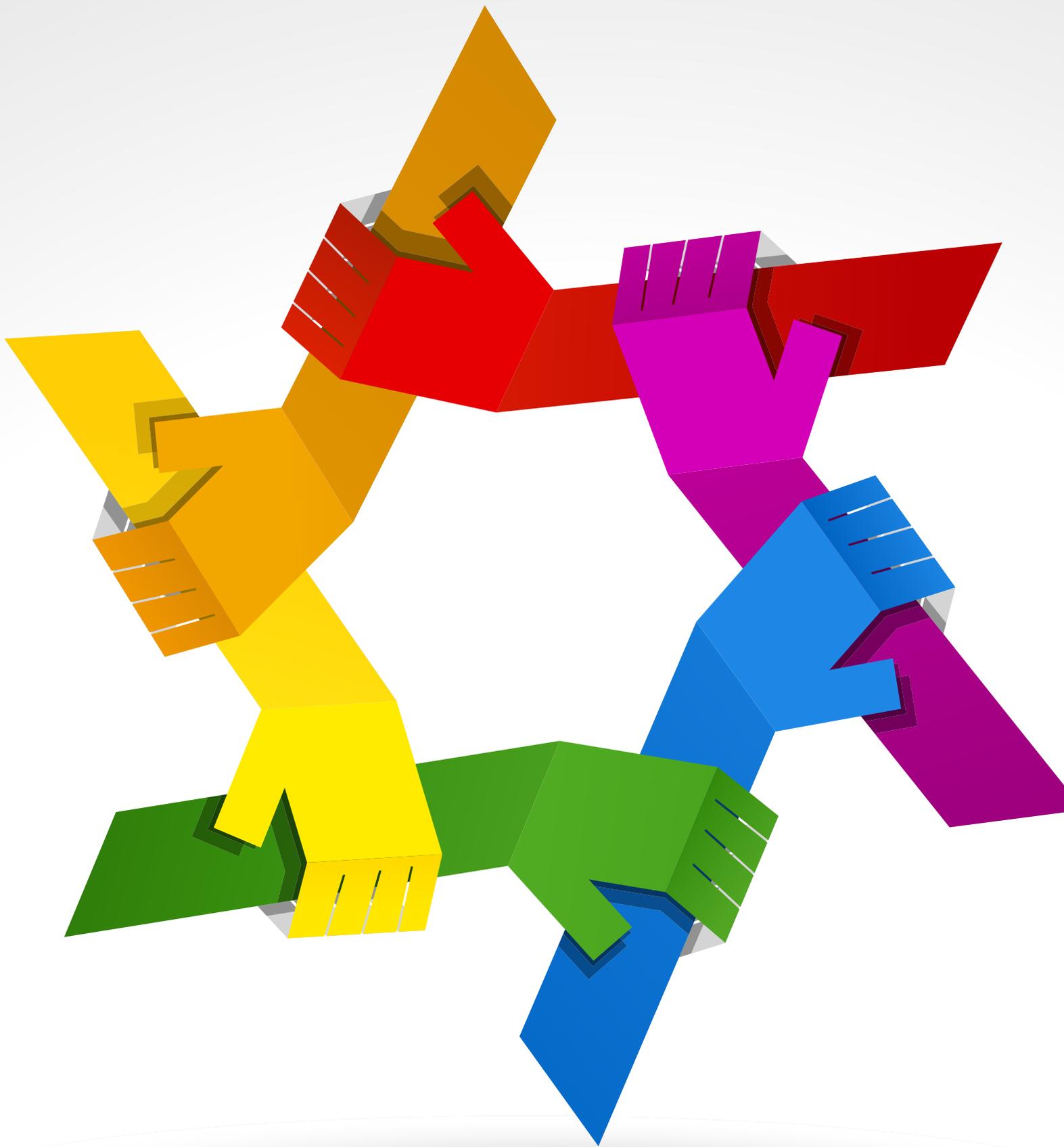




GUÍA PARA LA
ELABORACIÓN DE REPORTES
BIC BASADOS EN LA ISO 26000







Prefacio

La rendición de cuentas es una oportunidad para que los grupos relacionados evidencien los resultados de la organización de acuerdo con el cumplimiento de su misión o propósito fundamental, además, de la entrega efectiva de bienes, productos y/o servicios orientados a satisfacer las necesidades o problemas sociales y ambientales de sus grupos de valor. Así mismo, permite visibilizar las acciones que se desarrollan para el cumplimiento de los derechos de los ciudadanos y su contribución a la construcción de la paz.

