

2.1 DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El término Responsabilidad Social Corporativa (RSC), también conocida como Responsabilidad Social Empresarial (RSE) hace referencia al buen gobierno de la empresa, a una gestión ética y sostenible y, más ampliamente, al conjunto de compromisos de carácter voluntario que una organización adquiere para gestionar su impacto en el ámbito laboral, social, ambiental y económico, tratando de hacer compatibles el objetivo final con la producción de beneficios para el conjunto de la sociedad.

La RSE no debe ser comprendida como un comportamiento altruista por parte de la empresa, ni como un instrumento publicitario para mejorar su imagen, debe entenderse como una responsabilidad voluntaria que implica el cumplimiento de la legislación nacional e internacional.

Es una forma de gestión que implica su colaboración con la sociedad, incorporando las preocupaciones de ésta como parte de su estrategia y asumiendo el compromiso de dar cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia.

Por ello, la RSC es una acción que la organización adquiere para mejorar la calidad de vida de su personal, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto, es decir, de los diferentes grupos de interés con los que se relaciona.

El creciente interés despertado por la RSC ha derivado en la creación de nuevos premios y reconocimientos, haciendo que la RSC no sea una moda pasajera, sino un nuevo modo de entender el papel de la empresa en la sociedad. La RSC se caracteriza por:

- Una práctica empresarial responsable.
- El compromiso con iniciativas voluntarias que van más allá de lo exigido por la legislación y por las obligaciones contractuales adquiridas.
- Su integración en la gestión y estrategia empresarial, pues la RSC no son actuaciones puntuales y aisladas.
- El desarrollo de actuaciones beneficiosas para los diversos grupos de interés con los que la empresa se relaciona.
- La obtención simultánea de beneficios financieros, sociales y ambientales y la mejora de la competitividad de la empresa.
- No existe una única definición totalmente aceptable por todos a nivel internacional.

A continuación se presentan algunas definiciones:

Definición de la Comisión Europea:

La Comisión Europea en su Libro Verde para Fomentar un marco europeo para la RSE de las empresas, de 18 de julio de 2001, definió la RSC **como un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés**. La publicación del Libro Verde supuso uno de los dos grandes hitos a favor de la RSE. (COM 2011 681 final)

Definición del Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo:

En España, la definición de RSC fue ampliada por el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo, encargado de elaborar un documento publicado en julio de 2007 para orientar las políticas de RSC del Gobierno, y que definió la RSE como, **además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respecto a los derechos humanos, que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivasen de sus acciones.**(BOE-A-2008-3868)

Definición del Diálogo Social:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, formada por representantes del Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, aprobó en diciembre de 2007 un documento "La responsabilidad social de las empresas (RSE). Diálogo Social", en el que se define la RSE como **un conjunto de compromisos de diversa orden, económica, social y ambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones leales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.**

En resumen, no existe una definición generalmente aceptada de la expresión RSC. Se emplea para describir una amplia variedad de iniciativas de orden económico, social y medioambiental tomadas por las organizaciones, que no se basan exclusivamente en requisitos legalmente obligatorios y por lo tanto son, en su mayoría, de naturaleza voluntaria.

La responsabilidad social corporativa depende del entorno institucional, legislativo, económico, y cultural y como hemos visto anteriormente su significado varía de un actor a otro. Como los contextos van cambiando, el concepto de RSC continuará evolucionando. Cuatro elementos van a tener una influencia particular en este concepto:

- La globalización, que exige cambios en las formas que tradicionalmente las organizaciones han realizado sus operaciones;
- Gobernanza, que se refiere al proceso de toma de decisiones tanto en las entidades lucrativas como en las no lucrativas;
- Desarrollo sostenible, que reta a las empresas a modificar la forma de producir bienes y servicios;
- En el contexto de la UE, su aplicación, con el ingreso de nuevos países hasta formar la Europa de los veinticinco, cuyos valores y entornos institucionales podrían redefinir el concepto de RSC.

2.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Para llegar a entender como la RSE ha ido evolucionando en España debemos partir del contexto internacional ya que su implantación empezó una década antes que en nuestro país por eso debemos tener como referente la Unión Europea.

2.2.1 Contexto internacional

A mediados de los ochenta, organismos internacionales acompañan a la sociedad en la creación de un nuevo modelo de convivencia y de gestión, que permite dar solución y respuesta a una nueva realidad globalizada y cambiante.

