



NAZIOARTEKO
BIKAINASUN
CAMPUSA
CAMPUS DE
EXCELENCIA
INTERNACIONAL



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

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Trabajo Fin de Grado:

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DERECHOS HUMANOS: SU RELACIÓN CON GRI

Autor: Alexander Ormaechea Leache

Directora: Ainhoa Garayar Erro

Año de Elaboración: 2015/2016

Índice

1.	Introducción	1
2.	Responsabilidad social	2
2.1.	El porqué de la responsabilidad social	2
2.2.	Concepto y definición.....	3
2.3.	Términos relacionados con la responsabilidad social corporativa	4
2.4.	Grupos de interés.....	4
2.5.	Principios de la responsabilidad social corporativa.....	5
2.6.	Beneficios de la responsabilidad social	6
2.7.	Críticas a la responsabilidad social	7
3.	Principales iniciativas de RSC.....	10
4.	Responsabilidad social y derechos humanos.....	11
4.1.	Derechos humanos	11
4.2.	Relación entre RSC y derechos humanos:.....	13
4.3.	Críticas a los derechos humanos	13
5.	GRI y derechos humanos.....	16
6.	Estudio empírico	22
6.1.	Evolución de GRI	22
6.2.	Indicadores de derechos humanos de las empresas del IBEX 35	27
7.	Conclusiones	43
8.	Bibliografía	46

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Memorias de sostenibilidad GRI por años	23
Gráfico 2: Dimensión de las organizaciones que han publicado memorias GRI desde inicio	23
Gráfico 3: Nº total de memorias GRI por continentes	24
Gráfico 4: Evolución del nº de memorias GRI por continentes	25
Gráfico 5: Evolución del nº de memorias GRI en España	25
Gráfico 6: Evolución del nº de memorias GRI en diferentes países	26
Gráfico 7: Evolución del nº de memorias GRI Euskadi.....	27
Gráfico 8: Nº total de memorias GRI por diferentes sectores	27

Lista de Tablas

Tabla 1: Indicadores GRI de Derechos Humanos de las empresas del IBEX 35.....	29
Tabla 2: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Abertis	33
Tabla 3: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Acciona.....	33
Tabla 4: Indicadores GRI de Derechos Humanos de ACS.....	33
Tabla 5: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Aena.....	34
Tabla 6: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Amadeus	34
Tabla 7: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Bankia	35
Tabla 8: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Bankinter	35
Tabla 9: Indicadores GRI de Derechos Humanos de BBVA.....	35
Tabla 10: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Caixabank.....	36
Tabla 11: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Enagas	36
Tabla 12: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Endesa	36
Tabla 13: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Ferrovial	37
Tabla 14: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Gamesa.....	37
Tabla 15: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Gas Natural	37
Tabla 16: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Iberdrola	38
Tabla 17: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Indra	38
Tabla 18: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Mapfre	39
Tabla 19: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Mediaset.....	39
Tabla 20: Indicadores GRI de Derechos Humanos de OHL.....	40
Tabla 21: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Popular	40
Tabla 22: Indicadores GRI de Derechos Humanos de REE	40
Tabla 23: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Repsol	41
Tabla 24: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Santander.....	41
Tabla 25: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Telefonica.....	41

1. Introducción

Como bien dice el título, el trabajo trata sobre la responsabilidad social corporativa y los derechos humanos, y si bien al principio iba a hacer un estudio sobre su inclusión en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, al final decidimos hacerlo sobre la Global Reporting Initiative (GRI). El objetivo de este trabajo es, aparte de intentar explicar para que entiendan mejor los conceptos de la responsabilidad social y los derechos humanos, tener también una visión más global sobre ellos, por lo que no me he limitado a simplemente dar sus definiciones, sino que he querido mostrar las diferentes opiniones, simpatías o contrastes que hay sobre esos conceptos. Además, la Global Reporting Initiative es una de las principales iniciativas sobre responsabilidad social corporativa en el mundo, por eso he explicado y analizado en más profundidad su apartado dedicado a los derechos humanos.