 Adaptado del CONPES 3654 de 2010 Política de rendición de cuentas de la rama ejecutiva a los ciudadanos

Tabla de contenido

Prefacio	3
Tabla de Contenido	4
Presentación	5
1. Objetivo.....	6
2. Actividades.....	7
3. Contexto de Responsabilidad Social Empresarial.....	7
4. Fase I – Preparación.....	12
5. Fase II – Generalidades de la Organización.....	14
6. Fase III - Desarrollo de la temática de reporte (resultados e informe de gestión).....	15
7. Conclusiones.....	23

Presentación

Se entiende como responsabilidad social “La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.”. A su vez, se convierte en una herramienta que facilita el cumplimiento de esta intención organizacional y una respuesta de las organizaciones a los retos de transparencia, integridad y sostenibilidad, entendida esta última en su triple vertiente: económica, ambiental y social.

Las nuevas tendencias mundiales y el rápido cambio de las expectativas ciudadanas están contribuyendo a que las organizaciones más eficientes incorporen en sus prácticas mecanismos que permitan conocer las motivaciones de sus grupos de interés (clientes, proveedores, personas que integran la organización, inversores, etc.) y puedan anticiparse a ellas y a incorporarlas dentro de sus requisitos de compra.

Recientemente, Porter y Kramer publicaron en la revista *Harvard Business Review* un artículo titulado “La creación de valor compartido”, donde resaltan que “será mediante la creación de valor compartido como se logre mayor innovación en beneficio de la economía mundial”, concluyendo que será la fórmula para potencializar el valor económico, social y ambiental, abordando las necesidades y desafíos que presenta la sociedad.

En este sentido, la creciente demanda, por parte de las empresas y organizaciones, de mecanismos y herramientas que permitan asegurar un alineamiento entre la gestión y los valores de la organización, y de trasladarlos a sus requisitos de compra han convertido a la Guía ISO 26000 en una plataforma flexible, capaz de impulsar cambios y adaptarse a las nuevas realidades de la organización y de sus partes interesadas.

○ Tomado de ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social



1 Objetivo

La guía busca que a partir de un ejercicio autónomo de análisis y utilizando las herramientas propuestas, la organización incremente su capacidad de reporte a través de la implementación de un proceso descrito paso a paso para determinar los temas que necesita comunicar en su reporte o informe de rendición de cuentas con base en la guía ISO 26000 de Responsabilidad Social, con el objetivo de dar cumplimiento al requerimiento del artículo 5° de la Ley 1901 de 2018, donde el representante legal de la sociedad BIC deberá elaborar y presentar ante el máximo órgano social un reporte sobre el impacto de la gestión de la respectiva sociedad, en el que dará cuenta de las actividades de beneficio e interés colectivo desarrolladas por la organización informante.



2

Actividades

La guía se compone de tres fases:

- Fase I: Preparación
- Fase II: Generalidades de la organización
- Fase III: Desarrollo de la temática de reporte (resultados e informe de gestión)

La guía presenta una descripción general de cada fase, etapa y pasos a seguir. Adicionalmente, para implementar los pasos y las etapas se propone una herramienta de evaluación con el objetivo de conocer el nivel de implementación y ejecución de las diferentes variables de cada una de las dimensiones del modelo BIC, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

3

Contexto de responsabilidad social empresarial

En la dinámica organizacional actual de las empresas y acorde con la tendencia mundial de adopción de iniciativas voluntarias que confirmen el compromiso de cada organización con la sostenibilidad, cada una debe trazar su norte y su carta de navegación con base en sus prioridades y alcances de los diferentes impactos que genera a causa de su actividad principal y su interacción con el entorno.

Sin embargo, priorizar las necesidades y expectativas de cada organización, y tratar de medir los impactos que genera es un ejercicio que necesita ser guiado por marcos teórico-prácticos que establezcan la forma idónea de hacer empresa de manera responsable con el entorno y con las diferentes interacciones que tiene con sus grupos de interés. Este marco de referencia está definido por la ISO 26000, y es desde su entendimiento y enfoque que las organizaciones a nivel mundial encuentran sentido a su método de relacionamiento con sus partes interesadas, sean estas internas o externas a la organización, y que de alguna manera logren que todas las actividades que realizan estén orientadas hacia la responsabilidad social.

Actualmente la Responsabilidad Social Empresarial se concibe como el umbral de la Gestión Empresarial, porque es la forma en que se ha logrado que las organizaciones se encaminen y enruten por senderos responsables que generen menos impactos en las tres dimensiones de la sostenibilidad, ratificando el fin último de la mencionada responsabilidad: contribuir al desarrollo sostenible de las empresas, las comunidades, la economía y el medio ambiente.

Cuando hablamos de Responsabilidad Social Empresarial nos acercamos a conceptos como sostenibilidad, equilibrio, justicia, respeto por los derechos humanos, entre otras cuestiones que relacionamos con el tema; sin embargo, si logramos un acercamiento real al término, se hace evidente que la Responsabilidad Social Empresarial es transversal no solo en las prácticas empresariales conscientes y que generan menores impactos, sino que abarca a todos los sujetos y sus relaciones e interacciones con el medio ambiente, la sociedad y la economía.

