

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

Administrazio eta Enpresa Zuzendaritza fakultatea



**ENPRESA IKASKETEN UNIBERTSITATE ESKOLA
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS EMPRESARIALES
DONOSTIA - SAN SEBASTIÁN**

GRADU AMAIERAKO LANA

2018-2019 Ikastaroa

**GENERO BERDINTASUNARI BURUZKO INFORMAZIOAREN ANALISIA GRI
JASANGARRITASUN TXOSTENETAN OINARRITUZ: IBEX 35KO BOST ENPRESEN KASUA**

Egilea: Jone Arocena Garmendia

Zuzendaria: Ainhoa Garayar Erro

AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	3
2. GENERO BERDINTASUNA.....	5
2.1 Feminismorako sarrera.....	5
2.2 Feminismoaren hiru olatuak.....	8
2.3 Ahalduntze femeninoa.....	13
2.4 Gaur egun feminismoa ulertzeko moduak.....	14
3. ENPRESAREN GIZARTE ERANTZUKIZUNA (EGE).....	17
3.1 Ingurune sozioekonomiko aldakorra.....	17
3.2 Botere publikoak eta enpresaren erantzukizun soziala.....	19
3.3 Kontzeptua eta definizioa.....	22
3.4 Enpresaren gizarte erantzukizunaren arrazoia.....	25
3.5 Enpresaren gizarte erantzukizunen onuren gaineko ondorioak.....	29
3.6 Garapen jasangarriaren helburua.....	29
4. STAKEHOLDER EREDUA.....	32
4.1 Ingurune ekonomiko, instituzional eta soziala.....	32
4.2 Interes taldeak.....	33
5. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI).....	34
5.1 Jasangarritasun memorien zergatia.....	34
5.2 Jasangarritasun memorien bilakaera.....	36
5.3 GRI-aren oinarriak.....	38
5.4 Oinarrizko eduki espezifikoen laburpena - GRI STANDARDS 400.....	41
6. GRI INDIKATZAILE SOZIALEN APLIKAZIOA IBEX 35-EKO ENPRESETAN.....	47
6.1 Enpresen jasangarritasun memorien informazioaren analisia.....	47
6.2 Enpresen arteko konparazio analisia	66
7. ONDORIOAK.....	74
8. BIBLIOGRAFIA.....	78
9. GEHIGARRIAK.....	82

1. SARRERA

Nire izena Jone Arocena Garmendia da eta Administrazio eta Enpresa Zuzendaritza graduko laugarren mailako ikaslea naiz. Hemen duzuen gradu amaierako lan hau, tituluari ongi azaltzen den bezala genero berdintasunari buruzko informazioaren analisi bat izango da Global Reporting Initiative -GRI- jasagarritasun txostenetan oinarrituz IBEX 35ko bost enpresa adibide izanik.

Lan hau egitera bultzatu nauten arrazoiak, alde batetik, esan daiteke gaur egun horren ezaguna dugun feminismo hitzaren inguruko mugimenduak zerk bultzatua eta nondik datorren aztertzea izan dela. Askotan entzun baitut termino hau eta nire kabuz honen nondik norakoak aztertzea ideia ona zela iruditu zitzaidan gaur egun gertatzen hari diren gertakari eta hainbat mugimendu hobeto ulertzeko asmotan.

Idea hau izanik oinarri eta gehienbat nik egindako graduarekin zerikusia duen lan bat aurkezteko asmotan, ideia ona iruditu zitzaidan enpresa arloan emakumezkoak zein paper betetzen dugun aztertzea. Ea hasieran neukan pentsamendua eta lan honen amaieran, behin IBEX 35ko bost enpresa ezberdin aztertu ondoren, ditudan iritziak berdinak diren alderatzeko.

Beste alde batetik, motibazioekin jarraiki, esan daiteke motibazio iturri nagusia orain arte egin ez dudana lan bat egitea izan dela, gustuko dudana eta lan honekin nire errealitatean oinarritzea den zerbait erakustera eramango didana. Nahiz eta batzuetan ez gustatu agertzen dena.

Helburuei dagokienez, hasierako paragrafoetan aipatu bezala, niretzat oso garrantzitsua den feminismo terminoa ondo zehaztea izango da, baina ez hori bakarrik, enpresa munduan enpresek izan duten bilakaera aztertzea ere oinarritzea izango da, enpresen erantzukizun soziala zer den eta nola garatu den jakiteko. Gaur egun beraien Global Reporting Initiative -GRI- jasagarritasun txostenetan aztertzen dituzten adierazleek esaten dutena aztertu ahal izateko eta gure lanari begira, genero berdintasunaren inguruan enpresek emandako informazioaren analisia egiteko.

Jakin badakigu, nahiz eta egun hainbat enpresetan horrelako kasuak aurkitzen ditugun, garai batean enpresen helburua mozkinak maximotzea zela soilik eta urteak aurrera egin ahala enpresaren ikuspegia aldatzen joan dela, ez dira zentratzen bakarrik arlo ekonomiko batean baizik eta erantzukizun sozialak izaten hasten dira. Beraz, enpresen erantzukizun soziala oso garrantzitsua izango da, aipatu bezala, gauzak nola aldatu diren ikusi eta enpresek atal praktikoan, teoriak esaten duenarekin ea bat datorren aztertzeko.

Beraz, laburbilduz, esan daiteke nire helburua lan honetan, agertzen diren termino ezberdinak behar bezala azaltzea izan dela eta horien inguruan ditugun ideiak berritu eta argitzea. Enpresek zer motatako informazioa ematen duten aztertzeaz ahaztu gabe.

Ikusiko duzuen bezala, lan honek bi atal ditu, atal teoriko bat eta atal praktikoa bat. Nahiz eta bi atalak osatzeko sare berdina erabili ditudan informazioa aurkitzerako orduan, hau lortzeko bideak ezberdinak izan dira. Atal teorikoan zentratzen bagara, atal hau bilaketa bibliografiko batekin osatua izan da. Bertan aurkitu ahal izango dituzue "feminismoa", "enpresaren gizarte erantzukizuna", "garapen jasangarria", "stakeholder" eta "GRI" bezalako terminoak. Hauen inguruko informazioa, lehen aipatu bezala bilaketa bibliografiko baten ondorioz sortua izan da, hasiera batean 4 dokumentutan oinarrituta eta lanak aurrera egin ahala 14ean oinarrituz.

Atal praktikoa dagokionez, hau zertxobait konplexuagoa izan da. Atal teorikoa egiterako garaian erraza da, Google Academico-an jarri informazioa aurkitzeko beharrezko hitza eta hortxe agertzen zaizu behar duzun guztia, askotan ez da beharrezkoa eta beste bide batzuk erabiliaz, esaterako, liburuak, aurkitu dezakezu beharrezko informazio guztia, atal praktikoa ordea ez. Atal honetan bilaketa esploratorioa izan da, kasu honetan enpresek GRI adierazleen inguruan beraien jasangarritasun memorietan edota urteko kontuetan ematen duten informazioaren azterketa egin da. Guk aukeratutako bost enpresek orokorrean ez dituzte adierazleak eskatzen dituzten baldintzen %100a betetzen, beraz, nahiz eta bilaketa sakonak egiten aritu, ez da nahi adina informazio aurkitu.

Atal teorikoa hasiera emateko, hasteko feminismoaren nondik norakoak eta gaur egun termino horren inguruan dauden pentsamendu ezberdinak azalduko dira, termino hori izanik gako nagusia gure lan guztian zehar. Ondoren, enpresaren gizarte erantzukizunarekin sartuko gara, hau oso garrantzitsua izango da enpresek gaur egun beraien inguruko ikuspegia zein den ikusteko eta zer nolako garrantzia ematen dien esaterako, ingurumen, ekonomia eta sozietate arloei ikusteko. Honi jarraiki, stakeholder-ak ere aipatu eta ezagutzera emango ditugu. Azkenik, GRI txostenak zer diren, zertarako balio duten, urteetan zehar zein bilakaera izan duten eta zein adierazle erabiliko ditugun gure lan enpirikorako aztertu ditugu.

Hortaz, termino horiekin atal teorikoa itxi eta praktikoa zentratuko ginateke. Praktikoa gehien bat enpresa ezberdinek bere GRI txostenetan, berdintasuna, ez diskriminazioa, segurtasuna, enplegua, etab. inguruan emandako informazioa aztertzea izango da gako nagusia. Hau egin ahal izateko, lehenik bost enpresa aukeratu eta gero beraien inguruko informazioa aztertu da, bai irakurleek eta nik neuk hauen inguruan zertxobait gehiago jakiteko. Behin enpresa guztiak ezagutu eta beraien jasangarritasun memorietan agertzen dena aztertu ondoren, bigarren atal batean GRI adierazleak banan bana aztertuko dira bost enpresak alderatuz. Dokumentua, lortutako ondorioen bildumarekin ixten da, baita lan honetan identifikatutako bukaerako ikerketa lerroekin.

2. GENERO BERDINTASUNA

la betidanik, betidanik ez esatearren, genero ezberdintasun batean bizi izan gara eta gaur egun ere, nahiz eta mugimendu asko egon hori ekidin ahal izateko esan daiteke, oraindik ere generoak ezberdintasun handiak markatzen dituela. Aurrerago irakurriko duzuen bezala, txiki txikitatik hainbat ideia barneratu dizkigute eta ideia horiekin aurrera egin dugu gure bizitzan heldu egin eta ea ideia horiek benetan ondo edo gaizki dauden eztabaidatu gabe. Iritsi da gaur egungo historian momentu bat hainbat gertakariren kumuluen ondorioz, honek ezin duena honela jarraitu.

Genero berdintasunak gizonezkoek eta emakumezkoek onura berberak, otoitz berberak eta errespetu berdina jaso behar ditugula suposatzen du. Berdintasunaren eta sexu arrazoiengatik ez diskriminazio printzipioa nazioen zuzenbide orokorraren betebeharra da, nazio guztiak lotzen dituena. Eskala orokorrean, genero berdintasuna lortzeak, halaber, emakumeon eta nesken aurkako praktika kaltegarriak ezabatzea eskatzen du, besteak beste, sexu trafikoa, feminizidioa, gerra garaian sexu indarkeria, emakumeon aurkako indarkeria eta gizonen aurkako indarkeria praktikak.

Horrelako egoerei aurre egiteko, egun badago horren ezaguna eta aldi berean horren ezezaguna zaigun terminoa, feminismoa. Ondorengo atal honetan, termino hau zerk bultzatuta etorri den azalduko dugu eta horrekin batera hitz hau egun ulertzeko dauden modu ezberdinak ere mahai gainean jarriko dira.

2.1 FEMINISMORAKO SARRERA

Txiki txikitatik erakutsi eta barneratu digute modu batera edo bestera bibliaren hasieran agertzen den Adan eta Eva-ren arteko pasartea. Denok dakigun bezala, paradisuan hasiera batean Adan bakarrik aurkitzen zen eta hau, bakarrik aurkitzen zelakoan, "jainkoak" Adanen saihetsetatik Eva izeneko emakume bat sortu zuen, denen ustetan historiako lehenengo emakumea. "Jainkoak" biak sortzean, paradisuan egongo zirela zin egin eta gauza guztiak atseginak izango zirela esan zien, inongo sufrimendurik gabe, edozein zuhaitzetatik jateko aukera izango zutela, batetik izan ezik, hau da, zientzia, onaren eta txarraren inguruko ezagutza ematen zientetik.

Hasiera batean ongi, baina denborak aurrera egin ahala, Eva tentatua izan zen debekatutako fruitua jatera eta honek, bi aldiz pentsatu gabe, jan egin zuen. Ezagutzen da ere, Eva-k behin sagarra janda, Adan ere tentatu zuela eta bere erruz Adanek sagarra irentsi zuela.

Baina, Eva izan ez bazen, zein izan zen historiako lehenengo emakumea? Kasualitatea ote Eva-k hautsi izana debekua eta horretaz gain, Adan ere tentatu izana?

Dolera-k bere "Morder la manzana: La revolución sera feminista o no sera" liburuan argi aipatzen du, Eva sortu aurretik bazegoela beste emakume bat Adanen bizitzan, Lilit izeneko. Lilit ez da fisikoki emakume itxuraz agertzen historian, baizik eta

iluntasun moduan. Honek harreman sexualak ez zituela izango esan zion Adani, ez berak nahi bezala, biak hautsetatik sortuak izan zirela eta ez zuela egingo berak nahi zuena. Adanek ezezko horren aurrean behartu egin zuen Lilit eta horrelako hainbat egoeren ondorioz, Lilitek Adan uztea erabaki zuen, azken honek paradisurako bidea hartuz (Dolera, 2018).

Esaten da ere, behin Lilitek Adan alde batera uztean, itsaso gorrira joan zela eta bertan izaki beltzekin eta nola ez deabruarekin harremanak izan zituela. Beraz, Dolerak esaten duen moduan, emakume batek bere sexualitatea nahi duen moduan bizitzeak, deabruarekin lotura izatea esan nahi du (Dolera, 2018).

Honetaz gain, beste galderari erantzuna ematekotan, ustez ez da kasualitatea Eva-k hautsi izana debekua. Historia guztietan beti behar da errudun bat eta honetan oso erreza da, Eva eta gainera emakumea. Ez da ulertzen, Eva-k paradisuan dena edukita eta gainera Adan bezalako tipo jator bat izanda alboan, nola izan zezakeen zientzia, onaren eta txarraren jakintzaren inguruko grina. Horretaz gain ere Eva bezalako emakume baten ondoan normaltzat har dezakegu Adanek ere debekuari kasurik ez egitea, beti jakin izan baitugu emakumeok manipulatzailerak garelako.

Beraz hau kontuan izanik eta argi geratu ondoren, jakintza eskuratzea, guk geuk, emakumeok, bekatu egitea dela. Goazen bekatzera denak batera!

Jakin badakigu, emakumeen rola aldatuz joan dela historian zehar, rol horrek batzuetan beste batzuetan baina garrantzi handiagoa izanik, baina egia da beti bigarren maila batean aurkitu garelako.

Esan bezala, historian hasieratik emakumeok gizartea paradisuan ez aurkitzearen errua jan dugu, inoiz hobeto esanda. Horren ondorioz, gizartean hainbat balore barneratu dira, esaterako aski ezaguna zaigun matxismoa.

Matxismoa jarrera edo pentsatzeko modu bat da non bertan gizona naturalki emakumearen gorenean aurkitzen den, hau guztia, gure gizartea patriarkatuan hezia izan denaren ondorioa da (Real Academia Española).

Patriarkatua organizazio, politiko, ekonomiko, erlijioso eta soziala da, gizonen autoritate eta lidergoan oinarriturikoa, non gizona gailentzen diren emakumezkoen gain (Real Academia Española).

Jaio eta berehala erakutsi digute nahita edo nahigabe, etxean edo sozietatean, gure sexuaren arabera zer nolako gauzak egin behar ditugun eta zer nolako gauzak ez ditugun egin behar, zeintzuk dauden ondo ikusiak eta zeintzuk ez, rol horietatik kanpo irteten bagara, laster entzuten dira hain ezagunak zaizkigun adjetiboak, esaterako, marimacho, marica, nenaza, machorra, etab.

Horrelako pentsamenduen zergatia, arrazoi askoren ondorio izateaz gain, historian zehar ospetsuak izan diren gizon ugari emakumeon inguruko hainbat iritzi argitaratu izana da. Horretaz gain, askotan gizona gailentzen diren beraiek agintzen edo baldintzatzen

zituzten emakumezkoek egin ahal zituzten gauzak eta hori publikoki esateak eta normaltzat kontsideratzeak, egun dauzkagun hainbat ideologia arazoen oinarrian aurkitu ditzakegu.

Adibide gisa, honako iritzi hauek aurkitzen ditugu:

ARISTOTELES: *"Emea, emea da hainbat kualitate falten ondorioz"* (Amorós, 1994).

JEAN-JACQUES ROUSSEAU: *"Emakumeen heziketak gizonenarekin zerikusi izan behar du. Haiei atsegin, erabilgarri izatea eta maitatzea, gozatea, umetan hauek heztea, zahartzean zaintzea, aholkatzea, kontsolatzea, haiei bizitza atsegina egitea. Hauek emakumeen egin beharrak dira, bere haurtzarotik erakutsi behar zaizkienak"* (Fuster, 2007).

FRIEDRICH NIETZSCHE: *"Emakume batekin zoaz? Ez ezazu ahaztu zure zigorra"* (Burgos, 2000).

Urte askotan zehar matxismoa oinarritzat zuten pentsamendu asko horrela adierazi eta barneratu dira gizartean, inongo arazorik gabe. Gainera, gizarteak eta gehien bat emakumeok, gauza normaltzat hartu ditugu eta gaur egun ere, gauza normaltzat hartzen dituzte zenbait emakumeek.

Historian zehar badaude hainbat momentu emakumeon papera beharrezkoa eta baliagarria izan dena enpresetan eta gehien bat gizartean, aipagarrienak, industria iraultza, lehen mundu gerra eta baita bigarren mundu gerra dira. Egia esanda, nire ustetan eskola garaian irakasten digutenean, adibidez, bigarren mundu gerran emakumezkoak enpresetara bueltatu ziren armak, ontziak, ibilgailuak eta hegazkinak egitera gizonezkoak borrokan zeuden bitartean, orduan ere ez zaigu garrantzi handirik ematen emakumezkoen historian eta bai gizonezkoen, azken finean herrialdea eta gu, emakumeok, salbu jarriko gaituztenak dira.

Gatazka guztiak amaiturik, emakumezkoak gure ingurune "naturalera" bueltatu ginen, hau da, etxera. Berrito ere gure lana etxeko zereginetara mugatzen zen, seme-alabak heztera eta senarrak asetzera. Ez al genuen orduan frogatu etxetik kanpora lan egiteko gaituak ginela? Ez al genuen frogatu, etxetik kanpora lan egiteaz gain, etxeko lanak berdin berdinean egiteko gai ginela?

1. TAULA: Emakume eta gizonezkoen arteko ezberdintasunak industria iraultzan

	EMAKUMEA	GIZONA
ROL-a edo PAPERA	1.- Emaztea 2.- Etxeko andrea 3.- Ama 4.- Zaintzailea 5.- Rol produktiboa	1.- Famili burua 2.- Langilea 3.- Mantentzailea 4.- Rol produktiboa

Lan eremua	1.- Etxeko lanak 2.- Ekarpen ekonomikoak osagarri bezala balioetsita	1.- Ekarpen ekonomiko nagusi bezala balioetsita
Funtzioak	1.- Familiaren oreka txeratsu eta emozionala	1.- Familiaren ongizate materiala

Iturria: Bodirikyan et al., 2012.

Taula honetan, argi eta labur ikus daiteke orain arte aipatutako guztia. Erraz ikusten dira emakume eta gizonezkoen arteko ezberdintasunak zeintzuk diren. Emakumeon papera beti bigarren maila batekoa izan da, nahiz eta lan horrek gizonezkoek kanpoan egiten zutena baina sakrifizio gehiago suposatu. Gure lana etxea eta familiakoak, bereziki gizonak, aurrera eramatean eta atal ahulago batean soilik zentratzen da, gizonezkoena ordea etxeko heroia izatean.

Eskerrak historian zehar hainbat emakume errebolitari existitu izan ziren eta beraien garaiko sistema patriarkatuaren aurka egiteko gaitasuna izan zutela. Aski ezagunak zaizkigu, adibidez, Malala Yousafzai, Frida Kahlo, Simone de Beauvoir, Coco Chanel, Clara Campoamor, Virginia Woolf, Hipatia, etab.

Baina badakigu zergatik diren zehazki ezagunak emakume hauek? Ikasi ditugu eskola garaian zeintzuk diren? Akaso norbait gogoratzen da eskola garaian ikasitako emakumeren batez? Dolera-k bere liburuan argitaratzen du, eskola garaian ikasten ditugun pertsonaia garrantzitsu edo esanguratsu guztietatik, %7'5 soilik emakumezkoak direla. Beraz, ez ginateke harrituko norbaiti, heldu edo gazte bati, esaterako Marie Curie-ri buruz galdetu eta zein den jakingo ez balu, baina bai harrituko ginateke, adibidez, Charles Darwin-en inguruan galdetu eta berak, eboluzioaren teoria garatu zuela jakingo ez balu, hau txikitatik ikasi baita biologia edo natura zientzietan.

Ondorioz, hau dena ikusita, badakigu eta lehenagotik ere bazekiten honek ezin zuela horrela jarraitu. Historian zehar emakumeok jasan dugun zapalkuntza kontuan izanik bazela garaia gizartean geneukan papera indartzeko. Guri ere gizartearen parte izan nahi genuen, baita berdintasun batean tratatzea, beraz, historian zehar gertatutako hainbat gertakari eta ohituren ondorioz sortu zen gaur egun horren ezaguna eta horrenbesteko eztabaida duen terminoa, feminismoa.

Feminismoa Real Academia Española-k bere web gunean ongi adierazten duen moduan, emakume eta gizonezkoen eskubideen berdintasun printzipioa da. Beraz, feminismoa hitz batetan laburtu nahian, berdintasuna esan nahiko luke.

2.2 FEMINISMOAREN HIRU OLATUAK

Historian zehar feminismoak mugimendu eta aldaketa asko izan ditu. Idazle batzuk feminismoaren hasiera XIII. mendearen amaieran kokatzen dute, Guillermine de Bohemia-k emakume eliza bat sortzea aldarrikatu zuenean. Beste batzuek ordea XIX. mendearen erdialdean, borroka feminista antolatu eta kolektiboak hasten direnean.

Emakumezkook, azken mendeetan gertatutako hainbat gertaera historikoetan parte hartu genuen, bai errenazimentuan, Frantziako iraultzan eta iraultza sozialistetan, baina beti ere bigarren maila batean, sufragiotik aurrera errebindikatzen baita emakumezkoon autonomia (Gamba, 2008).

Lehenengo olatua: Frantziar iraultza eta ilustrazioa garaia (XVIII. mendea)

Feminismoaren aitzindari izandako emakumezkoon borrokak, helburu zehatzak izaten hasi ziren Frantziako iraultzatik aurrera, iluminismoaren berdintasun eta arrazionalismo ideologiari eta industria iraultzatik aurrera agertutako lan egoera berriari lotuta. Olimpia de Gouges-ek, bere "Emakume eta herritarren eskubideen adierazpena" (1791), baieztatu zuen emakumezkoon berezko eskubideak gizonezkoen tiraniagatik mugatuak zeudela eta egoera hura berritua izan behar zela naturazko legeen eta arrazoiaren arabera (ondorioz gillotinatua izan zen Robespierre-ren gobernuarengatik). 1792. urtean, Mary Wollstonecraft-en "Emakumearen eskubideen mendekua" idatzi zuen, garai hartarako ez ohikoak ziren eskakizunak planteatuz, denak berdintasun baten alde: zuzenbide zibilerako, politikarako, hezkuntzarako, lanerako eta banantzeko erabaki librean bi ezkontideentzako. XIX. mendean, Flora Tristan-ek emakumezkoon aldarrikapenak, langileen borrokekin lotzen ditu. 1842. urtean "La unión obrera" argitaratzen du eta lehen proiektu bezala langileak nazioartekotzen ditu "emakumea proletariotzaren proletarioa da [...] gizonezko zapalduenak ere, beste izaki bat zapaltzeko beharra izaten du: emaztea". Militar perutar baten iloba, denbora luzez Perun bizi izandakoa eta feminismo latinoamerikarrean bere irudia bereziki errebindikatua izan zena (Gamba, 2008).

Bigarren olatua: Sufragismoa (XIX. mende erditik XX. mende hasierara arte)

Bigarren olatuko feminismoa 60. hamarkada bukaeran Mendebaldean sortu eta garatu zen mugimendu zabal eta heterogeneoa izan zen, mugimendu sozial berrien sorkuntzaren testuinguruan eta elkarreraginean. Borroka dinamika, forma eta antolakuntza berriak sortu zituen eta arlo indibidual eta kolektiboan aritu zen, arlo pribatua eta publikoa batuz. Emakumeon eskubide berdintasuna aldarrikatzeaz gain, askatasuna eta autonomia ere eskatu zituen (Bengoetxea, 2015).

Aurreko garaiko feminismoez desberdindu zuena patriarkatuaren kontzepzio berria izan zen, gizonen boterean oinarritzen zen sistema hori aspektu guztietan erreproduzitzen zela aldarrikatuz eta ondorioz, horren kontra politikan, ekonomian, kulturaren, ohituretan, arlo sozialetan, etab. ekin zioten emakumeon eskubideen eta askatasunen alde (Bengoetxea, 2015).

Hain zuzen ere, "Emakumearen eskubideen mendekua" lanarekin amaiera ematen zaio ilustrazioaren errebindikazioari eta XIX. mendean eta feminismoarako bidea hasten da (Gamba, 2008).

Gaur egun horren ezaguna zaigun feminismo terminoa XIX. mendearen amaieran eman zen ezagutzera, emakumeon eskubideen aldeko manifestazioen ostean. *Femina*

hitzaren esanahiak latinez emakumea esan nahi du eta *ismo*-k ordea, mugimendu, eskola, sistema eta doktrinak izendatzeko atzizkia.

Olatu berri hau aztertzerako garaien, kontuan izan behar dugu emakumezkoon hiritartasun azterketaren diskurtsoa ez zela Europan, Estatu Batuetan bezain beste garatu. Iparramerikako emakumeek aliantzak lortu zituzten beste alderdi sozial batzuekin. Europako mugimendu feministak diskurtso isolatuak izan bazituzten ere, Estatu Batuetakoek oihartzun handia izan zuten eta mugimendu sozialean irudikatu ziren. Gainera, eta beharbada aurrekoaren ondorio gisa, heziketarako eta lanerako hainbat eskubide lortu zituzten europarrek baino lehenago. Nolanahi ere, sufragismoaren argudio zentraletako bat "unibertsaltasun etikorako apelazioa non bertan izaki guztien ezaugarri moralak aldarrikatzen diren" da. Horrela, hel egiten dira justizia eta berdintasun printzipioa eskubide moral gisa (Gamba, 2008).

Printzipio hauek Seneca Falls-en sentimenduen adierazpenean argitaratu ziren 1848an, emakumeon eskubideen inguruko lehenengo konbentzioaren ondoren eta estatubatuarren feminismoaren lehen sortze-testu modura hartzen da (Gamba, 2008).

Europar garatutako mugimendu sufragistari dagokionez, ahaltsuena eta erradikalena ingelesena izan zela seinatzea posible izango litzateke. Lan politiko eta teorikoetan Jonh Stuart Mill nabarmentzen da, ala nola XX. mendearen hasieran aurkitzen ziren sufragista britainiarrak, zehazki, Emmeline Pankhurst eta bere alabak, Sylvia eta Chistabel-ek, non 1903. urtean "Alderdi Laborista Independentean" kide ziren beste emakume batzuekin batera, "Votes for Women" aldizkaria eta "Emakumeen Bategite Sozial eta Politikoa" sortu zuten, beranduago "The Suffragette" izena hartuko lukeena. Aipaturiko elkartearen helburu nagusia, parlamentuan emakumezkoon botoen onespena xede izanik akzio ezberdinak burutzea zen, horrekin iritzi publiko eta Gobernuaren arreta deitzeko asmoz (Gamba, 2008).

Egia da ere, mugimendu sufragistak bereziki maila ertaineko emakumeon helburuetara bideratuta zegoela, beraz aipatutako mugimendu honek sufragisten arteko eta emakume beltzen edo langileen desadostasunei bide eman zien, hauek beraien lekua agertoki politiko eta sozialean aldarrikatuz. Hori bai, Europan, XIX. mendeko emakumezkoon emantzipazio kontuak sozialismoarekin lotuta egon ziren eta Estatu Batuetan baino lortura handiagoa izan zuten klase langileekiko. Sozialista utopikoak izan ziren lehenak emakumezkoon gaiarekin ekiten eta jada XIX. mendearen erdialdean sozialismo marxista nagusitzen hasi zen "emakumeen zapalkuntzaren jatorriaren azalpen eta estrategia berriak" eskaintzen zituzten beren emantzipaziorako (Bengoetxea, 2015).

Garaiko ohitura eta pentsamenduengan talka handia suposatu arren, sexualitatearen inguruko tabu eta mitoak ezabatzeari ekin zioten, emakumeon askatasunerako beharrezkoa zena. Emakumea beti objektu sexual bat bezala ikusi da baina, aldi berean, lotsatzera behartua eta inoiz ez gure buruaren eta gorputzaren jabe.