Hoy en día es mucho más fácil hablar sobre conceptos como los mencionados anteriormente, y es que año a año van ganando importancia sobre todo tras los muchísimos escándalos de los que nos estamos enterando ahora, gracias a la época de revolución tecnológica en la que vivimos y que nos es más fácil enterarnos de las cosas que pasan en todas las partes del mundo. Por ello, estos conceptos tienen mucha relevancia a día de hoy, y probablemente sea la época en la que más se habla y más iniciativas hay sobre responsabilidad social corporativa y derechos humanos.

El motivo por el que elegí este tema para el trabajo, fue porque creo que son conceptos nobles y necesarios en la sociedad en la que vivimos que todo el mundo debería conocer, y más las empresas y corporaciones, que con sus acciones irresponsables, podrían crear consecuencias nefastas en la sociedad, medio ambiente o económicamente. Por lo tanto, creo que son unos conceptos necesarios a inculcar y a respetar.

He utilizado una metodología descriptiva sobre todo en la primera parte del trabajo en el que explico los conceptos, y también bastante crítica a la hora de presentar las inconveniencias que planteaban estos conceptos y sobre todo en la parte final del trabajo, en el estudio empírico, en el que me han parecido palpables las incongruencias e hipocresías de empresas con la connivencia de GRI, como ya se verá. Aunque en la primera parte del trabajo he intentado ser más objetivo, las diferentes opiniones que he ido leyendo han hecho que tenga unas ideas subjetivas, como es lógico, que han acabado aflorando en la parte empírica.

Lo primero que he hecho en el trabajo ha sido explicar un poco de dónde viene el concepto de la responsabilidad social, lo que significa, aclarar conceptos respecto a esa idea, explicar sus principios, así como sus beneficios y críticas. Después he definido las principales iniciativas sobre responsabilidad social que ha habido desde que existe, para seguidamente explicar los derechos humanos y su relación con la responsabilidad social. A partir de ahí he analizado la iniciativa de GRI, centrándome más en la parte de los derechos humanos, y aclarado el significado de las memorias de sostenibilidad. Para continuar, he realizado un estudio empírico con una parte más descriptiva que muestra a través de gráficos la evolución que ha tenido GRI, y una parte más crítica en la que he analizado los indicadores de derechos humanos de las memorias de sostenibilidad de

GRI de las empresas del Ibex 35. Por último, he hecho una conclusión en la que dejo al descubierto mi opinión acerca del trabajo, así como un breve resumen de lo que he ido viendo, para acabar con unas propuestas para futuras líneas de investigación.

2. Responsabilidad social

2.1. El porqué de la responsabilidad social

El escocés Adam Smith, considerado como el padre de la economía política, en el siglo XVIII nos contaba en su teoría del mercado de competencia perfecta, regida por las leyes de la libre oferta y demanda, que una “mano invisible” guiaba a los individuos de la sociedad a buscar su interés individual y que esa conveniencia individual, en un mercado sin intervenciones institucionales, a la postre convendría a todos. Para él, el interés social solo era la suma de los intereses individuales, es decir, que el beneficio colectivo y el bien general se obtendrían buscando la maximización de los intereses egoístas de cada persona.

Hoy en día esa teoría es más que controvertida y ya hablamos de una nueva dimensión empresarial preocupada por la sostenibilidad en los planos económico, social y medioambiental, y no solo en maximizar sus beneficios. Por ende, el objetivo a alcanzar por una empresa socialmente responsable sería la del desarrollo sostenible.

Podríamos destacar, así mismo, que en aquellos años la mayoría de la gente pensaba así, pero después de leer lo que dice Ricardo Fernández en su libro “Responsabilidad Social Corporativa”, creo que fue a partir de la revolución industrial y el ejemplo de Robert Owen en New Lanark el que hizo abrir los ojos a muchos e hizo ver que otra forma de llevar una empresa era posible, sin tener en condiciones precarias a sus trabajadores para ser eficiente y lucrativo. Después de intentar indagar más en el caso, gracias a la página web de la UNESCO he podido saber que éste creó allí, en los primeros años del siglo XIX, una importante comunidad industrial en el que el bienestar de los trabajadores era de preocupación, un hito por aquel entonces. Además, desterró las condiciones penosas trayendo consigo una sanidad pública y escuelas para los niños. Los valores sociales, morales y ambientales de Owen han tenido influencias duraderas en la sociedad en los últimos doscientos años, lo que sumado a la naturaleza y el diseño de New Lanark inspiró a otros empresarios benevolentes a seguir su ejemplo.