La responsabilidad social se relaciona directamente con las decisiones que se toman al interior de la organización; en este sentido, debería hablarse de:

- Los riesgos de la empresa y cómo medirlos (pensamiento basado en riesgos).
- Generar ideas innovadoras que permitan construir nuevas prácticas empresariales frente a las dimensiones social, ambiental y económica, con el objetivo de guiar el actuar empresarial.
- Los efectos de las decisiones de la organización frente a sus grupos de interés.
- No desconocer el entorno y sus particularidades.

Finalmente, la Responsabilidad Social Empresarial se rige por una serie de principios, de los cuales su principal objetivo es que la organización esté completamente alineada con ellos y, de una manera eficiente, eficaz y efectiva, le dé respuesta a cada uno de forma transparente.

Principios de la ISO 26000

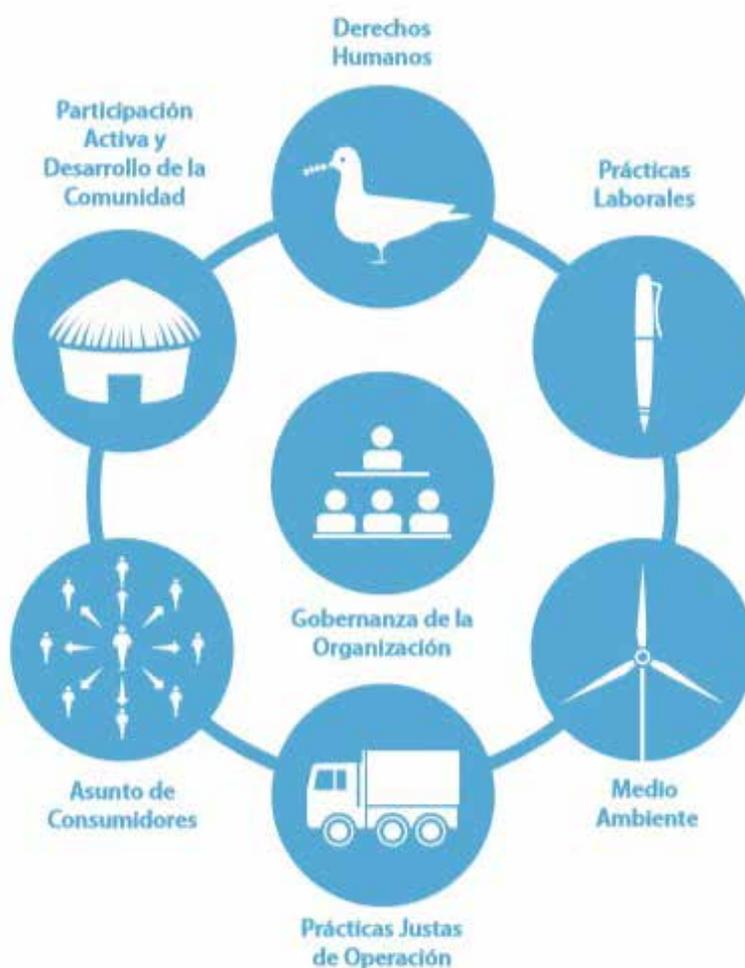


Fuente: CREO -Constructores de Ética y Responsabilidad Organizacional

A escala mundial, las organizaciones y sus partes interesadas son cada vez más conscientes de la necesidad y los beneficios de un comportamiento socialmente responsable. El objetivo de la responsabilidad social ha sido y será contribuir a la sostenibilidad y a la inmersión del concepto de sostenibilidad en la estructura organizacional de las empresas, de forma auténtica y natural.

La implementación de la guía ISO 26000 es reflejo del creciente reconocimiento de la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza, y del hecho de que las organizaciones están sometidas a un escrutinio cada vez mayor por parte de sus diversas partes interesadas. Para lo anterior, la NTC ISO 26000 desarrolla siete materias fundamentales que contienen todos los criterios que debe interiorizar una organización para definirse como una empresa socialmente responsable; estas son:

Materias Fundamentales de la ISO 26000



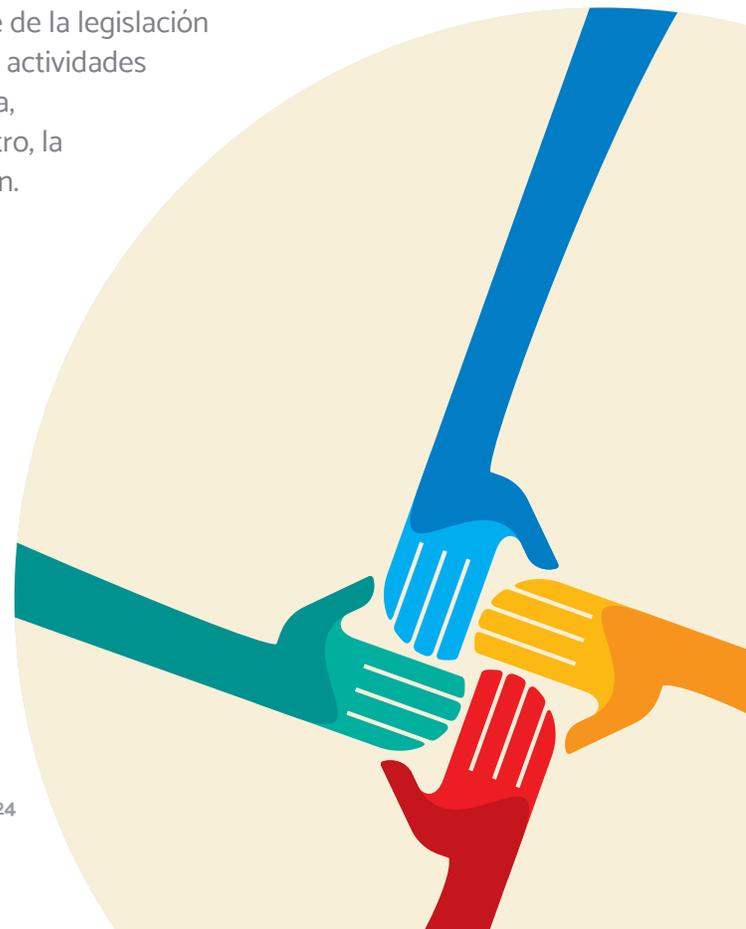
○ Fuente: CREO – Constructores de Ética y Responsabilidad Organizacional.

Lo anterior se encuentra alineado de forma natural con el modelo que propone la Superintendencia de Sociedades para las sociedades que decidan adoptar la condición BIC, de la siguiente manera:

MATERIAS FUNDAMENTALES ISO 26000	DIMENSIONES BIC
6.2 Gobierno corporativo	3.2. Gobierno corporativo.
6.3 Derechos humanos	3.1 Modelo de negocio.
3.2. Gobierno corporativo.	
3.3. Prácticas laborales.	
3.5. Prácticas con la comunidad.	
6.4 Prácticas laborales	3.3. Prácticas laborales.
6.5 Medio ambiente	3.4. Prácticas ambientales.
6.6 Prácticas justas de operación	3.1 Modelo de negocio.
6.7 Asuntos de consumidores	
6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad	3.5. Prácticas con la comunidad.

La ISO 26000 brinda elementos que van un paso adelante de la legislación vigente, razón por la cual incorporarlos al desarrollo de las actividades de beneficio e interés colectivo (BIC) propias de la empresa, garantiza, por un lado, el cumplimiento normativo y, por otro, la generación de valor en los diferentes ámbitos de operación.

Las sociedades BIC deben partir del concepto de Gobernanza de la organización (Gobierno corporativo), entendiéndolo como “el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos” (ISO 26000 numeral 6.2). Es el factor más importante para hacer posible que una organización se responsabilice de los impactos de sus decisiones y actividades e integre la responsabilidad social en la organización y sus relaciones. Esto incluye adoptar e implementar las variables incorporadas en las siete materias fundamentales de la ISO 26000 para así llevarlas a un marco estratégico de desempeño.



4

Fase I – preparación

Preparar a la organización para la elaboración de un reporte que dé cuenta de la implementación y ejecución de acciones de beneficio e interés colectivo implica asegurar y garantizar que cuente con tres elementos básicos para comenzar:

- La identificación y priorización de sus grupos de interés.
- La definición y caracterización de las principales actividades que desarrolla (cadena de valor).
- La identificación de su contexto de sostenibilidad.

Para lo anterior, se ha construido una herramienta de evaluación que permite conocer el nivel de implementación de las diferentes variables de cada una de las dimensiones del modelo BIC, para luego elaborar un documento que dé cuenta de las diferentes acciones que se ejecutaron, con el fin de fundamentar el resultado de la aplicación del instrumento de evaluación. Esta herramienta consta de la definición de cada una de las variables por dimensión, con tres niveles de cumplimiento, generando un resultado, el cual será utilizado para el análisis de cada una de dichas variables convirtiéndose en el contenido del reporte en sí.

	ICONTEC EVALUACIÓN SOCIEDADES BIC FORMULARIO PARA LA EVALUACIÓN DE EMPRESAS DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO	
---	--	---

Información Referencia						
Cod. Organización:				NIT.		Numero de empleados:
Nombre Organización:				Representante legal:		
Fecha Evaluación:				Dirección de la Empresa Evaluada:		
Descrip. Evaluación:				Correo electrónico de la Empresa:		
				Teléfono fijo:		
				Teléfono Celular:		
Dimensión	Variable	Ca.	Hallazgo	Comentarios de evaluación	Guía de Evaluación	
Gobierno Corporativo	Existe y se aplica una política, directriz o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	2			La organización deberá demostrar que tiene una política, directriz o procedimiento de remuneración basado en cargos y funciones. 0 - No lo tiene 1 - Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas 2 - Tiene una política, directriz o procedimiento enfocado en los cargos y las funciones con diferencias justificables (antigüedad, experticia, entre otros)	
	Propender a la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	2			La organización evaluada deberá demostrar que realiza ejercicios de nivelación salarial acorde con los estándares gubernamentales o históricos del sector 0 - No realiza 1 - No presenta diferencias significativas, pero no realiza esta actividad de forma periódica 2 - Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada	