Amatasun eta sexualitatearen esperientziak gizonezkoen interesak erantzuteko moldatuak izan ziren eta instituzio hauek arriskuan jartzen zituzten praktikak ekintza kriminalak ziren, esaterako, maitasun ez legitimoak, abortua, lesbianismoa, etab. Arazo guzti hauen aurrean, feminismoak emakumeok gure buru eta gorputzaren jabe garela aldarrikatu zuten eta honekin batera askatasunaren alde egin zuten ere, sexu eta praktika aniztasuna babestuz (Bengoetxea, 2015).

Friedrich Engels-ek esan zuen emakumeon loturaren jatorria ez zegoela kausa biologikoetan, baizik eta, jabetza pribatuaren agerpenean eta emakumezkoak ekoizpen sozialeko esferaren baztertzean, hamarkada batzuk geroago Simone de Beauvoir-ek zehaztu zuen esanez sozietateak emakumezkoak baztertzen dituela, sexuen arteko desberdintasun naturalei ematen zaien esanahiagatik (Cid Lopéz, 2009).

Azkeneko, sozialismo marxistak kritikoki aztertu zituen familia, moral bikoitza eta emakumearen ustiapen ekonomiko eta sexualaren arteko erlazioa, baina ez zuen neurri zehatzik hartu ideologia patriarkalari aurre egiteko (Gamba, 2008).

Hemeretzigarren mendeko feminismo irudidunaren borrokei esker, lehen mundu gerraren ondoren, mendebaldeko herri gehiengoetan emakumezkoen botoen eskubidea onartu zen. Lorpen honen eta ematen diren zirkunstantzia politiko eta ekonomiko batzuen ondorio bezala, feminismoaren gainbehera etortzen da, 1949an Simone de Beauvoir-ek "El segundo sexo" argitaratzen zuen arte, funtsean hurrengo hamarkadetan feminismoaren garapena irudikatuko zuen lana izango baitzen (Gamba, 2008).

Simone de Beauvoir-ek emakumezkoen menpekotasun hipotesi esplikatibo interdisziplinarra eraikitzeke "Emakume izateak, zer esan nahi du?" galderatik ekin zuen, honekin azaldu nahian emakumezko ez zarela jaiotzen baizik eta bihurtu egiten zarela, hau da, emakumea biologikoki baina gehiago, sozialki eraikitzen dela eta sozietateak eta gizonezkoek, emakumezkoak kanpo uzten dituztela. Honela emakumezkoa "beste hori" da, funtsezkoa ez dena, gizona funtsezkoa edo "hori bera" izanik. Análisi honen garrantzia, liburuaren argitalpenaren ondorengo hamarkadetan garatutako hainbat gogoetetan ikusten da (Cid Lopéz, 2009).

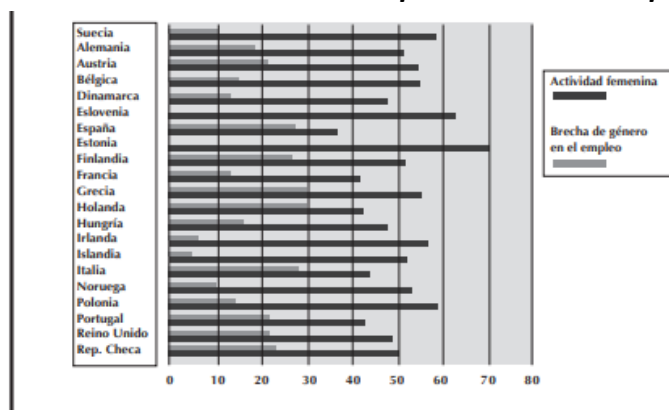
Hirugarren olatua: Feminismo garaikidea (70. hamarkadatik gaur egunera arte)

Feminismoaren hirugarren olatua jada hirurogeigarren urtean agertzen da, eztabaida gai berriak, gizarte balio berriak eta emakumeon hautemate era berriak proposatuz. Ana de Miguel-ek gogorazten duen moduan, "asaldura politiko biziko urteak izan ziren". Kontraesanak dituen sistema zen, honen legitimazioa bere unibertsaltasun printzipioetan aurkituz. Egia esan sistema sexista, arrazista, klasista eta inperialista zen. Hauek ekarri zituzten "Nueva Izquierda" izeneko formazioa, arrazismoaren aukako mugimenduak, ikasleena, pazifistena eta noski, nola ez, feministena bezalako mugimendu sozial erradikalak. Hauen guztien ezaugarri bereizgarri nabaria beraien izaera kontrakultura-la izan zen, ez zeuden alderdi handien politika erreformistetan

interesaturik, baizik eta, bizimodu berriak osatzearekin eta nola ez, gizon berriarekin (Gamba, 2008).

Gutxi gorabehera 80. urtera arte, feminismoaren bulkada handi hau emakumeon egoeraren aurrean hiru ikuspegi ezberdinetan kanalizatzen da: feminismo liberala, feminismo sozialista eta feminismo erradikala. Azken hamarkadetan, gainera, beste feminismo alderdi batzuk azaltzen dira, esaterako, feminismo kulturala, desberdintasunaren feminismoa edo feminismo post-modernista. Horregatik, Maria Leonor Suarez Llanos irakasleak proposamen feminista bat egin zuen zazpi bereiziz, bi kategoriatan elkartuz: batetik, feminismo hezitua edo berdintasunezkoa eta bestetik, feminismo hezigabe edo desberdintasunezkoa. Lehenak, analisi kategoriak eta gizonezkoen definizioak zabaltzen dizkigute emakumezkoen, emakumeok eta gizonezkoak estatus bera dugula baieztatuz, bigarrenak ordea, sistema patriarkalaren egitura sozio-politiko, zientifiko, ontologiko eta epistemologikoaren porrota eskatzen du, egitura honek gizonezkoaren nagusitasuna aldarrikatzen duelako feminismoaren gain (Gamba, 2008).

1. GRAFIKOA: Genero arrakala Europar Batasuneko enpleguan



Iturria: Sánchez et al., 2011.

Gorako grafiko honetan nabarmen ikus daiteke agenda politikoan helburu bezala emakumezkoen enpleguaren igoera sartu duten Europako herrialdeek, genero etendura txikiago bat aurkezten dutela jardura ekonomikoan emakumezko gutxiago dituzten herrialdeen ondoan.

Errealitate honetan oinarriturik, garapenerako nazioarteko lankidetzak agentziak ekintzak eginez joan dira emakumezkoen garapena eta bi sexuen arteko berdintasuna bultzatuz, "Genero Garapeneako" lankidetzak politiken bitartez. 1995etik gaur egunera arte eraginkortasuna eta aukeren identifikazioa birbanaketa eta politikan, proiektuetan eta garapen-programetan zuzentasuna hobetzeko eta emakumeon beharrak bakarki aztertzeari uzteak dakar, genero erlazioen analisisen kide izateko etxeetan, komunitatean eta erakundeetan. Emakumezkoen ahalduntzearen bila ordainketak hobetu eta autosufizientzia ekonomikoa bilatzekotan, ahalduntzea erabaki garrantzitsuak hartzeko ahalmena ukatu zaion jendeak bere bizitza kontrolatzeko

ahalmena lortzen duen prozesua da, bertan aipaturiko kontrola lortzea garrantzitsua izanik aukera-berdintasuna lortzeko (Sánchez et al., 2011).

2.3 AHALDUNTZE FEMENINOA

Ahalduntze kontzeptua definitzea zaila da, ez baitu itzulpen askorik hitz honek beste hizkuntzetan. Uler dezakegu bere izaera eraldatzaileagatik, ez duela soilik bere interes praktikoak asetzaren bidez emakumeon baldintzetan hobekuntzak eman nahi, baizik eta, bere interes estrategikoekin asetzaren bidez genero erlazioetako emakumezkoen posizioaren hobekuntza ere bilatzen du.

Beraz, aurreko atalean jarri bezala eta hainbat artikulu eta definizio ezberdin irakurtzen aritu ondoren, esan dezaket ahalduntze femeninoa norbanakoak bere bizitzarekiko kontrola hartzearen prozesua edota gizartean baztertutako talde baten giza eskubideak eta justizia soziala bermatzeko prozesu politiko gisa definitu dezakegula (Fride, 2006).

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación "CEDAW" (1979) eta Munduko Laugarren Konferentziak "Beijing" (1995), aurrera pausu handi bat irudikatzen dute emakumeon eskubide zuzentasunera heltzeko bidean, giza eskubideetarako babes tresna bat izanik genero erlazioetan dagoeneko existitzen diren desorekak ikusgai eginez eta diskriminazioari mugak ipiniz (Zilbeti et al., 2007).

Beraz, garapena eta zuzentasuna lortzeko, ahalduntzea erreminta bezala baimenduko da XXI. mende honetan "mundura emakume begiekin begiratzea", Beijingerako bideko leman edo 1995ean ospatutako Emakumearen Munduko IV. Konferentzian (Sánchez et al., 2011).

Ahalduntze prozesu hau, bide bat da autonomia indibidual, erresistentzia estimulatu, antolaketa kolektibo eta mobilizatorako. Ahalduntze prozesuak ideologia patriarkalean emakumezkoentzat erronka bat dira eta genero diskriminazioa eta desberdintasun sozialak eraldatzeko egitura bat ere suposatzen du (Casique, 2003).

Beraz, genero desberdintasunaren gainditzeko prozesu bezala ulertzen da. Emakumeok nagusitasun maskulinoa legitimatzen duen ideologia bat existitzen dela aitortzea nahi du eta ideologia honek diskriminazioa betikitzen duela ulertzea. Ideologia patriarkalaren eskutik mendekotasuna jarrera naturaltzat hartu bada, zaila da aldaketa mendetasun baldintzatik abiatzea espontaneoki (Sánchez et al., 2011).

Ondorioz gisa esan, aurretik aipatutakoak ahalduntzeari eragiten diola eta baieztapen horretatik datorrela genero diskriminazioaren kontzientzia sortzeko garrantzia. Honek esan nahi du, emakumezkoak gure buruarengan dugun irudipena aldatu behar dugula eta gure eskubide eta ahalmenen gaineko sinesteak ere. Kanpoko agenteen paperetan aldakuntza hauek ematera laguntzen dituzten baldintzak baimenduz (Sánchez et al., 2011).

2.4 GAUR EGUN FEMINISMOA ULERTZEKO MODUAK

Azken aldi honetan, feminismoaren inguruan hainbat iritzi, artikulu edota albiste entzun ditugu. Jakin badakigu edo jakin beharko genuke jada, feminismo hitzak berdintasuna esan nahi duela, baina feminismo mugimendu honen barruan badaude ezberdintzen diren bi talde non hauek ere, berdintasuna ideia modu ezberdinetara bizitzen duten eta baita ere modu ezberdinetara heltzen diren orrera. Bi feminismo hauek askatasunarena eta generoarenak dira.

Askatasunaren feminismoak gizon eta emakumezkoek, betebeharrak eta eskubide berdinak izan behar ditugula aldarrikatzen du eta generoaren feminismoak ordea, esaten du hau ez dela nahikoa, emakumezkoak sistema patriarkatu batean bizi garenez ezin baitugu libreki aukeratu sistemak zapaldu egiten baitugu (De la Torre, 2019).

Aski ezaguna den askatasun feminismoaren aldeko Christina Hoff Sommers-en hitzetan (1994):

- Askatasunaren feminismoak, aurre egiten die diskriminazio sexualari eta emakumeekiko beste bidegabekeria forma batzuei.
- Generoaren feminismoak sostengatzen du, emakumezkoak zapalduak izaten jarraitzen dugula gizonezkoek agintea duten sistema honetan, genero sistema honek, umeei ar edo emeko genero nortasuna ematen die, batzuk agintzera eta beste batzuk obeditzera behartuz. Feminismo modu hau hainbat emakumeren ikasketa programen, feministen, emakumeen aldeko bozeramaileen eta antolakuntzen kredo bihurtu da.

Generoaren feminismoa hau, gaur egun feminismo hegemonikoa da. Denok ezagutzen dugun feminismoa da, bai manifestuak idatzi eta martxetarako deialdiak egiten dituen eta gehien bat komunikabideetan aipatzen ditugutena.

Beraz, guretzat aski ezaguna zaigun feminismo mota honek emakumezkoak adingabeko pertsonak izango bagina bezala nola tratatzen gaituen ikusiko dugu 2 atal ezberdinetan.

1. Emakumezkoak tratatu bereziak behar ditugu

Feminista hegemonikoak diskriminazio positiboaren aldekoak dira, askatasunaren aldeko feministak ordea, tituluan agertzen den esaldi hori iraingarria dela uste dugu. Ezgaituak diren pertsonekin ere alderatzera ere heldu dira gutxiagotasun oinarri batetik abiatzen garenez gizonezkoekin berdintzeko tratatu bereziak behar ditugula esanez.

Espania mailan, legez, emakumezkoek eta gizonezkoek ordainsari berdina izan behar dugu lan berdina egitearen truke. Emakume batek gizonezko batek baino ordainsari gutxiago jasotzen baduela uste badu, soilik emakumea delako, egoera hori salatu dezake eta legeak babestu egiten du (Espainiar Konstituzioa, 14. artikulua).

Kontuan izan behar dugu, emakumezkoak lan mundura gizonezkoen ondoren sartzen garela eta nahiz eta bidea askoz zailagoa izan zen arren, gai izan ginen guk desiratzen genituen lanpostuak lortzeko, gaur egun emakume enpresariak eta nola ez, emakume lehendakariak egonaz.

Zergatik behar ditugu kuotak eta laguntzak orain eta ez lehen? Zergatik behar ditugu laguntzak, dagoeneko zailena egin dugunean?

Emakumezkoak ez dugu laguntzarik, ezta kuota berezirik behar. Gai izan behar dugu guk nahi dugun lanpostuetara iristeko gure baliabideei esker gerora gure lorpenekin pozik sentitu ahal izateko.

Marie Curie izan zen erradiazioaren inguruko zientzialari aitzindaria, bi nobel sari irabazi zituen, bata fisika eta beste kimikarengatik, honetaz gainera, lehenengo emakumea izan zen Pariseko unibertsitatean klase eman zuena. Bere hitzetan (De la Torre, 2019):

- Bizitza ez da erraza gutako inorentzat, baina... zer axola du! Ekin behar da eta, batez ere, bat berarekiko konfiantza izan. Hornitua sentitu behar da gauzaren bat egiteko eta gauza horretara heldu behar da, kostatzen dena kosta arren.

Kontuan izan behar dugu, Curie-k hau esaten zuela guretzat hain ezaguna den "beirazko sabaia", harri harresi bat zenean.

2. TAULA: Unibertsitatean matrikulatutako ikasle kopurua titulazio eta sexuak bereizita

TITULAZIOA	GIZONEZKOA	EMAKUMEZKOA	GUZTIRA
Ingeniaritza eta arkitektura fakultatea	2.898	1.040	3.944
Osasunaren zientzia fakultatea	264	912	1.176
Gizarte zientzien fakultatea	446	1.061	1.507
Ekonomia eta enpresa fakultatea	1.945	1.664	3.609
Heziketa fakultatea	381	1.275	1.656
Medikuntza fakultatea	381	932	1.313
GUZTIRA	6.315	6.884	13.199

Iturria: Zaragozako unibertsitatea, 2019 (moldatua).

Gaur egun, emakume gehiago graduatzen dira unibertsitatean. Egia da, badaudela hainbat gradu non gehiengoa gizonezkoan diren, baina bai da egia ere, badaudela hainbat gradu non gehiengoa emakumezkoak garen, ordea, arazoa beti sortzen da emakumezkoen erabakiekin. Emakume bati beti esaten zaigu gehiengoa gizonezkoak diren gradu bat egin beharko genukeela, baina gizonezkoek ez zaie inoiz ere esaten gehiengoa emakumezkoak diren gradu bat egiteko.

Antzeko zerbait gertatzen da lanpostuekin. Emakumezkoek "gizonezkoen lanpostuak" kontsideratzen diren horietan sartzeko esaten zaigu, esaterako enpresaritza mundua, baina ez zaigu esaten ordea mina eta obrako lanetan sartzeko. Berdintasuna bakarrik komeni denean eskatzen da .

Orokorki, gizonetzkoek arriskuarekiko higuin gutxiago dute eta honen ondorioz da postua altuak zein baxuak beraien esku izatearen arrazoia. Elena Cloning-ek ondo zioen bezala, badaude talentu askoko gizonak baina baita ere ergel hutsak direnak. Emakumezkoak ordea, orokorrean oreka batean mantentzen gara (De la Torre, 2019).

Hau aldatu daiteke? Noski, baina hau aldatuko da sozietate zibilak nahi badu eta ez da izango instituzioen behartutako zerbit.

2. Emakumezkoak lege bereziak behar ditugu

Bortizkeria legearen arabera, gizonetzko batek emakumezko baten aurka bortizki erantzuten badu motibazio baten ondorioz izango da, hau da, matxismoa (BOE-A-2004-21760). Honako hau faltsua da. Matxismoa izan daiteke gizonetzko batek bikote baten barrenean emakumezko bat erasotzeko faktorea, baina ez da faktore bakarra eta ez dago beti bertan. Genero bortizkeria izena eman zaio ere gizon bat, bere emaztearen erasoaren aurrean bortizki erantzuteak, beti ere emakumea izanik borroka hasi duena. Pentsatzeak emakume batek, fisikoki edota psikologikoki ezin diola minik egin gizon bati, hori ere matxismoa da.

Honen ondorio da, tratu txarrak jasaten dituen gizon batek zailtasun handiagoak izango dituela salatzeko orduan, ez baitiote sinestuko eta segur aski gainera barre egingo diotelako, nola ez bere maskulinitatea eztabaidatuz. Hau ere arazo bat da.

Emakumezkoak min egin dezakegu. Egia da, lesbianen arteko harreman batean hauek ere tratu txarrak jasotzen dituztela eta naturala denez baita gay harremanetan ere. Tratu txarrak jasaten dituen emakume lesbiana batek, laguntza gutxiago jasoko ditu estatuaren partetik hain barneratuta dugun genero bortizkeriaren rol horien barruan ez sartzeagatik. Ez genituzke biktimak sexuaren, arrazaren, orientazio sexualaren, etabarren arabera desberdin behar, biktima direnei berdin tratatu beharko genieke aurreko guzti hauek alde batera utzita.

Estatistikoki frogatuta dago gizonetzkoak indar hilgarria erabiltzeko gaituagoak direla eta emakumezkoak ordea, zeharkako erasoetan. Honek ez du esanahi gizonetzkoak biktima, gutxiengoa izanik ere, bigarren kategoria batera jaitsi edo baztertu behar direnik.

Elizabeth Cady Stanton-en hitzetan (De la Torre, 2019):

- Ez ditugu zuentzat egin direnak baina lege hobeagoak eskatzen. Ez dugu beste babesik behar egungo legeak zuentzat ziurtatzen dituztenak baino.

Espanian, mundu mailan segurtasun gehien duen herrialde izanik, iristen ari gara puntu batera non feminismo hegemoniakoak izuaren diskurtsoa erabiltzen duen eta toki ez mistoak sortzen ari diren gizonetzkoa arrisku potentzial bat bezala irudikatuz.

Generoaren feminismoaren diskurtsoak "ez du ausarta izan nahi, librea izan nahi dut", kontraesan bat da. Ez dago sozietaterik arriskutik kanpo dagoenik eta segurtasun total

bat lortzeak babes instituzionalaren bitartez autonomia guztia kenduko liguke estatu totalitarioaren mendeko bilakatuz.

Feminista hegemonikoak matxismoaren aurka borroka egiten dute aipatutako puntu hauetaraino handizkatuz, honekin lortzen dutena da, emakumezkoen papera herrialde matxistenen antzera irudikatzea eta horrela erakustea sozietateari, izaki ahul eta babesgabeak izango bagina bezala.

3. ENPRESAREN GIZARTE ERANTZUKIZUNA (EGE)

Honako atal honetan, gauzak zertxobait aldatuko dira. Beti ere aurretik aipatutako feminismoaren inguruko argudio guztiak oinarri izanik, zati honetan historian zehar horren esanguratsua izan den emakumearen paperak lan munduak gaur egun enpresetan duen garrantzia aztertuko da. Baina hori baino lehenago, hainbat definizio eta adierazpen egitea beharrezkoa da gauzak argi geratu eta errazago ulertu ahal izateko.

3.1 INGURUNE SOZIOEKONOMIKO ALDAKORRA

Stakeholder eta enpresaren gizarte erantzukizunaren inguruan hitz egiterakoan, beharrezkoa da zein egitura sozioekonomikotan kokatuta gauden jakitea.

Jakin behar dugu, 70 eta 80. mendeetan zehar enpresek erantzukizunaren inguruan zuten ikuspegia ezberdina zela gaur egungoarekin alderatzen badugu, gainera, garai haietan pentsamendu liberalak oso indartsuak ziren eta enpresek, gizarte erantzukizuna mozkinak lortzera mugatzen zuten. Denbora tarte honetan "enpresaren gobernu ona" moduan kontsideratzen zen, hau da, ongizate orokorrean lagunduz zergak ordainduz, lanpostu berriak sortuz, etab.

Hala ere, 80.hamarkadan gauzak aldatuz joan ziren eta garai honetan hasten dira erantzukizun sozial kooperatibo eta giza enpresaren aldeko kezkek.

Momentu honetatik aurrera, bereziki gaur egun, gizarteak duen egonezina erakuts dezake eskandalu finantzario eta enpresen kontabilitate, ala nola, ekologiaren hondatze, baztertze sozial edo giza eskubideekin zerikusia duten errespetu faltan inguruan. Horregatik, garai hauetan enpresek beraien ospea zaindu eta gizartearen aurrean arduradun direnaren irudia baliozkotzea garrantzitsua da beraiantzat (AECA, 2007).

AECA-k (2007) bere 43 zkia duen dokumentuan argudiatzen duen moduan, enpresak joera liberalizatzaile eta desregulatzailak uztartu behar dituzte, kohesio soziala mantendu eta handitzeko beharrezkin, bereziki Estatuaren esku hartzea txikiagoa denean eta enpresa politikek eragin handiagoa dutenean hiritarrengan. Horregatik,

eskandalu finantzario handiek frogatu dute, informazio finantzarioa erraz aldatu eta manipulazio tresna bat bezala erabilia izan daitekeela.

Honen aurrean, herritarrek antolaketei erantzukizun handiagoa eta gardentasuna eskatzen dizkiete hauei konfiantza sortzera eta gizartearen aurrean legitimatzera behartuz, aldi berean, stakeholders desberdinen arteko errenten banaketa izan daitezkeen gai korapilatsuak tratatuz.

Hau honela izanda, kapital-merkatuen indartzea eta inbertitzaileen hedapenak gaurko merkatuaren integrazioan, EGE enpresaren modelo finantzarioaren zerbitzura kokatzeko joera dago.

Horrela, EGE-a errentagarri kontsideratzen da (*business case*) eta geroz eta garrantzitsuagoa bereziki inbertitzaile instituzionalentzat, enpresari lehiatzeko abantailak lortzea baimentzen dion tresna estrategikoa bezala kokatuz akziodunentzat AECA-k izan ditzaken baliozko sorrera handiagoan eragina izanik (2007):

- "Inbertitzaileak eta baliabide finantzarioak erakartzea, errentagarritasun finantzarioa eta burtsaren gaineko inpaktu positiboari esker.
- Ustiapenen, atzerapen eta interes-talde desberdinen gatazkengatik arriskuen kostu murriztapena.
- Langile kualifikatuak hartzea eta atxikitzea, talentua, motibazioa eta berritzeko ahalmena izanik. EGE-ak transmititzen dituen balioek erakarrita sentituko diren langileak izango dira ere.
- Beste merkatu batzuetan sartutako produktu berriko sorrera, merkataritza-bereizkuntza eta bereziki bezeroen stakeholders-en lotura emozionala.
- Konfiantzaren bidez ukiezineko sorrera, merkataritza-irudi ona eta ospea.
- Erregulazioa publiko gutxiago jarduera ekonomikoetako eta erregulazio handiagoa enpresetan (*soft* erregulazioa). Herrialde batzuetan, EGE-a erabilera botere publikoetan edo erakunde sozial zehatzetan eragitera heltzen da, baita ere, iritzi publiko bultzatzeko, beti ere merkatu libre eta jabetza pribaturako joera argi batekin.
- Proiektuetarako finantzaketa aurkitzeko erraztasun handiagoak. Munduko Bankuak eta Europako Bankuak Berreraikuntza eta Garapen sozialak eta ingurumen arriskuak kontuan hartzen dituzte maileguen eskaeren ikerketak egiteko orduan."

3.2 BOTERE PUBLIKOAK ETA ENPRESAREN ERANTZUKIZUN SOZIALA

EGE-ak gobernatzeko era berri bat ekartzen du, bai enpresatik kanpora dagokionez eta baita ekonomiko, sozial eta ingurumen aldetik. Mugak ezartzeak politika eta sinadura estrategia kaltetzen dituzte, baina honek ez du esan nahi botere publikoan eraginik ez duenik, mugak hauek ere kaltetzen baitituzte. Jada aipatu dugun bezala, EGE-ak erronken eta aukeren agerpenak espazio publikoari eragiten dio, proposamen politiko argia egitera behartuz Administrazio Publikoari gai honen inguruan.

1. IRUDIA: EGE egitura orokorra eta bere dimentsioak



Iturria: Velasco et al., 2015.

Halaber, Europar Batzordeak formulazioa sustatu eta praktikan jartzen ditu EGE-tako politika nazionalak, beti ere, erlazionatutako politikekin eta nazioarteko kodeekin harremana izanik (Velasco et al., 2015).

Egoera honen aurrean, Administrazio Publikoak hartu behar dituen funtzioei buruz bi ikuspegi agertzen dira EGE-ari dagokionez; batetik, borondatezko enpresa praktikak sustatzea pentsatzen du, eta bestetik, sarrera neurriak barneratzean.

Lehen ikuspuntutik, nahitaezko izaera duten elementuak EGE politiketan sartzearen gertaerak desnaturalizazioa ekarriko luke, EGE araudiaren eskaerak bukatzen dituzten tokian hasten direnez gero. Honen aurrean, botere publikoek paper bat izan dezatela espero da EGE-ak bultzatu eta hedatzeko.

Bigarren ikuspuntuak babesten du Administrazio Publikoek erreferentzia-marko zehatza ezarri behar dutela potentzietarako eta enpresa-kontzeptu berri hau babestu. EGE-aren orokortze joera berriak Estatu kontuen garrantzia hartu du, eskari publikoak arduratuz bere politika ekonomikoaren helburu garrantzitsua izanez lortzen du (Velasco et al., 2015).

AECA (2007)-ren arabera, "Munduko Bankua diktatzen duenarekin, Lozano-k eta beste batzuk (2005) RSC kontuetan Administrazio Publikoaren lau funtzio posible identifikatzen dituzte: behartzea, erraztea, laguntzea eta bultzatzea". Jarraiki, eskema bat eransten da honi buruz.

3. TAULA: *Sektore publikoaren funtzioak*

BEHARTU	Beharreko eta kontroleko legeria	Erregulazioa eta ikuskapena	Zigorak eta legezko sustagarri fiskalak
ERRAZTU	Jarduera erraztaile legeria: Euskarri finantzarioa	Sustagarri-sorrera: kontzientziazioaren handiagotzea	Gaitzea Merkatu-akuilatzea
LAGUNDU	Baliabide konbinazioa	Stakeholders-en inplikazioa	Elkarrizketa
BULTZATU	Euskarri politikoa		Difusioa eta onarpena

Iturria: Lozano et al., 2005.

Lehenengo funtzioan, hau da, "behartzekoa", gobernuko izakien enpresa jardueraren jarraibideak defini ditzakete marko legalaren barnean. Nola? Estandar minimo batzuk ezarriz eta hauek betetzearen kontrol bat eginaz, lan hauetarako hitzarmenak, gardentasuna eta kudeaketa memoriak eskatuz (AECA, 2007).

Sektore publikoak ere "erraztu" posizioan egon behar du, lagundu eta sustatu egin behar du, sozialki enpresen arduradunak diren portaerak hedatu, bultzatu eta jarduerak posible egin. Bere aldetik, erakunde publikoak aktoreen inplikazioa modu anizkoitz batean estimulatu ditzake EGE-aren gai zerrendan: enpresak animatuz, ikerketarako funtsak emanez, herritarren kontzientziaziorako kanpainak eskainiz, bultzatuz eta kontsumo sozial arduratsu bat sustatuz: kredituak ematea sustatuz EGE markoa duten enpresetan, etab.

Gainera, botere publikoek enpresa-autorregulazio sektorialeko neurriak sustatu ditzakete sentsibilizatuz, eratuz eta praktika onak enpresetan trukatzuz, horrela elkarrizketan ari diren enpresen eta sozietatean interesa duten alderdien garapena erraztuz (AECA, 2007).

