



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

TRABAJO FIN DE GRADO



Autora: Lorea Aizpitarte Goikoetxea
Tutora: Ainhoa Garayar Erro
Grado en: Administración y dirección de empresas
Facultad de: Economía y empresa (Donostia – San Sebastián)
Curso académico: 2017/2018

CONTENIDO

| | | |
|----|---|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. | LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: UNA DEFINICIÓN PROBLEMÁTICA | 5 |
| | 2.1 LOS GRUPOS DE INTERÉS O <i>STAKEHOLDERS</i> | 7 |
| | 2.2 ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL | 9 |
| | 2.3 PRINCIPALES INICIATIVAS | 15 |
| | ▪ PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS | 19 |
| | ▪ SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL – SAI (SA 8000) | 23 |
| | ▪ ACCOUNTABILITY O AA 1000 | 24 |
| | ▪ DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 25 | |
| | ▪ ISO 26000..... | 25 |
| | ▪ LIBRO BLANCO | 26 |
| | 2.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL | 27 |
| 3. | LA RS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 30 |
| | 3.1 LA BRECHA SALARIAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO | 30 |
| | 3.2 SALARIO Y RETRIBUCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 31 |
| | 3.3 LA RS COMO INSTRUMENTO PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL | 32 |
| 4. | TRABAJO EMPÍRICO..... | 36 |
| | 4.1 EVOLUCIÓN DE MEMORIAS GLOBAL REPORTING INITIATIVE | 36 |
| | 4.2 LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 Y LA IGUALDAD DE GÉNERO | 45 |
| | 4.3 IBEX 35 DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A TRAVÉS DEL G4..... | 46 |
| | 4.4 ANÁLISIS GLOBAL | 55 |
| 5. | CONCLUSIONES | 60 |
| 6. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 62 |
| 7. | ANEXO: EVOLUCIÓN MEMORIAS POR CONTINENTES | 67 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Diferencias entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Filantropía | 13 |
| Tabla 2: Relación entre la Igualdad de Oportunidades y la Responsabilidad Social | 33 |
| Tabla 3: Evolución de la Global Reporting Initiative..... | 37 |
| Tabla 4: Memorias emitidas en el mundo | 39 |
| Tabla 5: Evolución de los últimos 3 años de la G4 | 41 |
| Tabla 6: Memorias emitidas en España..... | 43 |
| Tabla 7: Memorias G4 emitidas en España..... | 45 |
| Tabla 8: Información ofrecida por los indicadores en empresas del IBEX 35..... | 48 |
| Tabla 9: Puestos directivos desglosados por género | 59 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Memorias emitidas en el mundo | 40 |
| Gráfico 2: Evolución G4 en los últimos tres años..... | 42 |
| Gráfico 3: Memorias emitidas en España..... | 44 |
| Gráfico 4: Distribución de la plantilla desglosada por género | 56 |
| Gráfico 5: Distribución de la plantilla de mujeres por tipo de contrato | 57 |
| Gráfico 6: Los contratos indefinidos desglosados por género | 58 |

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata de la Responsabilidad Social enfocada hacia la perspectiva de Género. Para llevarlo a cabo, constará de tres apartados y una conclusión. Al principio, se pretende definir qué es la Responsabilidad Social, después, demostrar las desigualdades de género existentes en la mayoría de las empresas y, por último, tomando como referencia las empresas del IBEX 35 se analizarán con mayor profundidad cómo se ven reflejadas estas diferencias entre hombres y mujeres.

En una primera instancia, se define qué es la Responsabilidad Social y se explican, además, las tres áreas que lo forman: la económica, social y medioambiental. Este primer apartado concluye con las ventajas y desventajas de la RS y las principales iniciativas que existen.

A continuación, en la segunda parte, el trabajo se centra en las desigualdades de género en el mercado laboral, comentando la brecha salarial y la igualdad de oportunidades. Se finaliza con el subapartado *La RS como instrumento para potenciar la igualdad de género en el ámbito empresarial* dando paso al tercer apartado correspondiente al trabajo práctico.

Definida la Responsabilidad Social y las dos características más relevantes de la desigualdad de género. Para comprender aún mejor la importancia de la Responsabilidad Social, se pretende hacer un trabajo empírico en el tercer bloque, dónde se toma como referencia una de las principales iniciativas de la RS, en este caso la *Global Reporting Initiative* (GRI), y más específicamente la “Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad” (G4) que consiste en una guía que orienta a las empresas cómo deben realizar los informes o memorias de sostenibilidad. Puesto que esta guía cuenta con muchos indicadores y el trabajo sería demasiado laborioso, en este trabajo se analizan las 35 empresas más influyentes de España (IBEX 35) únicamente desde la categoría de “Prácticas laborales y trabajo digno” que además es el tema que compete para estudiar el género.

Por último, se realizará una conclusión comentando mi opinión sobre el tema.

2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: UNA DEFINICIÓN PROBLEMÁTICA

A pesar de las múltiples aportaciones teóricas para explicar el concepto de “responsabilidad social” (RS), aún no existe una definición consensuada dentro de la comunidad científica. El motivo principal es que la RS no es una realidad física, sino una construcción social que depende de los conocimientos, las capacidades e intereses de quién las analiza (Argandoña, 2012). Es decir, la idea de responsabilidad social respecto a los trabajadores no será la misma en una empresa que se desarrolla en un contexto política y económicamente regulado, que en un entorno donde las responsabilidades del Gobierno, las empresas y las organizaciones de trabajadores están repartidos de forma desigual.

Lo primero que debemos hacer para explicar el concepto es precisamente definir cada una de sus palabras, es decir, observar que hablamos de una responsabilidad, refiriéndonos a un contenido de obligación y compromiso. Esta responsabilidad tiene un carácter legal, pero también ético, ya que refleja un deber moral. Asimismo, es social, puesto que la sociedad exige a la organización que se enfrente a sus responsabilidades.

Para saber en qué consiste exactamente el término, se deben tener en cuenta las aportaciones realizadas a lo largo del tiempo por diversos autores. En este caso, tomaremos como referencia el estudio presentado en el Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, y editado por el Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades de *La perspectiva de género* de Eva Velasco, Covadonga Aldamiz-echevarría, M^a del Mar Alonso, Sara Fernández de Bobadilla, Gurutze Intxaurburu e Izaskun Larrieta (2015):

Primero fue Bowen, en 1953, quien defendió en el libro *Social Responsibilities of the Businessman* que “la responsabilidad social se refiere a las obligaciones del empresario para el ejercicio de estas políticas, para tomar estas decisiones o para seguir esas líneas de acción que son deseables en términos de objetivos y valores de sociedad” (Velasco et al., 2015, pág.32). Alegaba que las grandes empresas y multinacionales formaban un importante núcleo de poder y que sus decisiones comerciales afectaban a la sociedad en varios aspectos, por lo que invitaba a los altos cargos de estas empresas, a que sus responsabilidades se adecuaran razonablemente a la sociedad. La obra de Bowen ha supuesto un avance tan importante para la ética empresarial que, Archie Carroll, uno de los académicos más destacados de esta área, en 1999 lo considera: “el padre de la responsabilidad social empresarial” (Velasco et al., 2015, pág.32).

En 1960 Davis, incluyó como características básicas, a la empresa y a las instituciones. Fue el primero en asociar directamente la Responsabilidad Social con la actividad comercial y social. Argumentó la relación directa entre ésta y el poder empresarial a través de su “ley de

hierro de la responsabilidad” en la que decía que “las necesidades sociales de los empresarios necesitan ser proporcionales a su poder social” (Velasco et al., 2015, pág.33).

Davis y Blomstrom (1966) defendieron que “la RS se refiere a las obligaciones personales para considerar los efectos de las decisiones y acciones en todo el sistema social. Los empresarios aplican la RSE cuando consideran los intereses y necesidades de otros que pueden verse afectados por las acciones empresariales. Al hacerlo, miran más allá de sus estrechos intereses económicos y técnicos empresariales” (Velasco et al., 2015, pág.33).

En 1971, Johnson estableció cuatro perspectivas de RSE. Afirmaba que la empresa:

1. “Es socialmente responsable cuando su gestión equilibra múltiples intereses. En lugar de esforzarse únicamente en conseguir mayores beneficios para sus accionistas, una empresa responsable también tiene en cuenta las personas trabajadoras, proveedores, distribuidores, comunidades locales y la nación” (Velasco et al., 2015, pág.33).
2. Tiene consecuencias positivas a largo plazo, ya que maximiza los beneficios: “la responsabilidad social establece que las empresas llevan a cabo programas sociales para añadir beneficios a sus organizaciones” (Velasco et al., 2015, pág.33).
3. Persigue múltiples objetivos: “un empresario responsable es aquel que tiene una función de utilidad de segundo nivel que manifiesta que no sólo está interesado en su bienestar, sino también en el bienestar de los otros componentes de la empresa y del bienestar de sus conciudadanos” (Velasco et al., 2015, pág.33-34).
4. Altamente motivada al conquistar sus objetivos y adquirir beneficios tiene en cuenta que la responsabilidad social es uno de sus objetivos más importantes.

La importancia de su obra radica en que excluye la obediencia legal al decir que “la responsabilidad social comienza donde termina la ley. Una empresa no es socialmente responsable si únicamente cumple con el mínimo requerido por la ley, porque esto es lo que un buen ciudadano haría” (Velasco et al., 2015, pág.34).

En esta misma década de los años 70 fueron de vital importancia las investigaciones de Votaw y, sobre todo, su opinión en 1973 sobre la responsabilidad social: “El término responsabilidad social es brillante; significa algo, pero no siempre lo mismo para todo el mundo. Para algunos, se refiere a la idea de responsabilidad legal o responsabilidad; para otros, implica un comportamiento social responsable en sentido ético; incluso para otros, el significado transmitido es de “responsable hacia” en modo informal; algunos simplemente lo equiparan a una contribución caritativa; algunos lo llevan al significado de ser conscientemente social; algunos de los que abrazan el término con más fervor, lo

consideran como un sinónimo para legitimidad en el contexto de pertenencia; pocos lo consideran como un deber fiduciario que impone mayores estándares de comportamiento a los empresarios que a los ciudadanos en general” (Velasco et al., 2015, pág. 34). Opinión que rebatieron otros investigadores.

Carroll por ejemplo opinaba en 1979 que: “la responsabilidad social de una empresa abarca las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales que la sociedad tiene hacia las organizaciones en un determinado momento” (Velasco et al., 2015, pág. 35).

A mediados de los años 80, Drucker propone una nueva noción del término al darle una perspectiva nueva, en la que la responsabilidad social se funde con la empresa y le da un sentido comercial. En su opinión, la empresa debe convertir su responsabilidad social en una oportunidad de negocio. De esta forma, establece que: “la responsabilidad social correcta de la empresa es domar el dragón, esto es, convertir un problema social en una oportunidad económica en un beneficio económico, en una capacidad productiva, en una competencia humana, en trabajos bien remunerados y en bienestar” (Velasco et al., 2015, pág. 36).

A principios de los 90, Wood define el modelo de la responsabilidad social bajo unos principios basados en la opinión de Carroll (económicos, legales, éticos y discrecionales); establece un proceso de respuesta social basado en las políticas de Wartick y Cochran y, por último, organiza los resultados del comportamiento empresarial.

En consecuencia, Carroll reformula en 1991 su noción de responsabilidad y hace una pirámide de categorías, teniendo en cuenta que la base es la economía y, la punta son las actividades filantrópicas. En otras palabras, determina que: “la responsabilidad de las empresas debería esforzarse en obtener beneficio, obedecer la ley, ser ética y ser un buen ciudadano corporativo” (Velasco et al., 2015, pág.37).

Por lo tanto, no hay una definición fija del concepto de responsabilidad social, a pesar de que desde los años 50 son varias las definiciones que han ofrecido algunos de los autores más relevantes de esta área de investigación, además de varias organizaciones.

2.1 LOS GRUPOS DE INTERÉS O *STAKEHOLDERS*

Los grupos de interés son los receptores directos del comportamiento socialmente responsable de la empresa. Constituyen el entorno inmediato de la responsabilidad social corporativa y condicionan el desarrollo de la misma. (AECA, 2004, pág.12)

Siguiendo con el documento nº1 de AECA, se presenta, a continuación, una breve síntesis de los tipos de *stakeholders* y sus características:

I. Internos:

- a) Empleadas/os: Personas que desarrollan su trabajo en la organización con un contrato, laboral o profesional, y una retribución dineraria y/o en especie: directivos y no directivos. Se encuentran representados por los sindicatos de trabajadores.
- b) Accionistas/Propietarios:
 - Personas y entidades que poseen participaciones en la propiedad de una empresa. Se distinguen accionistas dominantes y minoritarios, en función del capital invertido; y, según su personalidad jurídica: individuales e institucionales (fondos de inversión y de pensiones).
 - Las/os accionistas que buscan rentabilidad a corto plazo son considerados inversores externos, y por tanto, se les incluye dentro del grupo de interés externo

II. Externos:

- a) Clientes: Consumidores o usuarios de los productos y servicios producidos por las empresas. Es el grupo social hacia el que se orienta la explotación del negocio. Son el componente esencial de la empresa, por eso, la captación, conocimiento, satisfacción y fidelización de éstos son aspectos prioritarios de la gestión empresarial.
- b) Proveedores: Personas y organizaciones que aportan trabajos, productos y servicios sin pertenecer a la empresa, en ocasiones de forma exclusiva. Incluye trabajadoras/es o profesionales de libre ejercicio que facturan sus servicios.
- c) Competidores: Empresas del mismo sector que ofrecen productos y servicios similares y/o dirigidos a los mismos clientes o consumidores. En ocasiones, surgen alianzas temporales entre competidores que posibilitan alcanzar estándares de calidad, no siempre realizables de forma individual.
- d) Agentes sociales: Son los grupos de interés público que pueden influir de forma determinante en la gestión de la empresa: sindicatos de trabajadoras/es, asociaciones de consumidoras/es, organizaciones empresariales, etc. Por otra parte, los Grupos de opinión pueden afectar a la reputación de las compañías y a que las relaciones empresa-sociedad sean más transparentes: los medios de comunicación, analistas, ONGs...
- e) Administraciones Públicas: Poderes públicos de la Unión Europea, el Estado, las Comunidades Autónomas y las Administraciones locales con potestad para

configurar el marco jurídico en el que las organizaciones deben desarrollar sus actividades. Este marco reconoce derechos e impone deberes a las organizaciones

- f) Comunidad local: Conjunto de entidades de iniciativa pública o privada del entorno local de la empresa: Iglesia, asociaciones vecinales y de otros tipos, fundaciones, partidos políticos.
- g) Sociedad y público en general: Personas, organizaciones y consumidoras/es en general que, aun no teniendo una relación directa con la organización, pueden influir en la misma.
- h) Medio ambiente y generaciones futuras: Es el entorno físico natural (aire, agua, tierra, flora, fauna, recursos no renovables, patrimonio cultural y artístico). Es importante tenerlo en cuenta puesto que pueden cambiar drásticamente su relación con la empresa en función del trato otorgado por ésta a la naturaleza y el respeto y conservación que se demuestra por ella. Está también, relacionado con el concepto de legado de las generaciones futuras, considerando a éstas como grupo de interés.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AECA, 2004

2.2 ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En la mayoría de las definiciones de responsabilidad social aparecen unos componentes básicos referidos a tres ámbitos: económico, social y medioambiental (junto a éstos, en ocasiones se añade el carácter ético de dichas responsabilidades); los interlocutores o stakeholders ante los que la empresa se presenta como responsable; la identificación de las responsabilidades como voluntarias; y por último, en algunos casos se alude al carácter integrado de la RS en la estrategia, las políticas y las operaciones. (Argandoña, 2012)

Las empresas tienen una responsabilidad por sus impactos sobre la sociedad, tal como subraya la Comisión Europea (2011). Una empresa diseña una serie de estrategias, crea unas estructuras, desarrolla unas determinadas políticas, y lleva a cabo unas acciones que afectan no sólo a los sujetos implicados de forma directa (propietarias/os, directivas/os, trabajadoras/es, clientes, etc.), sino a la sociedad en su conjunto.