La imagen anterior representa el modelo de la herramienta de evaluación, la cual consta de seis columnas donde aparecen los siguientes títulos:

1. Dimensión: corresponde a todo lo relacionado con las cinco dimensiones propuestas por el modelo de sociedades BIC.
2. Variable: corresponde a las variables contenidas en cada una de las dimensiones, las cuales son efecto de evaluación por parte de la empresa para conocer su nivel de implementación y/o avance.
3. Ca. (Calificación): corresponde a un menú desplegable donde aparecen los niveles de conformidad, siendo 2 el más alto y 0 el más bajo en cuanto a la implementación y/o el cumplimiento.
4. Hallazgo: corresponde a la casilla que se debe diligenciar en caso de que la calificación (Ca.) sea diferente a 2; en ese caso, la casilla se iluminará con un color granate, solicitando al responsable de diligenciar la herramienta que comente desde la perspectiva de lo que hace falta para dar cumplimiento a la variable.
5. Comentarios de evaluación: corresponde a la casilla donde el responsable de diligenciar la herramienta deberá compilar los comentarios con los que da cumplimiento a la variable; de ser posible, es recomendable que se citen evidencias que den soporte a lo que se está escribiendo.
6. Guía de evaluación: corresponde a una guía que le dará noción de cómo evaluar el desempeño de la organización de acuerdo con la variable que se está validando, con el objetivo de eliminar subjetividad en la respuesta.

Finalmente, la herramienta entregará un resultado de alineación de las diferentes variables con las dimensiones BIC y su porcentaje de alineación o de cumplimiento, como se presenta a continuación:

Nombre de la Organización			
EJE	Valor Real	Valor máximo	%
Total Puntaje Gobierno Corporativo	100 %	100 %	100,0 %
Total Puntaje Modelo de Negocio	100 %	100 %	100,0 %
Total Puntaje Prácticas Laborales	100 %	100 %	
Total Puntaje Prácticas Ambientales	100 %	100 %	100,0 %
Total Puntaje Prácticas con la Comunidad	100 %	100 %	100,0 %
TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN	2950	2950	100,0 %

5

Fase II – Generalidades de la organización

La organización informante deberá registrar su información general, de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Perfil de la organización: en este apartado, la organización informante deberá consolidar la siguiente información:
 - Razón social de la organización.
 - Actividades, marcas, productos y/o servicios ofrecidos.
 - Propiedad y forma jurídica.
 - Tamaño de la organización, número de sedes, número de empleados y ventas netas.
 - Información sobre su cadena de suministro.
2. Estrategia: definición del horizonte estratégico, sus objetivos y la forma como estos son medidos para lograr las metas trazadas.
3. Ética, transparencia y cumplimiento legal: cómo la organización garantiza el cumplimiento de las variables mencionadas desde la perspectiva de los sistemas de gestión y/o el cumplimiento de la legislación actual vigente.

6 Fase III – Desarrollo de la temática de reporte

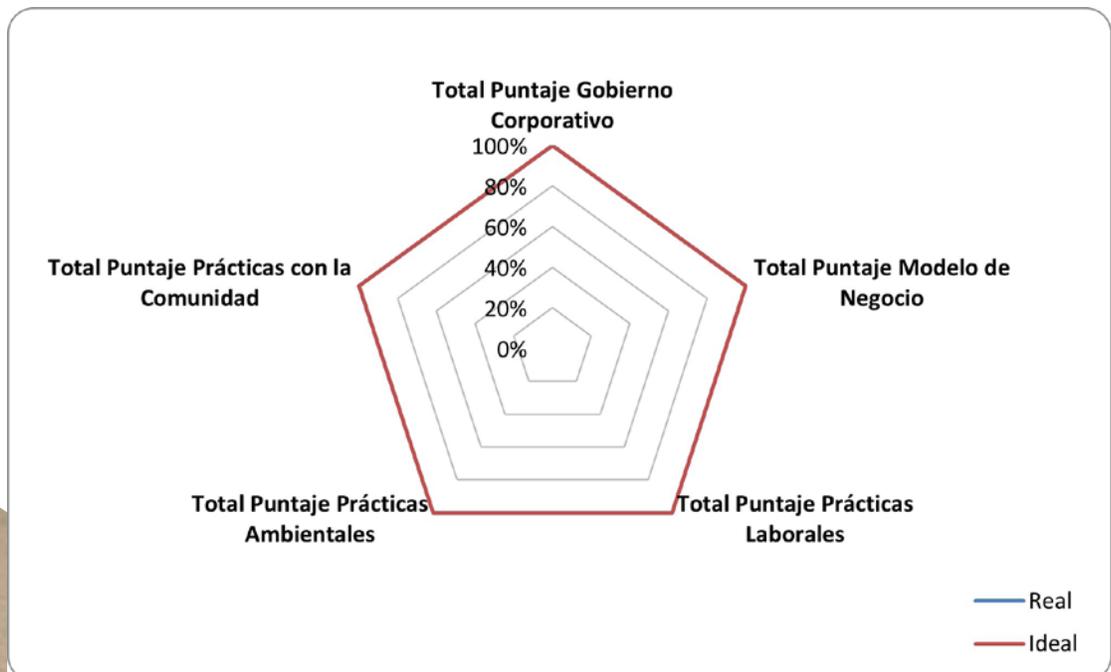
(Resultados e informe de gestión)