Plano praktikoan, Europako Gobernu askok hainbat politiken bidez EGE jarduerari hasiera eman diete, beti ere dagozkien jarduera horiei gehienetan nahitaezkotasun izaera hartu gabe. Animatzen, errazten eta modeloen aplikazioa eta EGE paperari laguntza dinamizatzean zentratu dira Administrazio Publikoak izanik funtsezko papera (AECA, 2007).

Hau esanda, susma dezakegu araudi zehatzen eta zabalen sarrerak derrigorrezkoa RSC kontuetan betetzeko, ez direla egokienak eta bideragarrienak.

Hala ere, badaude bi gobernu dimentsio eta erantzukizun soziala duten konpainiak zeinak perspektiba berriekin arautu behar diren.

Batetik, EGE-aren eremuaren arabera enpresen informazioa, kanpoko agente baten bidez kalitate ziurtagiria eta EGE-etako memorien egitasuna publikoarentzat argitaratzen direnak, baina bereziki interesatuei zuzenduta doazenak. Bestalde, merkataritzako sozietateen gaineko legeria hobetu behar du EGE-aren garapenerako aukera handiagoak baimentzen dituzten legeak sartuz (AECA, 2007).

AECA-ren adibideari arreta ipiniz, Sozietate Anonimoen (S.A.) kasuan hainbat aldaketa egin litezke hainbat helburu lortzeko, hurrengoak izan daitezke (AECA 2007):

- Borondatezko espezifikazioa interes sozial zabaleko bere estatutuetan baimentzea. Sozietate Anonimoko Legearen 127 artikulua *bis*-en interes sozialen inguruko definizio ez oso argia emateak, maiz Sozietate Anonimoak orientazio finantzari kontraktualista aldera oker daitezten eragiten du organiko instituzionalistara beharrean (azken hau errazago estekagarria EGE-arekin). Haien adibidea bat Bateratutako 2006ko maiatzaren gobernu oneko Kodeak diktatzen dutena "interpretazio kontraktualista batengatik, enfasia jarriz akziodunen interes komunetan edo, nahiago bada, akziodun komunen interesetan". Hala ere, eta Esteban Velasco-n (2005) oinarrituz AECA (2007) sostengatzen duen bezala "eztabaidatu daiteke egungo interes sozialeko definizioak duen garrantziaren inguruan, bereziki, dituen aurrekariak eztabaida parlamentarioan ikusita".
- Edozein aukera sartzea S.A.-tarako, organo bakarrarekin (*monista* bezala ezaguna) edo birekin "duala" -zuzendaritza-kontseiluarekin eta kontrol-batzordearekin, Europako zenbait herrialdetan egoera komunak izanik. Gertaera honek, stakeholders desberdineko parte-hartze posibleei lagunduko lioke kontrol batzordean.
- Informazio betebeharrak kontseilari betearazle eta ez betearazleen artean ezartzea, bereziki lehenengoetatik bigarrenetara eta bigarren hauek lehenengo hauei behar duten informazioa eskatu ahal izateko aukerarekin.
- Administrazio-kontseilua sozietate anonimo preziatuetan sortzeko nahitaezkotasuna jartzea. Harrigarriena, horrela dela herri guztietan, baina Espainian. Honek dakarki S.A. bat egon litekeela administratzaile bakar batez zuzendua.

Estatuak, bere aldetik, liderra izan behar du bere jarduera guztietan jokaera arduratsuago bat jarraituz bai ekonomian, enpresetan eta organismoetan. Administrazio Publikoak, aktore sozial nagusi bezala, gardentasun politikak eta *reporting*-ak, lan-harremanak, gutxiengoaren integrazioa, funts publikoen kudeaketa... diseinatu behar ditu EGE gakoan. Erantzukizun sozial hau burutzeko beharrezko egitura antolatu daiteke batzorde edo EGE-etako eremu administratibo batekin edo koordinazio teknikoaren eta Administrazio Publikoaren erantzukizun sozialeko politiken sustapena eta garapena (AECA, 2007).

Administrazio Publiko espainiarra deszentralizatua izatean, logikoa da EGE-etako politiko publikoak koordinatzea Administrazioko plano ezberdinetan, beti ere ahaztu gabe Gobernuaren eta enpresen artean bitartekari lanetan parte hartzen dutenak. Hauek dira topaketa espazioak, egiaztatze aukerak eta proiektu aman komunak sortzeaz arduratzen diren organizazioak.

3.3 KONTZEPTUA ETA DEFINIZIOA

RSE edo baita ere Responsabilidad Social Empresarial edo euskaraz, Enpresaren Gizarte Erantzukizuna bezala ezaguna zaiguna, indarrean dauden legeak betetzeko betebeharra izateaz gain, bere gobernuaren borondatezko integrazioa eta kudeaketa, bere estrategia politiko, kezka sozialen prozedura, lan egoerenak, ingurugiroarenak eta harreman eta interes taldeen elkarrizketen bitartez sortzen diren gizabanakoen eskubideen errespetua, hauen eraginaren ondorioa beregain hartuz. Enpresa bat sozialki arduratsua dela esango da, hauek egoki erantzuten dutenean interes taldeek funtzionamenduaren inguruan dituzten itxaropenen inguruan (Congreso de los Diputados, 2006).

Kontratazioko praktika arduratsuak, bereziki ez diskriminatzaileak, gutxiengo etnietako kideen, adin handiko langileen, emakumeen, iraupen luzeko langabeen eta kaltetutako pertsonen kontratazioa erraztu zezaketen. Aipaturiko praktikak, funtsezkoak dira langabezia murrizteko, enplegu tasaren igoera emateko eta europar enplegu estrategian aurreikusitako baztertzeko sozialaren aurkako helburuak lortzeko (Libro verde, 2001).

Konposizio sozial honen onarpenak eta gizarte balio batzuekiko konpromisoak, enpresen jarrera koherentea bultzatzen dute etekin ekonomiko hutsa lortzeki harantzago doazen aurkezpenekin.

Zein dira enpresaren erantzukizun sozialaren misioaren funtsezko elementuak? Sozietatearen hobekuntza, osatzen duten pertsonen garapen pertsonala eta ingurumenarekiko ardura bere jarduerak garatzen dituzten bizi ingurune bezala. Horrela, EGE-ak enpresaren eraginaren inpaktua kontuan hartzen du hiru dimentsiotan: ekonomikoan, sozialean eta ingurumenean, beti gogoan izanik helburu nagusiak; balioen epe luzerako sorrera eta garapen jasangarria (Velasco et al., 2015).

2. IRUDIA: Enpresaren gizarte erantzukizuna eta korporatiboaren arteko lortura



Iturria: Velasco et al., 2015.

Erantzukizun sozial korporatiboaren definizioaren esan nahi zehatzari dagokionez, esan beharra daukagu ez dagoela era bakarrean benetakoa den definiziorik kontzeptuarentzat.

Honen aurrean, Espainiako Kontabilitate Elkarteak eta Enpresa Administrazioak (AECA) hiru onarpen posible eskaintzen dizkigu (AECA, 2004):

- "Erantzukizun sozial korporatiboa enpresen borondatezko konpromisoa da gizartearen garapenarekin eta ingurumenaren babesarekin, bere konposizio sozialetik eta elkar eragiten duten pertsona eta talde sozialenganako portaera arduratsu batekin".
- "Erantzukizun sozial korporatiboak bere arreta interes taldeen beharren asetzean ezartzen du zenbait ekintzen bitartez, non lortzen diren emaitza hauek neurtu, egiaztatu eta behar bezala jakinaraztera eman behar diren".
- "Erantzukizun sozial korporatiboak ezarritako legezko araudia eta epe motzean emaitza ekonomikoaren lorpen soila baina haratago doa. Erabakiak hartzeari eta antolaketa guztiaren operazioei eragiten dion antolaketa estrategiko bat suposatzen du, epe luzera balioa sortuz eta lehiatzeko abantaila iraunkorren lorpenari nabarmen lagunduz".

Baina termino honen inguruan historian gu kokatu ahal izateko, esan, Bowen-ek 1953. urtean "Responsibilities of the Businessman" liburua argitaratu zuenetik, ikerketa alor hau nabarmen hazi eta egun, teoria, ikuspegi eta terminologia desberdin ugari erabiltzen direla. Sozietatea eta negozioak, alderdi sozialen kudeaketa, politika publikoa eta enpresena, kontuak ematea edo stakeholders-ak kudeatzea dira gizarte erantzukizun terminoarekin harremanetan dauden adibide batzuk (Camacho et al., 2013).

Hainbat teoriak ikuspegi ezberdinak konbinatzen dituzte eta terminologia berdina erabiliz esanahi ezberdinak ematen dituzte. Votaw-ek 1972. urtean baieztatu zuen EGE-ak bazuela esanahi bat baina ez zela beti berdina denentzat. Batzuentzat legezko erantzukizunarekin zetorren bat, beste batzuentzat etikatik begiraturik, sozialki arduratsuak izatearekin zuen lotura. Hirugarren batzuentzako, arduradun izatearen esanahia, kontzientzia sozialarekin eta karitatezko ekarpenekin parekatzen zen (Camacho et al., 2013).

Beraz, ikusi dugun bezala EGE-a modu ezberdinetan defini daiteke, baina badaukate gauza bat ama-komunean hauek guztiak, egun lau talde hauetan sailkatzen direla (Velasco et al., 2015):

- 1.- Teoria instrumentalak: EGE-a etekinak lortzeko erreminta estrategiko bat bezala ulertzen dutenak, hau da, epe luzeko onurak produzitzea dutenek helburutzat. Teoria hauetako ordezkari aitzindaria Friedman (1970) da, non berarentzat, enpresa batek duen erantzukizuna gizartearekiko akziodunen onuren maximazioa den. Hala ere, teoria talde honetan elkarrekin bizi dira lehiatzeko abantailak lortzeko ikuspegi estrategikoak, baliabideetan eta ahalmenetan oinarriturikoak. Azkenik, Varadarajan eta Menon (1988)

bezalako egileak elkartuko lirateke, marketin tresna bezala, ekimen altruista eta sozialak ezartzen dituen marketin ikuspegiarekin.

2.- Teoria politikoak: Betebehar sozialak onartzera edo lankidetzaz sozialeko ekimenetan parte hartzen dutenak eta enpresa boterearen erabilera erantzukizunez erabiltzen duten haiek. Teoria talde honen azpian aurkituko genuke konstituzionalismo korporatiboko ikuspegia, EGE-a enpresek duten boteren ondorioz agertzen dela kontratu sozialaren ikuspegiarekin, enpresaren eta gizartearen arteko kontratua onartzen dutelarik eta hiritartasun korporatiboko ikuspegiarekin, non enpresa banako bat bezala ulertzen den gizartearen parte-hartzearekin.

3.- Teoria integralak: Enpresak gizartearen mende daudela bai hauen jarraitasun eta hazkunderako, eta beraz, eskari sozialak osatzen dituztela argudiatzen dutenak. Lau ikuspegi ezberdinetan bana daiteke: alderdi sozial haiei erantzunez prozesu korporatiboekiko kudeaketa ikuspegia, erantzukizun publikoko ikuspegia legeak hartzen direlako enpresa-errendimenduetako erreferente bezala, beren interesak enpresan garrantzitsutzat jotzen dituen stakeholder-etako ikuspegia eta enpresa-errendimendu sozialeko ikuspegia, legitimitate sozial alderdi sozialetarako egoki erantzutea bilatzen duena.

4.- Teoria etikoak: Gizartea eta enpresak balio etikoez mihiztatua daude eta beraz, EGE-aren etikaren perspektiba non enpresek erantzukizun sozialak hartu behar dituzten beste betebehar batzuen gaintik eta bidezko sozietateri lagundu behar dioten etikoki zuzena eginez. Bilduko lukete: Ikuspegi arauemailea stakeholder-en teoria, stakeholders-etarantzko betebehar fiduziariorak hartzen dituenen, giza eskubideetan oinarritutako markoekin, eskubide unibertsaleko ikuspegia; garapen jasangarriko ikuspegia, giza garapena egungo eta etorkizuneko belaunaldiak kontuan hartuz lortu nahi dueneko; eta Ondasun erkidearen ikuspegia, sozietatearen ondasun erkiderantz orientatuta.

Gaur egun, enpresek aurka egin behar dieten erronka garrantzitsuenetako bat kalifikatutako langileak erakartzea eta beraien zerbitzuetan mantentzea lortzea da. Testuinguru honetan, neurri egokiek barneratu zitzaizketen ikasketa iraunkorrak, langileen erantzukizun handiagoa, enpresako informazioaren hobekuntza, lana, familia eta aisiaren arteko oreka handiagoa, giza baliabideetan aniztasun handiagoa, ordainketarako, emakumezkoen gaitasun profesionalerako, etekin etako edo enpresaren akzioetan parte hartzeko, etab (Libro verde, 2001).

3.4 ENPRESAREN GIZARTE ERANTZUKIZUNAREN ARRAZIOA

Atal honetan, erantzukizun sozial korporatiboaren aldeko argudioak aurkeztuko ditugu *Triple Botton Line (TBL)* kontuan izanik, dimentsio ekonomikoa, dimentsio soziala eta ingurumen dimentsioa kontuan hartuta.

TBL hasiz, kontutan izan behar dugu *Negozio Iraunkor* terminoa EGE-a behar dena bezala ulertzeko gakoak baita. IESE, Ingurune Fundazioak eta PWC-k Espainian garatutako enpresa iraunkorren gobernu kodearen arabera, enpresa iraunkorra hurrengo balioen printzipioak betetzen dituen hura izango da: jasangarritasuna, epe luzeko ikuspegia, aniztasuna, alderdi interesatuekiko elkarrizketa irekia (stakeholders), segurtasuna eta erantzukizuna (De la Cuesta, 2005).

Enpresek, beraien jarduerak garatzen dituzten aurreko paragrafoan aipatutako hiru dimentsioekin, ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa.

- Dimentsioa ekonomikoa: Enpresa guztiek etekinak bilatzen dituzte, baina ez dituzte lortzen edozein prezioetara, EGE-a barneratzen duten enpresak modu etiko batean helburuetara iristen saiatuko dira. Horretarako, enpresak bezeroei beren produktuen gaineko informazio osoa eta argia eman beharko diete, publizitate engainagarria erabili gabe eta langileei sektoreko eta enpresaren jardueraren araberrako bidezko soldata ordainduz. Halaber, errespetatu egin beharko ditu hornitzaileekin dituen akordioak, delitu fiskalak saihestu eta langileek enpresaren bilakaeraren partaide egin (Libro verde, 2001).
- Dimentsioa soziala: Enpresak gizarterantz egiten duen ekarpenari buruz aritzen da, gogoan izanik komunitatea eta langileak eta ez gizartearekiko izaki independente bat bezala jokatzuz (De la Cuesta, 2005).
- Ingurumen dimentsioa: Enpresaren jarrera baliabide naturalak aurreztean nabarmentzen da, esaterako energia, ura, poluzio baxuko ekoizpen prozesuaren aukeraketa, poluzioa gutxitzeko hondakinak erabiltzea, birziklatzea, oro har, enplegatuen eta komunitatearen arteko praktiken heziketa eta sustapena. Onuragarri izan daiteke enpresarentzat dituen gastu energetikoak eta hondar ezabapenekoak txikiagotzea, enpresa ezberdinek zehaztu baitute, lehengai kontsumo txikiago batek errentagarritasuna eta lehia handitu dezaketela (Libro verde, 2001).

Kokatzeko egokia litzateke enpresa zahar ereduak zein zen aurkeztea. Lehen, enpresa batek etekina edo onurak maximizatzea zuen helburu beti ere akzionista baten ikuspuntutik eta nola ez epe motzean, gaur egun dagoeneko egiaztatu dugun moduan, efektu negatiboak izan zituen gizarterako eta gehien bat gutxiengo akziodunek beraien ikuspegia epe luzera kokaturik. Halaber, handitu egin da giza kapitalaren protagonismoa eta hau hornitzaile sare onak eta merkataritza bazkideak izatean datza.

Honela sortu zen laurogeiko hamarkadan, zehazki 1984an, Freeman-en Stakeholders teoria zeinetan stakeholders-ak definitzen dituen: "Korporazioko asmoen lorpenak eragin diezaiokeen edozein talde edo banako. Stakeholders barnean sartzen dira langileak, bezeroak, hornitzaileak, akziodunak, ambientalistak, bankuak, gobernu edo korporazioari lagundu edo kaltetu dezaketen beste talderen batzuk". Funtsean, teria honek ideia berri bezala berezko egitura estrategikoaren sorreraren ideia barneratzen du negozioarako eta, beraz, gizarterako, interes taldeekiko konpromiso aktiboaren bidez. Honekin lortuz, antolaketak jarrera errektiboa izan ordez proaktiboa izatera. Teoria honen argitalpenaren ondoren, prozedura ugari idatzi dira korporazio mailan harreman ona izatearen inguruan, stakeholders-arekin enpresak dituen zalantzen inguruan erantzun posible bat aurkitzeko, esaterako, klima aldaketa, langileen lan egoera, etab.

Ikus ditzagun orain EGE-ak sortzen dituen eztabaida desberdinak:

→ Auzi morala: Sarreran aipatu bezala, egun enpresak eta antolaketa ekonomikoek beren jardueren ondorioz sozialki eta ingurumenean izandako inpaktuari esker daukate garrantzia sozietatean (De la Cuesta, 2005).

Honen ondorioz, azken urteetan herritarren gain pentsamendu berri bat gailendu da non, eredu ekonomiko eta sozialaren alde egiten duten interes kolektiboa indibidualari nagusitzen zaiolarik. EGE-eko ekintzaileen artean aurkitzen dira natura eta giza eskubideen defentsarako antolaketak, antolaketa erlijiosoak, etab. Antolaketa hauek ahulenen eskubideak eta globalizazioaren eta merkatuaren liberalizazioaren kontraesaneko efektuengatik kaltedunak babesten dituzten gobernuak eta enpresei esku hartze sozial handiago bat eskatuz (De la Cuesta, 2005).

Azken finean, puntu honetan eztabaidatzen duena morala da, hots, etikoa ahal da kostuak murrizteko adingabeak esplotatzea laneko gizapetiko baldintzetan? Morala ahal da baso-soiltzea, kutsatzea edota osasunerako kaltegarriak diren ondareak produzitzea? Enpresari guztiek egin behar izango lukeen galderak dira hauek.

→ Negozioen auzia: *Business Case* terminoaren barnean, akziodunen eta gestoreen EGE-aren inguruko iritzia onuragarria izatea bilatzen da honek etekinak ekarri ditzazkelako negozioan eta enpresan, beti ere enpresak beren Stakeholders-ekin dituen kalitate lotura eta emaitza ekonomikoetan oinarrituz, ala nola, EGE-aren garrantzian stakeholders-en interes pertsonaletan nahiz orokorki sozietatean (De la Cuesta, 2004).

Win-win batean datza, epe luzera erabilitako baliabideen itzulera maximoa lortu nahi bada beharreko arreta jarri behar zaio kapital sozialari, pertsonalari, nahiz intelektualari. Geroz eta gehiago, langileek, akziodunek, zein bezeroek

merkaturatzen zailak diren eta kanpoko ospea ekartzen duten aktibo ukiezin hauek gehiago balioesten dituzte (De la Cuesta, 2004).

Oso garrantzitsua da langile onak lortu eta mantentzea, motibazio handia eta berrikuntzarako gaituak izan daitezten EGE-arekin lotutako balioak erakarriak sentiaraziz azken hau hornitzaileei ere aplikagarria izan dadin (Rodríguez, 2007).

Gainera, motibazio gehigarri bat ere egongo da erantzukizunen jokatzeko, etekinak estimulatzerakoan enpresek beregandik estrategiak hauek barneratu beharko dituzte. Honekin, aipaturiko estrategien borondatezko altxatze eta altxatze proaktiborako abantailak agertzen dira, eko-eraginkortasuna izan daitekeen bezala zeina EGE-aren bitartez eraginkortasun eza eta ingurunearen gaineko inpaktu negatiboa txikiagotzen duen, enpresak baliabideen kudeaketen onuradun izanik kostuen aurrekia ekartzen duenez gero (De la Cuesta, 2004).

Halaber, burtsa-indize etiko edo jasangarritasun etikoa eta beste merkatu batzuetako benchmark-en arteko konparazioa egin duten ikerketa ezberdinek adierazten dute, frogatu da beren ingurumen sozialaren inguruan neurriak hartu eta performance-n inguruan informatzen duten enpresek kotizazio hobekak lortzen dituztela gainerako enpresek baino (Rodríguez, 2007).

→ Auzi ekonomikoa: Perspektiba makroekonomiko batetik hitz eginez, EGE-aren irizpideek garapen jasangarri eta planeta orekatu baterako kudeaketa laguntzen du. Gure planetarentzako beharrekoa da ondasunak modu iraunkor batean sortzeko ahalmena izatea beti ere baliabide naturalak agortu gabe eta ingurumen-oinatza maximoan txikiagotuz. Horretarako, prozesuak hobetzea beharrezkoa da, baina galdera bat suertatzen zaigu: nola hobetu beharko lirateke prozesu hauek? Estatu batzuek ez dute interes handirik berotegiko gas-isuriak kontrolatzean bere merkatu-kuotaren murriztapena eragin izan dezaketela interpretatzen baitute edota bere lehia mailetan, politikoki ezin gerta liteke hau jokoan baitaude korporazio transnazional handien interesak. Une horretan enpresa antolaketek beraien erantzukizunari uko egiten die hura kontsumitzaileei emanaz (De la Cuesta, 2004).

Egoera hau ikusita, non daude inbertitzaileak? Honen zeregin nagusia epe motzean ahalik eta errentagarritasun handiena lortzea da eta ez ditu gai hauek gehiegi eztabaidatzen.

Hortik aurrera, kontsumitzaileen eta inbertitzaileen boterea erlatiboa da alderdi ugarien mende baitago, esaterako informazio nahikoa egon dadila, sartzeko erraza, jarrera ez oligopolistikoak, etab. (De la Cuesta, 2004).

Inbertitzaile batzuk dagoeneko kontzienteak dira ingurumen-alderdiak, heziketaren, eraketaren eta I+G-ren garapena bezain garrantzitsuak direla, hauek garrantzitsuak izanik berrikuntzak eta ezaguera-sareak sustatzeko. Pentsioetako funts publikoekin erlacionatutako inbertitzaileentzako ere balio

izango du, balitekeelako kontraesan batean erortzea bere inbertsioekin osasunerako kaltegarriak diren produktuak egiten dituen enpresaren bat sostengatzeagatik, esaterako, tabakoaren industriarekin erlazionatutako enpresak, honi dagokionez izaera honetako enpresaren baten alde agertzekotan, makroekonomikoak izango diren efektuak agertuko lirateke eta beharrekoa izango litzateke hauek saihestea.

Horregatik, jabe unibertsalek egoera honen aurrean negatiboki ongizate sozialean eta ekonomikoan eragina duten enpresetan desinbertitu dezakete edota, haietan egon eta barrutik, jarrerak, balioak eta enpresaren hainbat erabaki aldatzea beti ere bere boterea jabe bezala erabiliaz.

→ Auzi soziala: Autoerregulazten diren eta boluntarioki EGE-aren estrategiak eta kudeaketa-sistemak ezartzen dituzten enpresak izan behar dute. Halaber, gutxiengo jarraibide batzuk izan behar ditu bere jarrera soziala eta ingurumen jokaera izan behar duenaren gainean eta informazioa parte interesatu guztiei iritsiko zaiela bermatzen duen erregulazio minimoa ere.

Une honetara arte, ikuspuntua borondatea izan da, nahiz eta azkenaldian ikuspegia arauaren aldera jotzen ari den (De la Cuesta, 2004).

Hala ere, antolaketek aldetik botere publikoei eskatzen zaie erraztu eta bultzatu egin behar dituztela jarrera arduratsuak.

Lehenago aipatu bezala, bi ikuspegi aurkitzen ditugu bertan, bata borondatezkoa eta bestea arauari jarraiki doana. Lehena, ingurune anglosaxoian jartzen da praktikan eta bigarrena, europar inguruko marko erregulatzaileren barnean kokatzen da, bereziki Frantzia eta Herbehereetan (De la Cuesta, 2004).

Puntu honetara iritsita, eztabaida "zein erregulazio motak sustatzen duen egokiago EGE-a" izatera pasatzen da. Modu horretara, enpresek beren jarduera produktiboa egiten duten bitartean (negozioak), sozietate zibila eta hauen ordezkariak zuzentasuna eta seriotasuna eskatzen dute EGE-a bezalako gaietan badaudelako errespetatu behar diren eskubide minimo batzuk.

Azken finean, honek guztian enpresa-gizarte erlazio batzuk elkar ezartzeko beharra iradokitzen du bi aldeekiko onuragarria izan dadin, interes-talde desberdinen arteko elkarriketak ezartzera helduz bere iritzia eta eskariak ezagutzeko, kolaborazio zehatz batzuk ezarri, etab (Rodríguez, 2007).

3.5 ENPRESAREN GIZARTE ERANTZUKIZUNEN ONUREN GAINEKO ONDORIOAK

Behin enpresaren gizarte erantzukizunak ematen dituen onurak aztertuta, ez litzateke gaizki etorriko eskema moduan eta laburbiltzeko asmotan EGE-ak ematen dituen onurak zeintzuk diren ikustea.

- 1.- Enpresaren lehiakortasuna handiagotzea: EGE neurriak hartzen dituen enpresak, lehiakideengandik bereiztea lortuko du bere merkatuko posizionamendua hobetuz bezero berriak eta bezero zorroa atxikituz.
- 2.- Eraginkortasuna handitzea: Kostuak nabarmen jaitsiko dituzte berrikuntzarekin erlazionatutako alderdiak landuz, esaterako, eko-eraginkortasuna.
- 3.- Enpresaren izena hobetzen du: Enpresaren irudia hobetuko da eta honi esker, aktibo ukiezin bat sortuko da negoziatorako aukera berriak ekarriko dituena.
- 4.- Produktibitatearen hazkuntza: Uka ezina da langileak pozik, motibatuta eta beraien lanpostuetan aseak daudenean etekin handiagoak ematen dituztela eta produktibitatean eraginkorragoak direla, noski, honako hau handituz.
- 5.- Aukera berriak identifikatu: Etengabe enpresa bere buruaz arduratzeak, hau gaindi dadin edo gutxienez saia dadin eragiten du, zeinak hobekuntza puntuak zeintzuk diren aztertuz haiek hobetzen joateko.
- 6.- Arriskuen gutxikuntza: Arduratsua izateak gertaeren ondorioak aurrez ikustea ekartzen du. EGE-aren aplikazioan aurreratutako enpresa hark informazio handiagoa izango du eta horrekin jokatu.
- 7.- Aurreko estrategiak azertu: Ezusteko estrategien agerpena edo helburu aldaketak txikiagotzeko neurria.
- 8.- Gidatutako diseinu baten bitartez, birrantolatzeko ahalmena sortzea.
- 9.- Bezero eta itxaropenen portaera kudeatzea.
- 10.- Aldi goiztiarretik bezeroari prozesuaren diseinuan barneratzea.

3.6 GARAPEN JASANGARRIAREN HELBURUA

Zer dira garapen jasangarriaren helburuak? Garapen Jasangarriaren Helburuak edo baita, Munduko Helburu bezala ezaguna zaiguna 2015an egindako deitura unibertsal baten ondorioz Estatuko Kide guztiek hartu behar izan zuten pobreziari amaiera emateko, planeta babesteko eta pertsona guztiek bakeaz eta 2030erako oparotasunaz goza dezatela bermatzeko (PNUD, 2019).

3. IRUDIA: Garapen jasangarriaren 17 helburuak



Iturria: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019.

Area batean esku hartzeak beste batzuen emaitzei eragingo dietela aitortzen dutenez eta garapenak ingurune jasangarria, ekonomia jasangarria eta jasangarritasun soziala orekatu behar dituelako 17 helburuak integratuta daude.

Inor atzean ez uzteko promesari jarraituz, atzeratuago dijoazten herrialdeen aurrerabidea bizkortzeko konpromisoa hartu dute gainontzeko herrialdeek. Honengatik garapen jasangarriko helburuek hainbat "zero" diseinatu dituzte bizitza aldatzeko asmotan, non aurkitzen diren, pobrezia zero, zero gose, zero HIES eta emakume eta neskatxoek kontrako zero diskriminazio (PNUD, 2019).

Web orrian eta baita ere argazkian ondo begiratzen badugu, ikusten da 5. helburuan genero berdintasuna azaltzen dela helburuetariko bat bezala. Puntu hau interesgarria suertatuko zaigu aurrerago egingo dugun azterketa enpiriko horretan oinarri moduan izateko, beraz helburu hori aipatzeaz gain, sakonki aztertuko dugu hurrengo paragrafoetan zer dioen.