La complejidad de la RS exige, en primer lugar, una sensibilidad ética y social, así como una adecuada formación técnica y ética, para entender en qué consisten las responsabilidades, y en qué medida la empresa es responsable de los impactos que genera; en segundo lugar, exige asimismo la apertura a la sociedad, desde el Gobierno, los grupos de presión, los medios de comunicación, hasta la propia ciudadanía, ya que todos estos agentes permitirán entender las responsabilidades y deberes derivados. La RS será pues, un conjunto de responsabilidades que una empresa asume ante la sociedad en su conjunto,

condicionadas por el contexto en que se desarrollan, así como por las circunstancias de las que se rodea.

Para explicar mejor este apartado, tendremos en cuenta el artículo *Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo* de Marta De la Cuesta y Carmen Valor Martínez publicado en el Boletín Económico de ICE en el año 2003.

Como hemos visto de forma general, la responsabilidad social se puede adoptar en tres áreas: la económica, la social y la medioambiental. Pero en cada área no existe un comportamiento fijo y exacto que se cumple en todas las empresas. Una empresa puede aprovechar las necesidades sociales como una oportunidad de negocio y otra, para cubrirlas y crear una propaganda encubierta. De la Cuesta y Valor nos explican que: “En cada una de estas áreas, se pueden encontrar diversas formas de entender el comportamiento social de la empresa; todas ellas con consecuencias positivas para el entorno social, pero de distinto origen, intensidad y consistencia. El origen del comportamiento social lo marca la creencia de que la empresa es un ente social y como tal ha de comportarse. Este origen va a influir de manera notable en la intensidad del protagonismo social interno y externo que la empresa desempeña, y en su consistencia y perdurabilidad en el tiempo”. (De la Cuesta y Valor, 2003, pág. 8).

Una vez que la empresa ha delimitado las áreas de la responsabilidad social, deberá consensuar qué contenidos son los que se tratarán y desarrollarán a posteriori. Para que esto resulte eficaz, la empresa debe realizar un análisis previo teniendo en cuenta los objetivos de la empresa. De la Cuesta y Valor tomando como referencia a un trabajo de 1985 de Castillo explican los límites que no debe sobrepasar la empresa a la hora de fijar el contenido de RS:

“El límite inferior o mínimo de responsabilidad: la observancia de las normas jurídicas más restrictivas. En aspectos donde no exista legislación se atenderá a los usos y costumbres.

El límite superior o máximo de responsabilidad: cuando la asunción de responsabilidad pueda suponer la pérdida de competitividad para esa organización, mermando gravemente su rentabilidad y, en última instancia, poniendo en peligro su existencia.” (De la Cuesta y Valor 2003, pág. 8).

Una vez definidos los límites sobre los que tienen que trabajar las empresas, desarrollaremos cada una de las áreas.

2.2.1. Responsabilidad económica

Existen dos modelos empresariales: por un lado, el modelo económico clásico de empresa, donde lo más importante es el beneficio económico, la producción, las decisiones de mercado, y los intereses individuales: Esta responsabilidad se ha traducido tradicionalmente en la búsqueda del máximo beneficio y el máximo valor para el accionista. Sin embargo, algunos economistas ponen en entredicho que la maximización del beneficio para el accionista sea el único objetivo de las empresas. (De la Cuesta y Valor, 2003); y por otro lado, el modelo socioeconómico, basado en la RS y donde lo primordial es conseguir una buena calidad de vida, preocupándose por el medio ambiente, controlando la calidad de las decisiones de mercado y buscando una remuneración económica equilibrada y justa.

Teóricamente, las grandes empresas son propiedad de muchos accionistas y, éstos tienen el poder de la empresa a través del consejo de administración. Es el Consejo quien decide quiénes son los directivos y éstos, a su vez, se preocupan por el interés de los propietarios. Pero, en la realidad, como detallan, De la Cuesta y Valor (2003, pág. 9): Los salarios de los directivos suelen ser mayores cuanto más grande es la empresa, éstos aspirarán a que crezca y no tanto a maximizar los beneficios del accionista. Siendo así más importante el tamaño que los beneficios por el temor de ser absorbido y, por tanto, desplazado de la dirección. En definitiva, algunos directivos buscan revalorizar las acciones a corto plazo para conseguir un mayor patrimonio.

Entonces, se debe tener en cuenta la diferencia entre accionistas con visión a corto plazo, los que simplemente quieren especular y aumentar su propio patrimonio; y los accionistas con visión a largo plazo, cuyo objetivo es lograr unos beneficios satisfactorios. (De la Cuesta y Valor, 2003).

Otro de los objetivos de la empresa, económicamente hablando, es mejorar la productividad y eficiencia; conseguir el máximo beneficio y producción con los recursos disponibles. También hay que destacar, que muchas veces se consigue ser más eficiente cuando se tiene mayor poder de mercado y, por consiguiente, mayor poder de negociación. De hecho, se obtiene en parte gracias al poder de mercado de la empresa y a su poder de negociación con proveedores de materias primas y mano de obra, más que al uso inteligente y ético de los recursos. Usualmente, además de imponer sus precios y conseguir mayores beneficios, se realizan proyectos de inversión en países y mercados donde los factores de producción tienen precios muy bajos. Conseguirlo de forma socialmente responsable implica hacer un uso responsable de los recursos evitando despilfarros en el uso de energía, reutilizando y reciclando las materias primas. También, usar mano de obra en condiciones justas y pagar

un precio justo a los proveedores por sus productos, servicios o materias primas. (De la Cuesta y Valor, 2003, pág.10)

Resumiendo, un comportamiento responsable desde el punto de vista económico en palabras de De la Cuesta y Valor (2003, pág.10) sería:

- Para el accionista o propietario, garantizando un uso adecuado de su capital y el cumplimiento de sus intereses.
- Para el cliente, atendiendo a sus demandas ofreciendo precios competitivos y bienes y servicios de calidad (atención de quejas, consultas, sugerencias...).
- Para los proveedores, pagando precios justos por sus productos o servicios y sin abusar del poder de mercado.
- Para los empleados, preservando y creando empleo, pagando salarios justos, proporcionando beneficios sociales, formación, estabilidad y motivación.

2.2.2. Responsabilidad medioambiental

Cualquier decisión y acción que tome la empresa tiene un impacto sobre el medio ambiente, ya sea a través del consumo de los recursos naturales (inputs como materias primas, energía, etcétera) ya sea en los outputs, contaminando. La empresa debe contribuir al desarrollo sostenible (satisfacer las necesidades de hoy sin comprometer las de las generaciones futuras). (De la Cuesta y Valor, 2003, pág.11)

Según el código de gobierno de la empresa sostenible desarrollado en España por IESE, empresa sostenible es aquella que integra los siguientes valores o principios (De la Cuesta y Valor, 2003, pág.11):

- sostenibilidad (búsqueda permanente del desarrollo económico,
- la integridad medioambiental y el bienestar social),
- visión a largo plazo,
- diversidad (de opiniones, culturas, perspectivas, edades y sexos en su organización y en las relaciones con su entorno),
- apertura en el diálogo con las partes interesadas (stakeholders),
- integridad y
- responsabilidad.

2.2.3. Objetivos sociales de la empresa

Si hablamos de la responsabilidad social en términos de preocupación social o estrategia de acción social empresarial, podemos localizar sus inicios a finales del siglo XIX, y principios del XX, cuando surge la idea de trabajador/a como sujeto de derechos (Baltera y Díaz, 2005).

En Estados Unidos y varios países europeos, la Revolución Industrial favoreció el enriquecimiento de los empresarios, que tenían la idea de efectuar importantes donaciones con fines humanitarios y sociales, aunque esto no se debe confundir con RS, sino que se trata de “filantropía empresarial”, para muchos la precursora de la actual RS. Veamos la diferencia entre ambas, gracias a la tabla que ofrece (Baltera y Díaz, 2005, págs. 22-23):

Tabla 1: Diferencias entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Filantropía

| RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | FILANTROPÍA |
|---|--|
| Es una política de empresa. | Es una política de empresarios. |
| Implica una acción permanente. | Su acción es de carácter puntual. |
| Se adhiere a un compromiso formal voluntario, sujeto a evaluación y control social. | Es una acción voluntaria no sujeta a evaluación ni control social. |
| Tiene una dimensión externa e interna. | Tiene una dimensión externa. |
| Se guía según principios éticos: reconocimiento de las personas y de sus derechos fundamentales. | Se basa en el principio de solidaridad de los más ricos hacia los más pobres. |
| Se orienta a personas, a la comunidad, y a la sociedad en general. | Se orienta a instituciones u organizaciones sociales. |
| Busca un impacto económico en la empresa traducido en una mayor productividad, mayores ventas y mayores ganancias. | No se pretende generar un impacto económico en la empresa. |
| Pretende generar una relación equilibrada interempresarial, así como entre las empresas y la comunidad, los gobiernos, la sociedad y el medio ambiente. | No busca generar relaciones equilibradas en la cadena productiva, y tampoco con la sociedad y la ciudadanía. |
| Los recursos financieros destinados al financiamiento de las acciones de RS provienen de la propia empresa. | Los recursos financieros destinados a la acción filantrópica provienen de las utilidades. |

Fuente: (Baltera y Díaz, 2005, págs. 22-23).

Otras investigaciones consideran que son los movimientos sociales de la década de los 60, en Europa y Estados Unidos los que mostraron los efectos negativos de la liberación económica sobre los trabajadores y sus derechos fundamentales. De hecho, el proceso de internacionalización de las empresas y de la economía que se inició entonces, tuvo una serie de consecuencias negativas tanto para los países como para sus ciudadanos. Por ejemplo: la excesiva concentración de la riqueza o la inseguridad laboral. Todo ello conduce a la creación de la RS como estrategia que recupera los principios y valores básicos (Baltera y Díaz, 2005).

Como veíamos anteriormente, la RSE tiene una dimensión interna dirigida a las/os trabajadoras/es y otra externa, vinculada a los agentes que participan en el proceso productivo, con el medio ambiente, con la comunidad y con la sociedad. Más concretamente, la dimensión interna corresponde al ámbito de las relaciones laborales y de las prácticas gerenciales; al cumplimiento de las obligaciones legales de una empresa con sus empleadas/os, y, a un esfuerzo adicional dirigido a fomentar el desarrollo personal y profesional de las/os trabajadoras/es, posibilitando su acceso a la información y a las decisiones que les implican de forma directa, así como a mejorar sus condiciones de trabajo. (Baltera y Díaz, 2005).

Esto significa que una empresa socialmente responsable no puede limitarse solamente a cumplir con las normativas laborales nacionales o internacionales, sino que debe ir más allá, respetando a cada trabajador/a como persona evitando cualquier tipo de discriminación y con el único objetivo de desarrollo profesional. También debe establecer una relación ética y responsable con las instituciones que los representan.

Por otra parte, la dimensión externa de la RSE queda referida a los códigos éticos de las empresas, los cuales se expresan en una relación respetuosa con el medio ambiente, en acciones de ayuda para el desarrollo económico y social de la comunidad, y en el afianzamiento de prácticas comerciales responsables, tanto con los sujetos internos a la empresa (clientes, inversionistas, proveedores, etc.), como con la sociedad y los gobiernos. Una empresa socialmente responsable a nivel externo debe identificar los impactos ambientales de sus acciones, minimizando los negativos y maximizando los positivos. De la misma manera, la empresa debe retribuir a la comunidad por los aportes de infraestructura y capital social, establecer unos valores y códigos de conducta dirigidos a cumplir de forma efectiva los derechos laborales y ofrecer productos y servicios confiables que reduzcan al mínimo los riesgos sobre la salud humana y ambiental (Baltera y Díaz, 2005).

Recuperando el artículo de De la Cuesta y Valor (2003, págs. 10-11): Muchas veces se identifica este objetivo con que las empresas hagan donaciones a instituciones caritativas.

Para algunos convencidos representa una obligación moral de la empresa. Para otros, más escépticos, supone una forma de obtener beneficios de forma indirecta, ya que, si la sociedad piensa bien de la empresa, se le perdonarán determinados daños o incluso obtendrá mejor trato de las instituciones públicas. Un tercer grupo, los friedmanitas (que son los que buscan solamente el beneficio económico, y basan su estrategia en el modelo empresarial económico clásico), creen que es un robo a los accionistas ya que, contribuir o no al bien común mediante donaciones, es una decisión individual del accionista, no de los directivos. (De la Cuesta y Valor, 2003, págs. 10-11)

2.3 PRINCIPALES INICIATIVAS

Como indican Valor y De la Cuesta (2003): “la responsabilidad social no está a cargo sólo de la empresa, también es una consecuencia del compromiso de los Estados e instituciones nacionales e internacionales. Como ejemplo tenemos algunas iniciativas como Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social (2000) promovido por las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2000), la Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas internacionales y política social (1977-2000), la norma AA-1000 realizada en noviembre de 1999 por el Institute of Social Ethical Accountability o la SA-8000 promovida por la agencia acreditadora del Council on Economic Priorities y el Libro Verde publicado por la Unión Europea con el cuál invita a los sectores más importantes de la sociedad a intervenir en el debate de cómo debe ser un comportamiento acorde a la responsabilidad social.” (De la Cuesta y Valor, 2003, pág.8).

Existen así, múltiples documentos oficiales emanados de los organismos internacionales que permiten realizar un seguimiento de las dimensiones establecidas por la RS, entre las cuales podríamos destacar:

- La Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social
- Las Líneas Directrices de la OCDE para las Multinacionales
- El Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial de las Naciones Unidas

El concepto de desarrollo económico se origina tras el final de la Segunda Guerra Mundial, debido a las patentes dificultades económicas mundiales. Pero será la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la que comience a abordar el desarrollo económico. Desde su creación en San Francisco durante el mes de abril de 1945, declara que: Los propósitos de las Naciones Unidas son, entre otros, mantener la paz y la seguridad internacionales, realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de

carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

En la década de los 80, la Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo de Naciones Unidas (CMMAD) presentó un Informe conocido como “Nuestro Futuro Común”, o “Informe Brundtland”, nombre que toma de la Ministra de Medio Ambiente y Primera Ministra noruega, Gro Harlem Brundtland. Este documento formaliza por primera vez el concepto de desarrollo sostenible (Bermejo, et al. 2010, pág. 9): “El desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. (Bermejo et al. 2010).

Tras la publicación del Informe Brundtland, el término de “desarrollo sostenible” se populariza, aunque no sin contradicciones.

Desde la CMMAD se ofrecen explicaciones para evitar ambigüedades, añadiendo al concepto la idea de “necesidades” y de “limitaciones”. “Encierra [el DS] en sí dos conceptos fundamentales: (1) el concepto de necesidades, en particular las necesidades esenciales de los pobres; y (2) la idea de limitaciones impuestas por el estado de la tecnología y la organización social en la capacidad del medio ambiente para satisfacer las necesidades presentes y futuras” (Bermejo et al. 2010, pág. 10).

Sin embargo, la idea de limitación tecnológica continúa creando confusiones, puesto que se entiende que una organización social deficiente genera un reparto desigual de las rentas, pero, por otra parte, se podría interpretar que, una vez superado el problema del desarrollo tecnológico, no habría límites en la acumulación de recursos. Por ello, el Informe aclara más tarde que el desarrollo tecnológico no puede superar la escasez de recursos, ya que éstos son limitados (energía, materiales, agua o tierra).

Dentro del Informe se utiliza frecuentemente el término sostenibilidad unido al de medio ambiente, por lo que podemos decir que la sostenibilidad se refiere de forma prácticamente exclusiva a la dimensión ecológica.