6.1 RESUMEN EJECUTIVO

La empresa informante presenta el resultado de la evaluación realizada por la EMPRESA XXXXXXXXXXXX, teniendo en cuenta las expectativas establecidas en los asuntos de cada materia fundamental de la Guía ISO 26000 alineados con las dimensiones BIC que proponen la Ley 1901 de 2018, el Decreto 2046 de 2019 y la Resolución 200-004349 de la Superintendencia de Sociedades.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación

Gráfico 1. Resultados perfil de la organización



En este espacio se lleva a cabo un análisis general del desempeño de la organización frente al trabajo realizado en las cinco dimensiones, sus retos y expectativas para el próximo periodo de reporte.



6.2 Gobierno corporativo

6.2.1 Contexto del Gobierno corporativo

La gobernanza de la organización se define como el sistema por el cual esta toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. Está basada en mecanismos formales e informales que deben ser liderados por personas pertenecientes a la misma, por lo que se presenta como el factor más importante para integrar la responsabilidad social en su conjunto; sin embargo, la naturaleza del Gobierno corporativo en las organizaciones varía dependiendo del tamaño, tipo y contexto en el que opera la empresa.

Desde esta perspectiva, el Gobierno corporativo es transversal a la gestión de todos los procesos y asuntos organizacionales, por lo que su eficacia se determina por la definición de su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial; la incorporación de los principios de la RSE en la toma de decisiones; la incentivación e interiorización de una cultura organizacional socialmente responsable; y la supervisión y evaluación de la contribución al desarrollo sostenible.

Esta eficacia organizacional del Gobierno corporativo debe basarse en tres aspectos importantes:

Debida diligencia: identificación de los impactos negativos sociales, ambientales y económicos, reales y potenciales, de las decisiones y actividades de una organización.

Esfera de influencia: niveles de influencia que quiere asumir frente a sus grupos de interés.

Materialidad: pertinencia e importancia de los asuntos para la organización.

6.2.2 Información a reportar relativa a Gobierno corporativo

La organización informante deberá compilar en este apartado toda la información relacionada con:

- Importancia de cada variable de Gobierno corporativo, analizada en la herramienta de evaluación, para la organización.

- Cómo se ha gestionado cada variable durante el periodo de reporte.
- Cómo se mide la gestión de cada variable reportada.
- Fortalezas.
- Oportunidades de mejora.



6.3 Modelo de negocio

6.3.1 Contexto del modelo de negocio

Las prácticas justas de operación nos hablan del relacionamiento gana-gana entre la empresa y las diferentes organizaciones y grupos de interés con los que busca relacionarse. A la luz de la ISO 26000 las prácticas justas de operación se refieren básicamente a la conducta ética de una organización al relacionarse con otras empresas u organizaciones, generando relaciones gana-gana o relaciones positivas.

Tienen una relación directa con la cadena de valor de la organización y su buena gestión se da desde el interior (con los empleados) hacia el exterior (con los clientes, proveedores y con la competencia). Los resultados se muestran a continuación:

Funcionamiento operativo: proceso en el que se genera un valor agregado a la organización (puede ser misional, estratégico o de apoyo). Desde la aparición de la norma ISO 9001 se comenzó a hablar de gestión de procesos.

Los misionales son procesos por los que la organización genera todas sus estrategias (las prácticas justas de operación entrarían en los procesos misionales de la organización).

Sostenibilidad de la cadena de valor.

Relacionamiento: manejo que se le da al relacionamiento con grupos de interés con el objetivo de ganar para ambos.



6.3.2 Información a reportar relativa al modelo de negocio

La organización informante deberá compilar en este apartado toda la información relacionada con:

- Importancia de cada variable de modelo de negocio, analizada en la herramienta de evaluación, para la organización.
- Cómo se ha gestionado cada variable durante el periodo de reporte.
- Cómo se mide la gestión de cada variable reportada.
- Fortalezas.
- Oportunidades de mejora.