La Declaración de los Derechos Humanos y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo tratan de marcar los mínimos para el respeto de los Derechos Fundamentales. Además, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) facilita toda una serie de principios en áreas como los derechos o el medio ambiente.

En 1987, la Comisión Mundial sobre medio ambiente y desarrollo incluye la definición de desarrollo sostenible como aquel que permite alcanzar el bienestar de las generaciones presentes sin poner en peligro las futuras.

Del Foro Económico Mundial en 1999, y como consecuencia de una iniciativa presentada por Kofi Annan en el marco de las Naciones Unidas, surge el Global Compact o Pacto Mundial tratando de involucrar a las empresas en los principios de la responsabilidad social corporativa.

En el año 2000, se produce la publicación de la primera guía GRI, facilitando a las empresas unos criterios básicos para la elaboración de las memorias de sostenibilidad. Y en el 2001, la Comisión Europea publica el Libro Verde, para fomentar un Marco Europeo de Responsabilidad Social Corporativa.

La respuesta en los países del norte de Europa ha sido mayor en las preocupaciones sociales, destacando a Dinamarca y el Reino Unido por la existencia de una Secretaría de Estado para la RSC. En el caso británico, se ha facilitado un marco fiscal favorable para incentivar las iniciativas empresariales responsables. Suecia trata de implicar de manera prioritaria a las empresas públicas en la RSC y las empresas de cierto tamaño deben presentar de manera obligatoria junto con sus balances financieros un informe de impacto ambiental. Por otra parte, Francia ha sido una pionera en el desarrollo normativo mientras que Alemania se ha centrado más en propuestas de carácter voluntario.

Por contrapartida, la llegada de la RSC es más reciente en países como España, Italia, Portugal y Grecia que requieren de un mayor esfuerzo e involucración.

2.2.2 Contexto nacional

En España a partir de los años 90 surge el movimiento a favor del desarrollo sostenible y la promoción de la RSC. La internacionalización de las empresas hace que cada vez más, un mayor número de empresas nacionales quieran cooperar con el desarrollo sostenible asumiendo la responsabilidad de sus actos.

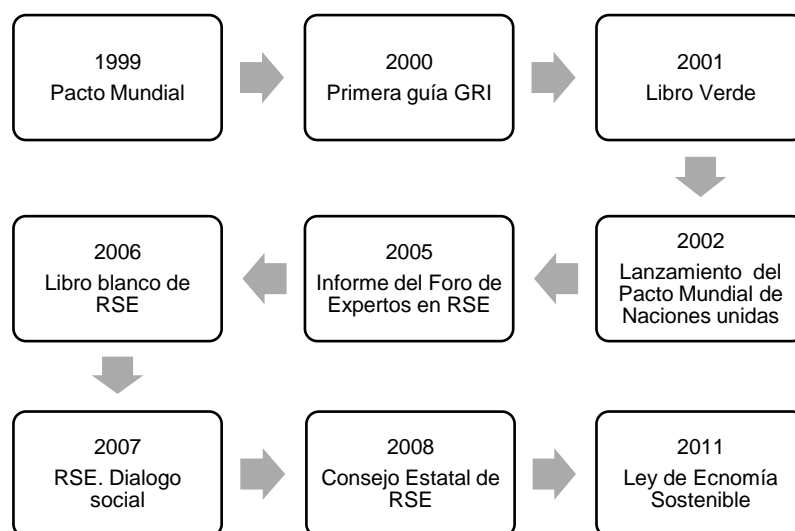
La sociedad ha comenzado a reclamar a las empresas nuevos valores que dirijan las actitudes empresariales, y éstas han dado un cambio en su idea de éxito empresarial comprendiendo que no depende exclusivamente de los beneficios económicos.

Adoptando las tendencias internacionales la Asociación de Instituciones de Investigación Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO), introducirá el criterio de responsabilidad social. Por lo que, las empresas españolas, para poder participar de estos fondos, deben ser éticas y transparentes. Continuando con esta tendencia, las empresas que cotizan en la Bolsa ofrecen información sobre temas de RSC en sus memorias anuales.