5. HELBURUA: Genero berdintasuna

Emakumezkoen eta neskatxoek aurkako diskriminazio era guztiei amaiera ematea ez da oinarrizko giza eskubide bat soilik, baizik eta gainera erabakigarria da garapen jasangarrian. Behin eta berriro frogatu da emakumeak eta neskek ahalduak efektu biderkatzaileak dituela ekonomia-hazkundera eta munduko mailako garapenera bultzatzen laguntzen duela.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo)-k genero berdintasunari leku zentral bat eman dio bere lanean eta aurrerapen nabarmen bat ikusi da azken 20 urteetan. 15 urte atzera eginez zegoen egoerarekin alderatuz, neska gehiago joaten dira eskolara egun eta

eskualde gehiengoetan genero parekotasuna izatera heldu dira Lehen Hezkuntzan.

Baina nahiz eta inoiz baino emakume gehiago egon lan-merkatuan, oraindik desberdintasun handian daude eskualde batzuetan eta sistematikoki emakumezkoek dituzten lan eskubide berdinak ukatzen zaizkie. Bortizkeria eta ustiapen sexuala, ordaindu gabeko lanen desberdintasuna- etxeko nahiz beste pertsonen kargurakoa- eta eremu publikoan erabakiak hartzerako garaian jasaten den diskriminazioa oraindik oztopo handia izaten jarraitzen du. Klima aldaketak eta hondamenak, emakumeengan eta umeengan efektu neurrigabeak izaten jarraitzen dute, gatazkak eta migrazioak bezala.

Sarbide unibertsala bermatzea ugaltze eta sexu osasunerako eta berdintasunezko eskubideak ematea emakumeari baliabide ekonomikoetarako, lurrak eta jabetzak funtsezkoak dira helburua hauek lortzera eramateko. Egun inoiz baino emakume gehiagok kargu publikoak betetzen dituzte, baina lider bihur daitezten emakume gehiagori adore emateak genero-berdintasun handiagora batera heltzea lagunduko du (PNUD, 2019).

Zifra batzuk (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019):

- ✓ Mundu maila, emakumezkoek 77 zentabo soilik irabazten dituzte gizonen lan bera eginaz, hauek dolar bat irabazten duten bitartean.
- ✓ 3 emakumetatik 1k bortizkeria fisiko edo/eta sexuala esperimentatu dute.
- ✓ Emakumezkoek lurjabeen ehuneko 13 soilik irudikatzen dute.
- ✓ ...

Helburu batzuk (Emakunde, 2018):

- ✓ Praktika kaltegarri guztiak, esaterako haur, goiztiar eta behartutako ezkontza eta ebaketa genital femeninoa bezalakoak ezabatzea.
- ✓ Munduko emakume eta neska guztien aurkako diskriminazio era guztiei amaiera ematea.
- ✓ Emakumezkoen parte hartze osoa eta eraginkorra sustatu eta aukera berdintasuna ziurtatzea erabakitzaile maila guztietan, bai bizitza politikoan, ekonomikoan eta publikoan.
- ✓ ...

Beraz hirugarren puntu guzti honetan ikusi dugun bezala, oso garrantzitsua da denentzat enpresak gizarte erantzukizunak argi eduki eta behar den bezala betetzea, baina horretaz gain ere, garapen jasangarriko helburu hauek zeintzuk diren jakitea, ulertzea eta laguntzea oso beharrezkoa da alde batetik garapen bidean dauden hainbat herrialdeei laguntzeko eta beste batetik ulertzeko, oinarrizko eskubide asko ditugula eta horiek ez direla gutxi batzuen mesederako soilik.

4. STAKEHOLDER EREDUA

Honako atal honetan, enpresak beregain hartzen dituen erantzukizunak alde batera utzi gabe, hauek dituzten Stakeholders-ak zeintzuk diren ezagutuko ditugu eta zertan datzan.

4.1 INGURUNE EKONOMIKO, INSTITUZIONAL ETA SOZIALA

Ingurune sozial, ekonomiko, juridiko eta instituzionalak antolaketan jarduera baldintzatzen jarraitzen dute, ingurunean ematen diren aldaketek helburuetan eta antolaketekin elkar lanean aritzen diren interes taldeen itxaropenak alda ditzakete. Jarraian, erantzukizun sozial korporatiboan eragina duten hainbat ingurune ezaugarri ezberdinak zerrendatuko dira (AECA, 2004):

- Globalizazioa.
- Sektore Publikoaren galera sendoa eta enpresen eraginaren gehikuntza.
- Lana egiteko antolaketa berriak.
- Arazo sozial eta/edo ingurumen arazo ezberdinen ondorioz egindako eskariak.
- Berrikuntza teknologikoa, Internet-aren agerpenaren gako nagusia izan da telekomunikazio sare unibertsalarekin batera.

Jarduera ekonomikoen globalizazioak eragin du, material aurreratuak dauden erantzukizun sozial korporatiboaren konpainiak hedatzea. Halaber, sozietateak ezartzen duen presio handia aipatu behar da globalizazioak ematen dizkigun arazoaren aurrean, bereziki, korporazioen kontzientzia sozial eta ingurumen kontzientzia handiago batekin. Sektore publikoaren jaitziera sendoaren eta sektore pribatuaren hazkunderaren ondorioz, gobernuen portaeraren gaineko sozietate zibilaren presioak antolaketei eta konpainiei hazten doa hainbat korporazioek dituzten eskandalu sozial eta ingurumen eskandaluekin loturik. Sozietateak eta komunikabideen estaldura sozialak bide hazkor bera jarraitzen dute (AECA, 2004).

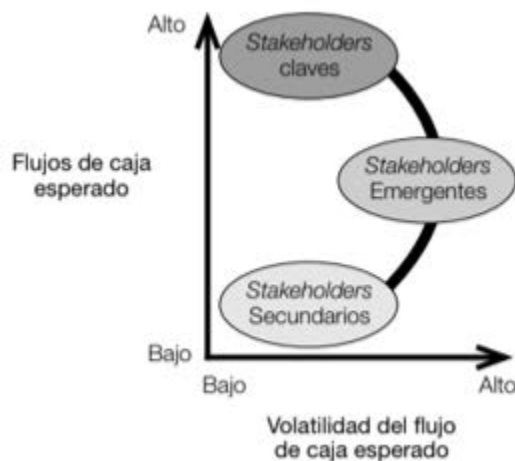
Era berean, akziodunen eta enplegatuen bitartez, hauek egindako presioak praktika hobeen sarrera ekarri du arlo sozialean eta ingurumen arloan.

Berrikuntza teknologikoa garapen jasangarriko elementu bezala dagokionez, teknologia librearen erabilera egokiak egiten duen konpainiak, konpainia arduratsu baten portaera izango duela ulertuko dugu.

Egile batzuen arabera, EGE kontuak kudeatzearen erabaki irizpidea mantendu egiten da inbertsio sozialaren gaur egungo balio garbian. Hau positiboa bada, akzioa egin egiten da. Modu honetan *Cash Flow*-ean gauzatzen dira stakeholders gakoek egindako ekarpenak. Falck eta Hebllich-ek stakeholders lehen kategoria ezartzen dute "stakeholders gako"-etarako enpresan zuzeneko konexioa dutenak sartzen dituzten eta nabarmenki oztoka ditzakete egungo eta etorkizuneko cash flow-ak. Horrela,

beharrezkoak izango lirateke kontuan hartzea EGE-aren akzioen itxarondako gaurko balio garbia ezartzeko orduan. Talde honetan, besteak beste, hornitzaileak, bezeroak eta langile garrantzitsuenak sartuko genituzke (Velasco et al., 2015).

4. IRUDIA: Helburuengatiko kudeaketa lehenetasuna



Iturria: Velasco et al., 2015.

"Ateratako stakeholders"-ak gaurko balio garbiaren gaineko zuzeneko eragina ez duten haiek izango lirateke nahiz eta egoera hau bizkor aldatzeko gai izan. Ateratako stakeholders-etako itxarondako cash flow-aren hegazkortasuna oso altua da eta beraz, erregulariki ebaluatu behar izango lirateke. Etorkizunaren gaineko eragina izabaz dezaketen hornitzaile, ONG eta erakundeen boterea alda dezaketen politikariak sartzen dira. Azkenik, "bigarren mailako stakeholders"-ak ezin dute cash flow-ean epe ertainean eragin eta itxarondako cash flow-aren hegazkortasuna txikia da (Fernández, 2012).

Azken finean, enpresak ez dira munduko arazo guztien arduradunak eta ez dituzte baliabidea guztiak haiek ebazteko. Hala ere, enpresa bakoitzak bere arazo sozialak zeintzuk diren jakin beharko du eta ea laguntzat hornituta dagoen hauei aurre egiteko horrela, etekin lehiakor handiagoak lortu ahal izan ditzan.

Puntu honi amaiera emateko, esan beharra dago enpresen ospea baliotsua den ukiezin batetik hasten dela, bere parametroetan portaera sozial eta ingurumen portarekin duten jarrera sartuz, jabeentzat balio sorrera garrantzitsu bat suposatuz (AECA, 2004).

4.2 INTERES TALDEAK

Interes taldeak, interesdun alderdiak edo stakeholders-ak talde sozialak eta banakoak dira, non modu batera edo bestera enpresen akzioek eragina duten, zeinetan hauek markatutako helburuen lorpenean eragiten dieten zuzeneko edo zeharkako interesak dituzten. Jarraiki, hurrengo tipologiaren arabera bereiziko ditugu, zeinetan garrantzia antolaketaren jarraitasunaren garrantzian egongo den (AECA, 2004).

Gehienetan, barne eta kanpo stakeholders-en artean bereizten da:

- Barne interes taldeak: Antolaketaren egituraren barnean egon daitezkeen enplegatu eta akziodun eta/edo jabeak.
- Kanpo interes taldeak: Antolaketaren barne egituran aurkitzen ez diren haiek, antolaketaren independentziaz harremanak dituztenak. Talde honen parte dira bezeroak, hornitzaileak, lehiakideak, gizarte eragileak, Administrazio Publikoa, Komunitate Lokalak, gizartea, ingurumena eta etorkizuneko belaunaldiak.

Hau esanda, zeintzuk izan daitezke interes taldeen behar eta itxaropenak? Zuzendaritza eta erantzukizun sozial korporatiboaren kudeaketako eredu interes talde ezberdinek erabakiak hartzerako garaian dituzten behar ezberdinetan oinarritzen da, modu horretan, helburu honen lorpenak garapen eta onurak eraman ditzaten interes talde eta antolaketei.

Enpresen dituzten beharrak estaltzeko bi motako interes taldeak bereiz ditzakegu: alde batetik behar generikoak, non bertan, transferentzia informatzaileak, parte hartzea eta elkarrekiko onurak sartzen diren eta bestetik, behar zehatzetan langileen, akzionisten/jabeen, bezeroen, hornitzaileen, lehiakideen, gizarte eragileen, administrazio publikoaren, komunitate lokalen, gizartearen, ingurumenaren eta etorkizuneko belaunaldien beharrak sartzen dira (AECA, 2004).

5. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Orain arte landu dugun guzti hau oinarri teoriko bezala izanaz, oso garrantzitsua izango da guretzat honako puntu hau. Honi esker ulertuko baitugu enpresak beraien memorietan aipatzen dituzten adierazleen esanahia eta baita ere, oso garrantzitsua izango da guk aztertu nahi ditugun adierazle horien inguruan dugun teoria eta gerora praktikan, hau da, enpresetan zer gertatzen den ikusi, ulertu eta beste enpresa batzuekin alderatu ondoren gure ondorioak ateratzeko.

5.1 JASANGARRITASUN MEMORIEN ZERGATIA

Global Reporting Initiative (GRI)-ri dagokionez, benetan eman digunaren inguruan hitz egin behar dugu. GRI-ak erantzukizun sozial korporatiboaren gaineko informazio sistematizatutako eredu bat proportzionatu digu, jasangarritasun kontzeptuaren gaineko dimentsio hirukoitzarekin (ekonomikoa, soziala eta ingurumenarekin) egituratuta.

GRI-a nazioarteko erakunde independente da, bere misio nagusia definitzea, neurtzea eta txosten zorrotzak egitea gai ekonomiko, sozial eta ingurumenaren inguruan.

Aipaturiko txosten hau ingurumen jarduera eta jarduera sozialen gaineko memoria izango da (Alvarez, 2009).

Enpresek beraien inpaktuari eta garapen jasangarriarekiko erlazioari buruzko informazioa eman zezaten gidaliburu bat, non Nazioa Batuen Ingurumeneko Programa (PNUMA) eta Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES)-ek bultzatu zuten GRI kontzeptua landuz 1997an.

GRI-ren sorrera unean, hau da 1999an, gutxi gorabehera munduko konpainia nagusien %24k ingurune-txostenak lantzen zituzten jada. Ez da ehuneko gutxiesgarrian 1996an %17 baino ez zela kontuan hartzen badugu eta 1993an %13a (Blasco et al., 2009).

Hala ere, 2000.urteko ekainean ematen da ezagutzera lehenengo jasangarritasun memoriaren gidaliburua.

EGE-aren inguruko edukia eta formatuak enpresa batetik bestera aldatuz joan daitezke, hortik datoz egun informazioa alderatzerako garaian ditugun arazoak. Nahiz eta Elkington-ek (1997) sortutako "Triple Bottom Line" kontzeptuan oinarritu, garapen jasangarriaren hiru elementuak irudikatzen ditu: ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa (Blasco et al., 2009).

GRI-ak bere jasangarritasun memoria lantzen duen gidaliburuaren proposamenarekin alderaketa arazoak eta informazio sozial eta ingurugiroaren informazioaren inguruko normalizazioa ebazteko aurrerapausoa ematen du.

Modu honetan beraz, GRI-ak ondorengo zati ezberdinetan banatzen den jasangarritasun memoria proposatzen du:

- Jasangarritasunari buruzko ikuspegia eta estrategia
- Antolaketa berriemailearen profila
- Gobernu egitura eta kudeaketa sistemak
- Adierazleen indizeak, beti ere, sakabanatuta badaude
- Ekonomia, ingurumen eta jokaera sozialen adierazleak

GRI-ak proposatutako aurkezpen egitura orientatzailea da, inolaz ere ez da formatu itxi bat kontabilitate finantzarioko urteroko beste kontu batzuekin gerta daitekeen bezala, baina beti saiatu izan da jasangarritasun txostena landu eta zorrotasun maila berdineko kontrola, erakargarritasun, sinesgarritasun eta egiaztapena egitea informe finantzario konbentzional batekin elkar dadin (Alvarez, 2009): hau horrela da memoriak enpresa berriemaile bakoitzaren zirkunstantziekin bat etorri behar duelako.

Txostenaren egiaztapenaren gaiarekin jarraituz, erantzukizun sozial korporatiboko kanpo txostenen egiaztapena edukiaren sinesgarritasuna handiagotzeko egin behar da, urteko kontu eta auditoria finantzarioekin gertatzen den moduan. Aipaturiko egiztapen honek gainera borondatezkoa izan behar du, hala ere, sozialki arduratsuak diren

enpresek erantzukizun hau bete behar dute, frogatzeko, aurrez erantzukizun kontuetan ezarritakoa behar bezala betetzen ari direla.

Badaude gainera beste zenbait onura GRI-ak erabiltzerako garaian (AENOR):

- Interes taldeekiko komunikazioa hobetzen du
- Arriskuen kudeaketa hobetzen du
- Kanpo ingurunean aurkitzen direnei konpromisoa frogatzen die
- Enpresaren irudia hobetzen du
- Lehiakideen aurrean desberdintze positiboa lortu
- IQNet kudeaketa sistemekiko osagarria SR 10, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ...

Halaber, eta AECA-k (2007) aipatzen duen moduan: *"egiztatze zerbitzu onartuena, Assurance izenekoa da. Zentzu honetan Kontabilitate Adituen Europako Federazioa (EFE) nabarmendu egin dira, 2002 gidaliburua Global Reporting Initiative eta, oraintsu, Accountability AA1000 araua igorri da aseguratzaileen gainean"*.

Aseguratzearen helburua, fidagarritasun maila maximo posiblea ematea da txostenetan emandako datuen gainean. Ulegarria da ere, erabateko fidagarritasuna eman ezin izatea izaera subjektiboa duten gai ezberdinak tratatzen direlako.

Egiaztatze gaiarekin amaitzeko, gehitu behar da bertan agertu beharko dela, lanaren helburuaz gain, erabilitako ebaluazio irizpideak, hala nola, adituak fidagarritasun, segurtasun eta materialtasunaren inguruan emandako iritzia.

5.2 JASANGARRITASUN MEMORIAREN BILAKAERA

GRI-aren inguruko webak emandako datuei arreta ipintzen badiogu, jasangarritasun memorien emisioak nazioarteko mailan izan duten bilakaera azter dezakegu. 1999tik, 54 herrialdeen artean banatutako 3.402 memoria argitaratu dira. Lehen urtean sei herrialderi zegozkien hamar memoria egon ziren, baina zenbateko honek gora egin zuen eta 942 memoria izatera iritsi ziren 53 herrialdeetan 2008.urtean (Álvarez, 2009).

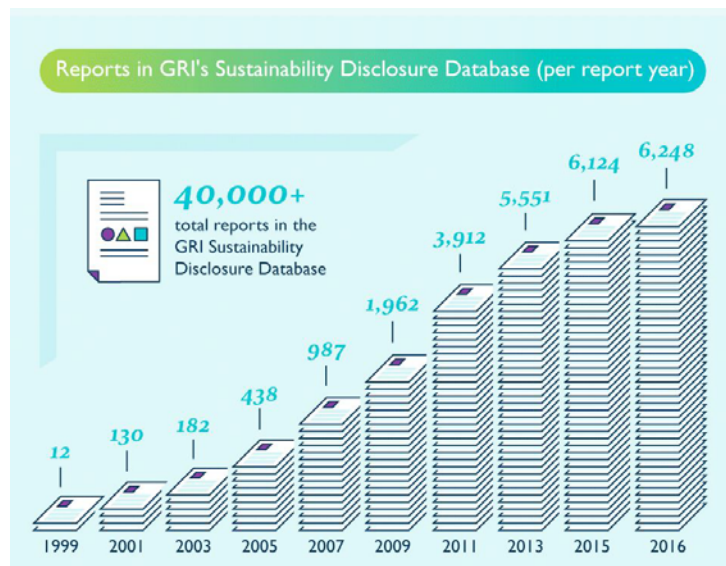
Modu honetan, Álvarez-en lanean agertzen den taulan argi ikus daiteken moduan herrialde kopuruari dagokionez nabarmen handitzen dira, hamar urteko tartean seitik 53 herrialdeetara igoz. Halaber, ikus daiteke ere herri igoerleen zenbatekoa geldotuz doala memoria kopuruak esponentzialki handitzen doazen bitartean, segur aski memoria hauen aurkitzen diren herrialdeetan konpainien barneratze baten ondorioz eman da.

Arreta deitzen duena dagoen emisio kontzentrazio handia da, aztertze aukeratu zituen hamabi herrialde hauek (Espainia, USA, Erresuma Batua, Japonia, Australia, Hegoafrika, Brasil, Alemania, Kanada, Frantzia, Italia eta Suedia) memorien %66-a

baitute, hala ere, egia da kontzentrazioa urteen poderioz gutxitzen joan dela, 1999an hamabi herrialde hauek GRI-en %100a igortzen baitzuten.

Nabarmendu behar dira, analisiaren helburu bezala erabili zituen 12 herrialdeak G7ko partaide direla eta horietatik, hamar, OCDE-ren barne daudela (gehienak europarrak izanik), non herrialdeen arteko harreman ekonomikoa aipatu dezakegu eta konpainia igorleen zenbatekoa (Álvarez, 2009).

5. IRUDIA: GRI txostenen bilakaera



Iturria: Gloval Reporting Initiative, 2016.

Argazki honetan argi ikus daitekeen bezala eta GRI-en web guneak ematen digun informazioa oinarri izanik, ikusi dezakegu hasiera baten GRI txostenen erabilera ez dela 2016an edota gaur egunean esatera ausartuko nitzakeen bezain "garrantzitsua". Aurrerago ikusi ahal izango den irudi batean ongi azaltzen da GRI txostenen bilakaera nolakoa izan den urtez urte, ez baita bat soilik existitu.

Hala ere, puntu hau egiteko lanean oinarrituko bagina egungo enpresen zenbat GRI txosten aurkezten dituzten ikusteko, zailtasunak izango genituzke, alde batetik 2017 eta 2018 urteetako kopuruak ez daudelako web orrialdean eskuragarri eta bestetik, urteak aurrera egin ahala GRI 3tik, GRI 3.1, GRI 4 eta GRI Standards-era pasa direlako, beraz ez genuen jakingo zehazki zenbat enpresek erabiltzen dituzten.

4. TAULA: Jasangarritasun memorien TOP 3a

	Estatu Batuak	Espainia	Japonia
GRI 4 (2016)	852	453	361

Iturria: Egileak egina Global Reporting Initiative 2016 oinarrituz.

GRI-aren inguruko atal honekin amaitzeko, oso aipagarria da izango litzateke Espainiaren kasua aztertzea, gure ingurukoa baita, zeina 2008. urtera arte GRI memorien emisioen aitzindaria zen Amerikako Estatu Batuak izanik berari jarraiki nahiz eta Espainiak tartetxo handi bat atera eta gaur egun gauzak nola aldatu diren ikustea.

la 6 urte geroago, paperak zeharo aldatu dira eta gaur egun Estatu Batuak Espainiak baina GRI txosten bikoitz gehiago igortzen ditu. Honekin batera ere esan genezake munduko hirugarren potentzia GRI txostenen inguruan Japonia izan zitekeela nabarmenki handitu baititu bere txostenak. Gainontzeko 9 herrialdeen inguruan esan dezakegu antzeko samar mantentzen direla eta urte hauetan ez dela aldaketa handitik eman.

5.3 GRI-AREN OINARRIAK

GRI gai honetako lehen atalean aipatu ditugun ideiekin jarraituz, jasangarritasun txostenak lantzea izaera publikoko hainbat txosten egitea datza, bertan inpaktu ekonomiko, ingurune eta sozialak lantzeaz saiatzen da antolaketekin batera, EGE-ak ezarritako helburuak garapen jasangarriko positiboak edo negatiboak izanik. Prozesu honen bitartez, antolaketak TBL-ean dituzten eraginak kontrola ditzakete, hau da, ekonomian, ingurumenean eta sozietatean, publiko eginez mundu osoan onartutako Estandar batzuen barruan.

Estandar hauek antolaketetarako eta interes taldeetarako hizkuntza komun bat sortzen dute eta informazioa alderatu eta hobetu ahal izatea baimentzen du inpaktu hauen gainean, kontuak ematerako garaien gardentasun handiago bat posible eginik antolaketekin.

Gainera, jasangarritasun-txosten hauen lantzeari esker, bai barneko eta bai kanpoko interes-taldeek iritziak era ditzakete antolaketan ekarpenetan oinarriturik garapen jasangarriaren helburua betetzeko (Global Reporting Initiative, 2016).

Hizkuntza teknikoago batean sartuz, GRI Estandarrek barneratzen dituzten elementuez hitz egingo dugu eta, baita ere txostenak lantzeko printzipioez.

Lehen puntutik hasita, GRI Estandarrek barneratzen dituzte (Global Reporting Initiative, 2016):

- Eskakizunak: Nahitaezko instrukzioak dira. Testuan beltzez agertzen dira eta "zor du" hitzarekin.
- Gomendioak: Neurri zehatz batzuk hartzera animatzen duten egoerak, nahitaezko izaerarik ez dutenak. Testuan "zor izango luke" hitzak gomendioa dio.
- Arauak: Estandarrak hautemangarri egiteaz arduratzen dira enpresen aurrekari, azalpen eta adibideen informazioaren bitartez.

Hau dena esanda, txostenak GRI Estandarren arabera landuak izateko, antolaketak eskakizun guztiak betetzera behartuta daude.

Bere aldetik, kalitate handiko txostenak lortzeko oinarrizkoak dira txostenak lantzeko printzipiok jarraitzea. Antolaketek ezin dituzte printzipio hauek ekidin, beraien

txostenak GRI Estandarren arabera eginak daudela adierazi nahi badituzte printzipio hauek betetzera behartuta egongo lirateke.

5. TAULA: Txostenak lantzeko oinarriko printzipioak

PRINTZPIOAK	
Txostenaren <u>edukiaren</u> definizioari buruzko txostena lantzeko printzipioak	Txostenaren <u>kalitatearen</u> definizioari buruzko txostena lantzeko printzipioak
<ul style="list-style-type: none"> - Interes-taldeen sartzea - Jasangarritasun-testuingurua - Materialtasuna - Exhaustibotasuna 	<ul style="list-style-type: none"> - Zehaztasuna - Oreka - Argitasuna - Erkigarritasuna - Fidagarritasuna - Puntualtasuna

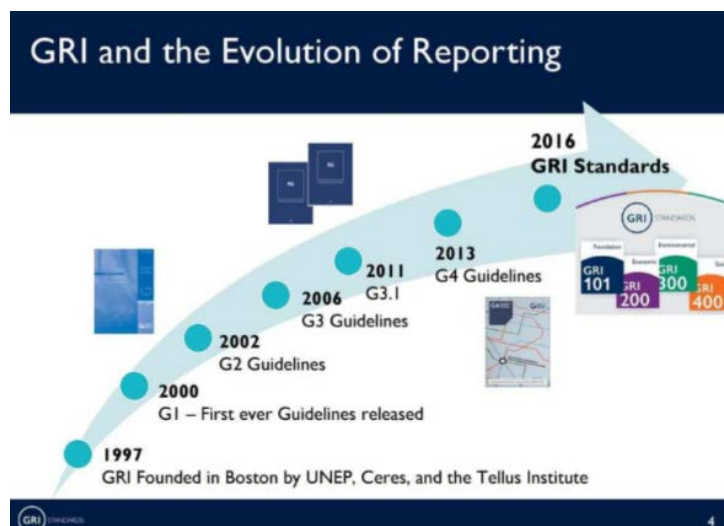
Iturria: Global Reporting Initiative, 2016.

Txosteneko edukia zehazteko printzipioek antolaketei zein eduki sartzen aukeratzea laguntzen die. Kontuan hartzen dira jarduera eta inpaktu ekonomiko, ingurumen eta sozialak, expektatibak eta interes taldeen interesak kontuan hartzen diren modu berean (Global Reporting Initiative, 2016).

Txostenaren kalitatearen definizioari buruzko txostena lantzeko printzipioek erabakihartzea gidatzen dute jasangarritasun txostenen ziurtasuna eta informazioaren kalitatea bermatzeko. Informazioaren kalitatea garrantzitsua da balioespen sendoak egin behar dituzten interes taldeentzat (Global Reporting Initiative, 2016).

Lehen aipatu bezala, lehenengo GRI liburua 2000. urtean eman zen ezagutzera. Hortik gaur egunera arte txosten hauek aldatuz joan dira eta enpresek hainbat ezberdin ezagutu dituzte, G1, G2, G3, G3.1, G4 eta gaur egungo GRI STANDARDS.

6. IRUDIA: GRI-en eboluzioa urteetan zehar



Iturria: Garayar, 2018.

GRI STANDARDS izango da guk lanean erabiliko dugun formatua, gutxi gorabehera beste GRI txostenek zein oinarri dituzten aztertu dugu, baina zer dauka azken honek beste GRI txostenetatik ezberdintzen dena? GRI estandarren elementu bereizgarri eta

hauek egiten dituzten jarduerak honako hauek barneratzen dituzte (Global Reporting Initiative, 2016):

1.- Atal interesgarrien ekarpen anizkoitza: Beraien ikuspegia interesa duten parte hartzaileen aniztasunean oinarritzen da, esperientzia teknikoko konbinaziorik onena eta txosten-sortzaile eta erabiltzaile guztien beharrei ekiteko esperientzia aniztasuna irudikatzean. Ikuspegi honek unibertsalki aplikagarriak diren txosten gidak produzitzea baimentzen die. Txosteneko markoaren elementu guztiak sortu eta adostasun-bilaketa ikuspegia erabiliz hobetzen dira, ahalik eta partaide interesatuen interesetako sorta zabalena kontuan hartuz, enpresak, sozietate zibila, lana, kontabilitatea, inbertitzaile, akademikoak, gobernuak eta jasangarritasun txosten profesionalak kontuan hartzen dituelarik.