Por tanto, la importancia del Informe reside en que lo podemos considerar como el punto de partida para una nueva forma de analizar los problemas ambientales como una problemática añadida al ámbito social, político y económico.

De esta manera, en 1992, la ONU convocó a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, conocida como Cumbre de la Tierra. Este encuentro se

celebró en Río de Janeiro, convirtiéndose en una de las conferencias más importantes en la temática, no sólo por la asistencia de 122 jefes de Estado, sino por las múltiples posiciones surgidas (Vargas-Alzate y Velázquez Gutiérrez, 2014).

Dicha Conferencia sirvió para realizar cambios fundamentales respecto a los problemas medioambientales, ya que se aprobaron diversos convenios y declaraciones, tales como: la Declaración de Río, la Agenda 21, la Declaración de Política Forestal, el Convenio sobre el Cambio Climático y la Convención sobre Biodiversidad. Posteriormente, en el año 2012 y en la misma ciudad, se celebró la Conferencia Rio+20. (Vargas-Alzate y Velázquez Gutiérrez, 2014).

Es innegable la importancia del papel de la ONU en los avances hacia la creación de políticas sensibles a las problemáticas del medio ambiente y de la sociedad en general.

Tras la Cumbre de la Tierra en Río y los convenios establecidos, el Protocolo de Kyoto de 1997 representa el primer compromiso cuantitativo preciso sobre limitación de las emisiones de gases de efecto invernadero. (Jusmet y Padilla, 2003, págs. 82-83).

Más adelante, con el objetivo de crear una guía de información sobre desarrollo sostenible para las empresas, el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (PNUMA) y la “Coalition for Environmentally Responsible Economies” (CERES), impulsaron la “Global Reporting Initiative” (GRI) que es una organización creada en 1997. (Moneva, 2005, pág.54)

El GRI ha desarrollado guías para ayudar a las organizaciones a integrar documentalmente la información económica, social y ambiental dentro de su memoria de sostenibilidad. Se revisan periódicamente con el fin de que sea la guía de mayor calidad y con la información más actualizada; reconocida por diferentes instituciones como la ONU o la Comisión Europea. El primer resultado visible es la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de junio de 2000. (Moneva, 2005, pág.54)

Surge entonces, un nuevo concepto para representar los tres elementos del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

El modelo se basa en el marco conceptual establecido por la “Fédération des Experts Comptables Européenes” en el año 2000 para el “reporting” ambiental, por lo que, los fundamentos eran similares a los erigidos para la contabilidad/información financiera (Moneva, 2001). No obstante, la fragilidad de la información financiera a la hora de abordar el desarrollo sostenible, se hizo patente durante el primer periodo de aplicación. (Moneva, 2005, pág.54)

Entre las principales desventajas podemos encontrar el problema de la definición de la entidad informativa, ya que la entidad contable está usualmente basada en los preceptos legales, lo que limita aspectos como la responsabilidad en terceros países de algunas actividades. Dichas limitaciones llevaron a un proceso de revisión de la Guía 2000, proceso que se realizó a través de un mecanismo múltiple en el que se contó con las principales instituciones, organizaciones y grupos de expertos/os sobre las diversas materias que abarca el desarrollo sostenible. Esta fase culminó con la presentación de una nueva Guía en agosto del año 2002, que coincide con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible celebrada en Johannesburgo (Rio+10) (Moneva, 2005).

En esta nueva Guía la contabilidad financiera abandona su papel central para dejar paso a un modelo de responsabilidad social de las organizaciones, en el que la transparencia pasa a ser el punto de partida. Junto a este principio se añaden los de globalidad y auditabilidad. El primero se refiere al diálogo con los grupos de interés como base para la configuración del informe de sostenibilidad, mientras que el segundo, establece las bases para generar una información fiable mediante la verificación externa. (Moneva, 2005, pág. 55).

En el año 2006, se crea una tercera guía, en el 2015, una cuarta, y en 2016, GRI Standards. La versión de la “Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad” (G4) es más fácil de usar que las anteriores y hace hincapié en que las organizaciones, durante el proceso de elaboración de la memoria y en la memoria final, se centren en aquellos asuntos que resultan materiales para su actividad y sus grupos de interés. A pesar de que GRI Standards (Los Estándares GRI) incluyen todos los conceptos y revelaciones principales de las Directrices GRI G4, mejorados con una estructura más flexible, unos requisitos más claros y un lenguaje más simple. En este trabajo, no se estudiará la GRI Standards sino la G4, ya que la publicación de los estándares fueron presentados cuando el análisis empírico de este trabajo estaba en curso.

La G4 constituye un marco aplicable a escala mundial para promover la estandarización de la elaboración de memorias, con intención de que haya transparencia y coherencia para que los mercados y la sociedad reciban información útil y creíble.

Indica cómo presentar información relativa a la sostenibilidad en diversos formatos: memorias de sostenibilidad independientes, memorias integradas, informes anuales, informes relativos a una determinada norma internacional o memorias en línea. La novedad significativa y positiva es la integración de los datos relativos a la sostenibilidad estratégica.

Esta iniciativa se desarrollará con mayor profundidad en el apartado número 4 (pág.36) referente al trabajo empírico.

Paralelamente, en el Libro Verde de la Unión Europea (2001), se define la RSE como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores [así como] un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio” (Albareda Vivó y Balaguer Franch, 2008, pág. 14)

Tal como dicen Velasco et al. (2015, pp.73): “El Libro Verde de la RSE presentado en 2001 por la Comisión de las Comunidades Europeas tiene por objeto “iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación”. Velasco et al. (2015, pp.73)

Por tanto, tras las fuentes consultadas, se pueden establecer una serie de características principales de la RSE (Albareda Vivó y Balaguer Franch, 2008):

- **Voluntariedad:** la incorporación de las problemáticas sociales y medioambientales es voluntaria en tanto que no se impone de forma legal, sino que la RSE va más allá de lo establecido legalmente, como un imperativo global básico.
- **Integración:** las iniciativas de la RSE deben integrarse en la cotidianidad de la empresa, en todas las áreas y ámbitos de negocios, y no de forma puntual, parcial o marginal.
- **Consistencia:** las iniciativas de la RSE deben ser duraderas y mantenerse a lo largo del tiempo.
- **Transparencia:** las organizaciones que siguen los principios de la RSE deben informar de forma diligente y veraz sobre sus acciones y decisiones.

A continuación, citaremos las iniciativas que consideramos fundamentales respecto al tema tratado, con una breve explicación extraída de sus correspondientes páginas oficiales.

▪ **PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

Tal y como explican en la página web oficial:

“El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial (RSE) en las áreas de Derechos Humanos y Empresa,

Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

El Pacto Mundial sirve para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial, ofreciendo a las empresas adheridas una serie de recursos y herramientas de gestión que les sirva de ayuda para implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible.”

Fue propuesto en 1999 por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial, celebrado en Davos (Suiza). Su objetivo era impulsar “la adopción de principios y valores compartidos que den un rostro humano al mercado mundial”.

Desde el pasado 15 de noviembre de 2004, fecha en la que se celebró la III Asamblea del Pacto Mundial de Naciones Unidas, el Pacto Mundial opera en España a través de la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM).

Esta iniciativa de responsabilidad social empresarial persigue dos objetivos complementarios:

A) Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo, que son los siguientes:

1. Derechos Humanos: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”
2. Derechos Humanos: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”
3. Normas Laborales: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”
4. Normas Laborales: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”
5. Normas Laborales: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”
6. Normas Laborales: “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”
7. Medio Ambiente: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”
8. Medio Ambiente: “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

9. Medio Ambiente: “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”
10. Anticorrupción: “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

B) Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Imagen 1: Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Esta agenda, sitúa por primera vez a las empresas como agentes clave de desarrollo y coloca sus aportaciones al desarrollo sostenible al mismo nivel que las realizadas por los estados y la sociedad civil. Para ello, hay que superar la barrera del respeto, no basta con que las empresas no causen impactos negativos, sino que deben empezar a actuar como agentes de desarrollo, causando impactos positivos.

Por añadidura, no es suficiente con «no cometer impactos negativos» siguiendo las pautas de los 10 Principios. Hoy trabajamos por incorporar el impacto positivo en el sector empresarial. Se trata de que las empresas asuman como suyos tanto los 10 Principios, como los 17 ODS, ambos, marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen. Sólo de esta forma conseguiremos un mundo donde las empresas actúen de forma responsable y generen desarrollo sostenible.

▪ LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Organismo Internacional de carácter intergubernamental que tiene sus raíces en 1948 en la Organización para la Cooperación Económica Europea (OECE) que tuvo el objetivo de administrar el Plan Marshall para la reconstrucción europea. En 1960, el Plan Marshall había cumplido su cometido y los países miembros acordaron invitar a Estados Unidos y a Canadá a la creación de una organización que coordinara las políticas entre los países occidentales. La nueva organización recibió el nombre de Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. Con sede en París, está formado por 34 países, que son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia, Suiza, Turquía.

Actualmente, los países miembro trabajan conjuntamente para afrontar los desafíos económicos, sociales y políticos, que se han visto acentuados por la globalización.

Su trabajo se centra, por tanto, en el análisis del Desarrollo Económico y Social, así como en todas las políticas sectoriales que influyen en él. De ahí, que su ámbito de actividad abarque no sólo el estudio y seguimiento de la situación económica y de las políticas económicas que se aplican en los diferentes países, sino también las cuestiones sociales, medioambientales, de buen gobierno de las instituciones, energía, educación, economía de la salud, actividades industriales y de servicios, comercio, ayuda al desarrollo, etc.

Los trabajos que realiza se materializan en informes y recomendaciones de utilidad para las Administraciones Públicas y los Gobiernos de los Estados miembros, así como para un número de Estados no miembros de las diferentes partes del mundo que siguen con interés los trabajos de esta Institución, colaborando incluso, en alguno de sus Grupos de Trabajo.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) elaboró una primera versión de las Directrices en 1976, siendo revisadas en 2000. Estas Líneas Directrices son recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales, que enuncian principios y normas voluntarias para desarrollar una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables.

Las finalidades de las Directrices son:

1. Garantizar que las actividades de estas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas;

2. Fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en que desarrollan su actividad;
3. contribuir a mejorar el clima para fomentar la inversión extranjera,
4. y potenciar la contribución de estas empresas al desarrollo sostenible. Con ellas, las empresas multinacionales tienen la oportunidad de poner en marcha políticas de prácticas ejemplares encaminadas al desarrollo sostenible que persigan garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y ambientales.

Por otro lado, “las Líneas Directrices de la OCDE incluyen las siguientes secciones:

- Principios Generales,
- Publicación de Informaciones,
- Empleo y Relaciones Laborales,
- Medio Ambiente,
- Lucha contra la Corrupción,
- Ciencia y Tecnología,
- Intereses de los Consumidores,
- Competencia y Fiscalidad.” (Fernández, 2004, pp.33)

▪ **SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL – SAI (SA 8000)**

Es una norma auditable y certificable, basada en la legislación nacional, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT. La Norma Internacional SA8000 puede ser usada junto con el Documento Guía SA8000. Busca la prevención en lugar de la corrección, intentando asegurar que se involucren tanto las máximas autoridades como el personal de la empresa.

La SA8000 es una certificación voluntaria que fue creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. Se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, que incluyen temas como la justicia social, los derechos de los trabajadores, etc. Básicamente establece condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable; la libertad de asociación y negociación colectiva; y una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo. Además, contiene reglas respecto a la duración de la jornada laboral, los salarios, la lucha a la discriminación y al trabajo infantil o forzado.

El objetivo de la SA8000 es ofrecer una norma, basada en los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes laborales nacionales, que proteja y faculte a todo el personal bajo el control e influencia de una empresa. La norma SA8000 es verificable a

través de un proceso basado en la evidencia. Sus requisitos se pueden aplicar universalmente, independientemente del tamaño de una empresa, situación geográfica o sector industrial.

- **ACCOUNTABILITY O AA 1000**

Es un método de responsabilidad que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial.

Fue desarrollada en 1999 por el Instituto de Responsabilidad Social y Ética (Institute of Social and Ethical Accountability -ISEA-), organización internacional con base en el Reino Unido y que después de un proceso internacional de consultas fue lanzada públicamente como norma en el 2003.

La norma AA 1000 fue diseñada para lograr el compromiso tanto de la empresa como de los stakeholders, convirtiendo la relación entre ellos y los informes, en un proceso de aprendizaje mutuo donde las partes exponen sus necesidades y expectativas, generando así metas a cumplir y la manera y momento de controlarlas a través de indicadores. En esta norma no es tan importante el resultado o el cumplimiento del indicador, sino el proceso de interrelación entre la empresa y sus grupos de interés. Es una norma no certificable, pero sí auditable. Lo que pretende es definir las expectativas de los stakeholders, para que las empresas puedan cumplirlos y especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones.

Los métodos de AA1000 son un conjunto de pautas sobre principios y procesos para la rendición de cuentas transparente. Los métodos incluyen el compromiso del “afectado o interesado” (stakeholder) y la coherencia organizacional. AA1000 brinda las herramientas para la comunicación y se ocupa del modo en que una empresa debe estructurar sus sistemas de comunicación, así como el modo en que estos sistemas se relacionan con los valores, objetivos y metas organizacionales.

Una de las dudas que manifiestan varios autores sobre esta norma es la manera en la cual se seleccionan los stakeholders y si estos son los adecuados. Otros autores señalan que, al no disponer de indicadores preestablecidos, estos deben basarse en los del GRI.

El GRI y el AA1000 se complementan, mientras que el GRI refuerza el contenido de los informes (indicadores, etc.), el AA1000 se vuelca hacia las expectativas de los públicos de interés y la forma en que éstos reciben y entienden la información.

- **DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la ONU con la finalidad de promover la justicia social, reconocer las normas fundamentales del trabajo, crear oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales en el mundo.

Creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, que se firmó al terminar la Primera Guerra Mundial, reflejó que para alcanzar la paz universal y permanente era esencial la justicia social.

La Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de la Paz y formada por nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos) creó esta Organización Internacional con una estructura tripartita única en el sistema de las Naciones Unidas, en la que junto a la representación gubernamental figuran las de empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. Tanto los trabajadores como los empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones. Es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT”.

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Declaración EMN) es el único instrumento de la OIT que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Es el único instrumento global en esta materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de alrededor del mundo. A pesar de que la Declaración fue adoptada hace cerca de 40 años (y emendada el 2000 y 2006), sus objetivos siguen siendo altamente relevantes en el contexto de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Los principios de la Declaración EMN cubren las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones industriales, así como la política general. Todos sus principios están basados en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT). Para finalizar, la Declaración EMN facilita la divulgación y el entendimiento de la Agenda de Trabajo Decente para una globalización equitativa.

- **ISO 26000**

Teniendo en cuenta el estudio realizado por Velasco et al. (2015, pp.80-81): “Es una guía elaborada por la ISO, International Standardization Organization, publicada en noviembre de 2010. No tiene propósito de certificación o uso contractual, pero si puede, utilizarse a modo de autoevaluación del grado de cumplimiento de los principales principios establecidos a

nivel mundial para la RSE. El último de los principios es el que englobaría como indicador indirecto la Igualdad de Género. Los principios son referentes a:

1. Cumplimiento de la ley
2. Respeto por los instrumentos reconocidos internacionalmente
3. Reconocimiento de las partes interesadas y sus preocupaciones
4. Rendición de cuentas
5. Transparencia
6. Desarrollo sostenible
7. Conducta ética
8. Enfoque preventivo
9. Respeto a los derechos humanos fundamentales
10. Respeto a la diversidad” (Velasco et al. 2015, pp.80-81)

▪ **LIBRO BLANCO**

El Libro Blanco de la RSE, aprobado por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados, recoge una serie de Constataciones y Directrices Generales basadas en el análisis de 59 comparencias de expertos. Asimismo, el Libro contiene 58 Recomendaciones destinadas a las Administraciones Públicas, empresas, consumidores, inversores y otros actores.