En 2005 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales junto con la participación de expertos provenientes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y del ámbito académico crea el Foro de Expertos en RSC. Y en 2006, el Congreso de los Diputados crea una Subcomisión para el impulso de la RSC, el fruto de este trabajo dio lugar a la publicación del conocido Libro Blanco de la RSE. En el año 2007, el Gobierno junto con empresas y sindicatos, crea la Mesa de Dialogo Social sobre RSE, su responsabilidad quedo plasmada en el documento “La RSE. Diálogo Social”. En el 2008 se aprueba la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) y finalmente, en el 2011 el Gobierno aprueba la Ley de Economía Sostenible.

El Código del Buen Gobierno, la Ley de Igualdad, el Plan Concilia y la incorporación de cláusulas sociales en las contrataciones públicas son ejemplos que ponen en evidencia el esfuerzo realizado en los últimos tiempos en esta materia. Tomando el contexto de la Unión Europea, como marco de las políticas en materia de RSE que se establecen en nuestro país, relacionamos a continuación una serie de hitos que han marcado la evolución de esta cuestión.

Esquema 1. Evolución de la RSC



Elaboración propia

2.3 CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Para poder llegar a ser una organización plenamente responsable, hay que tener claros los siguientes conceptos y sus definiciones, ya que éstos son elementos claves de la Responsabilidad Social Corporativa:

Desarrollo Sostenible:

El sistema económico apoyado en la producción, el consumo, la explotación ilimitada de recursos y el beneficio como único criterio es insostenible. Por ello, debemos ir hacia un desarrollo real que permita la mejora de las condiciones de vida, compatible con una explotación racional del planeta que cuide el ambiente. Es el llamado desarrollo sostenible.

Según la Comisión Mundial sobre Ambiente y Desarrollo se define como "el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades".

Las características que debe reunir un desarrollo para que lo podamos considerar sostenible son:

- Buscar que la actividad económica mejore el sistema ambiental.
- Garantizar que la actividad mejore la calidad de vida de la sociedad.
- Emplear recursos eficientes.
- Fomentar el reciclaje y reutilización.
- Reparar los ecosistemas dañados.
- Impulsar la autosuficiencia regional.
- Reconocer la importancia de la naturaleza para el bienestar humano.

Grupos de Interés (stakeholders):

Este concepto se ha ido aplicando progresivamente para nombrar a las personas, grupos u organizaciones que mantienen una relación directa o indirecta con la empresa. Las empresas con su actividad originan impactos, tanto directos como indirectos que afectan a sus grupos de interés, a los cuales es necesario identificar y analizar, minimizando el impacto negativo y optimizando el impacto positivo.

A continuación nombrare los grupos de interés que afectan a la sociedad, a la economía y al medio ambiente.

Tabla 1. Grupos de interés

	SOCIAL	ECONÓMICA	MEDIOAMBIENTAL
GRUPOS DE INTERÉS	Trabajadores Sindicatos Organizaciones empresariales Administración Empleados Comunidad Local Asociaciones profesionales	Clientes Ciudadanos Consumidores Socios comerciales Inversores Accionistas Administración Organismos reguladores	Acciones sin ánimo de lucro Comunidad Local Ciudadanos Clientes Consumidores Trabajadores Otros países

Elaboración propia

Códigos de buen gobierno:

Representan declaraciones entorno al gobierno corporativo, con recomendaciones precisas y voluntarias por parte de las empresas. Estos códigos, son difundidos por comisiones expertas, con frecuencia constituidas por organismos oficiales, con el fin de

estudiar los criterios y pautas que deben imponerse a las sociedades. Para así, poder mejorar el comportamiento de las empresas respecto a la transparencia, composición y funcionamiento, de los diferentes grupos de interés.

Por lo cual, el buen gobierno ha de proporcionar responsabilidad social siempre que el fin busque el bien social y responda ante la sociedad y los grupos de interés.

Reputación Corporativa:

Es el nivel de admiración que los grupos de interés tienen por la organización después de que haya sido comparada con la competencia, es decir, es el valor que las personas le otorgan a la empresa. Por esta razón, la reputación es apreciada como un activo cada vez más importante que crea lealtad y confianza, dentro de un entorno extremadamente competitivo.

Los grupos de interés observan los resultados obtenidos, los productos ofrecidos, los servicios y actividades de la organización antes de crear una opinión.

Acción social:

Una acción social es aquella que afecta la conducta de otros. El sociólogo Max Weber apreció cuatro tipos de acción social: la tradicional que está ligada a las costumbres, la afectiva unida a las emociones, la racional asociada a los valores y la dedicada a alcanzar un fin racional.