2.- Erabilera-erregistro eta babesa: Munduko 250 korporazio handienetatik %92-ak bere jasangarritasun jarduerari buruz informazioa ematen dute eta horietatik %74-ak GRI estandarrak erabiltzen dituzte. Beraien datu basean izen emandako 23.000 GRI baino gehiagorekin, GRI estandarrek erabiltzen dituzten jasangarritasun txostenak hazten doaz. Audientzia berriek jasangarritasunaren inguruan informazio gehiago lortzeko, inbertitzaile eta erregulatzaileak bezala, errendimendu datu hobeagoak eskatzen dituzte. Erreportari kopuruaren hazkundeak urtero jarrai dezala espero dute, lan egin ahala area gako batera hurbilduz estrategiekin: erreportaria gehiago eta txosten hobeagoak.

3.- Gobernuko erreferentzia eta jarduerak: Prestaketa politika beraien estrategia orokorraren gakoa da eta gobernuarekin lan egiten dute, baita, nazioarteko antolaketekin eta agenda hau bultzatzeko kapital merkatuekin. Beraien lanaren emaitza bezala, 35 herriek GRI-a darabilte bere jasangarritasun-politikan eta munduan erabilienak diren jasangarritasun txosten estandarren orientazioa bilatzen dute. Gainera, kolaborazio luzeak dituzte nazioarteko 20 antolaketa baino gehiagorekin, esaterako, UNGC, OCDE eta Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

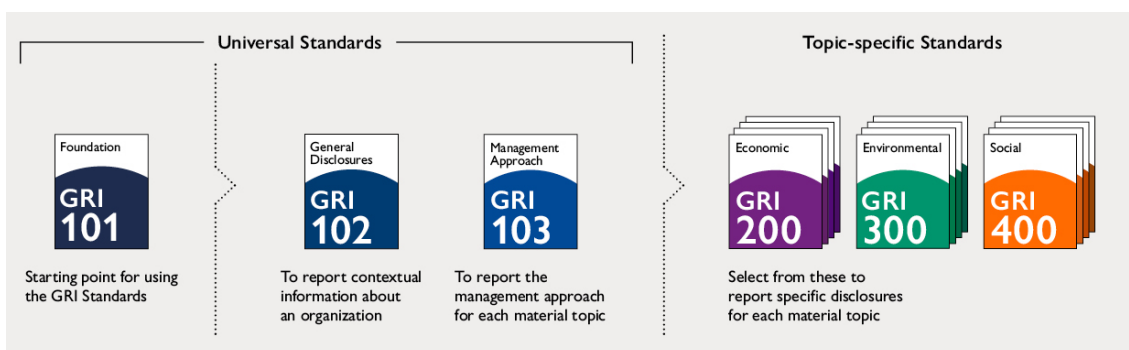
4.- Independentzia: 2014an Jasangarritasun Estandar Global Batzordearen sorrera eta gobernu egiturarekin erlazionatutako aldaketak, beraien laneko estandarren independentzia indartu dute. Finantzaketa-ikuspegiek beraien independentzia bermatzen dute ere. GRI-a stichting bat da, holandesez, irabazi asmorik gabeko fundazio batez, autosufizientzia gradura apuntatzen dituen negozioetako egitura batekin. Finantzaketa iturri desberdinak ziurtatuta daude; gobernuak, enpresak, fundazioak, antolaketa elkartuak eta jarraitzaileak.

5.- Partekatutako garapen kostuak: GRI txostenen gidaliburua garatzeko gastua partekatzen da erabiltzaile eta kolaboratzaile askoren artean. Enpresa eta antolaketentzat honek barne marko edo marko sektorialak garatzeko kostua ezabatzen du.

5.4 OINARRIZKO EDUKI ESPEZIFIKOEN LABURPENA - GRI STANDARDS 400

GRI-ren bilakaera eta zergatia azaldu ondoren, azalpen orokor bat ematek, guretzat aurrerago garrantzitsua izango den atal konkretu bat azalduko dugu puntu honetan, zehazki GRI STANDARDS 400 izenekoa.

7. IRUDIA: GRI-en bilakaera



Iturria: Global Reporting Initiative, 2016.

Estandar hau GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) zati da. Estandar hauek erakundeek ingurumenean, ekonomian eta gizartean dituzten inpaktuei buruz jakinarazteko diseinatuta daude.

LAN PRAKTIKAK ETA LAN DUINA

GRI 401 kodearen gaia enplegua da. Atal honek erakundeek enplegua edo lana sortzea barneratzen du, hau da, erakundeek alokatzea, kontratatzea, atxikitzea eta erlazionatutako praktikak hornitzen dituzte, baita lan baldintzak. GRI 401-ak enplegua eta erakundeen hornikuntza-kateko lan-baldintzak estaltzen ditu ere.

6. TAULA: Lan praktikak eta lan duina

GRI KODEA	ENPLEGUA
GRI 401 - 1	<p>a) Txosten aldian enplegatu berrien kontratazio tasa adin, genero eta eskualde taldeen arabera.</p> <p>b) Txosten aldian zeharkako enplegatu berrien kontratazio tasa adin, genero eta eskualde taldeen arabera.</p>
GRI 401 - 2	<p>a) Estandar hauen onurak denbora osoko enplegatuentzat dira eta ez aldi baterako edota denbora erdikoentzat nahiz eta kargu garrantzitsu batean aritu. Honakoak barneratzen dira:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Bizitza aseguruia. 2.- Osasun ardura. 3.- Baliogabetasun estaldura eta baliogabetasuna. 4.- Gurasoen lizentzia.

	<p>5.- Erretiro hornidura. 6.- Akzioen jabetza. 7.- Beste batzuk.</p> <p>b) "Operazioko kokapen adierazgarrietarako" erabilitako definizioa.</p>
GRI 401 - 3	<p>a) Amatasun edo aitatasun eskubidea duten enplegatu kopurua, sexuak xehatuta.</p> <p>b) Amatasun eta aitatasun bajaren eskubidea erabili zuten enplegatu kopurua, sexuak xehatuta.</p> <p>c) Amatasun edo aitatasun baja amaitu ondore lanera bueltatu ziren enplegatu kopurua, sexuak xehatuta.</p> <p>d) Amatasun edo aitatasun baja amaitu ondore bere enplegua behin 12 hilabete igaro ondoren mantendu zuten enplegatu kopurua, sexuak xehatuta.</p>

Iturria: Egileak egina GRI 401: Employment 2016 oinarrituz.

401-3 atalean agertzen den informazioa bilatzerakoan, antolaketek ondorengo formulak erabiltzen dituzte lanean ematen diren itzulera tasak eta errotazioaren inguruan berri emateko (GRI 401: Employment 2016):

$$\text{ITZULERA RATIOA} = \frac{\text{Amatasun edo aitatasun baja ondoren berriro lanera itxulitako enplegatu kopurua}}{\text{Amatasun edo aitatasun baja ondoren lanera itzuli behar duten enplegatu kopurua}} \times 10$$

$$\text{ATXIKIPEN TASA} = \frac{\text{Amatasun edo aitatasun bajaren ondoren 12 hilabete geroago lanera itzuli diren enplegatu kopurua}}{\text{Amatasun edo aitatasun baja ondoren lanera itzuli ziren enplegatu kopurua aurreko txosten aldian}} \times 100$$

LANGILE ETA ZUZENDARITZAREN HARTEKO ERLAZIOA

402 GRI adierazleak lan eta kudeaketa harremani inguruko gaiak erantzuten dio. Honek enplegatuekiko antolaketaren kontsultako eta bere ordezkarietako praktikak estaltzen ditu, aldaketa eraginkor adierazgarriak eginez komunikatzeko bere ikuspegia sartuta.

Adierazle hau hurrengo itemetan xehatzen da (GRI 402: Labor/Management Relations 2016):

- a) Normalean, funski eragin liezaieketen aldaketa eraginkorren inplementazioa eman baino lehen, asteetako epean abisatzen zaie langileei eta beren ordezkariari.
- b) Hitzarmen kolektiboak non bertan aurreabisuko aldiak zehazten diren edo antolatzaile adierazgarriena eta kontsulta eta negoziatioei buruzko antolaketa posiblei.

OSASUNA ETA LANEKO SEGURTASUNA

403 GRI-ak osasun eta laneko segurtasunaren inguruko gaiak ekiten dituzte. Lan egoera osasungarri eta seguruak giza eskubide bezala ezagutzen dira eta baimendutako intergubernuko trenekin ekiten dira: Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) barne izanik (GRI 403: Occupational Health and Safety 2018).

7. TAULA: Osasun eta laneko segurtasuna

GRI KODEA	OSASUNA ETA SEGURTASUNA
GRI 403 - 1	<p>a) Segurtasun kudeaketa eta lanbide osasuneko sistema inplementatu bada, adierazpen bat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Sistema inplementatu izatea legezko baldintzengatik eta, horrela izanez gero, baldintzen zerrenda bat. 2.- Sistema inplementatu den arriskuen kudeaketako aitortutako arau / arauak ezagutu eta / edo kudeaketa-sistemakoak eta, horrela izanez gero, arauen zerrenda bat. <p>b) Jardueretako eta segurtasun-kudeaketa sistemak estalitako lantoki eta lanbide-osasunaren deskribapen bat eta langilea, jarduerak edo lantokiak estalita egongo ez balira, horren inguruko azalpen bat.</p>
GRI 403 - 2	<p>a) Lanarekin erlazionatutako errutinazko eta ez errutinazko arriskuak ebaluatzeko erabilitako prozesuaren deskribapen bat eta arriskuak ezabatzeko eta txikiagotzeko kontrol hierarkia bat ezarriz, honako hauek sartuz:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Nola ziurtatzen duen antolaketa prozesu hauen kalitatea, burutzen dituzten pertsonen kompetentzia sartuta. 2.- Nola erabiltzen den ebaluatzeko eta segurtasun-kudeaketa sistema etengabe hobetzeko prozesu hauen emaitza eta lanbide-osasuna. <p>b) Langileekin lanarekin erlazionatutako arriskuak edota egoera arriskutsuen salaketen deskribapen bat, eta nola dauden langileak babestuta errepresalien kontrako azalpena.</p> <p>c) Langileak erretira daitezela lesioak edo osasun-arazoak eragin ditzaketela uste duten egoera laboraleko prozesuetatik erretira daitezela politiken deskribapen bat eta errepresalien aurka langileek duten babesaren azalpen bat.</p> <p>d) Lanarekin erlazionatutako gertakariak ikertzeko erabilitako prozesuaren deskribapen bat, arriskuak identifikatzeko eta erlazionatutako arriskuak gertakariekin ebaluatzeko prozesuak sartuta, kontrol-hierarkia erabiliz akzio zentzagarriak zehazteko eta segurtasun-kudeaketa sistemako beharrezko hobekuntzak eta lanbide-osasuna zehazteko.</p>
GRI 403 - 3	Identifikazioari laguntzen dioten lanbide-osasuneko zerbitzuetako eta arrisku-erreportatutako eta arrisku-minimizazioa ezabapeneko funtzioen deskribapen bat, eta nola bermatzen duen antolaketa zerbitzu hauen kalitatea.
GRI 403 - 4	a) Parte hartze prozesuetan eta langileen garapeneko kontsulta, inplementazio, segurtasun kudeaketa sistema, lanbide osasuna eta kontsulta sistemen ebaluazioaren deskribapen bat eta sarbidea emateko eta osasunaren gaineko informazio nabarmena eta lanbide-segurtasuna langileei

	<p>komunikatzeko.</p> <p>b) Osasuneko eta langileen eta kudeatzearen segurtasuneko baterako batzorde formalak, bileren maiztasuna, erabakiak hartzeko autoritatea tokian dauden eta bere erantzukizunen deskribapen bat, baita ere langileak batzorde hauetan ordezkatuak izango ez balira.</p>
GRI 403 - 5	Osasunean edozein gaitzen deskribapen bat eta langileei eskaintzen zaien lanbide-segurtasuna, gaitze generikoa, laneko arrisku espezifikoaren gainean gaitzea, jarduera arriskutsuak edo egoera arriskutsuak bezalakoak sartuta.
GRI 403 - 6	<p>a) Antolaketak nola errazten duten zerbitzu medikoetara eta osasuneko ez lanbide langileen sarbidea azalpena, eta proportziodun sarbidearen garrantzia.</p> <p>b) Borondatez emandako zerbitzu eta lanarekin zerikusirik ez daukaten osasunaren arrisku nagusiei ekiditeko programen deskribapen bat, ekidindako osasun arrisku espezifikoak sartuta eta nola errazten duten antolaketak zerbitzu eta programa hauetara langileen sarbidea.</p>
GRI 403 - 7	Aurrez ikusitako eta osasunerako inpaktu negatiboak eta zuzenki bere operazioekin lotuta dauden laneko segurtasunean arintzeko antolaketaren ikuspegiaren deskribapen bat, bere merkataritza-erlazioengatik produktuak edo zerbitzuak, arriskuak eta erlazioatutako arriskuak.
GRI 403 - 8	<p>a) Antolaketak inplementatu baditu legezko baldintzetan oinarritutako segurtasun-kudeaketako eta lanbide-osasuneko sistemak eta / edo aitortutako arau / arauak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Langile ez diren baina beraien lana antolaketa baten bitartez kontrolatua dagoen langile eta enplegatu guztien Langileen ehunekoak eta zenbatekoak, aipaturiko sisteman estalita daudenak. 2.- Langile ez diren baina beraien lana antolaketa baten bitartez kontrolatua dagoen langile eta enplegatu guztien Langileen ehunekoak eta zenbatekoak, barruan ikuskatu den sistemak estalita daudenak. 3.- Langile ez diren baina beraien lana antolaketa baten bitartez kontrolatua dagoen langile eta enplegatu guztien Langileen ehunekoak eta zenbatekoak, kanpotik edo ikuskatua izan den sistema batek estaliak daudenak. <p>b) Baiezko kasuan, zergatik kanpo utzi dituzte langileak dibulgazio honetatik, kanpo utzitako langileetako tipoak sartuta.</p> <p>c) Testuingurua ulertzeko beharrezkoa den edozein informazio estandarrak, metodologiak eta erabilitako suposizioak bilduz.</p>

Iturria: Egileak egina GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 oinarrituz.

GAITZEA ETA HEZITZEA

404 GRI-ak gaitasun eta heziketa gaiari buruz aritzen dira. Honek antolaketan langileen trebakuntzak gaitzen eta hobetzen ditu eta betetze ikuspegiaren ebaluazioan eta garapen profesionalean zentratzen da. Enplegarritasun jarraitua eta erretiro edo amaieragatik karrera amaierarako kudeaketa asistentzia programak ere barneratzen ditu. Prestakuntza eta konpetentzia kudeaketa programek giza kapitala mantentzen eta hobetzen laguntzen dute, horrela langileen errendimendua helburu komunaren inguruan ebaluatzea, giza banakoen garapen pertsonalean lagunduz (GRI 404: Training and Education 2016).

8. TAULA: Gaitzea eta hezte

GRI KODEA	GAITZEA ETA HEZTEA
GRI 404 - 1	a) Antolaketaren enplegatuek txosteneko aldi zehar burutu duten gaitzeko orduen batezbestekoa: 1.- Generoa. 2.- Langile kategoria.
GRI 404 - 2	a) Inplementatutako programen eta enplegatuen trebetasunak hobetzeko eskaintako asistentziaren garrantzia. b) Asistentzia-programak ematen dira enplegarritasun jarraitua eta erretirotik ondorioztatutako karrera-amaieren kudeaketa erraztuz trantsiziorako edo enpleguaren amaierarako.
GRI 404 - 3	Genero eta langile kategoriaren arabera jasotako ebaluazio erregularren guztirako ehunekoa eta txosteneko aldi zeharreko garapen profesionala.

Iturria: Egileak egina GRI 404: Training and Education 2016 oinarrituz.

401-1 atalean dauden datuak aztertzerakoan, baliteke antolaketan honako formula hauek erabili izana bertako informazioa adierazteko (GRI 404: Training and Education 2016):

$\frac{\text{Enpleguagatik gaitze orduen batezbestekoa}}{\text{Enplegatuei emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}} = \frac{\text{Enplegatuei emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}}{\text{Erabateko enplegatu-kopurua}}$	$\frac{\text{Gizonagatik entrenamendu orduen batezbestekoa}}{\text{Lana emandako gizonen emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}} = \frac{\text{Lana emandako gizonen emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}}{\text{Lana emandako gizonetako erabateko kopurua}}$
$\frac{\text{Emakumeagatik entrenamendu orduen batezbestekoa}}{\text{Enplegatuei emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}} = \frac{\text{Enplegatuei emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}}{\text{Erabateko enplegatu-kopurua}}$	$\frac{\text{Enplegatu-kategoriagatik gaitze orduen batezbestekoa}}{\text{Enplegatu-kategoria bakoitzari emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}} = \frac{\text{Enplegatu-kategoria bakoitzari emandako gaitze-orduetako erabateko kopurua}}{\text{Kategoriako enplegatu-taldearen erabateko kopurua}}$

ANIZTASUN ETA BERDINTASUN AUKERAK

405 GRI-ak antolaketan aniztasunerantzko ikuspegiaren gaiari eta laneko aukera-berdintasunaren inguruko gaiei ekiten die. Antolaketak aniztasuna eta laneko berdintasuna bultzatzen dituen aktiboki, onura adierazgarriak sor ditzake bai antolaketarako bai langileentzat. Adibidez, antolaketak langile potentzial talde handi edo desberdinetara sartu daitezke. Onura hauek gizartean dabilta oro har egonkortasun sozialerako berdintasun handiagoak bultzatzen ditu eta garapen ekonomiko handiagoren alde agertzen da (GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016).

9. TAULA: Aniztasun eta berdintasun aukerak

GRI KODEA	ANIZTASUNA ETA BERDINTASUNA
GRI 405 - 1	a) Hurrengo aniztasun-kategoria bakoitzeko antolaketaren gobernu-organon barruan kokatzen den ehunekoa: 1.- Generoa. 2.- Adin taldea: 30 urte baino gazteagoak, 30-50 artekoak eta 50 urte baino zaharragoak. 3.- Nabarmena denean beste aniztasun adierazle batzuk (gutxiengoak edo talde kaltetuak bezala).

	<p>b) Hurrengo aniztasun-kategoria bakoitzeko enplegatu kategoriagatiko enplegatu ehunekoak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Generoa. 2.- Adin taldea: 30 urte baino gazteagoak, 30-50 artekoak eta 50 urte baino zaharragoak. 3.- Nabarmena denean beste aniztasun adierazle batzuk (gutxiengoak edo talde kaltetuak bezala).
GRI 405 - 2	<p>a) Oinarrizko soldataren eta operazioko kokapen adierazgarriengatik, enplegatu kategoriatik bakoitzerako gizon eta emakumeen ordaintzearen arteko erlazioa.</p> <p>b) "Operazioko kokapen adierazgarrietarako" erabilitako definizioa.</p>

Iturria: Egileak egin GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 oinarrituz.

DISKRIMINAZIOARI EZ

406 GRI-ak ez diskriminazioaren gaiari ekiten dio. Arau honek pertsonak era ezberdinean tratatzean karga ezberdinak inposatuz edo onurak ukatzean, pertsona bakoitza meritu indibidualen oinarriaren gaineko bidezko eran tratatu ordez diskriminazio modu bezala definitzen du. Diskriminazioan ere jazarpena sar daiteke. Honako hau, ongi etorriak ez diren iruzkin edo akzio bezala defini daitezke edo zentzuz ongi etorriak ez direla jakin behar da. Adierazle hau hurrengo itemetan xehatzen da (GRI 406: Non-discrimination 2016):

- a) Txosteneko aldiaren zehar emandako diskriminazio gertakari erabateko kopurua.
- b) Gertakarien egoera eta hurrengoari dagokionez hartutako akzioak:
 - 1.- Antolaketak ikuskatutako gertakaria.
 - 2.- Birbitartekaritza-planak inplementatuz.
 - 3.- Barneko kudeaketako berrikuste prozesuen bidez ikuskatutako emaitzekin, inplementatu diren birbitartekaritza planak.
 - 4.- Jada gertakaria ez dago akzioari lotuta.

6. GRI INDIKATZAILE SOZIALEN APLIKAZIOA IBEX 35-EKO ENPRESETAN

Behin atal teorikoa amaiturik, lanaren bigaren zatiari ekingo diogu, hau da, atal praktikoari. Atal berri honetan GRI adierazleen aplikazioak aztertuko ditugu, beti ere lan honen lerroari jarraiki, zehazki, eremu sozialarekin erlazionatutako adierazleetan zentratuz. Aipaturiko aplikazioa betetzen dela egiztatzeko, IBEX 35 barnean aurkitzen diren sektore ezberdinetako enpresak hautatuko ditugu GRI-en inguruan ikuspegi orokor bat lortzeko.

Atal praktiko honekin, gure helburua hautatutako enpresek orain arte ikusitako adierazle hauek bete eta horien inguruan beraien memorietan zer esaten duten aztertzea izango da, gerora guztiak alderatu eta gure ondorio pertsonala ateratzeko.

Hautatutako enpresak Inditex, Repsol, Banco Santander, Telefonica eta ArcelorMittal dira. Hauek hautatzearen arrazoia erraza da. Seguraski sektore berdineko enpresa askok adierazle berdinak eta komentario berdinak izango zituzten beraien jasangarritasun memorietan, beraz informazio gehiago eta ezberdina alderatzeko asmotan, sektore ezberdinetako enpresak aukeratu ditut eta gainera, gerora ondorio bat ateratzeko garaian, oso garrantzitsua izango zaigu enpresa "ezagunak" izatearena horien inguruan geneukan ikuspegia sozialki aldatu zaigun edo ez ikusteko.

6.1 ENPRESEN JASANGARRITASUN MEMORIEN INFORMAZIOEN ANALISIA

Goran hautatu ditugun enpresa hauek komentatzeko eta analizatzeko 400 taldeko adierazleak erabiliko ditugu (hauek alderdi sozialak bere gain hartzen dituzte), zehazki GRI 401 adierazletik GRI 406 adierazlera arte aztertuko dugu. Horretarako 2018ko jasangarritasun memorietan oinarrituko gara.

1.INDITEX

Inditex mundu mailako moda konpainia handienetariko bat da, zortzi merkataritza formatuekin (Zara eta Zara Home, Pull&Bear, Stradivarius, Oysho, Uterqüe, Massimo Dutti eta Bershka-rekin) zeinen bildumak 202 merkatuetan saltzen diren denda eta online bidezko plataformei esker. 2018ko ekitaldiaren itxieran 7.490 denda zituen 96 merkatuetan, online ere 156 merkatu izanik. Benetan da handia multinazional honen boterea, bere fundatzailea, aski ezaguna zaigun Amacio Ortega, Forbes aldizkari prestigiotsuak munduko seigarren gizaki aberatsena bezala hartzen duela kontutan 70.000 milioi euroko aberastasunarekin (INDITEX, 2019).

GRI 401 adierazleak "enplegua" Global Reporting Initiative-ren arabera hiru atal jorratu behar ditu: kontratazio berriak eta pertsonalaren errotazioa, denbora osoko enplegatu eta ez aldi baterako edota denbora erdikoentzat ematen diren onurak eta amatasun edo aitatasun baimena.

2018. urtean zehar Inditex multinazionalari 2.548 langile berri batu zitzaizkion, horietatik %80a emakumezkoak izanik. Urtean zehar emandako alden %71a 30-50 urtekoen adin tartean eman zen eta geratzen den %28a 50 urtetik gorakoaren artean gertatu zen. Alta hauen gehiengoa Europan %51 eman zen %51a suposatuz, bigarren lekuan Amerikak jarraitzen dio %42a izanik eta gainontzeko %7a Asia eta beste herrialde batzuetan eman zen (INDITEX, 2019).

Inditex taldearen errotazioak, %55ko borondatezko bajak sartuz, %53a emakumezkoenak izan ziren eta %60a gizonezkoenak. Adinaren arabera errotazioaren inguruan, 30 urte baino gazteagoak %80, 30-45 adin tartean %16 eta 50 urtetik gorakoak %4 izan ziren. Eskualdeen inguruko errotazioa nabarmen aldatzen da, Asian %132ra helduz, Amerika izanik jarraiki %93areki eta Europa (Espainia kontuan izan Gabe) %50, Espainiak %19a izanik (INDITEX, 2019).

Taldeak, denbora osoko enplegatu eta ez aldi baterako edota denbora erdikoentzat ematen diren onuren inguruko azalpenean, langile guztiei etekin sozial berberak ematen dizkiela aldarrikatzen du eta ordainketa malguekin egiaztatzen duela langileei seguru bezala produktu eta zerbitzuak, medikuak, txeke haurtzaindegia eta aurrezki fiskalak emanez (INDITEX, 2019).

Hala ere, bere Jasangarritasun Memorian gehiago sakonduz, bere ordainsari-politiketan, Inditex-ek soldata finko eta aldakor batzuk ezarri ditu, gutxienez, bi urte lanean aritu diren enplegatuek soilik kobratuko dituztenak (INDITEX, 2019).

Gainera, Inditex oso konprometituta dago kontziliazioari, amatasunari eta amagandiko edoskitzeari garatzen laguntzen dien neurriekin. Horretarako, taldeak "Seguimiento de Igualdad de Grupo" izeneko batzorde bat dauka, non bertan, neurriak ezarri eta balioesteaz arduratzen diren. 2018an amatasun edo aitatasun baja izan zuten langileen %87ak lanera itzuli ziren baja hau amaitu ostean eta langile izaten mantendu dira horra itzuli eta 12 hilabetera. Gizonezkoen kasuan %90a eta emakumezkoen kasuan %86a. Horrela, Espainia mailan 2.587 langileek gozatu zuten amatasun edo aitatasun baja 2018. urtean eta guzti horietatik, %99'3a bere lanpostuetara bueltatu zen (INDITEX, 2019).

Beraz, guztia hau kontratazio eta langile kualifikatu gehiagoren atxikipen bezala interpreta daiteke, positiboki eragin dezakeena langileen produktibitate eta moralean.

Langile-enpresa erlazioei dagokienez, Inditex-ek argibide txikia eskaintzen du eragiketa aldaketan gainera epeei buruz, zeinetan ez dagoela akordio kolektibo formalik ondorioztatzen den eta Inditex-en gertatzen diren antolaketa aldaketak komunikatu formal batean adierazteko epe minimorik adierazi gabe (INDITEX, 2019).

Inditex-en laneko segurtasun eta osasun politikak irmoki babesten ditu, laneko segurtasun eta osasunak produktibitatea areagotzen dutela eta konpainiak bere jarduerak burutzen dituen modura gidatzen dituela eta gainera, orokorrean, ez dira

identifikatzen arrisku altuko gaixotasun espezifikoak edo intzidentzia altuko lanetan aritzen diren langileak (INDITEX, 2019).

Batzorde hauetako langileen ordezkartzaren inguruan esan behar da, existitzen diren batzordeek maila bereberetan (zuzendari nahiz langile) ordezkatzeko dituztela eta akordio guztiak zuzendaritzak egiaztatuak daudela. Batzorde guztiek segurtasun eta osasunarekin erlazionatutako akordioak jasotzen dituzte. Memoriako periodoan zehar Inditex-ek indarrean ditu akordioak bai eskala lokalean eta bai nazioarteko eskalan sindikatuarekin, non babes pertsonaleko ekipamendua, aldian behingo ikuskapenak, gaitzea eta hezteak, keza mekanismoak eta beste alderdi batzuk jasotzen diren (INDITEX, 2019).

2018ko ariketa sozialean, OHSAS egiztapenen ezarpen eta berriztatzeagatik apustu egiten jarraitzen zuten (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001:2007 ezarri, jarri eta operatzeko baldintzak definitzen dituzte laneko segurtasuna eta osasuna eraginkorra izan dadin. 2018. urtean zehar, jarduera ezberdinak egiten aritu dira lantokietako segurtasuna bermatzeko. OHSAS 18001ak, enpresaren estamentu guztiak aplikazio honekin burutu behar direla aitortzen du eta, langileen eta hornitzaileen segurtasunaren eta osasunaren gainetik lehenesten diren beste elementu guztiak baztertzen behar dituzte. Horretarako ezinbesteko da, prebentzio baldintzan ezarritako helburuak lortzeko langileak sentsibilizatzea eta partaide egitea (INDITEX, 2019).