Este Libro Blanco, presentado oficialmente el 13 de diciembre de 2006 en el Congreso, es fruto del trabajo de más de un año y medio de la Subcomisión Parlamentaria sobre RSE, presidida por los diputados Ramón Jáuregui y Carlos Campuzano, con el apoyo técnico de la Fundación Ecología y Desarrollo y de la Escuela de Negocios ESADE.

La Subcomisión presentó en julio de 2006, un informe que formula las recomendaciones que, desde el Congreso, se hacen llegar al Gobierno para orientar una política pública que potencie y promueva la RSE, que fue aprobado en agosto con modificaciones.

2.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En este apartado, comentaremos algunas de las ventajas y desventajas que se pueden encontrar en la Responsabilidad Social:

VENTAJAS

Son muchos los argumentos a favor de la RSE ya sea desde el punto de vista moral, medioambiental, económico y/o social y para demostrarlo tendremos en cuenta el artículo publicado por Nakamura (2015):

- “Mejora la imagen corporativa y la reputación: Hoy en día, donde los mercados son tan competitivos, lo que hace que los clientes se decanten por un producto/servicio u otro son la calidad del producto, la atención al cliente, el servicio post-venta, las condiciones laborales de los empleados... En definitiva, el valor añadido que le aporta la responsabilidad social.
- Prevención de riesgos: Con la RSE se crean códigos éticos y de conducta, y se tienen en cuenta las cuestiones medioambientales y de Derechos Humanos a lo largo de toda la cadena de valor. Esto hace que se reduzca la probabilidad de realizar una mala práctica al reforzar el control de las operaciones de la empresa consiguiendo: minimizar los conflictos con las comunidades en las que opera; disminuir reclamaciones y procesos judiciales, mejorar las relaciones con grupos de interés (stakeholders) y reducir la posibilidad de tener publicidad negativa o boicots a sus productos o servicios.
- Captación y retención de talentos: las empresas socialmente responsables cuidan y se esfuerzan por: motivar a los empleados, crear oportunidades de promoción, impulsar su crecimiento dentro de la empresa aprendiendo nuevas labores, ofrecer flexibilidad horaria... Todo ello favorece que los trabajadores no piensen en buscar otras alternativas debido a que se sienten realizados en sus puestos de trabajo.
- Mejora del clima laboral y de la productividad: Supone la mejora de la motivación, las habilidades y la autoestima de los trabajadores; fomenta el orgullo de formar parte en la empresa y refuerza la implicación de los empleados y su compromiso con la misma. Por otro lado, está demostrado que los equipos multiculturales aumentan las perspectivas desde las que se analiza la realidad, logrando mayor eficacia en la búsqueda de soluciones. Cuanto más distintas son las formas de pensar, más variadas serán las soluciones aportadas. Además, la diversidad de opiniones, anima a las personas a que reflexionen, lo que incrementa la probabilidad de encontrar soluciones más innovadoras.

- Tal y como dice Nakamura (2015): “Fomento de la innovación: La RSC incentiva el desarrollo de productos y servicios innovadores. El diálogo con los diferentes grupos de interés, unido a la búsqueda de soluciones vinculadas a objetivos de sostenibilidad e impacto social, potencian el desarrollo de productos novedosos que permiten el acceso a nuevos segmentos de mercado.” (Nakamura, 2015).
- En palabras de Nakamura (2015): “Mejora la eficiencia energética: Los objetivos medioambientales que asumen las empresas en el marco de sus acciones de RSC suelen incluir medidas de eficiencia energética, reciclado y otras iniciativas de disminución de consumo de recursos naturales. Con ello, además de minimizar sus impactos negativos sobre el medio ambiente, obtienen un significativo ahorro en términos económicos.” (Nakamura, 2015).
- La séptima ventaja que cuenta Nakamura (2015): “Ventajas en la financiación: Un comportamiento responsable, implica la implementación de prácticas de buen gobierno, que inciden favorablemente en su credibilidad en los mercados y mejoran su acceso a financiación. Además de ventajas fiscales, las empresas responsables reducen el riesgo de contingencias, ofreciendo con ello un valor añadido que incrementa el valor de sus acciones y refuerza la confianza de inversores reales y potenciales.” (Nakamura, 2015).
- Tal y como argumenta Nakamura (2015): “Fidelización de consumidores y clientes: Los consumidores admiran aquellas empresas que valoran a sus empleados, desarrollan proyectos sociales, se preocupan por el medio ambiente e invierten esfuerzos contra la corrupción. Por ello, la responsabilidad social es un factor esencial para garantizar la fidelidad del consumidor. Una tendencia al alza, teniendo en cuenta los nuevos hábitos de consumo de las generaciones venideras.” (Nakamura, 2015)
- Obtención de premios, etiquetas y distinciones: Los premios y distintivos en materia de responsabilidad y sostenibilidad mejoran la relación con el entorno, logran una mayor credibilidad frente a nuevos consumidores y usuarios e incrementan la influencia de la empresa en su sector.
- Para finalizar con las ventajas, dice Nakamura (2015): “Preferencias en la contratación pública y subvenciones: Son muchas las Administraciones que están incorporando consideraciones de sostenibilidad y responsabilidad social como criterios de valoración y mejora para seleccionar a los adjudicatarios en los procesos de contratación pública.” (Nakamura, 2015).

DESVENTAJAS

No son muchas las desventajas que se pueden encontrar sobre la responsabilidad social, sin embargo:

- Tal y como dice Velasco et al. (2015, pp.42) comentan que Friedman establecía que: “Las cuestiones sociales no son preocupaciones del mundo empresarial y que éstas deberían ser resueltas por el funcionamiento del libre mercado.” (Velasco et al. 2015, pp.42).
- Siguiendo con Velasco et al. (2015, pp.42) citan, esta vez, a Davis (1973): “La falta de recursos sociales que tienen quienes gestionan las empresas están más orientadas hacia operaciones financieras.” (Velasco et al. 2015, pp.42).
- También comentan Velasco et al. (2015, pp.42) una tercera objeción: “La RSE implica adoptar posiciones empresariales que no tienen que ver con el objetivo adecuado.” (Velasco et al. 2015, pp.42).
- Tal y como dice De la Cuesta y Valor (2003, pp.11) “El grupo de friedmanitas asegura que el dinero dedicado a actividades de interés general es un robo a los accionistas. El contribuir o no al bien común mediante donaciones, es una decisión individual, que debe tomar cada accionista, no los directivos” (De la Cuesta y Valor, 2003, pp.11).

3. LA RS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para continuar con el objetivo de nuestro trabajo, se analizan de forma teórica tres puntos: la brecha salarial y la Responsabilidad Social de Género; el salario y la retribución desde la perspectiva de género y; cómo la Responsabilidad Social es un buen instrumento para potenciar la igualdad de género en el ámbito empresarial.

3.1 LA BRECHA SALARIAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO

Para comprender la brecha salarial en el empleo, debemos analizar las causas de las desigualdades de género en el mercado laboral. En Europa, el uso de indicadores se ha convertido en una práctica común para controlar el progreso de la igualdad de género en el empleo. Asimismo, es una práctica necesaria para el diseño de las políticas sobre la igualdad al determinar los factores más significativos en la variación de las desigualdades de género. Dentro de este contexto, es necesario destacar la relación entre el tiempo dedicado a tareas de cuidado no remuneradas y el dedicado al empleo remunerado (Lázaro, et al. 2004).

En el Estado español destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como forma de negociación colectiva con el objetivo de conseguir mayores cuotas de igualdad en el mercado de trabajo (Molina Hermosillo, 2012). Este incremento en la atención por la materia de género refleja ciertos avances en el ámbito político, considerando que hasta hace pocos años dichas desigualdades resultaban totalmente ajenas a los convenios colectivos.

Sin embargo, aún perduran gran parte de las deficiencias que venían presentando las políticas públicas en este campo, por lo que resulta pertinente poner de manifiesto las fortalezas y los avances logrados, ya sea para conocer el estado de la cuestión, como para proponer alternativas a aquellas regulaciones insuficientes en el tratamiento que requiere esta materia.

Todo ello se contextualiza dentro de la crisis económica y financiera que ha supuesto un claro retroceso en el tratamiento de las desigualdades de género, anulando incluso gran parte de los avances que con tanta dificultad se había logrado incorporar. Esto ha supuesto que surjan unas regulaciones convencionales que la contemplan de forma totalmente sesgada, incluyendo cláusulas que se apartan de la legalidad vigente (Molina Hermosillo, 2012).

Los procesos de selección y contratación poseen importantes implicaciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. Se han venido realizando acciones positivas

que compensen las desigualdades de género en el ámbito laboral, ya que dicha discriminación ha supuesto un menor número de oportunidades para las mujeres.

Se han desarrollado cláusulas convencionales dirigidas a la creación de empleo, a pesar de que dicha materia no ha recibido una gran atención en el contexto español (Molina Hermosillo, 2012). Existe una falta de compromiso en la creación de empleo para colectivos con dificultades de empleabilidad, como las mujeres, las/os jóvenes, las personas discapacitados, las/os mayores, las/os inmigrantes, y toda persona en riesgo de exclusión. En general, estas cláusulas no se aplican en la práctica, limitándose a ser una simple declaración de intenciones, al no quedar materializadas en compromisos de creación de empleo con una posterior evaluación que permita observar su cumplimiento.

Es recomendable establecer preferencias en las prórrogas de los contratos temporales que beneficien preferentemente a las mujeres en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Por consiguiente, sería beneficioso convertir los contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, de forma que repercuta positivamente en el género femenino (Molina Hermosillo, 2012).

3.2 SALARIO Y RETRIBUCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La brecha salarial por género es el indicador que mide la diferencia relativa entre la ganancia media bruta por hora de trabajo que obtienen las mujeres y la que obtienen los hombres, considerando la economía en su conjunto. Esta brecha se produce no sólo en el momento de la percepción del salario, sino que llega a condicionar las diferencias entre los ingresos que recibirán unas y otros a lo largo de toda la carrera laboral, el menor nivel de protección social de las mujeres y las menores pensiones de jubilación a la que tendrán acceso (Molina Hermosillo, 2012).

La brecha salarial se acentúa en aquellos sectores de carácter científico, técnico y de carácter profesional (Molina Hermosillo, 2012).

Cabe destacar que la brecha salarial ha ido descendiendo, aunque de forma variable según el país, y en el caso de España, además, con diferencias según la comunidad autónoma. Esto se debe principalmente a que factores objetivos como el nivel de estudios o la experiencia laboral se han ido igualando para hombres y mujeres en su participación en el mercado laboral, lo que significa, a su vez, que la brecha salarial sólo se justifica por la influencia del sistema patriarcal.

En cuanto al contexto específico de crisis económico-financiera, parte de la reducción de la brecha salarial experimentada en España se explica por el empeoramiento de las condiciones económicas de las/os trabajadoras/es, lo que acaba provocando que los parámetros de medición se aproximen, reduciendo con ello, las diferencias en cuanto a lo que cobran las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.

Además, las regulaciones en esta materia no suelen incluir cláusulas que eviten el trato discriminatorio, al contrario, se encuentran medidas que indirectamente fomentan dicho trato, como por ejemplo, en los casos en que se establecen pluses o complementos salariales específicos vinculados a especiales condiciones de trabajo —esfuerzo, disponibilidad, responsabilidad— que en su mayoría se vinculan a ocupaciones masculinizadas, por lo que el reconocimiento de estos pluses beneficia en su mayoría a los trabajadores varones (Molina Hermosillo, 2012).

Ciertos convenios regulan el “plus de asistencia” o “complemento de absentismo” vinculándolo al hecho de que el/la trabajador/a no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo por cualquier motivo, sin contar como excepciones aquellas faltas ocasionados por el ejercicio de derechos derivados del ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hay que añadir, el hecho de que la mayor parte de las ausencias al trabajo por motivos de conciliación continúa recayendo en las mujeres, con los efectos negativos que este tipo de incentivos económicos supone para las trabajadoras que ejercen este derecho (Lázaro, et al. 2004).

3.3 LA RS COMO INSTRUMENTO PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Los primeros trabajos sobre la incorporación del “género” a la RS se limitaban a tratarlo de manera parcial, centrándose en temas laborales y aspectos de conciliación. Actualmente, no es un objetivo marginal, sino que se pretende incluirlo en todas las áreas, tanto por motivos de justicia, equidad y oportunidad, como por el aprovechamiento óptimo del capital humano en las empresas (Velasco et al., 2014, pág.184).

Cuando el Consejo Europeo de Lisboa (2000) invita a las empresas a considerar un nuevo paradigma empresarial, en la conclusión 39 establece que: “El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible” (Velasco et al., 2014, pág.184).

De la misma manera, el Libro Blanco de la RSE aprobado en las Cortes Generales (2006), establece entre sus recomendaciones medidas promotoras: “el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los planos de la actividad de la empresa”, entendiendo que la empresa es uno de los espacios sociales donde se dan mayores desigualdades de género.

Por su parte, el Comité de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades añadía que “las políticas de responsabilidad social pueden también multiplicar las ventajas que aportan las empresas a la sociedad en términos de innovación. Entre los ejemplos de esta contribución cabe destacar las prácticas innovadoras dirigidas a mejorar la calidad del empleo, ofrecer lugares de trabajo más seguros y mejor adaptados a los trabajadores, integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y facilitar la transferencia de innovación o tecnología hacia las comunidades locales y los países en desarrollo, factores que favorecen un desarrollo económico y social más equitativo” (Velasco et al., 2014).

Este Comité enfatizaba el papel central de la RS para focalizar una perspectiva empresarial sensible a la diversidad de sexo-género y a favor de la igualdad de oportunidades, estableciendo una relación entre ambos que mostramos en la siguiente tabla:

Tabla 2: Relación entre la Igualdad de Oportunidades y la Responsabilidad Social.

| IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | RESPONSABILIDAD SOCIAL |
|---|--|
| La promoción de espíritu emprendedor de mujer puede... | reforzar el sentido de las empresas de responsabilidad social y ambiental. |
| La diversidad de género es un activo para cualquier empresa. El reforzamiento de su participación en el dialogo, la evaluación y los procesos de toma de decisiones puede... | asegurar una puesta en marcha acertada de RS y una coexistencia equilibrada entre el mundo empresarial y la sociedad en general. |
| Designar a mujeres en posiciones principales de la empresa e impulsar medidas consultivas, incentivos y otras posibilidades para un acercamiento de la mujer a la empresa sostenible... | incorpora las dimensiones económica social y ambiental de una manera equilibrada. |
| Poner especial énfasis en la igualdad de oportunidades para la mujer en aspectos como las condiciones de trabajo, formación y conciliación de la vida profesional y privada... | resalta el contexto de la RS. |
| Solicitar a los agentes sociales que generen estadísticas detalladas referidas a la | acentúa la importancia de la participación de la mujer en la RS y está basada en la |

| | |
|---|--|
| proporción de mujeres-hombres en sus estructuras internas y en todos los cuerpos consultivos en los cuales están representados... | promoción de transparencia, verificabilidad y representatividad. |
|---|--|

Fuente: Velasco et al. (2014)

Según este planteamiento, la Comisión Europea (2006) establece como medida principal fomentar las iniciativas de RSE a favor de la igualdad de género mediante la promoción del espíritu empresarial entre las mujeres y de un entorno empresarial que facilite la creación y el desarrollo de empresas dirigidas por mujeres. Asimismo, se deben fomentar las iniciativas de RSE a favor de la igualdad de género.

Sin embargo, estudios recientes demuestran que hasta el momento no se ha insistido en la colaboración de las empresas para intervenir en la gestión del trabajo reproductivo. Por ello, la RSG debería abarcar no solo instrumentos de conciliación sobre el tiempo de trabajo productivo, sino también nuevas medidas que incidan sobre el trabajo reproductivo (Ereñaga de Jesús, 2015).