6.4 Prácticas Laborales

6.4.1 Contexto asociado a prácticas laborales

La gestión humana tiene la responsabilidad de estructurar lo humano al interior de la organización y esto incluye contratar personal capacitado y con las competencias mínimas para desempeñar el cargo o la actividad encomendada; crear programas de formación para los empleados según el área en la que se desempeñan y generar espacios adecuados para su desarrollo profesional y personal. Sin embargo, ¿qué hay más allá de esta gestión si incluimos en nuestro plan estratégico la Responsabilidad Social Empresarial?: la mejor gente, las mejores condiciones y largo tiempo para ellos y la organización.

La concepción de gestión humana dentro de la organización tiene su proceso de transformación en las prácticas empresariales que se han construido a través del tiempo en las organizaciones desde la administración del personal, pasando por el área de recursos humanos, que direcciona el trabajo realizado por los empleados, hasta llegar a la perspectiva que toma en cuenta las necesidades y expectativas de los mismos. En otras palabras, el camino recorrido hasta el momento ha permitido evidenciar la importancia de tener como marco estratégico la Responsabilidad Social Empresarial.

En la perspectiva de gestión del talento humano, los empleados no solo son trabajadores, son personas; dentro de la organización son el grupo de interés primario (los que más influencia tienen sobre la organización y los más influenciados por esta). Para ellos la idea de empresa como lugar de trabajo es modificada puesto que el principio indebatible de esta nueva forma de gestionar las prácticas laborales es hacer que los empleados se sientan parte importante de la organización; no obstante, hacer efectiva esta nueva cultura de relacionamiento con los empleados implica vías de comunicación basadas en el diálogo y el involucramiento de ambas partes hacia la sostenibilidad de la organización.

Desde esta apuesta laboral generada por la interiorización de la Responsabilidad Social Empresarial y teniendo como grupo de interés primario a sus empleados, pueden generarse dentro de la organización espacios sostenibles que:

- Comuniquen para educar e inspirar. Liderar con el ejemplo.
- Indaguen en sus empleados para ayudar a desarrollar y proponer una estrategia valiosa.
- Involucren a los empleados en la planeación, implementación e innovación de la sostenibilidad.
- Creen capacitaciones sobre RSE para los empleados.
- Reconozcan los logros en materia de sostenibilidad y a quienes sobresalgan.

Para el involucramiento de los colaboradores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone las siguientes áreas clave: igualdad, vida y seguridad, libertad personal y libertad económica, social y cultural. Si además se habla de prácticas laborales más justas y equitativas para los empleados, el rol que cumple quien dirige la organización debe ser analizado con el fin de evidenciar qué papel está ejerciendo.

La ISO 26000 sugiere establecer unas políticas y prácticas que deben tener las organizaciones para que cada uno de los asuntos se cumpla, teniendo como fundamento los siguientes criterios:

- Los trabajadores son los que hacen el trabajo dentro, por y/o en nombre de la organización.
- Políticas y prácticas de reclutamiento, promoción, disciplina, formación y desarrollo de actividades, principalmente.
- La negociación colectiva, el diálogo social, el relacionamiento con los representantes y organizaciones que los agrupan. Sindicatos o pactos colectivos (pactos laborales con los empleados sin necesidad de un sindicato).

En el contexto de las organizaciones, los derechos humanos (DDHH) tienen su base en los derechos de los trabajadores. Todos somos iguales sin importar para quién se trabaja, por ello dentro de la gestión humana en la organización quienes hacen parte del equipo de trabajo no pueden ser vulnerados frente a sus derechos fundamentales. Como consecuencia es importante que la gestión humana en las organizaciones esté fundamentada en un comportamiento ético, en el diálogo y el respeto.

6.4.2 Información a reportar relativa a las prácticas laborales

La organización informante deberá compilar en este apartado toda la información relacionada con:

- Importancia de cada variable de prácticas laborales, analizada en la herramienta de evaluación, para la organización.
- Cómo se ha gestionado cada variable durante el periodo de reporte.
- Cómo se mide la gestión de cada variable reportada.
- Fortalezas.
- Oportunidades de mejora.



6.5 Prácticas ambientales

6.5.1 Contexto asociado a las prácticas ambientales

El medio ambiente es el conjunto de componentes físicos, químicos, biológicos y sociales capaces de causar efectos directos o indirectos, en un plazo corto o largo, sobre los seres vivos y las actividades humanas (definición establecida en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente, en Estocolmo, 1972).