Langileen heziketaren inguruan, Inditex kultura praktikoa duen konpainia kontsideratzen da eta horretarako, bere langileen trebakuntza *on the job* da. Honela bilatu eta hezten da neurri handi batean lanaren prozesuaren antzekoa, dendetan nahiz bulego eta fabriketan. Izan ere, Inditex-ek bere 2019ko Jasangarritasun Memorian jasotzen du: "On the Job heziketak hiru premisa betetzen ditu: Jarduerak zuzen betetzeko oinarrizko konpetentziak ziurtatzea, Taldearen lehentasun eraginkorrei une bakoitzean laguntzea eta berehalako etorkizunean estrategia posizioak beteko dituzten langileak hezteak". Heziketa ziurtatzeko, Inditex-ek kultura eta konpainiaren eraginkortasuna transmititzen dituen barne hezitzaileak ditu, neurri handi batean bermatzen duena, langile berrien arrakasta (INDITEX, 2019).

Langileengan erabilitako heziketa orduerik dagokienez, emakumeengan ratioa 2'3 ordukoa da enpleguagatik eta gizonezkoen kasuan 6'1 ordukoa. Generoak xehatutako heziketa datuak 44 herritan ikusgai dago, Taldeko enplegatuen % 94 irudikatzen dutelarik (INDITEX, 2019).

Beraz, guzti honekin ondoriozta dezakegu badagoela konpainiak hurrengo urteetako helburuei begira duen diskriminazio txikia ezabatzeko asmoa.

Beste alderdi positibo bat, Taldeko enplegatuen %96a 45 urte baino gazteagoak direnez etorkizun hurbilean ez dute hauen lanbide karreraren amaieran langileei laguntzeko programak ipintzeari aurre egin behar (INDITEX, 2019).

Aniztasun eta berdintasun arloari dagokionez, Inditex-ek konpromiso oso garrantzitsua du laneko ingurune seguru eta osasungarriak sortzeko non aukera berdintasuna nagusitzen den. Enpresak bere langileen aniztasuna sustatu nahi du etnia, arraza, generoa edo genero identitatea, orientazio sexuala, adina, nazionalitatea, etab. independente izanik. Honela, "Código de Conducta"-k ez du jasaten diskriminazioa eta aukera berdintasunak eskaintzen dituen lan eremu baten alde lan egiten du, gainera, Taldearen lan talde osotik %75a emakumezkoak dira (INDITEX, 2019).

Diskriminazioari dagokionez, 2018an zehar Inditex Taldeak ez du izan diskriminazioaren kasu adierazgarriren berri, zeinek konpainiaren lana positiboki materia honetan goratzen duen (INDITEX, 2019).

2. REPSOL

Sarrera moduan eta jakiteko ze enpresa motaren inguruan hitz egiten jardungo garen atal honetan, Respsol mundu osoan zehar kokatuta dagoen multienergia konpainia da, bere jarduerak esplotazio eta petrolio eta gas ekoizpenak hartzeaz gain, fintzeraino eta produktu deribatuetan eta gure egunerokotasunean gas naturala edo elektrizitatea bezalako zerbitzuak merkaturatzean datza. Errekuperazioak eta petrolio gordinaren prezioen gorabehera altuak markatutako ingurunean, emaitza garbia igo da 2.341 milioi eurotara (+ %10 2017. urtearekin alderatuta), kutxa libreko fluxua 5.056 milioi eurotara heldu da (+ %98a igoz aurreko urtearekiko) eta zorra 3.439 milioi euro txikiagotu da (- %45 2017. urteari begira) (REPSOL, 2019).

Jarraian, adierazleen azterketarekin asteko asmoz, aurreko Inditex kasua oinarritzat izanik GRI 401tik GRI 406ra bitartean aurkitzen diren adierazleen atal guztiak aztertuz joango gara baliagarri izango zaizkigulako geroago enpresaren irudi sozialaren analisia egiteko.

GRI 401 adierazlearekin hasiz, 2018ko ekitaldi itxieran, Repsol-ek 25.288 langile propio zituen, 2017an ordea 25.085 langile izanik eta bere adin tartea 42'50 urteetan kokatzen da (emakumezkoengan 40'3 eta gizonezkoengan 43'7 izanik). 2018. urtean gainera 3.810 langile berri barneratu zituen bere lan eremuan, 2017an 3.157 izanik (REPSOL, 2019).

Guztizko txantiloia 35 herritan banatzen da, 83 nazionalitate baino gehiago irudikatuz. Respol konpainiako profesionalen %63a gizonezkoak dira eta geratzen den gainontzeko %37a, emakumezkoak. Gainera, Repsolek Aukera Berdintasuneko Plana dauka Espainiako Repsol talde guztietan gizon eta emakumezkoen artean. Honen helburu izanik emakumezkoen posizio laborala hobetzea bere lanpostu eta taldeko enpresen lanbide karrerari dagokionez (REPSOL, 2019).

Malgutasun eta kontziliazioaren eremuan, Repsol lan egiteko era berriak bultzatzeagatik ezaguna den enpresa bat da, bizitza profesional eta pertsonalaren arteko oreka erraztuz, onarpen handia duen telelan programa batekin kontatuz eta langileen aldeko balioespina izanik. Espainian deskonektatzeko eskubidea onartu da, eskuragarritasuna bateratzeko kontziliazio pertsonala eta profesionala oztopatzeko arriskua ikusita, buruzagiei eta kolaboratzaileei zuzendutako zenbait informazio eta sentsibilizazio tresna zehaztu dituzte, laneko deskonektatzeko politika zehatza izanik (REPSOL, 2019).

Gainera, Repsolek bere langileekin kalte ordainen eskemak errazten dizkie horrela kanpoko lehiakortasuna eta barne berdintasuna bermatzeko, meritokrazian, balio indibidualean, lankidetzan eta talde lanean oinarriturik. Respol-en kalte ordainen eredu guztiek kalte ordain finkoak, urteko aldagai konpentsagarriak eta epe luzerako aldagai konpentsazioak barneratzen dituzte (REPSOL, 2019).

Langile eta zuzendaritza gaia jorratzen duen adierazleari arreta jartzen badiogu, enpresarentzat oso garrantzitsua da, proiektuen eta aktiboen inguruko komunitateen erreklamazioei, kezka eta ardurari azkar eta azkar erantzutea (eragiketa inpaktuek sortutakoak gehienetan) konpainiaren lehentasunetako bat da, gainera, eragin eremuan jardueren eragin posiblei aurrea hartzen eta erantzuten laguntzea eta, beraz, giza eskubideetan eta etorkizuneko gatazketan inpaktuak prebenitzea (REPSOL, 2019).

Mekanismo horien izaera testuinguru bakoitzean berezia eta bakarra da. Parte-hartze informatua oinarritzat hartuta diseinatuta daude eta elkarrizketa oinarritzat hartuta, zilegi, eskuragarria, gardena eta giza eskubideekin bateragarria izan daiteke. 2018an, Repsol-ek salaketa mekanismoak hobetu ditu operazio esanguratsuenetan, Enpresa eta Giza Eskubideen gaineko Nazio Batuen Oinarri Nagusien arabera (REPSOL, 2019).

Osasun eta segurtasunaren inguruko GRI 403 adierazlean oinarrituz, Repsol-ek Nazio Batuen Segurtasunari eta Giza Eskubideei buruzko ekimenari buruzko borondatezko printzipioak betetzen ditu, gatazka edo eremu sentikorretan beraien eragiketen segurtasuna bermatzeko helburuarekin, giza eskubideen errespetua bermatzen duten lan-prozeduren bidez. Repsol-ek segurtasun arloko enpresa pribatuei Repsol-eko instalazioetan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak giza eskubideetan trebatuta egon daitezten edo arlo horretan trebakuntza ikastaroak egin ditzaten exijitzen die (REPSOL, 2019).

Enpresaren partetik, prestakuntza hori bermatzen da edo segurtasun langileak giza eskubideak errespetatzeko eta babesteko trebakuntza ematen dieten ikastaroak ematen dira. Gainera, Kolonbian eta Perun bezalako herrialde batzuetan, segurtasun publikoko indarrek giza eskubideen inguruko prestakuntza espezifikoa jasotzen dute, 2018ko memoria egiten ari zirenean 207 kide trebatu ziren herrialde horietan (REPSOL, 2019).

Konpainiak zenbait urte daramatza aurreikuspeneko segurtasun programa batekin. Prozesuen segurtasuna uneoro kudeatzea ahalbidetzen du, industria-istripuak saihesteko, arriskuak kontrolatuta eta prozesuak behar bezala kudeatzeko. Programa hau 2025ean zehaztutako Ekintza-lerroetan ezarritako hiru sektore, pertsona, instalazio eta prozesuetan ekimenekin indartuko da (REPSOL, 2019).

Repsol-en prozesuaren segurtasun printzipioa segurtasun hesiak funtzionatzen dutela ziurtatzean datza. Horretarako, prozesu kritikoen kudeaketa egokia burutzen eta beraien instalazioen osotasuna bermatzeko duten segurtasun oztopoen diseinu, inplementazio eta mantentze egokia bermatzen ari dira. Berain prozesuen segurtasuna bermatzeko nazioarteko estandarrak aplikatzen ditugu, hala nola API, NFPA, ISO, EN, IEC, IOGP edo CCPS (REPSOL, 2019).

Hala ere, Repsol-ek lanean jarraitzen du istripu pertsonalak murrizteko. 2018ko ekitaldian, zeuzkaten kontrabandisten artean bi hildako izan zituzten, hauek irailaren

25 eta 29an gertatutako istripuen ondorioz hil ziren, biak zisterna kamioi gidariak izanik. Konpainiak IFT (*eguneko galerarik gabeko istripu konputagarrien kopurua, egunak eta heriotzak galtzea, urtean pilotuta, lan egindako milioi ordu bakoitzeko*) helburuak finkatu ditu 2014tik. 2018. urtean, IFT %11,2 igo da 2017arekin alderatuta; egun galera izan duten gertakarien %19,7ko igoeragatik eta lanaldien %1,9ko murrizketaren ondorioz, egun galerarik gabeko gertakariak %4,2 murriztu badira ere.

Hau dena kontutan izanik eta enpresaren memoriari begirada sakon bat bota ondoren, argi ondoriozta daiteke Repsol-ek bere taldeko enpresetan segurtasunaren inguruan duen garrantzia handia dela. Ezbehar hauek gertatu ondoren eta lehenago ere, enpresarentzat oso oinarritzkoa izan da segurtasun kultura gero eta indartsuago bat sortzea, erakundea osatzen duten pertsona guztien konpromisotik soilik posible izanik eguneroko erabaki eta ekintza guztietan segurtasuna oinarritzko balio gisa eratzen duen lan ingurunea eraikitzea.

Gutziz ikuspuntutuz aldatuz, Repsol-en talentuaren kudeaketaren gakoetako bat garapen erakargarriko modelo bat edukitzean datza non hazkunde profesionaleko aukerak eskaintzen dituen. 2018an, konpainiaren erronka estrategikoei erantzun emateko epe ertainean kritikoak ziren profilak eta ahalmen identifikatu ziren. Horretarako, 35 exekutibo eta 120 langileren iritzia jaso zen, elkarrizketa eta tailerren bidez (REPSOL, 2019).

Konpainiak langileen eskura jartzen dituen irizpideak eta prozesuak ezartzen dituzten barne araudiei langileek beren prestakuntza beharrak identifikatu eta kudeatzeko, konpainiak prestakuntza eguneratu bat mantentzen du bere zikloan zehar bere langileen prestakuntza hobetzeko errendimendu eraginkorrak onartuz Repsol-en estrategiak lortzeko. 2018an burutu diren programak ezagutzak eskuratzeko, gaitasunak garatzeko eta erakundearen konpromisoak enpresaren planekin, kulturarekin eta baloreekin konpromisora bideratutako ekimenetan oinarritzen dira (REPSOL, 2019).

Konpainiaren nazioarteko presentzia sendotzen jarraitzeko asmoz, Repsol-ek hizkuntza prestakuntza hobetzen jarraitzen du, langile kopuruari ikaskuntza jardueretan sartzeko aukera ematen dion online prestakuntzaren eskaintza aurreratuz. Gainera, talentu gaztea txertatzeko konpromisoarekin jarraitzen du, Master programen egungo testuingurura egokituta eta unibertsitateko ikasleekin eta praktiketan profesionalen prestakuntza jasoz (REPSOL, 2019).

Aniztasun eta berdintasun aukeren alorrean sartzen bagara, hau da, GRI 405a aztertzen badugu. Konturatuko gara gorago paragrafoak irakurrita Repsol-en konpainian emakume langileen % kopurua nahiko baxua dela esate baterako Inditex enpresarekin alderatzen badugu. Egia da ere, Repsol-ek badituela Aukera Berdintasuneko Planak emakumezkoen posizio laborala hobetzeko.

Genero, nazionalitate, kultura, gaitasun desberdinak, orientazio sexuala, adina eta profil profesionalak enpresaren emaitzetan laguntzen dute. Hori dela eta, aukera berdintasuna sustatzeko, aniztasun eta inklusio gaiak Etika eta Jokabide Kodean sartu dira. Aniztasun eta Adiskidetze Batzordeak (kultura arteko aniztasunari aurre egitea helburu izanik) 2018an ekintza-plan bat ezarri zuen 2020ko helburuak eta bost lan ildo garatuz: gaitasun desberdinak, generoa, adina, kultur aniztasuna, malgutasuna eta kontziliazioa (REPSOL, 2019).

Gaitasun ezberdinei dagokienez, Repsol-ek integraziorako ekintza plan bat du 2020rako helburuekin, gaitasun desberdinak dituzten pertsonen zuzenduta, erakundearen arlo guztiak hartzen dituena. 2018ko abenduaren 31an konpainiak gaitasun desberdinak dituzten 570 langile zituen, langileen %2'29 ordezkaturik (REPSOL, 2019).

Genero aniztasunari dagokionez ordea, emakumeen ehunekoa handitzen jarraitzen du talde eta negozio guztietan. Konpainiak 2020. urtean lidergo postuetan emakumeen %31ra iristeko konpromisoa hartu duelarik (REPSOL, 2019).

Enpresa honekin amaitzeko, GRI 406: Ez diskriminazioa aztertzerako garaian, konturatzen garen Repsol enpresak ez duela diskriminazioaren inguruko atal konkreturik, hau da, ia Repsol-en memoria guztian zehar atal ezberdinetan ikusten ditugu, baina horietako atalen batean arazoren bat aurkituz gero, beraiek azkar erakusten digute arazo bat dutela eta horri aurre egiteko moduak lantzen ari direla. Dokumentu osoa irakurri ondoren, ez da aurkitu ekitaldi honetan diskriminazio egoera larrikeria izan duen langileren bat eta honekin batera, lehenengotako paragrafoetan agertzen den moduan langileria osoa 35 herrialdetan banatzen da, 83 nazionalitate baino gehiago ordezkaturik. Beraz hori diskriminazioaren aurka daudenaren adierazle garrantzitsu bezala interpreta genezake.

Gaur egun, 1.357 enplegatu baino gehiagok jaiotze herrialdea ez den beste herrialde batean lan egiten dute, kultur aniztasun ingurune baten balioa gero eta aringarriagoa bilakaturik. Gainera lehen aipatu bezala, genero, nazionalitate, kultura, gaitasun desberdinak, orientazio sexuala, adina eta profil profesionalak enpresaren emaitzetan laguntzen dute (REPSOL, 2019).

Hortaz, ondoriozta genezake, Repsol-entzat oso garrantzitsua dela, alde batetik emakumeen eta gizonezkoen arteko parekidetasun bat lortzeaz gain, enpresak ez izatea soilik bertako jendea, hau da, soilik Espainiarrak, baizik eta eremu geografiko guztietako jendea eta gaitasun ezberdinetako jendea nahiago dutela, hauek elkarlanean haritu eta horrela enpresa sozialki aberatsagoa den heinean enpresaren emaitzak hobetzeko.

3. BANCO SANTANDER

Banco Santander munduko bankurik iraunkorrena bezala aitortu da 2019ko Dow Jones Sustainability Index (DJSI) argitaratu ondoren. Santanderko taldea Espainiako banku-talde handiena eta garrantzitsuenaren da eta Europako eta Munduko eszenako banku-talde garrantzitsuenetakoa bat da. 2018ko abenduaren 31n, Santanderren aktiboak 1.459.271 milioi euro ziren, Espainiako lehen finantza erakundea izanik. Data berean, 13.217 bulego zituen, 202.713 langile eta 144 milioi bezero. 2017ko abenduaren 31n, munduko hemezortzigarren banku zen aktiboen bolumenari dagokionez (SANTANDER, 2019).

Multinazional hau aukeratzearen arrazoia sektore desberdinetako enpresak alderatu nahi dugulako da eta uste dugu honako hau dela aukerarik onena banku-sektorearen kasuan. Egia da ere, Santanderreko datu aipagarri hauek aurkitu baino lehenago beste banku batzuetan zentratu dugula gure arreta, baina beraien memorietan agertzen zen informazio exkaxak aukera egokiena Santander izatea eragin du.

Jarraian, taldearen eransketa berriak zeintzuk izan diren aztertuko ditugu. Horretarako, eransketa berrien banaketa eskaintzen digute, adin-taldeen arabera. Kontratu gehiago egingo diren adin-taldeak 26-35 eta 36-45 urte bitarteko taldeetan emango dira. Hala ere, Latinoamerikan kontratuen portzentaje handiena duen taldea 26-35 urteren artean dago kokatuta eta Erresuma Batuan, nahi eta ez den hainbeste aldatzen portzentajea, eta Europa Kontinentalean bestalde, kontratu kopuru handiena 36-45 urteko taldeen artean dago.

Adin-taldeen kanpoko biraketa-tasari dagokionez, guztirakoa aztertzen badugu %15'37koa da, ez izanik hain baxua Europa Kontinentalean - %12'41 - Erresuma Batua eta Latinoamerika eta gainerakoetan aldean tasa batez bestekoa edo hau baino handiagoa, %15'10 eta %17'45 izanik hurrenez hurren. Adinaren arabera, banaketa geografiko bakoitzaren barruan, Europa kontinentalean fakturazio tasa altuena 25 urtetik beherakoetan taldean %40koarekin gertatzen da 26-35 bitartekoetan taldean %16, gainerako adin-taldeetan ehuneko txikiagoa da. Banaketa hori Erresuma Batuan ere mantentzen da.

Hala ere, Latinoamerikan eta gainerakoetan biraketa berdintsuagoa da adin taldeen artean; biraketa-portzentaje altuena 25 urtetik beherakoena (%25'73) izanik, ondoren 50 urtetik gorakoak egonik %21'45rekin. Gainerako adin taldeek antzeko portzentajeak dituzte, %14 eta %16 artean.

Generoaren araberako kanpoko biraketa-tasari dagokionez, taldeen berdintasuna, guztira %15'37koa da bi sexuen batez bestekoa eginaz. Desberdintasun nagusia Europa Kontinentalean ikusten da, bere tasa %12'32koa baita batez bestekoa baino txikiagoa izanik eta Erresuma Batua eta Latinoamerika eta gainontzekoak ia bi kopuruak %17 emanaz.

Bitxikeria gisa, biraketa-tasa handiagoa da gizonezkoetan emakumezkoetan baino Erresuma Batuan eta Latinoamerikan eta gainerakoan, baino, Europa Kontinentalean ordea emakumezkoetan handiagoa da.

Kalte-ordainei dagokienez, Santanderrek erabateko kalte ordainak estaltzen dituen sistema du, bertan kalte ordain finko bat integratu eta langilearen karguari eta erantzukizun maila ematen dio epe laburrerako eta epe luzeko ordainsari aldakorrekin, errendimendua meritokraziaren arabera, Taldearen helburuak eta nola lortzen diren. Halaber, Bankuak ere onurak eskaintzen ditu, esaterako, pentsio planak, produktu finantzarioak eta zerbitzuak eta bizitza eta osasun aseguruak (SANTANDER, 2019).

402 adierazleari dagokion langile-enpresa arteko harremanaren inguruan, zehazki, eragiketa aldaketen gutxieneko jakinarazpen epeen kasuan, Santander Taldeak adierazi du " ez du herrialde bakoitzeko legeriak ezarritako antolamendu aldaketekin lotutako gutxieneko jakinarazpen eperik" (SANTANDER, 2019).

Prestakuntza eta irakaskuntzaren gaia oso garrantzitsua da banku talde honentzat, 2017an ezagutzaren eta garapen globalaren estrategia berria diseinatu zuten etengabeko ikaskuntza bultzatzeko eta indartzeko "inoiz ez utzi ikasteaz" goiburuarekin. Gainera, martxan jarri da *Global Knowledge Campus*-a ezagutza eta praktika onak partekatzeko prestakuntza gune berria. Halaber, martxan jarri dira *Leading by example* programa, non liderrei laguntzen dieten zeregina zehazteko kultura ezarri, Erraza, Pertsonala, Juxtua, eta *Santander Business Insights*, langileek egunetik egunera enpresan ezagutzak aplikatzeko sentsibilizatzeko hitzaldi ziklo batez osatua (SANTANDER, 2019).

Honek guztiak 98 milioi euroko gastua suposatu zuen langileen prestakuntzan langileen %96 prestatuz eta 39'6 orduko prestakuntza emanez langile bakoitzeko. Era berean, prestakuntza-orduen gehikuntza ikusi dugu 2017tik 2018ra, trebatutako langile gehiago, laguntzaile gehiago, langile bakoitzeko ordu gehiago. Generoa kontuan hartuta, langile gizon bakoitzeko ordu bat gehiago ematen da langile emakumezko baten aurrean -34'27 eta 33'37- goi karguko zuzendarientzat 35'71 ordu batez beste eskainiz (SANTANDER, 2019).

Era berean, Santanderrek talentua kudeatzeaz arduratzen da urtez urte sustatzen saiatzen diren praktika anitzen bidez, bere langileak pertsonalki eta profesionalki hazten laguntzeko helburuarekin. Ekimen batzuk hurrengoak dira:

- Global Job Posting: Langile guztiei beste herrialde, filial edo dibisioetan hutsik dauden lanpostuetarako hautagaitza aurkezteko aukera eskaintzen die. 2014an abian jarri zenetik, 4.000 lanpostu baino gehiago argitaratu dira mundu osoan.
- Santander World: Hilabete batzuetan, gure langileek beste herrialde batean proiektu batean lan egin dezakete, eta horrek praktika onak trukatzeko bultzatzen du eta ikuspegi globala zabaltzen du. 28 herrialde desberdinetako 1.907 lagunek hartu dute parte ekimen honetan.

- Mundo Santander: Proiektu korporatiboa garatzeko hiru hilabetez, profesionalak beste herrialde batzuetan lan egiten dute praktika eta ezagutza berriak trukatzeko bultzatuz.
- Programa Talent in Motion (TiM): Gazte talentuaren garapena azkartzeko asmoa du.

Era berean, aipatu MyContribution, 2017an abiarazitako eredu, konpromisoan, meritokrazian eta gardentasunean oinarritutako errendimendua hobeto kudeatzeko helburuarekin. 2018an, eredu hori Taldeko zuzendaritza guztiei aplikatu zitzairen eta eskualdeko eta zentro korporatiboko beste langile batzuetara zabaldu da. Horretaz gain, kudeatzaile talde batentzat (Santanderrekin funtzionatzen duten eskualde guztietako 8.000 pertsona), enpresa pizgarri planak bezeroen gogobetetzeari eta loturari, arrisku kudeaketari lotutako helburu estrategikoak lortzea, kapitalizazioa eta arriskuen errentagarritasuna kontuan hartzen ditu. Ordainsariak, beraz, gizabanakoak zer lortu duen eta nola jokatu duen adierazten du (SANTANDER, 2019).

Azkenik, 404 adierazlearekin amaitzeko, Taldeko langileen %100ak aldizkako errendimendu eta garapen profesionalaren ebaluazioak jasotzen ditu (SANTANDER, 2019).

Laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez eta 403 adierazleen eskema jarraituz, gai honen kudeaketa multinazional honetan aztertuko dugu. Horrela, Santander SA bankuak Segurtasun Batzordean duen ordezkaritzaren %100 izanik (SANTANDER, 2019).

Izan ere, Santander Bankuak laneko arriskuen prebentzio plana du, goi zuzendaritzak onartu eta langileen eskuragarri dutena intranet korporatiboan. Jakin badakite bere langileen motibazio, konpromiso eta benetako berdintasunaren alderdi garrantzitsuenetako bat norberaren eta lan bizitzaren oreka dela. Santanderrek lan eta oreka pertsonalak sustatzen jarraitzen du, gure langileen behar pertsonalak eta familiarrak asetzeko politiken bidez. Jokabide Kode Orokorrak bizitza pertsonala eta familiarrekin bateragarria den lan ingurunea sustatzearen garrantzia nabarmentzen du. Gainera, New Ways to Work ekimenaren baitan, Santanderrek lan-gune berriak eta ekipoak diseinatu ditu, bai ergonomiaren ikuspegitik bai segurtasunaren aldetik ere (SANTANDER, 2019).

Horrez gain, hainbat plan ditu ingurune osasuntsua eta zero arrisku sustatzen jarraitzeko, lan egiteko modu berrien bidez eta etorkizuneko bulego bat BeHealthy programarekin batera horrek Taldea presente dagoen herrialdeak bereizten dituzten 66.000 kilometroak lotzen zituen, horretarako, Peruko gosearen aurkako Ekintza proiektu solidario batera bidaiatutako kilometro bakoitzeko dohaina eman zuen. Halaber, 2018an hitzarmen globala sinatu zuten Gympass izeneko enpresa berritzaile batekin, langileei mundu osoko 40.000 osasun eta ongizate zentro baino gehiagoren

onuradun izateko jarduera ugari eskaintzen ditu: gimnasioak, crossfit, dantza, yoga, pilates, besteak beste (SANTANDER, 2019).

Alderdi numerikoagoei dagokienez, absentismoaren tasa handiagoa ematen da emakumeengan eta bitxiena da Europa Kontinentalean eta Erresuma Batuan absentismoa handiagoa dagoela Latinoamerikan eta gainerakoetan baino. Laneko gaixotasunen tasa, ordea, handiagoa da Latinoamerikan eta gainerakoetan Europa Kontinentalean eta Erresuma Batuan baino. Era berean, konpainiak lan istripuetan hildako langile kopurua eskaintzen digu eta 2018an 4 izan dira, datu hau nahiko bitxia da enpresak ez baitu arrisku fisikoko lanik egiten eta konpainiak dioenez, ez zen inolako arrisku handiko gaixotasun lanbiderik identifikatu. Horri gehitu behar zaio sindikatuekin hitzarmen formalen barruan langileen osasunarekin eta laneko arriskuen prebentzioan, esate baterako, osasun zaintza eta osasun azterketak jorratzen direla (SANTANDER, 2019).

Bestalde, konpainiak zero tolerantzia erakusten du edozein motatako diskriminazioarentzat. Lan-leku bezala funtzionatzen duten merkatu garrantzitsuenetako top 3an aurkitzen da bost tokietan *Bloomberg Gender Equality Index* aniztasunari dagokionez hobetzen jarraitzeko, 2017an, Santander Bankuak taldean erreferentea dela dirudien aniztasun eta inklusio printzipio orokorrak onartu zituen. Bigarren urtez jarraian, Santanderrek lortu du puntuaziorik handiena *Bloomberg Gender Equality Index* osatzen duten 230 enpresen artean, eta horrek enpresen errendimendua ebaluatzen du genero berdintasunari dagokionez (SANTANDER, 2019).

Egun, 2017ko memorian argitaratzen zituzten aurreikuspenak gainditu dituzte txantiloian langileen %54'5 emakumeak izanik eta emakumezkoek %20,5 ordezkatzuzuzendaritza postuetan. Horretaz gain, Bankuak generoko soldata hutsunea kentzeko ekintza-plana garatu du 2025. urterako bera dagoen merkatu guztietan. Era berean, enpresak baditu ezgaitasun desberdinak dituzten pertsonak kontratatuzeko programa berriak, beste alde batetik, langile guztien %1,65 pertsona ezgaituak dira, gainera 2018 hasieran, bankuak Nazio Batuek enpresetan LGTBI pertsona babesteko sustatutako jokabide estandar globalarekin bat egin zuen.

4. TELEFÓNICA

Telefónica S.A. Telekomunikazioen multinazional konpainia espainiarra da, Madrilen (Espainia) du egoitza nagusia, Europako telekomunikazio enpresarik garrantzitsuen eta mundu mailan bosgarrena. "Telefónica" izena konpainiaren eginkizun instituzionalari eta 2010eko maiatzetik datozen hiru departamentu geografikoei soilik dagokio. Konpainiaren zerbitzu eta produktuak merkaturatzeko, konpainiak hiru marka nagusi ditu: «Movistar» Espainia eta Latinoamerika, «O2» Europa osorako eta «Live» Brasilera (TELEFÓNICA, 2019).