También, se denomina acción social a las ayudas que complementan las prestaciones asistenciales que ofrece el Estado, siendo su fin satisfacer las necesidades básicas. Por lo que, la acción social persigue el bien común y no busca satisfacer intereses personales. Las organizaciones responsables realizan acción social, ya que ésta es un elemento de Responsabilidad Social Corporativa. Para que ésta sea eficiente debe estar integrada en la cultura, ser proactiva y crear valor.

2.4 PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Los principios de la RSE es un tema extenso y controvertido desde distintos puntos de vista, mi intención es describir aquellos que afectan directamente a la Responsabilidad Social Corporativa, los específico en el siguiente cuadro.

Esquema 2. Principios de la RSC



La aceptación de políticas de RSC por parte de las organizaciones es voluntaria, más allá de las responsabilidades legales. La empresa toma como obligación incorporar criterios laborales, sociales, económicos y ambientales en la gestión, implicando los grupos de interés afectados por las acciones de la organización.

De la misma manera, la RSC debe crear valor para los grupos de interés, lo que influirá en el bienestar de la organización ya sea a medio o largo plazo. La RSE tiene que gestionarse teniendo en cuenta la economía de la empresa.

Además, las políticas de RSC deben integrar a todos los sectores donde ésta opera y a los procesos productivos, involucrándose en los grupos de interés que se vean afectados por las actividades empresariales. La RSC persigue una mejora en eficiencia y eficacia de la organización.

Del mismo modo, deben adaptarse a la realidad social en la que actúa la organización, es decir, un patrón de RSC que tenga en cuenta el entorno, así como las características del ámbito geográfico y el tamaño de la empresa. No sólo se presupone la voluntariedad, sino también la de tener suficiente transparencia con los grupos de interés, internos y externos, con el fin de dar credibilidad y rigor a la RSC.

La RSC en definitiva, debe conseguir empresas respetuosas con el entorno y la sociedad ya sea en el ámbito interno como en el externo, teniendo en cuenta a los distintos grupos de interés.

Por otra parte hay que implicar al personal, fomentando el aprendizaje y la formación, asegurando la igualdad de oportunidades y la inclusión social, con el fin de mejorar la competitividad aumentando la creación de empleo y las condiciones de trabajo para contribuir a un desarrollo sostenible.

2.5 DIMENSIONES DE LA RSC

En la RSE se distinguen dos vertientes, una interna y otra externa. Antes de nada, hay que tener clara que la dimensión interna afecta al personal, preocupándose por los cambios tecnológicos y organizativos, y por la utilización de los recursos naturales productivos. La dimensión externa, son las relaciones de la empresa con las comunidades, entidades asociadas, proveedores e inversores, clientes, ONGs, así como el respecto por los derechos humanos y el medio ambiente.

La dimensión interna, se centra en diferentes ámbitos de gestión. Como es la gestión de recursos humanos en la que la empresa debe invertir en formación continua de los trabajadores y debe tener un mayor equilibrio entre trabajo, familia e ocio. Además, de garantizar la igualdad, así como la aplicación de prácticas responsables de contratación, para facilitar la ocupación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, personas desempleadas de larga duración y personas desfavorecidas.

Otro ámbito de actuación es la salud y seguridad en el trabajo, ésta debe cumplir la legislación y detallar los riesgos laborales para poder actuar con prevención. La organización tiene que implicar a aquellos que tengan mayor conocimiento de los problemas y sus posibles soluciones, de esta manera todos conocerán los riesgos de su puesto de trabajo.

En cuanto a la adaptación del cambio en situaciones de reestructuración empresarial, es necesario conservar la motivación de los empleados. También, hay que tener en cuenta los intereses y preocupaciones de las personas afectadas por los cambios y la empresa debe informar a las partes afectadas por éste.

Para tener una ecología interna correcta, los empleados deben saber la normativa ambiental y deben cumplirla. Además deben administrar el consumo de agua, electricidad y gas, así como reciclar los residuos de los productos fabricados. En definitiva, toda la organización debe respetar al entorno.

Por otra parte, la dimensión externa contribuye al crecimiento de las comunidades locales en las que operan, ya que proporciona puestos de trabajo y debe dar prioridad a las entidades locales proveedoras. También, pueden incentivar campañas de captación de fondos a favor de causas sociales o ambientales.