Una organización debería asumir responsabilidades por los impactos ambientales provocados por sus actividades, implementar programas desde una perspectiva de sostenibilidad basada en el riesgo y asumir el costo de la contaminación que causa. Además de evaluar los impactos ambientales antes de iniciar un nuevo proyecto o actividad, satisfacer las necesidades humanas usando recursos de manera más eficiente y generando menos contaminación y residuos, buscando con ello adoptar y promover el desarrollo de tecnologías y servicios ambientales apropiados. Tener en cuenta el desempeño ambiental, social y ético de los productos o servicios que está adquiriendo a lo largo de todo su ciclo de vida posibilita crear toma de conciencia y promover el aprendizaje para apoyar los esfuerzos ambientales dentro de la organización y su esfera de influencia. Estas consideraciones y principios que propone la norma se sustentan en cuatro asuntos ambientales: prevención de la contaminación, uso sostenible de recursos, mitigación del cambio climático y adaptación al mismo, y protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de los hábitats naturales.

6.5.2 Información a reportar relativa a prácticas ambientales

La organización informante deberá compilar en este apartado toda la información relacionada con:

- Importancia de cada variable de prácticas ambientales, analizada en la herramienta de evaluación, para la organización.
- Cómo se ha gestionado cada variable durante el periodo de reporte.
- Cómo se mide la gestión de cada variable reportada.
- Fortalezas.
- Oportunidades de mejora.



6.6 Prácticas con la comunidad

6.6.1 Contexto asociado a las prácticas con la comunidad

Se entiende por participación activa y desarrollo de la comunidad la gestión del relacionamiento con los interlocutores que

habitualmente conviven con la organización en sus áreas de influencia y operación. Las empresas que se involucran de manera respetuosa con la comunidad y sus instituciones reflejan valores democráticos y cívicos, y los fortalecen abriendo espacios no solo para la comunidad.

- Esta materia fundamental está trazada por unos principios de relacionamiento con comunidades y organizaciones.
- La organización es una parte de la comunidad y tiene intereses comunes con ella.
- Las comunidades tienen derecho a tomar decisiones con relación a los recursos y oportunidades de su zona.
- Es fundamental reconocer sus características: culturas, religiones y tradiciones.
- Es necesario trabajar en alianza y promover el intercambio de recursos y experiencias.

Participación activa: además de identificar las partes interesadas, debe crearse una relación con la comunidad e involucrarse con ella, reconociendo que la organización es parte de ella, y teniendo en cuenta los intereses comunes.

El desarrollo de la comunidad tiene que ver con la calidad de vida de una población, pero este logro solo se consigue cuando hay responsabilidad compartida, fuerzas sociales involucradas y diversos intereses.

Estos dos elementos son parte integral del desarrollo sostenible. Por un lado, la participación activa de la comunidad ayuda a alcanzar objetivos de desarrollo y por el otro, el desarrollo de la comunidad es avanzado cuando se promueve la participación de sus miembros en los diferentes

procesos y toma de decisiones; tanto la participación activa como el desarrollo de la comunidad se refuerzan a través de un comportamiento socialmente responsable.

6.6.2 Información a reportar relativa a prácticas con la comunidad

La organización informante deberá compilar en este apartado toda la información relacionada con:

- Importancia de cada variable de prácticas con la comunidad, analizada en la herramienta de evaluación, para la organización.
- Cómo se ha gestionado cada variable durante el periodo de reporte.
- Cómo se mide la gestión de cada variable reportada.
- Fortalezas.
- Oportunidades de mejora.



Conclusiones



La organización deberá concluir cómo ha sido su gestión en general, acorde con el resultado obtenido en la aplicación de la herramienta de evaluación, de forma coherente con las acciones emprendidas, para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de los requisitos establecidos por la Ley 1901 de 2018.



ICONTEC Colombia

o **Apartadó**
apartado@icontec.org

o **Armenia**
armenia@icontec.org

o **Barranquilla**
barranquilla@icontec.org

o **Barrancabermeja**
barrancabermeja@icontec.org

o **Bogotá**
bogota@icontec.org

o **Bucaramanga**
bucaramanga@icontec.org

o **Cali**
cali@icontec.org

o **Cartagena**
cartagena@icontec.org

o **Cúcuta**
cucuta@icontec.org

o **Manizales**
manizales@icontec.org

o **Medellín**
medellin@icontec.org

o **Montería**
monteria@icontec.org

o **Ibagué**
ibague@icontec.org

o **Neiva**
neiva@icontec.org

o **Pereira**
pereira@icontec.org

o **Pasto**
pasto@icontec.org

o **Villavicencio**
villavicencio@icontec.org

ICONTEC Internacional

o **Bolivia**
bolivia@icontec.org

o **Ecuador**
ecuador@icontec.org

o **Honduras**
honduras@icontec.org

o **Panamá**
panama@icontec.org

o **Costa Rica**
costarica@icontec.org

o **El Salvador**
elsalvador@icontec.org

o **México**
mexico@icontec.org

o **República Dominicana**
republicadominicana@icontec.org

o **Chile**
chile@icontec.org

o **Guatemala**
guatemala@icontec.org

o **Nicaragua**
nicaragua@icontec.org

o **Perú**
peru@icontec.org

Canales de atención al cliente:
Bogotá: **607 8888**
Resto del país: **01 8000 94 9000**
cliente@icontec.org

icontec.org