Gainera, 2018 ekitaldiko emaitzei dagokienez, banda zabalerako sarbide finkoek %10'1 hazkundera izan zuten 2017arekin alderatuta, 1'9 milioira iritsiz; ordaindutako telebistako sarbideak %11,8 hazi ziren, 1,5 milioi izatera iritsiz. Mugikorrek segmentuan 8'7 milioi sarbide zituzten aurre ordainketan eta 4'9 milioi ondorengo ordainketetan (2017an baino %4'8 gehiago) (TELEFÓNICA, 2019).

Behin enpresaren inguruan zertxobait gehiago dakigula, puntu honetatik aurrera, GRI adierazleak eta enpresa honetan aplikazioek duten eragina nolakoa den aztertzen hasiko gara.

GRI 401 adierazlearekin hasiz, enpresak langileen garapen pertsonal eta profesionalaren alde egiten du bidezko kalte-ordainak emanez eta giza eskubideak errespetatuz. 2018. urteaz geroztik, 5.660 langilek osatzen dute taldea, horietatik %64 gizonezkoak eta %36 emakumezkoak izanik. Gainera, horietako %97k modalitate iraunkorra dute eta %3k aldi baterako modalitatea (TELEFÓNICA, 2019).

2018ko ekitaldian fakturazio-tasaren igoera izan zen 2017an %7'15 izatetik %10'20 izatera 2018an. Kontrataturako 575 langileetatik %40 emakumeak dira eta %60 gizonezkoak. Gainera, %49a 30 urtetik beherako langileek osatzen dute, %48a 30 eta 50 urte bitarteko pertsonak eta %3a 50 urtetik gorakoak (TELEFÓNICA, 2019).

Telefónica-ko langileek legearen eta erakundearen politikaren arabera, prestazio eta prestazio sozial desberdinak jasotzen dituzte. Lehenengoari dagokionez, prestazioen artean familiako hoberiak, derrigorrezko asteko atsedena eta gaixotasun egunak daude. Barne politikari dagokionez, irabazietan parte hartzea, oporretako soldata, gaixotasun egunak eta hobaria barne hartzen ditu. Telefónica-k 2018an zehar emandako beste prestazio batzuen artean, aitatasun eta amatasun baimen eskubidea zen, izan ere, hautagaien %100ek gozatu zuten (TELEFÓNICA, 2019).

2018ko memorian Telefónica enpresak errazten digun taula begiratzen badugu, ohartuko gara emakumezkoen % ez dela aldatzen urte batetik bestera eta esango genuke gizonezkoena ere ez dela aldatzen, 2017tik 2018ra egon baiten aldaketa %0'01koa baita. Egia da, urte aldaketa horretan emakume eta gizonezko gehiagok hartzen dutela amatasun edo aitatasun baja, emakumezkoetan gizonezkoetan bezain kopuru handian ez aldatu arren. Beraz, suposa dezakegu Telefónicak ematen dizkien abantaila guzti hauekin, gizonezkoek ere beste modu batera hartzen dutela aitatasuna.

Prestakuntza mailan, 2018. ekitaldian trebakuntza estrategiak lan molde berriak hartzearen inguruan bira egin zuten. Lehen ekimen garrantzitsua Peruko Unibertsitate Teknologikoarekin (UTEC) batera lan egitea izan zen. Haiekin batera 200 buruzagi baino gehiagok lehen ikuspegia izan zuten Mindset Agile-ra eta 60 kolaboratzailek Telefónica-ko bezeroaren min puntuak konpondu ahal izan zituzten *Design Thinking* markoaren pean, irtenbide sortzaile eta baliotsuak lortuz. Azkenik, 50 langilek baino gehiagok jakin ahal izan zuten modu praktikoan nola lan egiten zuten SCRUMen arabera. Eguneroko lanabesak eta praktikak beren kudeaketa hobetzen lagunduko zuten (TELEFÓNICA, 2019).

Laugarren urtez jarraian, *Tekitalks* ospatu zen, exekutiboak merkatuan oso lehiakorrek diren bezeroei erantzuna ahalbidetuko dien aldaketa beharraz sentsibilizatzen diren espazioak dira. 4 ordu baino gehiago izan ziren eta 300 zuzendari baino gehiagok parte hartu zuten hitzaldi eta aisialdi tailerretan. Horietan, joera digital berriak eta lan egiteko moduak ezagutu zituzten.

Bestalde, *'Universitas on the Road'* ospatu zen. Programa hau Universitas Telefónica-tik datorren erakusle talde batek ematen du (Unibertsitate korporatiboa izanik, Bartzelonan, Espainia kokatuta) 2 eguneko programa bat ekartzea buru nagusietan Agile Mindset-en murgiltzea sortzeko (TELEFÓNICA, 2019).

Azkenik, Transformation Squad finkatzen bultzatzen jarraitzen dugu, elkarren artean konektatu nahi duten ekintzaile gazteen taldea, eguneroko lana hobetzeko eta berritzeko aukera ematen duen ezagutza-sarea sortuz. Mutil askok bezeroenganako enpatia tailerretan parte hartu dute, Kanban, kanpoko teknologia eta lidergoari buruzko jardunaldiak. Orain arte 120 exekutibo baino gehiago ditugu eta espero dugu 2019an taldea haztea eta konpainia birakutzen hastea (TELEFÓNICA, 2019).

GRI 405 eta 406 adierazleak aztertuz, Telefónica-ren konpromiso handietako bat konpainiaren generoen arteko aldea murriztea da. Beraz, bi ekimen garrantzitsu gauzatu ditu: *Women in Leadership* eta *Woman Network Telefónica*. Lehen ekimenean, enpresako 50 buruzagien (emakumezkoak hauek) gain inpaktua izatea lortu zuten enpresari ahalmena emateko eta arrakasta izateko ekintzak eta ekintzak eraikitzen laguntzeko. Bigarrena, berriz, *Jump!* garapen programan 192 exekutibo izan ziren 4 edizioetan banatu zen eta bertan, beraien bizipenak, esperientziak eta ekimenak trukatzeko espazioa izan zuten. Bestalde, *Girls Inspire Tech*-ren lehen edizioa ere egon zen, Telefónica-ko kolaboratzaileen alabei zuzendutako programa non, neskek teknologiarekin lotutako karreretan duten interesa piztea bilatzen duena (TELEFÓNICA, 2019).

Ekimen horiei guztiei esker, Par Community, Aequales-ek antolatutako elkarte da, erakundeetan aniztasunarekin lotutako praktikak partekatzen dituzten enpresak biltzen ditu. Gainera, harro dago genero berdintasuna sustatzeko herrialdeko lehen 10 enpresetako bat izateaz.

Telefónica-k aniztasuna bere modalitate guztietan aitortu eta baloratzen duenez, 2018an LGBTQ+ komunitatearen esparruan hasi zen lanean. Horretarako "Estereotipoak apurtuz" elkarrizketak sortu ziren, 100 kolaboratzaile baino gehiagok parte hartuz bere bi edizioetan. Halaber, esan beharra dago Telefónica LGBTQ+ enplegatuetako bikoteentzako osasun aseguru poliza duen herrialdeko lehen Telco-a dela. Ekimen hauei esker, enpresak LGBTQ+ komunitaterako lan ingurune inklusiboak sustatzen dituzten erakundeen sarea izan da.

Beraz, orain arteko kasuetan nahiz eta aipatu enpresek ez dutela inongo diskriminaziorik onartzen eta LGBTQ komunitatea onartzen dutela, ez dugu ikusi Telefónica konpainiak haina baliabide eta onura gehiago ematen dizkienik orain arte.

5. ARCELORMITTAL

ArcelorMittal munduko altzairu eta meatzaritza ekoizle nagusia da, 60 herrialdetan presente dagoena eta 18 herrialdetan industria instalazioak dituena. Bere egoitza Luxenburgo hirian dago eta 2006an sortu zen Mittal Steel eta Arcelor-ren arteko fusioaren bidez. Altzairuak modu seguru eta iraunkorren ekoizteko filosofia batek gidatuta, ArcelorMittal Taldea munduko altzairu merkatu nagusietako kalitate handiko altzairuaren hornitzaile handiena da, automobilak, eraikuntzak, etxetresna elektrikoak eta ontziak barne ekoizten dituelarik (ARCELORMITTAL, 2019).

2018an ArcelorMittal-ek 76.000 milioi dolarreko fakturazioa (USD) izan zuen, altzairu ekoizpen gordina 92'5 milioi tonakoa izanik, horrek altzairuaren munduko ekoizpenaren %5'1 inguru adierazten du eta burdin mea ekoizteko 58'5 milioi tona. Munduko altzairuzko enpresa taldea handiena izanik, urtean 113 milioi tona altzairu likido ekoizteko gaitasunarekin (ARCELORMITTAL, 2019).

Taldeak ekintzen iraunkortasuna ArcelorMittal-ek zehaztutako 10 helburuen arabera neurtzen dituzte, eta hori, era berean, Nazio Batuek definitutako Garapen Iraunkorrerako 17 helburuekin daude lotuta. Beraz, ArcelorMittal-ek helburu hauek kontuan dituzenez, ikus dezagun zer aipatzen duen 2018 ekitaldiko memorian guk garatutako adierazleen inguruan.

Enpleguaren adierazlearen inguruan, enpresak bere Espainiako lantokietan 8.502 langile dituela aipatzen du eta 2.400 langile dituela azpikontratatuta. Lehenengo aldia da lan honetan enpresa baten memoria begiratzeko hasi eta enpleguaren inguruko datu gehiagorik ematen duena. Hasieran kontatutako hau agertzen den tokiaren azpian taulatxo bat aurkitzen da 2016, 2017 eta 2018 urteetan zehar langileen bilakaera zenbatekoa izan den erakutsiz, baina ez du inolako azalpenik ematen ea ze urtetako langileak kontratatzen dituzten gehien bat, langile guztietatik zenbat diren emakumeak, zenbat gizonezkoak, zenbat pertsonak hartu duten amatasun edo aitatasun baja edota zenbat itzuli diren baja horren ondoren lanera. Hala ere, aipatzen du onurak denbora osoko enplegatuentzat direla eta ez aldi baterako edota denbora erdikoentzat nahiz eta kargu garrantzitsu batean aritu.

Langile eta zuzendaritzakoen arteko harremanari dagokionez, konpainiak aspalditik du bere langileekin elkarrizketa irekia egiteko konpromisoa. Horrek bermatzen du langileen eta negozio unitate bakoitzaren lidergoaren arteko elkar ulertzea sendoa dela, edozein izanik ere ingurune ekonomikoa. Komunikazio onak beraien langileak errespetatzen, zaintzen, ahalduntzen eta saritzen laguntzen die. Kasu guztietan helburua da iruzkinak jaso, galderak egin eta ideiak eskaintzeko aukera izatea. Beraientzat inkestak bereziki garrantzitsuak dira langileei ulertzen laguntzeko eta beraz, hauek izan ditzaketen arazoei aurre egiteko (ARCELORMITTAL, 2019).

2018an zehar bazkide sozial eta sindikalek harreman maila altua mantendu zuten elkarren artean. Zehazki, Espainian ArcelorMittal lantegi eta lantoki guztietan 371

bilera egin ziren obra kontseiluekin, horietatik 204 arruntak ziren eta gainerakoak aparteko modura deituak izan ziren.

GRI 403 adierazlearekin jarraituz, Espainian ArcelorMittal-ek solairu eta lantoki multzoetan 2018an zehar hainbat ekimen jarri zituen abian tokiko zein korporazioetakoak, langileen osasun baldintzak hobetzera zuzenduta. Kanpaina nagusia Osasun Sentsibilizazio Programa da, urte bukaeran burutzen dena, 2018an hamargarren edizioa bete zuena. Osasun eta Segurtasun Saitetik, konpainiaren Zerbitzu Medikoak arduratzen dira langileek beraien eta laguntzaile diren enpresen artean bizi ohitura osasuntsuak sustatuko dituzten programak diseinatzeaz: sentsibilizazio jarduerak ariketa fisikoaren garrantziaz edo elikadura onuragarriaren jarraibideei jarraituz, gaixotasunen eta baldintzen prebentzioari edo estresari buruzko hitzaldi informatiboak izan ziren planetan prestatutako ekimenetako batzuk (ARCELORMITTAL, 2019).

Baina osasuna sustatzea ez da urtean astebetera soilik mugatzen, baizik eta, lan zentroek azterketa medikoak eta odola eta gernua azterketak egiten dituzte, ezarritako protokolo medikoaren arabera. 2018an, azterketa hauek 6.600 zifra gainditu zituen. Horri guztiari gehitu behar zaizkio sasoiko gaixotasunen inguruko informazio eta prebentzio kanpainak, esaterako, gripea edo langileek parte hartzen duten kirol jarduerak antolatzea, barrutik edo kanpoko instalazioetan (ARCELORMITTAL, 2019).

Hau guztiaz gain, hirugarren urtez jarraian, ArcelorMittal-ek ez du inolako istripu hilik erregistratu bere instalazioetan. Izan ere, maiztasun indizearen murrizketa nabarmena da. Gaixotasunarekin lotutako istripu kopurua lan egiten duen milioi ordu bakoitzeko neurtzen du. 0'99 izanik 2017an eta 0'43 2018an. Joan den urtean, istripuak murrizteko burutu ziren ekintza nagusiak langileen portaera aldatzera bideratu ziren eta horien artean, *Take Care* eta *Safety Leadership* programaren jarraipena nabarmendu zen. Langileen segurtasun prestakuntza ArcelorMittal-entzat lehentasun bat da, ez da harritzekoa, irakatsitako irakaskuntza osoaren %40k diziplina hau jorratu izana (ARCELORMITTAL, 2019).

2018an 158.249 irakaskuntza ordu eman ziren guztira 12.299 bertaratu ziren. Espainiako langile bakoitzak batez beste 19'46 ordu jaso zituen langile bakoitzeko, gainera, 2018an zehar, Segurtasun arloan trebakuntza jardueretan inbertitutako orduak guztira %36'4 inguru izan dira (ARCELORMITTAL, 2019).

ArcelorMittal-ek beraien negozioak arrakasta handia eta iraunkorra izaten jarraituko duela dio, talentu onena erakarri, garatu eta atxikitu eta etorkizuneko langileak inspiratzen badituzte. Horretarako, beraien langileen prestakuntzan inbertitzen dute, beren karrerak eta beren potentziala garatzeko, horrela, enpresaren arrakastarako ekarpenik onena egin dezaten (ARCELORMITTAL, 2019).

Langileen etengabeko prestakuntza garapen indibidualaren plangintzan oinarrituta dago, garapen estrategikoko beharrak identifikatu, erakundean gaitasun maila igotzea

eta gure langileei progresio profesionala eskaintzea bizitza osoan zehar. Espainian 2018an, ArcelorMittal Aviles-ko unibertsitateko kanpusak koordinatutako ikastaroak eta barneko eta kanpoko prestatzaileek emandako irakaskuntzak 158.249 ordukoak izan ziren. Espainian ArcelorMittal-eko langile bakoitzak batez beste 19'46 orduko prestakuntza jaso zuen urtean (ARCELORMITTAL, 2019).

Aviles kanpusean irakasten diren prestakuntza jardueren zati handi bat Konpainiaren lehenetsuneko helburuaren inguruan kokatzen da, segurtasun maila gorenera iritsiz ArcelorMittal-eko lantokietan istripurik edo gertakaririk ez dela ziurtatzeko.

Aniztasuna eta inklusioari dagokionez, aniztasuna, giza eskubideak eta lan baldintzak estaltzen dituzten politikak dituzte. Jendeak beraien ingurunean harrera ona eta errespetua sentitzen duela uste dute eta jendeak bere potentzial osoa garatu dezakeen ingurunea dela, arraza, kolorea, generoa, orientazio sexuala, adina, erlijioa, etnia edo jatorri nazionala edo ezgaitasuna edozein izanik ere (ARCELORMITTAL, 2019).

L.O. martxoaren 22ko 3/2007 ezarritakoarekin bat etorritik emakumeen eta gizonezkoen berdintasun eraginkorra lortzeko, ArcelorMittal España S.A.-ren VI Esparru Akordioak Berdintasun Plan bat dauka ArcelorMittal Espainian emakume eta gizonen arteko tratua eta aukerak berdintasunezkoak eta eraginkorrak bermatzeko helburuarekin (ARCELORMITTAL, 2019).

2018ko urriaren 17an, zuzendaritzak eta sindikatuek erabaki zuten negoziazio batzorde zehatz bat eratzea Espainiako Taldeko enpresa guztietan Berdintasun Plan berria prestatzeko. Bultzada horren testuinguruan, enpresako zuzendaritzak formalki sinatu zuen emakumearen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa kudeaketaren alderdi guztietan integratzeko konpromisoa (ARCELORMITTAL, 2019).

Berdintasun Plana prestatzeko aurretiazko fase gisa, txosten diagnostikoa beharrezkoa da, kontratazioa, prestakuntza, beste lan baldintzak, sustapena, soldata eta enpresako emakumeen eta gizonen egoera deskribatzea. Diagnosi honen hasiera negoziazio batzordeak adostu duen lehen neurria izan da, lan talde txikiagoa eratu baitira lanaren aurrerapenerako (ARCELORMITTAL, 2019).

ArcelorMittal-ek Aniztasun eta Inklusio Politika behar bezala ezartzen eta komunikatzen du. Politika honek aniztasuna errespetatzea eta bere langile guztiak sartzea du helburu, genero, adin, kultura, nazionalitate, gaitasun eta ingurune sozialaren aniztasuna ulertzeko. Ziur daude beraien langileria aniztasuna konpainiari ideia, ikuspegi eta esperientzia berriak ekartzen dituen faktore aberasgarria direla, ArcelorMittal-en lan giro bizigarri bat bultzatzen baitute. Guztien erabateko parte-hartzea bermatu nahi dute. Genero arazoengatik lanbide garapenerako mugarik gabe lan egiteko inguruneak aukera ematen die enpresako kide guztiei beren potentzial oso lehertzeko (ARCELORMITTAL, 2019).

6.2 ENPRESEN ARTEKO KONPARAZIO ANALISIA

Orain arte egindakoa zati teoriko honetan enpresen ezagutza izan da, hau da, zein enpresa aukeratu ditugun, bakoitzak zein arlori dagokion, zein izan diren beraien irabaziak 2017ko ekitaldiarekiko eta atal teorikoan aztertu ditugun GRI Standard horien inguruan jasangarritasun txostenek edota urteko kontuek esaten zutena islatu dugu.

Atal honetan ordea azterketa konparatiboa egingo dugu lan honetan aukeratutako bost enpresen artean eta bost enpresak elkartuz adierazle bakoitza banan-banan aztertzen joango gara, hasiera batean azpi-adierazleak ebaluatuz eta ondoren ebaluazio orokor bat eginaz. Beraz, esan bezala, hasiera batean, X enpresak aurrena bere azpi-adierazleen balorazioa jasoko du, ondoren orokorrean zein den eta gero bost enpresak adierazle jakin horretan zein balorazio duten ikusi ondoren, adierazle horren balorazio bat egingo da. Iruzkina egiteko, erabilitako balorazioa orokorra izango da.

Kalifikazioak ondorengoak dira eta ondorengoak esan nahi dute:

- **0 puntu:** Enpresak Estandarrik aipatzen ez duenean edo, azpi adierazlearen kasuan, ez duenean ezer aipatzen eskakizunak aplikatzeari buruz.
- **1 puntu:** Konpainia baldintzak betetzera mugatzen denean, baina ez du beste hautabiderik eskaintzen.
- **2 puntu:** Edukietan GRIak xedatutakoa betetzen duenean eta hainbat aukera eskaintzen dituenean.
- **3 puntu:** GRIren xedapenak betetzeaz gain, hautabide ugari eskaintzen ditu eta bikaintasuna suposatzen du.

OHARRA: Azpi-adierazlearen ebaluazioa kontuan hartuko da Estandarretan adierazle bat baino gehiago dauden horietan jasotako ebaluazio egitean. Adibide gisa, 401 estandarrek 3 azpi adierazle ditu, beraz, ebaluazioa egiterako garaian kontutan izango da enpresak dioena 3 azpi multzo hauetan.

10. TAULA: 401 ADIERAZLEA, enplegua

ADIERAZLE	Neurria?	ENPRESA	Informazioa	Azalpena	Adierazleen balioespena	Guztira
401 - 1 Langileen berrien kontratazioa eta langileen fakturazioa	(1) Kontratazio osoa eta kontratazio berriaren tasa; biraketa eta errotaio tasa guztira, sexu taldeen, adinaren eta eskualdearen arabera	INDITEX	BAI	(1) Informazio zabala (2) Guztientzako onurak (3) Biak eskaintzen ditu	(1) 3 (2) 3 (3) 3	3
		REPSOL	BAI	(1) Adin tarteetako kontratazio tasa falta (2) Guztientzako onurak (3) Informaziorik ez	(1) 2 (2) 1 (3) 0	1
401 - 2 Prestazioak lanaldi osoko edo aldi baterako langileei ematen ez zaizkienak	(2) Iruzkinek erakundean lan egiteagatik langileen onurei buruz	SANTANDER	BAI	(1) Sexuaren araberako kontratazio tasa falta (2) Informazio ez zehatza (3) Informaziorik ez	(1) 2 (2) 1 (3) 0	1
		TELEFÓNICA	BAI	(1) Informazio zehatza (2) Guztientzako ordura (3) Informazio eza	(1) 3 (2) 2 (3) 0	2
401 - 3 Guraso baimena	(3) Laneko tasen itzulera eta atxikipen tasa erabili	ARCELORMITTAL	EZ	(1) Ia informaziorik ez (2) Denbora osoko langileentzat soilik (3) Informazio eza	(1) 1 (2) 1 (3) 0	1

Iturria: Egileak egina.

Hemen gorako estandar hau, enpleguarena zehazki, bost enpresek hartzen dute kontuan, baina guztiek ez dute modu berdinean jorratzen gaia, hau da, guztiek ez dituzte betetzen estandarren eskakizunak Iraunkortasun Txostena egiterako garaian.

Kasu honetan, hiru alderdi garbi ikusten ditugu, Inditex-en kasua -balorazio gorena- non adierazle hori modu oso zehatz eta exhaustiboan burutzen den, estandarrek azaltzen duen moduan. Telefónica-ren kasuan, honek ez du adierazle honetan eskatzen den informazio guztia eskaintzen baizik eta informazioa %50rra eskaintzen du eta azkenik, estandar hori modu ez zehatz batean betetzen duten enpresak Santander Taldea eta ArcelorMittal dira.

Harrigarria da Santander-ren kasua, izan ere, genero berdintasunaren ideia oso argia duen konpainia izanik, genero berdintasunaren inguruko puntuazio altuena eta emakumezko gehiago izanik lan eremuan gizonetzkoak baino, ez eskaintzea gaur egungo lan eta atxikipen tasa, orokorki gizonen eta emakumezkoen artean antzekoa

izaten dena. Harrigarria da ere, gainontzeko enpresak aztertzen aritzean, nahiz eta batzuk beste batzuk baina informazio gehiago eman ezagutzera enplegu arloaren inguruan, ArceloMittal enpresak ia ez duela ezer aipatzen estandarraren inguruan, soilik zenbat langile dituen kontratatuta eta zenbat azpikontratatuta aipatzen du eta langile guztientzat onurak berdinak direla.

Modu berean, Repsol eta Telefónica-k daukaten informazioa osatu beharko lukete oinarria baitute, baina Inditex-en kalitate bereko informazioa eskaintzeko osatzeko zenbait xehetasun falta zaizkie, kasu honetan beste enpresek jarraitu beharreko adibidea izango litzateke.

11. TAULA: 402 ADIERAZLEA, langile eta zuzendaritzaren arteko erlazioa

ADIERAZLE	Neurria?	ENPRESA	Informazioa	Azalpena	Adierazleen balioespina	Guztira
402 - 1 Operazio aldaketen gutxieneko jakinarazpen epeak	a) Langileei gutxienez jakinarazteko aste kopurua eragiketa aldaketen aurretik	INDITEX	BAI	Ez du informazioa eskaintzen Langileen Estatutuan xedatutakoa betetzeaz harago	X	2
		REPSOL	BAI	Legeak xedatutakoa betetzen du	X	2
		SANTANDER	BAI	Ez du informazioa eskaintzen Langileen Estatutuan xedatutakoa betetzeaz harago	X	2
	b) Hitzarmen kolektiboa duten erakundeek, epeak zehazten al dira?	TELEFÓNICA	BAI	Legeak xedatutakoa betetzen du	X	2
		ARCELORMITTAL	BAI	Inkestak inplikatzan ditu harremanetan	X	3

Iturria: Egileak egina

Kasu honetan, aurreko taulan gertatu den bezala, enpresa guztiek bete dituzte estandarraren eskakizunak nahiz eta batzuk modu eraginkor batean bete beste batzuekin alderatuz.

Bere aldetik, Inditex, Repsol, Santander eta Telefónica Langileen Estatutuan eta Hitzarmen Kolektiboetan xedatutakoan betetzera mugatzen dira, ArcelorMittal berriz, legean xedatutakoa betetzeaz gain komunikazio bide ezberdinak sustatzeagatik nabarmentzen da.

Horregatik nire Inditex, Repsol, Santander eta Telefónica-renganako kalifikazioa 2koa izan da eta ArcelorMittal-ekoa 3, balorazioetatik gorengoa, besteek txostenean eskaintzen ez duten inplikazio handiagoa eskaintzen duelako.

Beraz hau guztiarekin eta enpresek beraien Jasangarritasun Memorian azaltzen dutena kontuan izanik, susmatu dezakegu gai honen inguruan enpresek ez dutela ahalegin handirik eskaintzen.

12. TAULA: 403 ADIERAZLEA, osasuna eta laneko segurtasuna

ADIERAZLE	Neurria?	ENPRESA	Informazioa	Azalpena	Adierazleen balioespena	Guztira
403 - 1 Langileen ordezkaritza langileen osasuneko eta segurtasunerako konpainia formaletan	(1) Langile-enpresa batzordeek antolaketan jarduten dute eta batzorde formaletan ordezkatuta dauden langileen %	INDITEX	BAI	(1) Langile guztiak ordezkatuta daude (2) Bi tasa, intzidentzia eta maiztasuna (3) Ez da jarduera arriskutsurik identifikatu (4) Osasuna eta segurtasuna estaltzen dituzten sindikatuekin hitzarmenak	(1) 2 (2) 3 (3) 3 (4) 2	3
403 - 2 Istripu motak eta istripu maiztasun tasak, gaixotasun pertsonalak, egun galduak, absentismoa, lan istripuen ondorioz heriotza ...	(2) Laneko istripuen ondorioz istripu eta heriotza motak, lantokian kontrolatuta	REPSOL	BAI	(1) Ez du informaziorik eskaintzen (2) Bi tasa, intzidentzia eta maiztasuna (3) Ez da jarduera arriskutsurik identifikatu (4) Nazioarteko estandarrak	(1) 0 (2) 3 (3) 3 (4) 3	2
403 - 3 Jarduerarekin lotutako gaixotasunak izateko arrisku handia duten langileak	(3) Jarduera dela eta gaixotasunak izateko arrisku handia duten langileak aipatu	SANTANDER	BAI	(1) % eskaintza bakarrik (2) Lanbide heriotza tasak ematen ditu (3) Ez dago lan arriskurik (4) Osasuna eta segurtasuna estaltzen dira	(1) 3 (2) 3 (3) 3 (4) 2	3
403 - 4 Sindikatuekin hitzarmen	(4) Akordioek	TELEFÓNICA	BAI	(1) Informazio eza (2) Bi tasa, intzidentzia eta maiztasuna (3) Ez du arriskurik topatzen (4) Osasun eta segurtasun planak	(1) 0 (2) 3 (3) 3 (4) 3	2

formaletan jorratutako osasun eta segurtasun gaiak	osasuna eta segurtasuna hartzen al dituzte?	ARCELORMITTAL	BAI	(1) Langile guztiak ordezkatuak	(1) 3	3
				(2) Lanbide heriotza tasak ematen ditu	(2) 3	
				(3) Ez du arriskurik topatzen	(3) 3	
				(4) Osasun eta segurtasun planak	(4) 3	

Iturria: Egileak egina

Estandarra ikusiz eta hori betetzen dela kontuan hartuta, esan liteke enpresek onarpen onena adierazten duen estandarra dela.

Horrek adierazten du enpresak oso kezkatuta daudela langileen osasun eta segurtasunarekin zerikusia duen guztiarekin, izan ere, ezinbestekoa da enpresarentzat bere aktiboak mantentzea, kasu honetan langileak, zoriontsu, baloratuak sentitzeko eta motibatuta egoteko enpresan. Guzti horrek langileen produktibitatearen hobekuntzan eta enpresaren produkzioaren hobekuntzan eragina du.