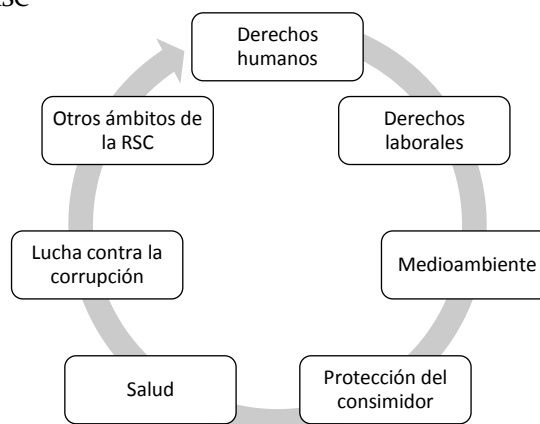
La RSC de la empresa se proyecta hacia los socios económicos y hacia la cadena de suministro, lo que hace necesario saber cuál es el grado de satisfacción y fidelidad de los clientes y de las entidades proveedoras, fomentando una comunicación fluida con las mismas. Debe implantar principios éticos en la política, garantizar la seguridad y calidad de las materias primas y del producto o servicio final.

La empresa debe contribuir a la consecución de mejoras sociales y ambientales a nivel mundial, compartiendo las buenas prácticas ambientales y sociales a lo largo de toda la cadena productiva. Adoptando códigos de conducta en materia de derechos humanos, condiciones laborales y gestión ambiental a imponer a las entidades comercialmente asociadas a ella. Así como implicándose en programas de cooperación internacional.

2.6 ÁMBITOS DE LA RSC

La RSE abarca todos los ámbitos de gestión de una organización, ésta visión exige analizar toda su actividad, con el propósito de especificar las cuestiones que pueden verse afectadas por la RSE. Por lo que, nos encontramos ante un concepto transversal que afecta a diversos ámbitos como se observa en la siguiente figura:

Esquema 3. Ámbitos de la RSC



Elaboración propia

Derechos Humanos

Las empresas tienen la responsabilidad de observar, respetar y promover los Derechos Humanos, es decir, las organizaciones deben fomentar el respeto por estos derechos y libertades en sus ambientes de influencia.

Esto supone que las compañías deben hacer lo posible por averiguar cómo los Derechos Humanos pueden verse afectados por sus actividades en un país, antes de actuar en él. Además, la empresa debe cumplir con las normativas de Naciones Unidas.

Los códigos de conducta de la empresa, deben defender los Derechos Humanos de los empleados, proteger los de los miembros de las comunidades en las que operan, e implementar procedimientos y mecanismos de control.

Derechos Laborales

La Organización Internacional del Trabajo ha emitido convenciones en materia de condiciones laborales. Ocho de ellas establecen los cuatro derechos fundamentales de los trabajadores: libertad de Asociación, prohibición del trabajo forzoso, prohibición del trabajo infantil y no discriminación.

En la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, así como en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, se incluyen importantes aspectos sobre políticas de empleo en general, como la formación del personal, la gestión de quejas de empleados, y la negociación colectiva, entre otros.

Medio ambiente

Las Naciones Unidas reconocen el desarrollo sostenible como un Objetivo Universal. Existen importantes tratados que asignan la responsabilidad a la empresa de los efectos que tienen sus procesos productivos o servicios, en la calidad del aire, del agua, en el clima y en la biodiversidad.

Asimismo, se incluyen una serie de principios generales sobre la preservación del medioambiente, como son: los de principios de cautela y de acción preventiva, el principio de corrección de los atentados al medio ambiente y el principio de "quien contamina paga".

Protección del consumidor

Son ocho los principios que legitiman internacionalmente los intereses de los consumidores: el derecho al acceso a bienes y servicios básicos, el derecho a la seguridad, el derecho a la salud, el derecho a la información, el derecho a elegir, el derecho a ser escuchados y reclamar, el derecho a la educación como consumidor, así como el derecho a la sostenibilidad.

Los gobiernos deberían ayudar a impulsar los principios de producción y consumo sostenible, según lo establecido por tratados nacionales e internacionales. El derecho del consumidor a una producción y un consumo sostenibles.

Salud

El Derecho Universal a la Salud está recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Esto significa, que las empresas tienen el deber de colaborar a la no discriminación respecto al acceso a bienes y servicios relacionados con la salud, especialmente para los grupos más vulnerables de la sociedad. Además, tienen la obligación de facilitar a la sociedad donde operan, educación y acceso a la información sobre salud y métodos de prevención de enfermedades. Además, las organizaciones tienen la obligación de asegurar un entorno de trabajo saludable por lo que deben de evitar accidentes y prevenir enfermedades.