Siguiendo esta línea, Royo Prieto indica que “más que conciliación, se ha dado una contradicción entre un nuevo mundo laboral (caracterizado por la incorporación de las mujeres) y un viejo modelo familiar (todavía, en gran medida vigente, basado en la división del trabajo según el género). La superposición de estos dos modelos (y no su integración) configura una relación contradictoria e incluso conflictiva que marca la cotidianidad”. (Ereñaga de Jesús, 2015, pág. 14)

Por tanto, encontramos que el término “corresponsabilidad” es el nuevo eje sobre el que debemos actuar para eliminar cualquier tipo de conflicto entre el trabajo doméstico y el profesional. De esta manera, se trata de buscar un sistema equilibrado entre la vida y el trabajo, atendiendo específicamente al reparto igualitario de responsabilidades familiares y domésticas para frenar la feminización de este tipo de trabajo.

Para lograr este objetivo, las empresas socialmente responsables en materia de género podrían (Ereñaga de Jesús, 2015, pág.15):

- Impulsar el compromiso de los hombres con las medidas de conciliación que la legislación laboral dispone.

- No penalizar el ejercicio de los permisos de conciliación, es decir, proteger a las personas que los ejercen, atendiendo al capital humano de la empresa, el cual no se degrada por utilizar dichos permisos.
- Promover herramientas como el teletrabajo, ya que al fomentar nuevas figuras contractuales que permitan trabajar determinados días a la semana desde un espacio diferente al de la propia empresa (como el hogar), se podrían satisfacer las necesidades reproductivas de manera eficaz.

Como vemos, en el momento actual, ya no se trata solamente de mejorar la normativa previa, sino de introducir nuevas medidas que tengan efectos positivos en la dimensión externa e interna de la empresa (Ereñaga de Jesús, 2015). Se debe impulsar la presencia equitativa de mujeres y hombres en la empresa, fomentando que los hombres también se acojan a las medidas de conciliación para que dejen de hacerlo exclusivamente las mujeres, lo cual, a su vez, contribuiría a paliar la alta tasa de desempleo femenino y aumentar su tasa de ocupación (Ereñaga de Jesús, 2015).

De la misma manera, para configurar un sistema de RSG sería adecuado agregar al mismo un medidor que calcule su nivel de consecución, de manera que se pueda conocer el grado de cumplimiento de las medidas de RSG en una empresa. Todo ello contribuiría a abandonar la idea de proyectar la igualdad como parte del marketing empresarial, así como su mera realización para obtener distintivos empresariales con fines comerciales que únicamente sirven para impulsar la imagen corporativa.

En conclusión, la implementación de un medidor permitiría generar un nuevo debate sobre el tema, configurando una interrelación entre la RSG y la gestión ética empresarial.

4. TRABAJO EMPÍRICO

En el siguiente apartado, con la finalidad de dar mayor visibilidad a las desigualdades que se han ido comentando de manera teórica, se procede al trabajo empírico. Para ello, se recupera la iniciativa Global Reporting Initiative, anteriormente nombrada, para ahondar en la evolución que ha sufrido la GRI. Así, se analiza cómo ha afectado la aparición de nuevas guías, en la publicación de informes emitidos por las empresas, en las distintas regiones del mundo. Para contemplar esta evolución, se cuenta con la ayuda de unas tablas y gráficos realizadas gracias a los datos facilitados por la página web oficial de la GRI.

A continuación, se elabora un informe sobre las empresas españolas pertenecientes al IBEX 35, y se finaliza haciendo un análisis global donde se interpretan los datos más relevantes respecto el género. Aquéllos, que se han podido recoger en las memorias del año 2015: por ejemplo, la distribución de la plantilla o la presencia de mujeres en puestos directivos.

4.1 EVOLUCIÓN DE MEMORIAS GLOBAL REPORTING INITIATIVE

El principal objetivo de los informes Global Reporting Initiative (GRI) es comunicar a todos los *stakeholders* los compromisos y logros de una organización referentes al desarrollo sostenible, detallando los resultados de las actuaciones realizadas a nivel económico, social y medioambiental (Marcuello, et al. 2007), lo que se conoce como enfoque *triple bottom line*. Dicho enfoque refuerza la idea de que las empresas son responsables de su impacto sobre el medio ambiente y la sociedad, por lo que deben comunicar los compromisos y logros en la materia a todo aquel que lo demande (Moneva y Ortas, 2009).

Además de su meta principal, las memorias de sostenibilidad también pretenden contribuir a otros fines, tales como (Moneva y Ortas, 2009):

- a. La introducción de sistemas de gestión innovadores que permitan la sostenibilidad de las actividades empresariales, así como las ventajas competitivas a medio y largo plazo.
- b. La mejora de la imagen de la organización mediante la difusión de prácticas de RSE y las relaciones con diferentes actores sociales.
- c. Valorar el desempeño en materia de desarrollo sostenible llevado a cabo por parte de las empresas en relación a las normas establecidas y las propias iniciativas.
- d. Fomentar la relación e influencia mutua de las empresas y las expectativas creadas en lo referente al desarrollo sostenible.

- e. Comparar el desempeño de las organizaciones y analizar su evolución a lo largo del tiempo.
- f. Reducir los riesgos asociados a la gestión de cuestiones sociales y medioambientales que afectan a las organizaciones.
- g. Reducir considerablemente los costes que implican las mejoras en la gestión, así como incrementar los ingresos por acceder a mercados concienciados.
- h. Incrementar la capitalización del mercado bursátil, dado el impulso de las inversiones éticas.

En la siguiente tabla, observamos los aspectos más relevantes de la evolución de la GRI:

Tabla 3: Evolución de la Global Reporting Initiative.

| AÑO | HITO | ASPECTOS RELEVANTES |
|------|--|---|
| 1997 | Constitución de la GRI por CERES y UNEP | Objetivo: desarrollar un marco de referencia global sobre información de sostenibilidad. |
| 1998 | Comité Directivo | Se establece un Comité Directivo para desarrollar la orientación de la organización. |
| 2000 | G1 | Difusión del primer marco global para la presentación de informes de sostenibilidad. |
| 2001 | GRI entidad independiente | GRI se forma como institución independiente y sin ánimo de lucro. |
| 2002 | G2 | La sede de la GRI se traslada a Ámsterdam. Se presenta la G2 en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible de Johannesburgo. |
| 2003 | Programa Organizacional de <i>Stakeholders</i> Primera reunión del Consejo de <i>Stakeholders</i> | El <i>Organizational Stakeholders Program</i> permitiría a organizaciones selectas poner su nombre a la misión de la GRI, aportar su experiencia, desempeñar políticas de manejo empresarial e invertir en GRI mediante contribuciones financieras anuales. Se reúne por primera vez el <i>GRI Stakeholder Council (SC)</i> , con el objetivo de crear un foro formal de políticas y asesorar a la junta en temas estratégicos. |
| 2005 | Comité Asesor Técnico | Creación del <i>GRI Technical Advisory Committee (TAC)</i> con el objetivo de ayudar a la Junta Directiva y la Secretaría a mantener la calidad y coherencia general del marco GRI. |
| 2006 | G3 I Conferencia Global | Presentación pública de la G3 en Ámsterdam. Apoyo institucional y de ONGs. Marco conceptual basado en transparencia y credibilidad. Celebración de la I Conferencia mundial de la GRI sobre Sostenibilidad y Transparencia: “Reporting: A measure of sustainability”. |
| 2007 | <i>Pathways I</i> Primer Punto Focal (Brasil) | Divulgación de la Publicación de Aprendizaje de GRI, <i>Pathways I</i> . Comienzan a establecerse oficinas regionales o puntos focales en territorios clave, estableciéndose el primero en Brasil. |

| | | |
|------|-------------------------------------|---|
| 2008 | Primeras Directrices Sectoriales | Las Directrices Sectoriales tienen por objeto captar los temas de sostenibilidad fundamentales. Se forma una alianza con la Carta de la Tierra para construir una sociedad global justa, sostenible y pacífica. Se lanza <i>Pathways II</i> . Se celebra la II Conferencia: “Sustainability Reporting Today: The Readers’ Verdict”. |
| | Alianza con la Carta de la Tierra | |
| | <i>Pathways II</i> | |
| | II Conferencia Global | |
| | Segundo Punto Focal (Australia) | |
| 2009 | GANTSCh | Se lanza la Red de Acción Global para la Transparencia en el Programa de la Cadena de Suministro (GANTSCh), más tarde renombrada como Programa de Transparencia Empresarial. |
| | Tercer Punto Focal (China) | |
| 2010 | III Conferencia Global | Se celebra la III Conferencia (“Rethink-Rebuild-Report”) y se establecen alianzas entre la GRI y la ONU. |
| | Cuarto Punto Focal (India) | |
| 2011 | G3.1 | Se publican las Directrices G3.1, una actualización y conclusión del G3. |
| | Quinto Punto Focal (EEUU) | |
| 2012 | Conferencia de Río+20 | Se realizan eventos de la GRI durante la Conferencia de Río+20 de las Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible. |
| 2013 | IV Conferencia global | Se celebra la IV Conferencia mundial de GRI (“Información-Integración-Innovación”). Se publica la G4 y la G4 <i>online</i> . GRI se une al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y al Consejo Mundial de Empresas para el Desarrollo Sostenible. |
| | G4 | |
| | Sexto Punto Focal (Sudáfrica) | |
| 2014 | Cambios internos | Nueva estructura de gobierno: creación de un firewall organizacional entre actividades normativas y organizacionales; estructura de gobierno separada para el establecimiento de estándares; base de financiación pública independiente para las actividades normativas. |
| 2015 | Informes 2025 | Informes 2025 es una iniciativa clave que busca descubrir los principales problemas que podrían afectar a las empresas y sus informes públicos para el año 2025. |
| | I Conferencia regional en Sudáfrica | |
| | | Se celebra la I Conferencia regional africana para mejorar la información sobre sostenibilidad y alentar mayores niveles de divulgación y rendición de cuentas corporativas en el continente. |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la página web de GRI

Se muestra a continuación, en la tabla 4 y gráfico 1, la evolución del número de informes de sostenibilidad presentados a nivel internacional, comenzando en el año 2000, primer año de aprobación de la G1 y de la iniciativa del Pacto Mundial, y finalizando en el año 2016, ya que es el último periodo del que se dispone información completa.

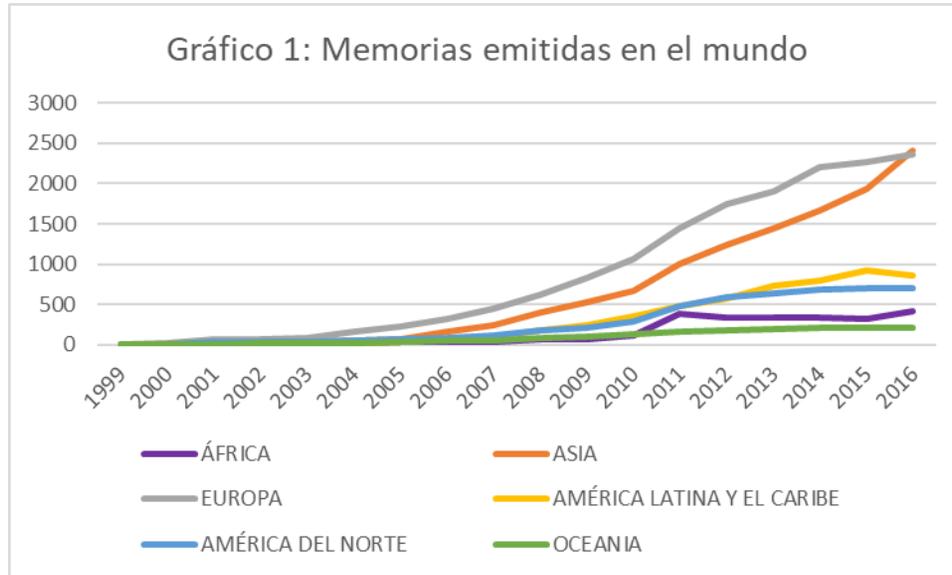
Tabla 4: Memorias emitidas en el mundo

| AÑO | ÁFRICA | ASIA | EUROPA | AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE | AMÉRICA DEL NORTE | OCEANÍA |
|------|--------|-------|--------|-------------------------------|-------------------|---------|
| 2000 | 3 | 9 | 22 | 3 | 10 | 1 |
| 2001 | 1 | 27 | 60 | 5 | 29 | 10 |
| 2002 | 8 | 34 | 60 | 11 | 36 | 13 |
| 2003 | 19 | 29 | 83 | 8 | 33 | 11 |
| 2004 | 25 | 44 | 160 | 16 | 54 | 18 |
| 2005 | 29 | 66 | 232 | 30 | 59 | 27 |
| 2006 | 31 | 154 | 316 | 61 | 79 | 43 |
| 2007 | 29 | 244 | 449 | 102 | 114 | 57 |
| 2008 | 59 | 396 | 615 | 178 | 180 | 76 |
| 2009 | 64 | 519 | 833 | 246 | 215 | 100 |
| 2010 | 116 | 672 | 1.070 | 355 | 290 | 124 |
| 2011 | 385 | 1.001 | 1.437 | 473 | 478 | 160 |
| 2012 | 333 | 1.243 | 1.739 | 575 | 591 | 176 |
| 2013 | 336 | 1.447 | 1.905 | 732 | 640 | 195 |
| 2014 | 333 | 1.671 | 2.202 | 793 | 682 | 201 |
| 2015 | 321 | 1.931 | 2.260 | 916 | 702 | 201 |
| 2016 | 418 | 2.415 | 2.366 | 865 | 694 | 214 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se ha realizado la suma de todas las guías presentadas en el transcurso del tiempo, hasta el día de hoy. Para visualizar mejor dichos datos, se muestra la siguiente gráfica. No se han incluido los datos referentes al año 2017 ni al 2018, ya que el año no ha finalizado aún, y los datos que se pueden obtener hasta la fecha, variarán.

Gráfico 1: Memorias emitidas en el mundo



Fuente: Elaboración propia

Durante los primeros años de la GRI, la evolución muestra un crecimiento débil. Esto puede deberse, en parte, al hecho de que en la G2 se exigía el cumplimiento de más indicadores que en las otras guías. No obstante, tras la promulgación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU en el año 2000, y el fortalecimiento internacional del *Global Compact*, a finales del año 2002, se consolida y posiciona el proceso de informes de sostenibilidad en las empresas más grandes (Gómez-Villegas, 2012).

A partir de estos datos, vemos que el esfuerzo de las empresas por emitir memorias de sostenibilidad ha aumentado progresivamente. Este crecimiento se ve acentuado, sobre todo, a partir del 2007, año en el que se divulga Pathways I – Publicación de Aprendizaje de GRI que enseña/ayuda a las empresas a entender cómo han de realizar los informes y guías –.

Además, cada vez que se establece un nuevo punto focal, éste afecta favorablemente al número de guías que se emiten en el país y, por tanto, al total de informes presentados en el continente. Así, podemos apreciar, el gran aumento que tienen, por ejemplo, Latinoamérica y el Caribe en 2014 cuando Colombia se convierte en el séptimo punto focal de la GRI.

Para comprender estos datos, también hay que tener en cuenta la renta per cápita de un país; no es lo mismo hablar de Norteamérica que de África. Aun así, no se puede hacer una clara

distinción entre los países del Tercer Mundo y los del primero, debido a que Norteamérica y Oceanía emiten menos informes que Latinoamérica y el Caribe.

África y Oceanía, por otro lado, no han sufrido ninguna drástica variación. Ambos continentes han evolucionado de manera similar.

La mayor parte del tiempo, entre 2003 y 2014, Europa, concretamente, ha sido el continente que más informes ha emitido, pero a partir de la inclusión de China e India como puntos focales y de la Conferencia Rio +20, Asia y Europa están mucho más equiparados. De hecho, mientras Asia ha mantenido un crecimiento notable, Europa ha disminuido el número de informes en los dos últimos años.