Zehaztasun handiagoz taula aztertuz, lehen azpi-adierazlearen informazioa (403-1) betetzen ez duten enpresak Repsol eta Telefónica dira, besteek berriz, baldintza guztiak betetzen dituzte.

403-2 edukia konplexuagoa da betetzerako garaian, zenbait enpresatan gertatzen ez diren aldagaiak dituelako, besteak beste, lan istripuen ondorioz gertatutako heriotza kopurua, baina benetan zerbait erakutsi behar dutenean adierazleak dioena betetzen dute.

Azkeneko azpi-estandarrei dagokienez, lau konpainiek informazio osoa aurkezten diete eskatzen zaienari buruz.

Beraz, nire balorazioa enpresa guztientzat 3 puntutakoa da Repsol eta Telefónica-arentzat izan ezik, hauek ez baitute lehenengo adierazlearen inguruan informaziorik ematen. Hala eta guztiz ere, hasieran esan bezala, bost enpresek informazio oso zehatza eta argia eskaintzen digute adierazle honen inguruan, beraz, nahiz eta estandarrek jarritako baldintzen bat ez bete, nire uste apalean bost enpresek balorazio gorena izan beharko lukete.

13. TAULA: 404 ADIERAZLEA, gaitzea eta heztea

ADIERAZLE	Neurria?	ENPRESA	Informazioa	Azalpena	Adierazleen balioespena	Guztira
404 - 1 Urteko batez besteko prestakuntza ordu bakoitzeko 404 - 2 Langileen trebetasunak eta trantsizio laguntzarako programak hobetzeko programak 404 - 3 Aldizkako errendimenduaren eta garapen profesionalaren ebaluazioak jasotzen dituzten langileen ehunekoa	(1) Langileen prestakuntzar en batez besteko orduak sexuaren eta lanbidearen arabera (2) Programen mota eta irismena. Enplegarritasuna eta karreraren amaiera errazteko programak (3) Errendimenduaren ebaluazioa jaso duten langileen %	INDITEX	BAI	(1) Lan orduen arabera orduak (2) Mundu mailako etengabeko hezkuntza (3) Informaziorik ez	(1) 2 (2) 3 (3) 0	2
		REPSOL	BAI	(1) Informazio eza (2) Etengabeko prestakuntza online, programak, masterrak (3) Ez da zehazten	(1) 0 (2) 3 (3) 0	1
		SANTANDER	BAI	(1) GRlren xedapenak betetzen dira (2) Karrera amaieran prestakuntza programak daude (3) %100ek ebaluazioa jasotzen dute	(1) 3 (2) 3 (3) 3	3
		TELEFÓNICA	BAI	(1) Informazio eza (2) Etengabeko prestakuntza online, programak (3) Ez da zehazten	(1) 0 (2) 3 (3) 0	1
		ARCELORMITTAL	BAI	(1) Sexuen arteko informazio falta (2) Etengabeko prestakuntza (3) Informazio eza	(1) 2 (2) 3 (3) 0	2

Iturria: Egileak egina

Estandar honetan, ez nintzateke ausartuko esaten enpresa bat beste bat baino okerrago dagoen, argi dagoena da Santander-ek estandar hau soberan gainditu duela. Gainera, Iraunkortasun Txostenetan jasotzen den moduan, bost konpainiek langileen trebetasunak hobetzeko programak dituzte. Gaur egun enpresak etengabe hobetzen saiatzen baitira eta horregatik, langileen trebetasunak hobetzea ere bilatzen dute.

Inditex, Repsol, Telefónica eta ArcelorMittal enpresentan zentratuz, hauek ez dute estandarrean eskatutako informazio osoa eskaintzen baina baldintza batzuk betetzen dituzte. Santander, bestalde, atal honetan gainerakoengandik asko ezberdintzen da eta adierazleak eskatzen duen guztia erakusten du. Horrek, berriro ere, enpresaren egunerokotasunean hobetzeko izpiritua adierazten du, garai berrietara egokitzeko eta langileei errendimendua hobetzeko tresna posibleak kopuru handienez eskainiz.

Aurreko arrazoi hauengatik, Repsol eta Telefónica 1 batekin kalifikatu ditut eduki bakoitzaren alderdiak betetzen dituztelako, baina ez dute inolako zehaztapenik egin. 2 punturekin Inditex eta ArcloMittal ebaluatu ditut eskatzen dena betetzen dutelako, baina zenbait xehetasun falta dituzte eta puntuazio altuenarekin Santander baloratzen dut hasieran aipatu bezala estandar hau soberan gainditu duelako.

14. TAULA: 405 ADIERAZLEA, aniztasun eta berdintasun aukerak

ADIERAZLE	Neurria?	ENPRESA	Informazioa	Azalpena	Adierazleen balioespena	Guztira
405 - 1 Gobernu- organoetan eta langileen aniztasuna	(1) Gobernu- organoetako pertsoneen % eta langileen % lanpostu mailaren, sexuaren, adinaren eta beste adierazleen arabera	INDITEX	BAI	(1) Informazio ugari eskaintzen ditu (2) Zuzendaritza, zuzendaritza eta ez-zuzendaritza maila bereiztea	(1) 3 (2) 3	3
		REPSOL	BAI	(1) Ez du gehiegizko informaziorik ematen (2) Ez du informaziorik ematen	(1) 1 (2) 0	1
405 - 2 Oinarrizko soldataren emakumezko eta gizonezko ordainsariei dagokienez	(2) Oinarrizko soldatan emakumezko en ordainsaria gizonezkoen lanaren arabera	SANTANDER	BAI	(1) Informazio ugari, aitortutako ekimenak (2) Isilpeko informazioa	(1) 3 (2) 0	2
		TELEFÓNICA	BAI	(1) Ez du informazio zehatzik ematen (2) Ez dago informaziorik	(1) 1 (2) 0	1
		ARCELORMITTAL	BAI	(1) Ez du informazio zehatzik ematen (2) Ez dago informaziorik	(1) 1 (2) 0	1

Iturria: Egileak egina

Aniztasun eta berdintasun aukeraz aztertu ditugunean bost enpresa ezberdin hauetan, konturatu gara, nahiz eta denek hau ekidin eta hobetzeko planak izan, batek bakarrik, hau da, Inditex-ek soilik eman dituela zifra zehatzak. Harritzekoa da, gainontzeko enpresak ikusita zein den beraien ekimena desberdintasuna murrizteko garaian ez eman izana esaterako gizon eta emakumezkoen arteko soldaten arteko ezberdintasunak.

Gainontzeko enpresetan estandarrean agertzen diren eskakizunak betetzen dira gobernu organoetan eta langileen aniztasunari buruzko informazio ugari eskainiz. Egitate hau enpresentzat benetan kezagarria den gai bezala interpreta daiteke eta denbora eta ahalegina eskaintzen die eguneratu ahal izateko.

Izan ere, datuak aztertzen baditugu, gobernu-organoetan presente dauden emakumeen portzentajea nabarmen handitu dela ikusten dugu azken urteetan berdintasun-politikei eta generoaren arabera bereizketa ezagatik.

15. TAULA: 406 ADIERAZLEA, diskriminazioari ez

ADIERAZLE	Neurria?	ENPRESA	Informazioa	Azalpena	Adierazleen balioespena	Guztira
406 - 1 Bereizkeria kasuak eta egindako ekintzak	a) Diskriminazio kasu guztiak	INDITEX	BAI	Ez da diskriminaziorik gertatu, halakorik izanez gero, Istripu Zuzentzaileen Plana aplikatuko litzateke	X	2
		REPSOL	BAI	Ez da diskriminazio kasurik gertatu	X	2
	b) Kasuaren egoera eta egindako ekintzak	SANTANDER	BAI	Ez da informazio hori ematen.	X	1
		TELEFÓNICA	BAI	Ez da diskriminazio kasurik gertatu	X	3
		ARCELORMITTAL	BAI	Ez du daturik ematen	X	2

Iturria: Egileak egina

Konpainiek, orainoan, ez dute argi hitz egiten adierazle honen inguruan, ez dute informazioa bere osotasunean ematen, zehazki Santanderrek ez du honen inguruko informaziorik ia ematen. Hori ere ez dator bat aurreko adierazleko iruzkinekin, non enpresa honek erabateko gardentasuna eta informazio ugari eskaintzen zituen.

Gainera, kontraesankorra da gaur egungo enpresak zerbaiten bereizgarri badira, diskriminazioari aurre egitean delako beraz, logikoagoa litzateke haienzako informazio gehiago ematea nola beraien neurriei esker, ez dagoen diskriminazio kasurik. Era berean, egia da enpresek hainbat irtenbide jartzen dizkietela diskriminazio kasuei aurrek gertatuko balira eta oso garrantzitsua dela beraientzat diskriminazioarenganako joera posible guztiak baztertzea, baina defendatzen dute diskriminaziorik ez dela egon, xehetasunetan sartu gabe.

Iruzkinen hauen ondorioz, enpresa ia gehienek antzeko baloraketa dute, baina bai da adierazgarria Telefónica-ren kasua. Egia esanda beste enpresetan LGBTG komunitatearen inguruan informazioa ematen dutela eta badituztela hauek babesten dituzten zenbait arau, baina benetan arreta deitu didana izan da, nola enpresa honek interes gehiago jartzen duen gai honen ingurua gainontzekoekin alderatuz Jasangarritasun Memoriaren arabera eta orain arte ikusi ez ditugun baliabide eta onurak ematen dizkiete kolektibo honi.

7. ONDORIOAK

Lan hau guztia egin, Enpresaren Gizarte Erantzukizuna, genero berdintasuna eta Iraunkortasun Txostenak bezalako kontzeptu guztiak komentatu eta aztertu ondoren, modu teoriko/kontzeptual eta praktikoa batean, ondorio positibo eta negatibo ugari atera daitezke.

Hasteko, atal teorikoan agertzen diren ideien inguruko kritika bat egiteko asmotan, lehendabizi oso garrantzitsua da feminismoaren inguruan hitz egitea. Hasieran kontatu bezala, historian zehar aldaketa ugari egon dira sozietatean, emakumezkoentzat bereziki. Betidanik bigarren mailako pertsonaiak izango bagina bezala ikusi eta begiratu gaituzte eta gaur egun ere zenbait egoeretan berdina gertatzen da. Egia da, historian zehar emakumezko ugari egon direla gureak diren eskubideak lortzen eta horien onarpena aldarrikatzen, baina penagarria da, oraindik ere zenbat herrialdeetan emakumezkoek gutxieneko eskubide batzuk ez dituztela jakitea. Lan honetan ez da hirugarren mailako herrialdeetan ematen den emakumezkoen egoeraz hitz egiten, ez dira herrialde ezberdinetan dauden kultura edo erlijio ezberdinak aipatzen, badirudi lan honetan feminismoari dagokion atalean idatzitako guztia horrela dela mundu osoan. Nahiz eta hau guztia irakurri ondoren oraindik feminismoaren inguruan lan asko dagoen egiteko gure herrialdean, lan askoz ere gehiago egin behar dute beste herrialde batzuek gure gaur egungo egoerara iritsi ahal izateko. Honekin ez dut esan nahi historian zehar lortu duguna guretzeko nahikoa denik, oraindik ere lan asko egin behar da, baina harrizkeoa da, horren sensibilizatuta dagoen mundu honetan, oraindik ere, lanean ikusi duzuen moduan, enpresek askotan gai honen inguruko datuak ez ematea edota modu azkar batean datu horiek apaintzea.

Enpresen ikuspuntuarekin jarraituz, urteak aurrera egin ahala, enpresek dagoeneko ez die aspektu ekonomikoari soilik garrantzirik ematen, baizik eta ingurumenari eta inguru sozialari ere geroz eta garrantzi gehiago ematen hasi zaie. Enpresek gizarte erantzukizunaren inguruan duen ikuspuntua eta helburuak oso ongi daude zehaztuta, egun, nire ustetan, gizartearekin erantzukizuna duten enpresek balio gehiago dute edo hobe ikusiak dira ez dutenekin baino. Orokorrean, goi plano batetik begiratzen baditugu enpresak, zaila izango da erantzukizun minimo batzuk betetzen ez dituen enpresaren bat aurkitzea, baina ziur nago, azterketa sakon bat egingo bagenu, askorentzat jasagarritasun memoriak adierazten dutena ez zela enpresak zehatz meatz adierazi beharko luketenaren islada izango.

Gainerakoan, eta beti ere lanean landutakoan oinarrituz, uste dut gobernuek nolabait bultzatu beharko luketela enpresak gizartean ardura izan dezaten, nola? zerga murrizketen bitartez arduratsuak diren enpresentzat eta ez izatea aukeratzen dutenentzat negozio eredu arduratsuak izaten, zerga tasa batzuen gehikuntzarekin edo egoera honetarako tasa eskusiboki sortuz. Gobernuaz gain, beste hainbat agenteek kalte egin diezaiekete enpresei, esaterako, kontsumitzaileek, enpresek ekoizten dituzten produktuei boikot moduko bat eginez eta produktuak beste bide etiko batetik

lortuz. Horrela, eta ezinbestean, enpresa gehienek EGE-ren oinarriak izango lituzkete. Arazoa suertatzen da nire ustetan, hau guztia ez digutelako unibertsitatean behar bezala sakontzen eta ez diegulako GRI-n aztertu ditugun adierazleei garrantzi gehiegirik ematen kontsumitzaile paper batean gaudenean eta soilik garrantzitsua dela iruditzen zaigu enpresaren barrura sartzen garenean, adibidez, lan egitera.

Global Reporting Initiative eta Jasangarritasun Memoriei dagokionez, ondorio interesgarri batzuk estrapola ditzakegu.

Hasiera batean eta Álvarez-en (2009) lanean oinarrituta, Espainiar enpresak ziren jasangarritasun memorien igorle nagusiak. Denborak aurrera egin ahala eta 2016ko informazioa begiratuta, ikus dezakegu Espainiar enpresak ez direla garai haietan bezala lehenengo postuan aurkitzen, baizik eta bigarren goan. Hala eta guztiz ere, alderdi positiboa da Espainiako guk hautatutako bost enpresek erantzukizun soziala, ingurumena eta ekonomikoa betetzen dituztela ikustea.

Bigarrenik, hautatutako konpainien jasangarritasun memoriak edo urteko kontuak aztertzerakoan ahalegin handia eta ardura handia ikus daiteke, adierazleek eskaintzen dituzten ardurak betetzerako garaian. Nahiz eta enpresek kalifikazio handiagoak edo txikiagoak lortu adierazleak aztertzerako orduan, egia esanda, guztiek betetzen dituzte GRI 401etik GRI 406ra arte jorratzen diren gaiak, horien inguruan enpresek egindako aipamena exkaxa izanik ere.

Honekin bat eginik eta atal praktikoan zentratuz orain, egia da, noizean behin hainbat enpresek, ez dutela estandarrak benetan behar duen informazio zehatza eskaintzen, horregatik azterketa egiterako garaian, ez dute adierazle eta azpi-adierazle bakoitzean puntuaziorik handiena lortu. Aldiz, Txostena modu orokorrean aztertuko balitz, baieztatu genezake, aukeratutako kasuetan, soberan betetzen dutela eskakizunak, hau da, kanpoko egiaztapen enpresen aldeko edo oso aldeko balorazioa lortuko lukete.

Hala eta guztiz ere, azterketa hau egiterako garaian oso frustragarria izan da nahi adina informazio lortu ahal izatea ezinezkoa izan baita. Adibidez, Inditex enpresaren kasuan gertatzen den moduan, asko gustatuko litzaidake enpresa guztiek memoria egiten den urtean zenbat langile berri gehiago kontratatu dituzten jakiteaz gain, horietatik zenbat izan diren emakume edota zenbat gizonezko jakitea.

Horretaz gain, emakumezkoek zein postu dituzten jakinaraztea ere oso interesgarria izango zen, oso polita baita txostenetan gizon eta emakumeen arteko oreka bat dagoela adieraztea enplegu arloan, gizonezkoak direnean goi karguak betetzen dituzten langileen gehiengoa.

Nire ikuspuntutik, txostenak irakurtzean gehien poztu nauen enpresa Inditex izan da, informazio ugari eskaintzen ditu, prestakuntza plan ugari ditu, giza eskubideen betetzea, genero berdintasuna eta etab. beraz, adierazle bakoitzean metatutako balorazioen kalkulua egiten bada, balorazio gehien duena da. Esan beharra dago ere txosten guztiak, lehen aipatu bezala, era orokor batean betetzen dituztela adierazleek

eskatutakoa. Haien balorazio orokorrak oso konstanteak dira, ez dute 0 baloraziorik balorazio orokorretan eta horrek txostena orekatuak aurkezten dituztenaren ideia ematen digu.

ArcelorMittal eta Telefónica enpresen aldetik, jasangarritasun txostenak zertxobait pisutsuak izan dira. Gainontzako txostenekin alderatuz, esatera ausartuko nintzake, enpresa hauek obligazioz erakusten dituztela beraien memoriak, ez baitut bestek eskaintzen dioten ahalegina bezalakorik ikusten. Txosten hauek askoz ere narratiboagoak dira eta ez digute taulatxoren batekin edota hainbat datu nabarmenduz laguntzen informazioa hobeto ikusi ahal izateko. Hala eta guztiz ere, esan bezala, ikuspegi orokor batetik, enpresek eskatzen zaiena adierazten dute.

Beraz, ondorio orokor bezala eta berriz errepikatuz, nahiz eta enpresa hauek memoriak eskaini eta bertan adierazleen oinarritzko informazioa aurkitu, ematen diguten informazio honetan sakontzea interesgarri egongo litzateke, kontrastatzeko orrietan idazten dena eta errealitatean gertatzen dena gauza berdinak diren edota datuak zertxobait apainduta ematen dizkiguten.

Hasiera hasieratik aipatu bezala, nire asmoa lan honekin hasiera batean ezer ere ez jakin gabe nuen ideia hartu eta lan honen amaieran gelditzen zitzaidana hartu eta horiek alderatzea zen helburu. Esan beharra daukat hainbat enpresek harrিতuta utzi nautela, esaterako Telefónica-k beraien LGBTQ kolektiboarekin dituen onurengatik edota enpresek orokorrean langileei eskaintzen dizkien segurtasun eta heziketa planengatik, ahala eta guztiz ere, asko gustatuko litzaidake enpresek GRI txostenetan eta enpresen stakeholder-s ezberdinek esaten dutenaren inguruko alderaketak egiteko aukera izatea.

Konklusio gisa, lan honi amaiera emateko asmotan eta etorkizun bati begira, lan honekin jarraitzea gustatuko litzaidake, baina iada ez enpresaren informazioan oinarrituz, baizik eta hauen stakeholder-sei galdetuz, lehen aipatu bezala. Ez soilik emakumeon rol-aren inguruan, baizik baita diskriminazioaren inguruan. Ohartu naiz, enpresek ez dutela datu handirik ematen eztabaida handiak sor daitezken gaietan, hau da, ez direla asko bustitzen, beraz esan bezala horiek aztertzea gustatuko litzaidake baina ez soilik dendetan eta industrietan lan egiten duten jendearekin, baizik herrialde azpi garatuetan horrelako multinazionalentzat lanean hari diren horiekin, beraien bezeroekin, hornitzaileekin etab.

Honetaz gain, beste bi ikerketa lerro nire ustetan oso interesgarri bururatzen zaizkit. Lehenengoa, garapen bidean dauden enpresen GRI jasangarritasun txostenetan ematen den informazioa aztertzea eta lan honetan edota IBEX 35ko beste edozein enpresarekin alderatzea, ikusteko zeintzuk izan daitezken diferentziak eta ea daukagun aurreiritziarekin bat datorren eta bigarrena, unibertsitateek zergatik ematen dien garrantzi gehiago atal numerikoari eta gutxiago giza baliabideei aztertzea ere polita iruditzen zait. Badakit aukerazko ikasgaietan badagoela giza baliabideak lantzen dituen

adar bat, baina hortik haratago, lehenengo mailatik karrera amaitu arte urtero giza baliabideen inguruan denbora jakin bat eskaintzea garrantzitsua eta beharrezkoa dela iruditzen zait, laugarren mailara iritsi eta adar hori aukeratzeko ez duten ikasleek, adar hori aukeratzeko dutenek bezain kontzientziatuta egoteko arlo horren inguruan.

8. BIBLIOGRAFIA

Adrienne Rich, *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*, (Madrid: Cátedra, 1996 [1976]), 402.

AECA (2004). Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa. Responsabilidad Social Corporativa, documento 1.

AECA (2007). Gobierno y Responsabilidad Social de la Empresa. Responsabilidad Social Corporativa, documento 4.

Álvarez Echeverría, I. (2009). Las memorias de sostenibilidad: un instrumento para la gestión de la sostenibilidad. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Vol. XXXVIII, nº 144, 677-697.

Amoros, C. (1994). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de 'lo masculino' y 'lo femenino'.

Beloki, N. (2016). *Ahalduntzea eta gizarte parte-hartze estrategiak*. Gradu amaierako lana. EHU.

Bengoetxea, I. (2015). *Bigarren olatuko feminismoa*. Gradu amaierako lana. EHU.

Bodirikyan, M., Hernandez, M., Avedissian, N., Alvarez, F., Hougassian, S. y Ketchian, S. (2012). *La revolución industrial. El rol de la mujer*.

Burgos, E. (2000). *Afirmando las diferencias. El feminismo de Nietzsche*.

Camacho, I., Fernández, J., González, R. y Miralles, J. (2013). *Ética y responsabilidad empresarial*. Bilbao: Desclée De Brouwer.

Casique, I. (2003). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. México, D. F. IssN: 0188-2503/10/07201-02.

CERES. (2004). *Memo from Coalition for Enviromental Responsible Economies to Allan Beller, Director, División of Corporate Finance, SEC*.

Cid Lopez, R. M. (2009). *Simone de Beauvoir y la historia de las mujeres. Notas sobre El Segundo Sexo*. ISSN: 2171-6080. 2009, vol 0 65-76.

Comisión Europea. (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*.

Comisión de las comunidades europeas. (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Libro Verde.

Congreso de los diputados. (2016). *Boletín oficial de las cortes generales*. cve: BOCG-12-D-318

De la Cuesta, M., y Valor, C. (2003). *Responsabilidad social de la empresa*. Boletín económico de ice nº 2755.

De la Cuesta, M. (2004). El porqué de la responsabilidad social corporativa. Boletín ICE Económico vol. nº 2813, 45-57.

De la Cuesta, M. (2005). La responsabilidad social corporativa o responsabilidad social de la empresa en Jornadas de economía alternativa y solidaria del BBK.

De las Heras, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 9, enero 2009, ISSN 1698-7950.

De la Torre, M. (2019). El feminismo hegemónico es machista. TEDxChamberi.

Dolera, L. (2018). Morder la manzana. *La revolución será feminista o no será*. Barcelona: Planeta.

Emakunde. (2018). "EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana". Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea.

Fernández, J., y Bajo, A. (2012). La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. Nº 6 Vol 6 · Segundo semestre, julio-diciembre 2012 · Págs. 130 a 143.

Fini Rubio, Marxismo y liberación de la mujer (Madrid: Dédalo, 1977), 16.

Forética y Secretaría de Estado de Igualdad. (2018). Igualdad y RSE. Guía para PYMES. Ministerio de sanidad, política social e igualdad. Pº del Prado, nº 18- 28014 – MADRID.

Fuster, F. (2007). Dos propuestas de la ilustración para la educación de la mujer: Rousseau versus Mary Wollstonecraft.

Garayar, A. (2018). Kudeaketa kontabilitatean ikuspuntu berriak. Enpresaren gizarte erantzukizuna -EGE-, Etika eta Deontologia jardunean.

Gamba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. Publicado en Mujeres en Red. El periódico feminista.

Global Reporting Initiative. (2016). Conjunto consolidado de estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad. GRI Standards.

Global Reporting Initiative. (2016). GRI 401: Employment.

Global Reporting Initiative. (2016). GRI 402: Labor/Management Relations.

Global Reporting Initiative. (2016). GRI 403: Occupational Health and Safety.

Global Reporting Initiative. (2016). GRI 404: Training and Education.

Global Reporting Initiative. (2016). GRI 405: Diversity and Equal Opportunity.

Global Reporting Initiative. (2016). GRI 406: Non-discrimination.

Gijarro, C., Gomera, A. y Altúnez, M. (2016). Propuesta de indicadores de la Responsabilidad Social Universitaria conforme a la guía G4 del GRI: el caso de la Universidad de Córdoba.

- Kate Millet, *Política sexual* (Madrid: Cátedra, 1995 [1970]), 100.
- Leticia Dolera (2018). *Morder la manzana. La revolución será feminista o no será.*
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Lozano, J.M., Albareda, L., Ysa, T., Roscher, H. y Marcuccio, M. (2005). *Los gobiernos y responsabilidad social de las empresas*, Granica, Barcelona.
- Murguialday, Clara. (2013). *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres*. Bartzelona: Cooperacció.
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. (2019). *Objetivos de desarrollo sostenible. Igualdad de Género.*
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.ª ed.). Madrid, España: Autor.
- Rodríguez, J. (2007). *Responsabilidad social corporativa y análisis económico: práctica frente a teoría*. *Ekonomiaz* N.º 65, 2.º cuatrimestre, 2007.
- Ruiz, M. y Romero, Z. (2011). *La responsabilidad social empresarial y la obsolescencia programada*. *SABER, CIENCIA Y Libertad* ISSN: 1794-7154
- Sánchez, M. T. (2011). *Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género* *Entramado*, vol. 7, núm. 2, julio-diciembre, 2011, pp. 40-53.
- Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (Madrid: Cátedra, 1999 [1949]), 211.
- Sommers, C. (1994), *Who stole feminism? How women have betrayed women*, Nueva York, Touchstone.
- Tomás G. Perdiguero (2003). *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*.
- Torres, A. (2009). *La educación para el empoderamiento y sus desafíos* *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, vol. 10, núm. 1, junio, 2009, pp. 89-108.
- Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Alonso, M., Fernández de Bobadilla, S., Intxaurburu, G., y Larrieta, I. (2015). *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Vilariño, A. (2016). *Reporting de sostenibilidad: los nuevos GRI Standards. Comunicación, materialidad, reporting, rsc, sostenibilidad, tendencias, transparencia.*
- Zilbeti Perez, M. (2007). *Emakumeen boteretzea: saiakerak eta zailtasunak*. *Gratu amaierako lana*. EHU.

WEBGUNE KORPORATIBOAK

ArcelorMittal. (2019). Jasangarritasun Memoria 2018. ARCELORMITTAL.

Inditex. (2019). Urteko Txostena 2018. INDITEX.

Repsol. (2019). Kudeaketa Txostena 2018. REPSOL.

Santander. (2019). Jasangarritasun Memoria 2018. SANTANDER.

Telefónica. (2019) Urteko Txostena 2018. TELEFÓNICA.

9. GEHIGARRIAK

1. TAULA: Emakume eta gizonezkoen arteko ezberdintasunak industria iraultzan.....	7
1. GRAFIKOA: Genero arrakala Europar Batasuneko enpleguan.....	12
2. TAULA: Unibertsitatean matrikulatutako ikasle kopurua titulazio eta sexuak bereizita.....	15
1. IRUDIA: EGE egitura orokorra eta bere dimentsioak.....	19
3. TAULA: Sektore publikoaren funtzioak.....	20
2. IRUDIA: Enpresaren gizarte erantzukizuna eta korporatiboaren arteko lortura.....	22
3. IRUDIA: Garapen jasangarriaren 17 helburuak.....	30
4. IRUDIA: Helburuengatiko kudeaketa lehentasuna.....	33
5. IRUDIA: GRI txostenen bilakaera.....	37
4. TAULA: Jasangarritasun memorien TOP 3a.....	37
5. TAULA: Txostenak lantzeko oinarrizko printzipioak.....	39
6. IRUDIA: GRI-en eboluzioa urteetan zehar.....	39
7. IRUDIA: GRI-en bilakaera.....	41
6. TAULA: Lan praktikak eta lan duina.....	41
7. TAULA: Osasun eta laneko segurtasuna.....	43
8. TAULA: Gaitzea eta hezteak.....	44
9. TAULA: Aniztasun eta berdintasun aukerak.....	45
10. TAULA: 401 ADIERAZLEA, enplegua.....	67
11. TAULA: 402 ADIERAZLEA, langile eta zuzendaritzaren arteko erlazioa.....	68
12. TAULA: 403 ADIERAZLEA, osasuna eta laneko segurtasuna.....	69
13. TAULA: 404 ADIERAZLEA, gaitzea eta hezteak.....	71
14. TAULA: 405 ADIERAZLEA, aniztasun eta berdintasun aukerak.....	72
15. TAULA: 406 ADIERAZLEA, diskriminazioari ez.....	73