Lucha contra la corrupción

El ámbito de la corrupción se encuentra recogida en el Convenio de la OCDE donde se establece como delito que las empresas sobornen a funcionarios públicos. Por ello, las empresas deberán tomar las decisiones necesarias, dentro del marco de sus leyes y reglamentos. Prohíben el establecimiento de cuentas fuera de libros financieros, la realización de transacciones con insuficientemente identificadas, el registro de gastos inexistentes, la existencia de partidas con una incorrecta identificación de su objeto, así como la utilización de documentos falsos, con el fin de corromper a agentes públicos extranjeros o de ocultar dicha corrupción.

Otros ámbitos de la RSC

Existen otros aspectos vinculados con la RSC que se encuentran aún en fase de discusión. Pero, en un futuro se utilizarán para la realización de los modelos de gestión responsables y en las obligaciones que éstos supondrán para las empresas, como son las derivadas del respeto a las leyes de la competencia, al pago de impuestos, a la transferencia tecnológica, y el respeto a la soberanía nacional en los países donde opera.

2.7 VENTAJAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Las estrategias basadas en la RSC e integradas de manera coherente en la gestión empresarial pueden brindar los siguientes beneficios.

- Impulsar la productividad de los trabajadores: algunos estudios han verificado que, por ejemplo, iniciativas para cuidar a los niños de los empleados contribuyen a estimular la productividad. Además, estos programas luchan contra el ausentismo y las interrupciones de los empleados. Otros estudios, han evaluado la sensación positiva de los trabajadores al mejorar la flexibilidad de los horarios, la salud y el bienestar de los trabajadores, y el respeto de la diversidad en el lugar de trabajo.
- Mayor satisfacción de los clientes: hay políticas empresariales conocidas como códigos de conducta, que apuntan directamente a la satisfacción del cliente, proporcionando calidad en los productos y utilizando normas de conducta ética. Hay que tener en cuenta que todas aquellas empresas que mejoran su

funcionamiento social interno conceden un servicio más adaptado a lo que pide el cliente. Por lo que es evidente que las empresas que tienen horarios flexibles, pueden mejorar el servicio a los clientes ofreciendo mayores horarios de atención al cliente.

- Mejora la imagen y reputación de una organización: cuando la sociedad se entera que una empresa no respeta los derechos fundamentales de los trabajadores o que cae en casos de financiamiento oculto de partidos políticos o tiene prácticas desleales, se produce una depreciación de su imagen y reputación pública. Por el contrario, varios estudios insisten que la preferencia de los consumidores son empresas comprometidas con el medioambiente y la sociedad. No cabe duda que los resultados de las empresas dependen de la reputación e imagen que ellas tienen.
- Reducción de los costos: las políticas que favorecen el bienestar y la salud de los empleados generan también reducción de ciertos costos. Como pueden ser las visitas a médicos, medicación, estancia en hospital, etc.
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos: Las empresas que contemplan políticas sobre la diversidad y tienen sistemas de resolución de conflictos, reducen su riesgo de ser perseguidas judicialmente. Las empresas responsables pueden reducir otros riesgos de persecución y sanción legal en materias penales, medioambientales, laborales, monopolísticas, etc.

En cuanto a la Administración pública podemos destacar las siguientes ventajas y beneficios de la aplicación de la RSC.

- Los Informes de Sostenibilidad permiten incrementar la transparencia de las AAPP.
- El cambio de mentalidad que supone el enfoque RSC facilita la adopción de compromisos socialmente responsables, permitiendo evaluar los progresos alcanzados por la AAPP.
- La preparación de informes de sostenibilidad permite a los usuarios comprender y valorar las políticas llevadas a cabo en relación directa con los resultados que han producido.
- Los empleados públicos se pueden sentir más motivados y comprometidos con las políticas que despliegan los organismos públicos.
- Adopción de sistemas de gestión que posibiliten controlar desde la dirección de la entidad los tres ámbitos sobre los que se centran las externalidades de la organización.
- Efecto positivo que producirá en la difusión de buenas prácticas éticas en el sector privado.
- Posibilidad de comparación y el intercambio de información entre organizaciones públicas con funciones similares.