En la siguiente tabla número 5 y gráfico 2 se puede ver el número de publicaciones de la G4 que han emitido las empresas distribuida por regiones, en base a la metodología propuesta por GRI durante los últimos tres años completos.

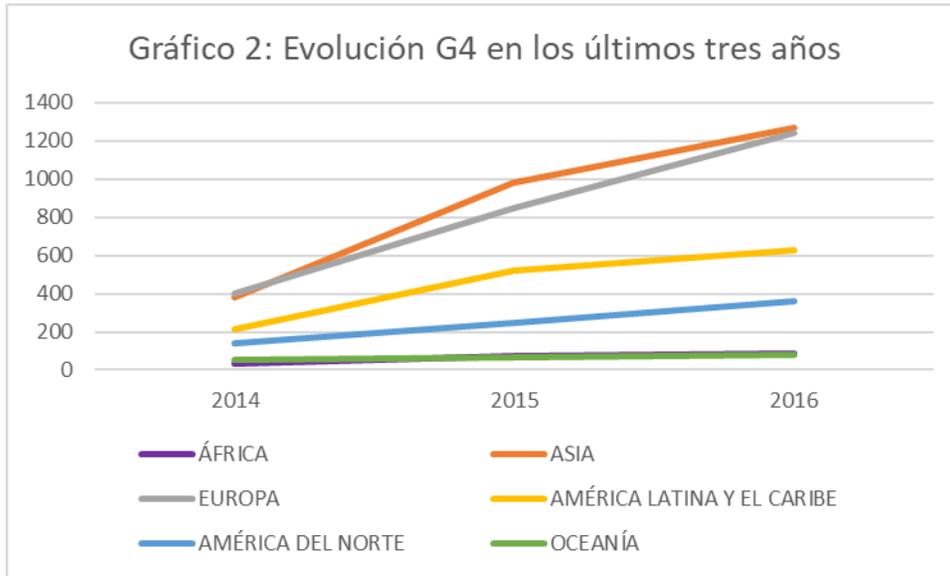
Tabla 5: Evolución de los últimos 3 años de la G4

| AÑO | ÁFRICA | ASIA | EUROPA | AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE | AMÉRICA DEL NORTE | OCEANIA |
|-------------|---------------|-------------|---------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------|
| 2014 | 31 | 383 | 399 | 217 | 137 | 52 |
| 2015 | 75 | 980 | 850 | 521 | 248 | 66 |
| 2016 | 88 | 1.267 | 1.242 | 630 | 362 | 82 |

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se muestra a continuación, todas las regiones crecen de manera constante y casi paralela:

Gráfico 2: Evolución G4 en los últimos tres años



Fuente: Elaboración propia

Con esta reciente versión G4 del GRI se persigue propulsar una nueva generación de informes de sostenibilidad que se centren en los aspectos más relevantes para cada organización y para sus grupos de interés.

La región donde más memorias G4 se han publicado ha sido durante el periodo comprendido entre los años 2014 y 2016, en Asia, con un total de 2.630 informes publicados, seguido del continente europeo con una cifra de 2.491 informes. En tercer lugar, se sitúa la zona de América Latina y el Caribe con la publicación de 1.368 informes, después aparece América del Norte que cuenta con 747 informes. Mientras que los dos últimos puestos los ocupan las regiones de Oceanía y África y con un total de 200 y 194 informes respectivamente.

A continuación, se presenta en la tabla número 6, el total de memorias GRI emitidas en España por las empresas a lo largo del tiempo.

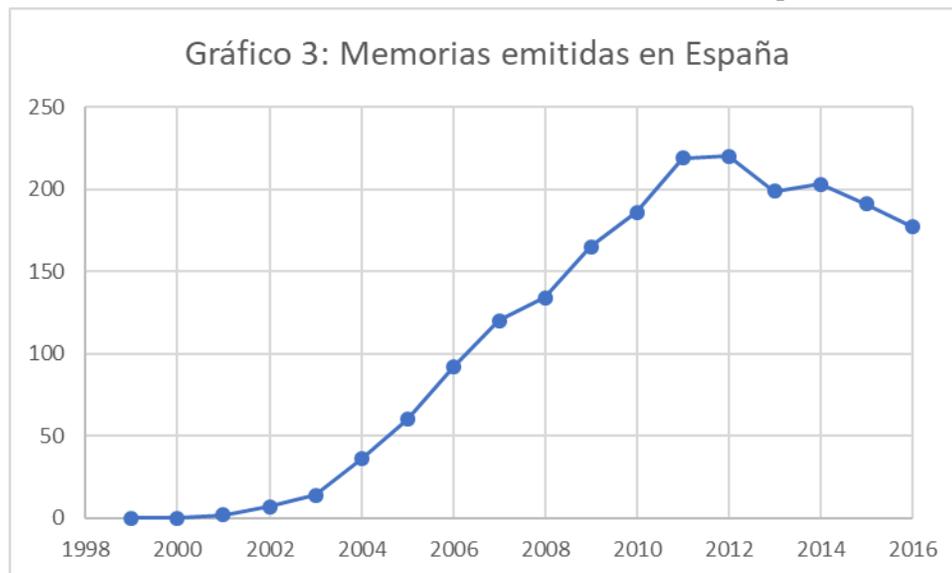
Tabla 6: Memorias emitidas en España

| AÑO | ESPAÑA |
|--------------|---------------|
| 1999 | 0 |
| 2000 | 0 |
| 2001 | 2 |
| 2002 | 7 |
| 2003 | 14 |
| 2004 | 36 |
| 2005 | 60 |
| 2006 | 92 |
| 2007 | 120 |
| 2008 | 134 |
| 2009 | 165 |
| 2010 | 186 |
| 2011 | 219 |
| 2012 | 220 |
| 2013 | 199 |
| 2014 | 203 |
| 2015 | 191 |
| 2016 | 177 |
| TOTAL | 2.025 |

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se aprecia en el gráfico 3:

Gráfico 3: Memorias emitidas en España



Fuente: Elaboración propia

Como se ha dicho anteriormente, las memorias de sostenibilidad son publicadas por empresas de todas partes del mundo, siendo ya una actividad rutinaria su publicación para muchas grandes empresas. En España, así como en otros países del mundo el modelo de elaboración de memorias más adoptado es el de Global Reporting Initiative (GRI). Y son muchas las empresas en España tanto públicas como privadas y sin ánimo de lucro las que presentan memorias sostenibles conforme GRI.

En total, en España, durante el periodo comprendido entre el año 1999 y 2016 se han publicado 2.025 informes, lo que representa un 4,56% con respecto al total de todos los continentes.

En la siguiente tabla número 7 se puede ver el número de publicaciones de la G4 que han emitido las empresas en España, en base a la metodología propuesta por GRI a lo largo del tiempo desde su publicación en 2013.

Tabla 7: Memorias G4 emitidas en España

| AÑO | ESPAÑA |
|--------------|---------------|
| 2013 | 2 |
| 2014 | 56 |
| 2015 | 110 |
| 2016 | 142 |
| TOTAL | 310 |

Fuente: Elaboración propia

En total en España durante el periodo comprendido entre el año 2013 y 2016 se han publicado 310 informes, lo que representa un 12,36% con respecto al total de Europa y el 4,03% con respecto al total del mundo.

4.2 LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Una vez que las organizaciones asumen la necesidad de revelar información extraeconómica y que la actividad RSE se vincula al desempeño financiero, resulta pertinente analizar la aceptación de las normas en la presentación de informes. En la actualidad, existen iniciativas voluntarias de sostenibilidad corporativa, como los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, basados en la rendición de cuentas públicas, la transparencia y la divulgación de operaciones y estrategias empresariales acordes con la RSE.

Las directrices de la GRI parecen cumplir con estos estándares al reportar, identificar e implementar prácticas sostenibles en las compañías, convirtiéndose en el estándar de informes de sostenibilidad en todo el mundo. Por ello, se estudia a continuación la aceptación de dichas iniciativas en una muestra de empresas con tradición en memorias GRI, es decir, las empresas españolas en el IBEX 35. Concretamente, nos centramos en la igualdad de género dentro de las organizaciones, tomando como referencia la última Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, la G4.

4.3 IBEX 35 DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A TRAVÉS DEL G4

Puesto que el presente trabajo trata de analizar la perspectiva de género, solo se observarán los indicadores referidos a las “Prácticas laborales y trabajo digno” donde los indicadores están divididos en ocho diferentes aspectos. A continuación, se muestran cuáles son estos aspectos y se detallará a qué se refiere cada indicador siguiendo el patrón establecido por la G4:

I. Empleo:

- G4-LA1: Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.
- G4-LA2: Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosados por ubicaciones significativas de actividad.
- G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras el permiso por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

II. Relaciones entre los trabajadores y la dirección:

- G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.

III. Salud y seguridad en el trabajo:

- G4-LA5: Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de salud y seguridad conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo. y a qué nivel opera cada uno de los comités.
- G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.
- G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.
- G4-LA8: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos y el porcentaje de éstos.

IV. Capacitación y educación:

- G4-LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.
- G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo.
- G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y categoría profesional.

V. Diversidad e igualdad de oportunidades:

- G4-LA12: Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

VI. Igualdad de retribución entre mujeres y hombres:

- G4-LA13: Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.

VII. Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores:

- G4-LA14: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.
- G4-LA15: Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto. Indica el número de proveedores cuyo impacto en las prácticas laborales se ha evaluado, el número de los que tienen impactos negativos significativos, reales y potenciales, qué tipo de impactos son, indicar el porcentaje de estos proveedores y el porcentaje de proveedores con los que se ha puesto fin a la relación explicando los motivos.

VIII. Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales:

- G4-LA16: Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.

Después de haber explicado el significado de cada indicador, se observa en la siguiente tabla, qué empresas pertenecientes al IBEX 35 informan - o no - cada uno de ellos.

Tabla 8: Información ofrecida por los indicadores en empresas del IBEX 35

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ACCIONA | Green |
| ACERINOX | Green |
| ACS | Green | Green | Orange | Red | Orange | Green | Orange | Red | Green | Green | Green | Green | Green | Red | Green | Green | Green |
| AENA | Green | Red | Red |
| AMADEUS IT GROUP | Orange | Green | Orange | Orange | Orange | Orange | Green | Orange | Orange | Green | Orange | Orange | Red | Red | Red | Red | Red |
| BANCO SABADELL | Green |
| BANKIA | Orange | Orange | Orange | Green | Green | Green | Green | Green | Orange | Green |
| BANKINTER | Orange | Red | Orange | Red | Red | Orange |
| BBVA | Green | Red | Red | Green | Red | Green | Green | Green | Green | Green | Red | Green | Red | Green | Green | Green | Green |
| ENAGAS | Green | Green | Green | Red | Green | Red |
| ENDESA | Green | Green | Green | Green | Green | Red | Green | Green | Red | Green |
| FERROVIAL | Green |
| IBERDROLA | Green |
| INDRA | Green | Orange | Green | Green | Green | Orange | Red | Green | Orange | Green | Orange | Green | Green | Green | Green | Green | Green |
| MAPFRE | Green | Red | Green | Green | Green | Green |
| MEDIASET | Green |
| MELIÁ HOTELS | Green | Red | Red | Green | Red | Green |
| NATURGY | Green | Red |
| REPSOL | Green |
| SANTANDER | Green | Green | Red | Green | Green | Green | Red | Red | Green |
| SIEMENS GAMESA | Green |
| TECNICAS REUNIDAS | Green | Red | Red | Red | Red | Green | Red | Red | Green | Red | Green | Green | Red | Green | Green | Red | Green |
| TELEFÓNICA | Red | Red | Red | Green | Green | Orange | Green | Green | Orange | Green |

Descripción de cada color:

| | | |
|--|---|---|
| Indicadores que sí se han comentado en las memorias. Se incluye también la información confidencial. | Indicadores que no se muestran en los informes, ya sea porque la información no está disponible, no es aplicable o porque no se menciona. | Indicadores que, han omitido parte de la información. La mayoría de los casos es que no se desglosa la información. |
|--|---|---|

Fuente: Elaboración propia

Para realizar los comentarios respecto a la última memoria publicada G4 en el año 2015 por cada una de las empresas del IBEX 35, se han obtenido los datos a través de las memorias de cada empresa revisadas de manera individual para poder recoger las informaciones relevantes para el estudio. Dichas memorias se encuentran en la base de datos del GRI.

Veinticinco son las empresas que han presentado durante los años 2016-2017 los informes anuales referentes al año 2015. Empresas que no han presentado memoria G4 en 2016:

- Arcelormittal
- Cellnex Telecom
- Cie Automotive
- Grifols
- IAG
- Inditex
- Merlin prop.
- Red eléctrica
- Viscofan

ACCIONA

Cuenta con un 66% de hombres en la plantilla y un 34% de mujeres.

El desglose de la plantilla por categoría profesional y género resulta: directores 252 h¹ y 34 m; 1.430 gerentes hombres y 331 mujeres; técnicos 3.315 h y 1.708 m; soportes 451 h y 949 m; operadores 15.507 h y 7.829 m; otros 308 h y 33 m. En total 21.263 h y 10.884 m, sumando en total 32.147 trabajadores.

Las distintas comisiones están formadas por: comisión ejecutiva 4h y 0m, la de auditoría 3h y 1m, de nombramiento y retribución 4h y 0m, y de sostenibilidad 3h y 1 m. En el consejo de Administración el 27,27% son mujeres.

ACERINOX

El 87'52% de los hombres y el 84'37% de las mujeres tienen contrato indefinido (Temporal: 12,49% hombres y 15'63% mujeres).

¹ En adelante "h" para referirse a hombres y "m" a mujeres.

El consejo de administración está formado por 15 hombres y una mujer. La comisión ejecutiva cuenta con 9 hombres, la de nombramiento y retribución con 6, y la de auditoría con 9. En ninguna de estas comisiones hay mujeres.

Sin embargo, añaden en su memoria que: “la igualdad entre hombres y mujeres es una realidad dentro de Acerinox, en la que existe un trato y una política salarial idéntica que no distingue entre sexos, sino que está basada en el desempeño y la carrera profesional, consiguiendo así un entorno laboral libre de prejuicios.”

ACS

El 59'9% de la empresa son hombres frente a un 40'1% de mujeres.

El personal distribuido por categorías profesionales y géneros comprende: titulados superiores mujeres 4.935, 15.966 hombres; titulados medios: 3.319 m y 7.833 h; técnicos no titulados 4.493 m y 12.563 h; administrativos: 4.798 m y 4.174 h; otro personal 61.351 m y 77.536 h.

En 2015 ACS contaba con un total de 1.559 mujeres en algún puesto de dirección de la compañía (un 14.9% del total del personal de dirección).

En el consejo de administración hay 18 personas, de las cuales, solo dos son mujeres.

AENA

Aena está compuesto por 4.657 hombres (64,64%) y 2.547 mujeres (35,36%). El 90'79% de los hombres tiene contrato indefinido (9'21% temporal) y en el caso de las mujeres el 87'48%.

La representación de la mujer en puestos de dirección y mandos intermedios es del 43.84%

Según el tipo de contrato desglosado por género, cuenta con 4.228 hombres y 2.228 mujeres con contrato indefinido; y 429 hombres y 319 mujeres con contrato temporal.

AMADEUS IT GROUP

Consta de un 60'88% de hombres y un 39'12% de mujeres.

El número de trabajadores distribuido por categoría profesional y género en Amadeus IT Group es de: 148 hombres y 29 mujeres vicepresidentes y directores; 1.620 hombres y 678 mujeres gerentes y altos directivos; y, por último, de 5.267 empleados y 3.384 empleadas.

BANCO SABADELL

Banco Sabadell cuenta con 8.446 hombres y 8.423 trabajadoras.

No hay gran distinción en los porcentajes de hombres y mujeres respecto al tipo de contrato.

Clasificado por categoría profesional tiene: 1.714 h y 4.814 m como personal administrativo (secretarios), 6.559 h y 8.332 m personal técnico, 2816 h y 1228 m en gerencia intermedia, y 490 h y 137 mujeres en la dirección. Por lo tanto, el porcentaje de mujeres en puestos directivos es de un 22%.

BANKIA

Es una de las pocas empresas que cuenta con más mujeres que hombres. Suponen el 54'45% (7.251 mujeres) del total de los trabajadores. Total plantilla: 13.318.

Tanto el comité de auditoría y cumplimiento como el de nombramiento está formado por 5 h y 0 m. En el comité de remuneración y en el de riesgo hay 4 h y 1 m; en el comité asesor de riesgo hay 3 h y 1m. por último, en el comité de gestión de Bankia hay 5h y 1 m.

BANKINTER

La estructura y composición de Gobierno está compuesto por siete hombres y tres mujeres. El comité ejecutivo está compuesto por 5 h y 1 m; y tanto el comité de auditoría y cumplimiento reglamentario como el comité de riesgos, así como, el de nombramiento y gobierno corporativo cuentan con 4 h y 0 m; el comité de remuneraciones cuenta con 3h y 1 mujer. Por último, el comité secretario, está formado por una mujer y ningún hombre.

En cuanto a los tipos de contrato, 2.099 hombres tienen contrato indefinido frente a 2.157 mujeres. Los contratos temporales 75 son hombres y 74 mujeres.

Tratándose del tipo de jornada laboral, trabajan 2.164 h y 2.206 m trabajan a tiempo completo, y de forma parcial 10 h y 25 m.

BBVA

El porcentaje de hombres en la plantilla es de un 46% de hombres y de un 54% de mujeres.

CAIXABANK

Caixabank tiene a 29.972 personas trabajando en la banca, de los cuales el 52.3% son mujeres.

La diversidad en la junta directiva es de un 76.5% hombres y 23.5% mujeres.

El Comité de gestión y dirección lo completan 10 h y 1 m; el consejo de administración está formado por 16 h y 4 m.

ENAGAS

Enagas cuenta con 1.337 empleados de los cuales solo un 27% de la plantilla son mujeres. (Hombres 73%).

El 94'08% de hombres y el 86'59% de mujeres tienen contrato indefinido. Teniendo, por tanto, el 5'92% de hombres y el 13'41% de mujeres contrato temporal.

La presencia de las mujeres en el consejo es de un 23%.

El comité de dirección está formado por 9 h y 1 mujer.

ENDESA

La diferencia es abismal en Endesa: en una plantilla de 10.000 personas, 7.853 son hombres y 2.147 mujeres.

Los contratos indefinidos por género 21.5% m y 78.5% h. temporal 22.2% m y 77.8% h.

La composición del consejo de administración es de 11 h y 1 mujer.

FERROVIAL

Contiene 74.032 trabajadores: 70% hombres y 30% mujeres. El 77% de los hombres y el 81% de las mujeres tienen contrato indefinido. Los directivos están formados por un 87% de hombres y un 13% de mujeres. Una mujer en la comisión ejecutiva y 7 hombres.

IBERDROLA

Iberdrola cuenta con 22.012 hombres (76'28%) y 6.848 mujeres (23'72%).

La junta directiva está compuesta por 9 hombres y 5 mujeres.

INDRA

La plantilla cuenta con un 37% de mujeres.

Hay 15,1% de mujeres en el equipo de dirección. El 31% del total de las promociones ha sido a mujeres.

Dos mujeres en el consejo de administración, que suponen el 15% del consejo.

MAPFRE

El total de empleados de Mapfre puede desglosarse en 17.350 hombres y 21.055 mujeres, es decir, 45'18% son hombres y 54'82% mujeres.

La distribución de la plantilla por género y nivel de puesto se completa: en dirección 1.152 hombres y 399 mujeres. Jefes y mandos, 2.563 son hombres y 1.869 mujeres. Técnicos 8.419 hombres y 9.449 mujeres. Administrativos 5225 hombres y 9.338 mujeres.

MEDIASET

Mediaset cuenta con una plantilla del 50'56% hombres y 49'44% mujeres.

La comisión ejecutiva y la de auditoría y cumplimiento está compuesta por 6 h y 0 m; la de nombramiento y retribuciones 4 h y 0m, y el consejo de administración 12 h y 1 m.

MELIÁ HOTELS

La plantilla media de Meliá Hotels es de 42.275 trabajadores.

El comité ejecutivo está formado por una mujer y cinco hombres.

NATURGY

El personal de esta empresa puede distribuirse en un 69'8% de hombres y un 30'2% de mujeres. El número total de empleados es de 8.262.

La junta directiva está compuesta por 16 h y 2 mujeres, es decir; sólo el 11.8% son mujeres.

Naturgy descompone el número de empleado en las siguientes categorías profesionales distinguidas por género: 9.9% hombres y 3.3% m en equipos directivos; 14.8% h y 3.4% m en mandos intermedios; 18.9% h y 11.7% m técnicos; 26.2% h y 11.8% m operadores.

El porcentaje de mujeres en puestos de dirección es del 24.9%.

68,9% hombres y 29,9% mujeres tienen contrato permanente, mientras que el 1% de hombres y el 0,2% de mujeres tienen contrato temporal.

REPSOL

6,25% de la Junta Directiva son mujeres. Hay 24.532 empleados, 35% mujeres.

SANTANDER

33% de mujeres en puestos de ejecución. 55% de mujeres en plantilla.

SIEMENS GAMESA

Gamesa consta de 1.546 hombres (79%) y de 5.725 mujeres (21%).

Las distintas categorías entre las que se distribuyen los empleados son: directores, 9 hombres, 3 m, gerente senior 5 h, ejecutivos 87 h y 12, personal de gerencia 3321 h y 991 m, trabajadores 2311 h y 543 m.

El Gobierno lo conforman: el consejo de administración (11 h y 2 m), el comité de auditoría y cumplimiento (3 h y 2 m), la comisión de nombramientos (4 h y 0 m), el comité de remuneración (3 h y 1 m) y la estructura operativa de la organización (6 h y 0 m).

TÉCNICAS REUNIDAS

El personal de la empresa se divide en 66% hombres y 34% mujeres.

El órgano de administración lo componen 12 hombres (no hay mujeres).

Las categorías profesionales de técnicas reunidas son:

- Consejeros y altos directivos, 92,59% hombres y 7,41% mujeres.

- Titulados, técnicos y administrativos: 67,29% h y 32,74% m.
- Oficiales, 56,12% hombres y 43,88% mujeres.
- Comerciantes 62,79% h y 37,21% mujeres.

TELEFÓNICA

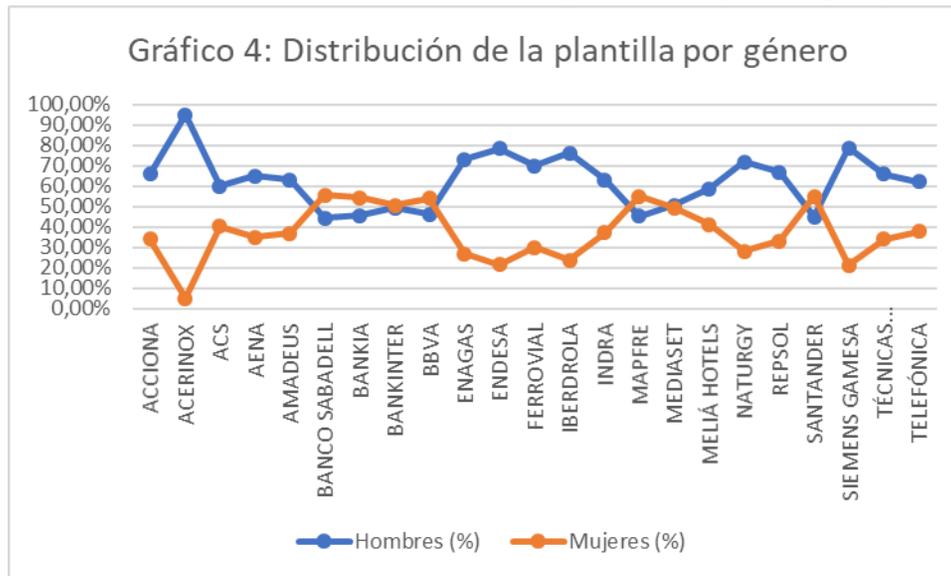
Está formada por 62'3% hombres y 37'7% mujeres. Las mujeres están representadas en puestos directivos con un 19,9%.

El consejo de administración está creado por 17 hombres y 3 mujeres. El comité ejecutivo, por 13 hombres y 3 mujeres.

4.4 ANÁLISIS GLOBAL

En un primer nivel, observamos los datos referidos a la igualdad entre hombres y mujeres aportados por cada empresa en sus memorias GRI, específicamente aquellas que hayan publicado la G4, puesto que es la guía que concede mayor atención a la igualdad de género. En un segundo nivel, se trata de comprobar hasta qué punto estos informes satisfacen los requerimientos de información, e incluso, si son una herramienta adecuada para informar a las partes interesadas o, por el contrario, no son un instrumento suficiente para dicho fin. Lo que se pretende demostrar es, que es poco probable detectar los problemas de una organización únicamente, a partir de un simple análisis de este tipo de divulgación, sino que se requiere además, un análisis más profundo de la realidad de las empresas (Ortiz Martínez y Crowther, 2008).

Gráfico 4: Distribución de la plantilla desglosada por género



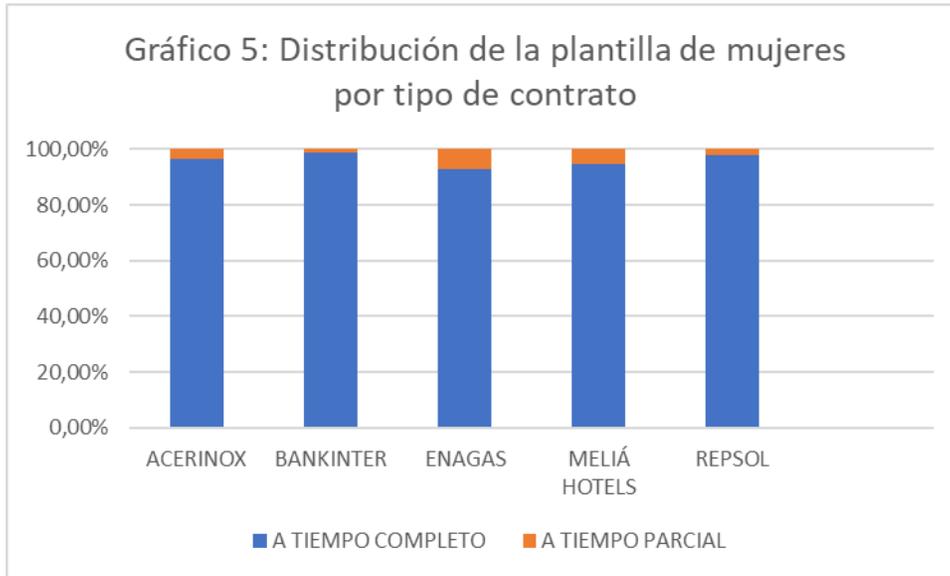
Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que seis de las veinticinco empresas que muestran el desglose de la plantilla tienen más mujeres que hombres. Casualmente cinco de ellas son entidades financieras. Aun así, la diferencia entre hombre y mujeres no es muy amplia en ninguno de ellos: Banco Sabadell (44,38% hombres y 55,62% mujeres), Bankia (45,55% h y 54,45% m), Bankinter (49,35% h y 50,65% m), Mapfre (45,18% h y 54,82% m) y Santander (45% h y 55% m). Sin embargo, no ocurre lo mismo en el caso contrario; empresas como Acerinox, Enagas, Endesa, Ferrovial, Naturgy o Siemens Gamesa tiene una mayor presencia de hombres que de mujeres en sus empresas con una diferencia entre ambos géneros abismal. De hecho, Acerinox (95,18% h y 4,82% m), Enagas (73,22% h y 26,77% m), Endesa (78,50% h y 21,50% m), Ferrovial (70% h y 30% m), Naturgy (72% h y 28% m) y Siemens Gamesa (78,73% h y 21,26% m).

En cuanto a los tipos de trabajo se puede observar que en todas las empresas los contratos indefinidos son superiores a los contratos parciales tanto en hombres como en mujeres.

Se presenta en el Gráfico 5 el desglose de los tipos de contrato de las mujeres.

Gráfico 5: Distribución de la plantilla de mujeres por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia.

Si nos detenemos a analizar los datos, vemos que, en el primer caso, concretamente, el caso de Acerinox, hay un 96,40% de mujeres con contrato a tiempo completo, los hombres, en cambio, 87,51%.

El segundo caso es el de Bankinter, con un 98,88% de mujeres contratadas a tiempo completo, cifra superior a la de los contratos a tiempo parcial, 1,12%; los hombres, en cambio, 99,54%.

El tercer caso, Enagas 93,02% mujeres contratadas a tiempo completo, siendo un 6,98% de las mujeres contratadas a tiempo parcial. El número de hombres es superior al de las mujeres, con un 99,80% de hombres a tiempo completo.

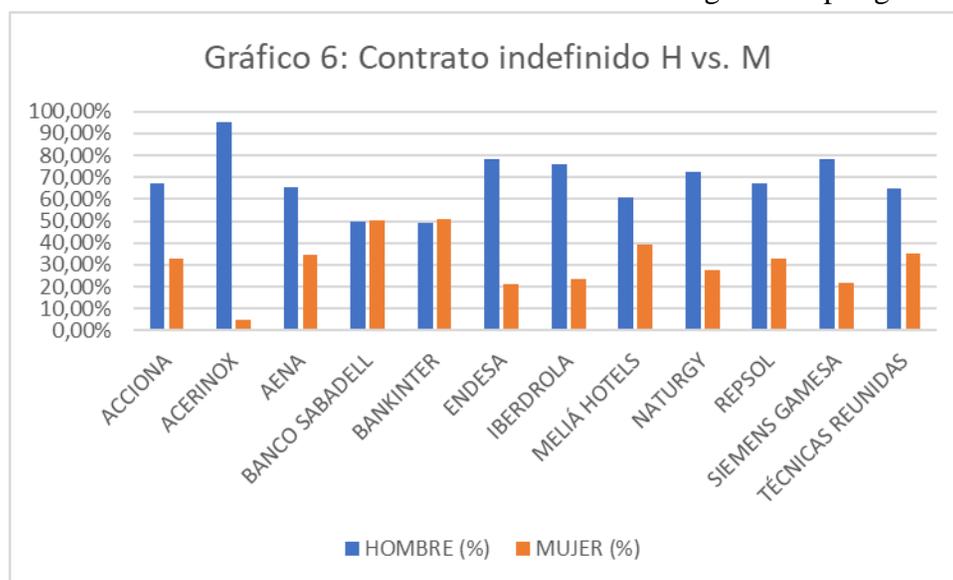
Ocurre lo mismo en Meliá Hotels. A pesar de que hay un 94,48% de mujeres contratadas a tiempo completo, el número de hombres a tiempo completo lo supera con un 98,13%.

En el caso de Repsol, aunque hay un 97,87% de mujeres contratadas a tiempo completo frente a un escaso 2,13% a tiempo parcial, el número de hombres vuelve a superar al de las mujeres con un 99,13% de contratos a tiempo completo.

El empleo a tiempo parcial no se distribuye igualmente entre mujeres y hombres. Según datos proporcionados por Eurostat, en España el 24,1% de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente a un 7,6% de hombres.

Respecto a los contratos fijo y temporales, se puede observar en el gráfico número 6 lo siguiente:

Gráfico 6: Los contratos indefinidos desglosados por género



Fuente: Elaboración propia

Las empresas del IBEX 35 como se ha comentado con anterioridad están en su mayoría compuestas por hombres. Por tanto, es lógico que la mayoría de los contratos indefinidos sean para el personal masculino. De hecho, las dos únicas empresas que cuentan con un mayor porcentaje de contratos indefinidos para las mujeres son precisamente dos de las empresas que tenían un mayor número de mujeres en plantilla. Es el caso del Banco Sabadell que cuenta con un 99'38% de hombres y un 99'40% de mujeres con contrato indefinido (contratos temporales: 0'62% hombres y 0'60% mujeres); y en el caso de Bankinter, el 96'55% de hombres y el 96'68% de mujeres tienen contrato indefinido (3'45% hombres y 3'32% mujeres tienen contrato temporal).

Sin embargo, si realizamos el mismo análisis en los puestos directivos, comprobamos que todas las empresas, o al menos, todas las que publican este dato, muestran que los porcentajes de mujeres respecto a los hombres son en su totalidad inferiores al de los hombres en puestos de dirección. También se aprecia esta supremacía de hombres en las juntas directivas donde las mujeres apenas son representadas. Véase el siguiente recuadro (Tabla número 9) como ejemplo:

Tabla 9: Puestos directivos desglosados por género

| EMPRESA | HOMBRE | MUJER |
|--------------------------|---------------|--------------|
| Acs | 85,1% | 14,9% |
| Aena | 56,16% | 43,84% |
| Banco Sabadell | 78% | 22% |
| Endesa | 85,3% | 14,7% |
| Indra | 84,9% | 15,1% |
| Mapfre | 62,1% | 37,9% |
| Naturgy | 75,1% | 24,9% |
| Técnicas reunidas | 92,59% | 7,41% |
| Telefónica | 80,1% | 19,9% |

Fuente: Elaboración propia

En 2015, las mujeres ganaron un 16,3 % menos el salario medio bruto por hora que los hombres en la Unión Europea. De hecho, de media, las mujeres ganaron menos que los hombres en todos los Estados miembro. Sin embargo, esta brecha salarial varía por países, en España, por ejemplo, es del 14,9%.

5. CONCLUSIONES

La responsabilidad social en la actualidad es un hecho. Cada vez más y más empresas abogan por unas políticas empresariales responsables que cuidan el medio ambiente, que apuestan por unas condiciones laborales adecuadas y que promueven conductas éticas.

La igualdad de género es un objetivo político, social, económico y ético, que las empresas consideradas socialmente responsables deben asumir. El trabajo infravalorado de las mujeres en todas las categorías profesionales y, por tanto, su desigual participación en el mercado laboral, o el trabajo reproductivo no remunerado, son algunos de los temas claves de la RSE que deben abordarse con una adecuada perspectiva de género (Larrieta et al. 2014).

La existencia de una igualdad real en las empresas depende en primer lugar del compromiso de la dirección con las políticas de igualdad. Este motivo refuerza que la inclusión de las mujeres en puestos directivos sea necesaria. Sin esta presencia femenina en cargos de toma de decisión, es más complicado que se obvие las desigualdades que sufren las mujeres, ya que no se ven afectados de igual manera. De todas formas, la mentalidad de las personas ha evolucionado a lo largo del tiempo y esto ha propiciado que el feminismo tenga más y más adeptos, y luchen por los derechos de las mujeres tal y como luchan por los suyos propios.

Otras acciones que pueden favorecer la desaparición de estas desigualdades consisten en ofrecer en el área de recursos humanos, garantías de igualdad en todos los procesos de selección, promoción y retribución, así como en la concesión de facilidades para la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social de las mujeres.

Los modelos de RSE y los informes de sostenibilidad GRI deben ampliar los objetivos de igualdad en un mayor conjunto de iniciativas, potenciando la perspectiva de género y contemplando tanto los aspectos internos como externos de una empresa. Además, creo que emitir este tipo de informes por parte de las empresas más influyentes de España debería ser obligatorio. También sería recomendable que aportaran la información de la misma manera, establecer un criterios más concretos y claros, ya que algunas memorias lo único que hacían era llevar a confusión, comentando en un apartado o índice sobre el grupo en general, y en otro, sobre una única empresa perteneciente al grupo.

Otra conclusión a la que se puede llegar tras este análisis es que el sector al que pertenece afecta favorable o desfavorablemente al número de personas de un sexo u otro. Los casos

más destacables son los de las empresas del sector energético como Endesa, Iberdrola o Siemens Gamesa, entre otros.

Para finalizar es destacable la gran supremacía de los hombres en las empresas. El número de mujeres en cargos de decisión o puestos directivos, como se ha demostrado en el análisis global es muy inferior que el de los hombres. A pesar de tener un mayor número de plantilla femenino, como es el caso del Banco Sabadell o Mapfre, ambas empresas tienen a más hombres que mujeres en puestos directivos. El primero con un 78% y el segundo, con un 62,1%. Por ejemplo, en muchos comités de ejecución, de nombramiento o de retribución, no hay rastro de mujeres, y en caso de que lo hubiera, suponen 9 hombres y una mujer, o 6 hombre y una mujer...

En definitiva, la mujer está siempre (o casi siempre) en una situación de desventaja o inferioridad. Casualmente, donde más presente suele estar la mujer, es en las categorías profesionales más bajas. Analizando el grupo etario del personal, se aprecia que, en la mayoría de las empresas, si no en su totalidad, el porcentaje de mujeres desciende cuanto mayores son. Por tanto, podría decirse que la pirámide por género es inversa, cuanto más poder se tiene en una categoría profesional, menor es la cantidad de mujeres en ellas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AECA (2004): *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. Comisión de Responsabilidad Social Corporativa. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Madrid.

Albareda Vivó, L. y Balaguer Franch, M.R. (2008). La responsabilidad social de la empresa y los resultados financieros. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 7, 11-26.

Alvarez Etxeberria, I. (2006). La GRI: Una respuesta contable a la responsabilidad social corporativa. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, (13), Dic. 2006, 79-97.

Argandoña, A. (2012). ¿Qué es y qué no es responsabilidad social? *Occasional Paper, IESE Business School, Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, Abril, 2012.

Baltera, P. y Díaz, E. (2005). Responsabilidad social empresarial: alcances y potencialidades en materia laboral. *Cuaderno de Investigación*, (25), págs. 16-25.

BBVA en 2015 [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/41471/>]

Bermejo, R.; Arto, I.; Hoyos, D. et al. (2010). Menos es más: del desarrollo sostenible al decrecimiento sostenible. *Cuadernos de Trabajo*, (52), Jul. 2010, 1-33. [En línea: https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/menosesmas_pape_r.pdf]

BFA – Bankia Report. Year III. 2015. Bankia. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/36701/>]

Comisión Europea (2002). *Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: una Contribución Empresarial al Desarrollo Sostenible* [En Línea], disponible en <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:es:PDF>

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* [En Línea], disponible en [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Comisión Europeas (2011). *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*: [En Línea], disponible <http://www.igualdadlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/estrategia-renovada-de-la-ue-para-2011-2014-rs-de-las-empresas.pdf>

Consejo Económico y Social, Naciones Unidas (2013). *Estadísticas de género. Informe del Secretario General* [En Línea]. Comisión de Estadística, diciembre 2013, disponible en <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc14/2014-18-GenderStats-S.pdf>

Corporate Responsibility Report, 2015, Gamesa. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45430/>]

Corporate Social Responsibility Report 2015, Banco Sabadell. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/37060/>]

Cortes Generales (2006). *El Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las Empresas en España* [En Línea], disponible en ftp://ftp.eresmas.net/libro_blanco.pdf

Cuesta, M. De la; y Valor, C. (2003) *Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo*. Boletín Económico de ICE. [En línea: http://www.revistasice.info/cache/pdf/BICE_2755_07-19_843B2AFA16833BD45F65BF48332D2587.pdf]

Ereñaga de Jesús, N. (2015). La responsabilidad social de género: una contribución para la gestión de la igualdad en la empresa. *XXIII Congreso EBEN España* [En Línea], disponible en <http://www.upo.es/ocs/index.php/eben/eben/paper/view/410/386>

Eurostat, (2017) *La vida de las mujeres y los hombres en Europa – un retrato estadístico*. Número de catálogo: KS-02-17-602-EN-Q. Publicado en Instituto Nacional de Estadística. [En línea: https://www.ine.es/prodyser/myhue17/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_es.pdf?lang=es]

Global Report 2015, Amadeus. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/37060/>]

GRI, G4: Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (2015). Recuperado de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf>

Gómez-Villegas, M. (2012). Los informes de responsabilidad social empresarial: su evolución y tendencias en el contexto internacional y colombiano. *Cuadernos de Contabilidad*, 13(32), Ene.-Jun. 2012, 121-158.

Informe Anual 2015. Informe de Sostenibilidad, Endesa. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/36655/>]

Informe Anual 2015 Enagas. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45452/>]

Informe Anual 2015. Meliá Hotels International. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45440/>]

Informe Anual de Responsabilidad Social Corporativa 2015, 04, Indra. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45448/>]

Informe Anual Integrado 2015. Ferrovial S.A. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/40347/>]

Informe Anual. Responsabilidad Social. 2015. Mapfre [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/36828/>]

Informe Anual y de RC 2015, Aena. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45447/>]

Informe de Responsabilidad Corporativa, 2015, Mediaset. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/53092/>]

Informe de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo ACS 2015. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45480/>]

Informe de Sostenibilidad Acerinox 2015. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45481/>]

Integrated Corporate Report, 2015, Caixabank. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/41872/>]

Informe Integrado 2015, Técnicas Reunidas. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45526/>]

Informe Integrado 2015, Telefónica. [En línea: https://www.telefonica.com/documents/153952/13347843/informe_anual_2015_es.pdf/1c6c42b3-0813-488e-995c-413229577fb6]

Integrated Report, 2015, Bankinter. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/45524/>]

Informe de Responsabilidad Corporativa 2015, Naturgy Energy Group, S.A. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/39242/>]

Informe de Sostenibilidad, 2015, Repsol. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/40340/>]

Jusmet, J.R.; Padilla, E. (2003). Emisiones atmosféricas y crecimiento económico en España: la curva de Kuznets ambiental y el Protocolo de Kyoto. *Economía industrial*, (351), 73-86.

Larrieta, I.; Velasco, E.; Aldámiz-echevarría, C.; Fernández de Bobadilla, S.; Intxaurburu, M. G. (2014). La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la responsabilidad social de género. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, (21), Dic. 2014, 181-202. [En línea: <http://www.ehu.es/ojs/index.php/rdae/article/view/13878/12274>]

Lazaro, N.; Moltó, M.L.; Sánchez, R. (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. *Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), Nov. 2004, 55-75.

Nakamura, P. (2015) *La importancia de la RSC: 10 ventajas claves para la empresa*. 15 de marzo de 2015.

Marcuello, C.; Bellostas, A.; Marcuello, C. y Moneva, J.M. (2007). Transparencia y rendición de cuentas en las empresas de inserción. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* [En Línea], (059), Oct. 2007, 91-122, disponible en https://www.researchgate.net/profile/Carmen_Marcuello/publication/5004287_Transparencia_y_rendicion_de_cuentas_en_las_Empresas_de_Insercion/links/09e4150630e02c275e000000/Transparencia-y-rendicion-de-cuentas-en-las-Empresas-de-Insercion.pdf

Memoria de Sostenibilidad 2015 Acciona. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/36953/>]

Molina Hermosilla, O. (2012). Tratamiento convencional de la igualdad de género en un contexto de crisis económica. *Lan Harremanak*, 25, 99-121.

Moneva, J.M. (2005). Información sobre responsabilidad social corporativa: situación y tendencias. *Revista Asturiana de Economía*, (34), 43-67.

Moneva, J. M. y Ortas, E. (2009). Desarrollo sostenible e información corporativa. *Evolución y situación actual. Economía Industrial* [En Línea], 371, 139-154, disponible en <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/371/139.pdf>

Montoro Romero, R. (1985). Escasez, necesidad y bienestar: apuntes para una sociología de la economía. *Reis*, (30), 69-92.

Murillo Ferrol, F. (1975). La nueva economía política. *Revista de Hacienda Pública Española*, (34), 169-192.

Sustainability Report 2015 Iberdrola. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/41386/>]

Sustainability Report 2015, Banco Santander. [En línea: <http://database.globalreporting.org/reports/41428/>]

Urteaga, E. (2011). La sociología de la empresa en Francia: una construcción progresiva. *Revista Internacional de Organizaciones*, (5), 151-164.

Vargas-Alzate, L. y Velázquez Gutiérrez, J.M. (2014). El surgimiento de la política global ambiental. *Opera*, (15), Jul.-Dic. 2014, 107-125.

Velasco, E.; Aldámiz-echeverría, C.; Alonso, M; Fernández de Bobadilla, S.; Intxaurburu, G.; Larrieta, I. (2015). La Perspectiva de Género en las iniciativas de la Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género. Págs. 23-88 [En línea: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/17079.pdf>]

7. ANEXO: EVOLUCIÓN MEMORIAS POR CONTINENTES

| G1 (2000 2002) | | | | | | | G2 (2002 2006) | | | | | | |
|----------------|---------------|----------------|--------|--------|------|---------|------------------|---------------|----------------|--------|--------|------|---------|
| AÑO | NORTE AMÉRICA | CENTRO AMÉRICA | EUROPA | ÁFRICA | ASIA | OCEANÍA | AÑO | NORTE AMÉRICA | CENTRO AMÉRICA | EUROPA | ÁFRICA | ASIA | OCEANÍA |
| 2000 | 10 | 1 | 21 | 3 | 7 | 1 | 2002 | 10 | 2 | 15 | 3 | 5 | 5 |
| 2001 | 25 | 2 | 54 | 1 | 24 | 9 | 2003 | 25 | 4 | 71 | 14 | 21 | 8 |
| 2002 | 23 | 7 | 42 | 5 | 24 | 7 | 2004 | 47 | 11 | 148 | 21 | 38 | 16 |
| 2003 | 4 | 0 | 7 | 5 | 3 | 2 | 2005 | 49 | 22 | 209 | 24 | 49 | 22 |
| 2004 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2006 | 56 | 47 | 228 | 24 | 57 | 27 |
| 2005 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2007 | 26 | 10 | 72 | 11 | 26 | 7 |
| | | | | | | | 2008 | 3 | 0 | 7 | 2 | 11 | 1 |
| G3 (2006 2011) | | | | | | | G3.1 (2011 2013) | | | | | | |
| AÑO | NORTE AMÉRICA | CENTRO AMÉRICA | EUROPA | ÁFRICA | ASIA | OCEANÍA | AÑO | NORTE AMÉRICA | CENTRO AMÉRICA | EUROPA | ÁFRICA | ASIA | OCEANÍA |
| 2006 | 13 | 7 | 56 | 1 | 16 | 13 | 2011 | 41 | 19 | 90 | 24 | 97 | 22 |
| 2007 | 72 | 72 | 314 | 13 | 101 | 42 | 2012 | 185 | 165 | 495 | 51 | 420 | 50 |
| 2008 | 153 | 154 | 533 | 50 | 237 | 68 | 2013 | 229 | 337 | 671 | 63 | 644 | 61 |
| 2009 | 186 | 218 | 724 | 56 | 355 | 90 | 2014 | 184 | 267 | 556 | 40 | 478 | 41 |
| 2010 | 253 | 319 | 906 | 65 | 464 | 103 | 2015 | 92 | 140 | 250 | 23 | 169 | 11 |
| 2011 | 278 | 378 | 1055 | 95 | 409 | 92 | | | | | | | |
| 2012 | 185 | 311 | 727 | 77 | 205 | 58 | | | | | | | |
| 2013 | 152 | 272 | 590 | 50 | 260 | 39 | | | | | | | |
| 2014 | 96 | 137 | 429 | 32 | 94 | 19 | | | | | | | |
| 2015 | 42 | 41 | 202 | 16 | 37 | 3 | | | | | | | |