Han pasado años y diferentes teorías al respecto de la responsabilidad social, pero fue, sobre todo, a partir de los años ochenta (años noventa en España) cuando este concepto cogió fuerza y se empezaron a introducir normas legales por parte de gobiernos y medidas sociales por parte de empresas e instituciones más allá de esas normas. Fue en ese punto cuando los viejos esquemas conceptuales como los de Friedman¹ perdieron relevancia (De la Cuesta, 2004).

¹ FRIEDMAN afirmó en varias ocasiones que la única responsabilidad de la empresa es maximizar el beneficio, con el único límite de la ley y las costumbres mercantiles (FRIEDMAN, 1970).

Tras la crisis económica, los escándalos financieros y de corrupción graves, han provocado que estemos en una etapa de cambio. Hasta hace poco tiempo, la ambición por conseguir una rentabilidad económica alta y el querer superar a la competencia a cualquier precio, han llevado a tomar decisiones tanto ambientales como sociales poco respetables y a prácticas contables poco recomendadas, poniendo en riesgo el futuro de las empresas, así como el dinero de los accionistas.

La responsabilidad social ha alcanzado un grado de difusión elevado habiendo un gran número de iniciativas al respecto, pero a pesar de eso no hay unos criterios comunes y aceptados por todos en lo referido al concepto, objetivo y elementos de la misma.

2.2. Concepto y definición

La responsabilidad social corporativa es “un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Se basa en la idea de que el funcionamiento general de una empresa debe evaluarse teniendo en cuenta su contribución combinada a la prosperidad económica, la calidad del medio ambiente y el bienestar social de la sociedad en la que se integra” (Fernández, 2009, pp. 17). Sus objetivos principales serían la obtención de un desarrollo sostenible y generar valor para los grupos de interés o stakeholders (clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, etc.) a largo plazo.

Según el documento de AECA “La responsabilidad social corporativa es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa” (AECA, 2004).

Siguiendo lo dicho por la misma AECA, la responsabilidad social corporativa no solo se limita a cumplir la normativa legal establecida y a obtener unos resultados económicos a corto plazo, sino que crea valor a largo plazo y contribuye a obtener unas ventajas competitivas duraderas haciendo previamente un planteamiento estratégico que afecte a todas las áreas de negocio y a toda la cadena de valor de la empresa.

Cabe mencionar, con el fin de aclarar toda duda, que hay una pequeña diferencia entre la responsabilidad social corporativa (RSC) y la responsabilidad social empresarial (RSE), es decir, entre la empresa y la corporación, ya que esta última incluye, aparte de a las empresas, también a otras organizaciones y agencias gubernamentales, aunque bien es cierto que para mucha gente significan lo mismo.

De lo que no hay ninguna duda es de la diferencia entre RSC o RSE y la responsabilidad social (RS). “La responsabilidad social se entiende como el compromiso que tienen todos los ciudadanos, las instituciones, públicas y privadas, y las organizaciones sociales, en general, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local y global” (Fernández, 2009, pp. 19). De todas formas, quiero subrayar que con frecuencia, se suelen abreviar las tres para referirse a la responsabilidad social corporativa.

2.3. Términos relacionados con la responsabilidad social corporativa

Hay algunos términos que explicaré para entender mejor lo que es la responsabilidad social corporativa y despejar ciertas dudas ya que algunos términos podrían llegar a dar lugar a equívocos.

- Acción social: La acción social es la ayuda de carácter filantrópico y altruista que dan las empresas a acciones destinadas a actividades socioeconómicas y medioambientales, pudiendo ser esa ayuda monetaria o de otro tipo. Es un concepto que no debe confundirse con la responsabilidad social, siendo ambos complementarios ya que la acción social es uno de los comportamientos socialmente responsables que puede ejercer la empresa.

- Desarrollo sostenible: Tal y como dice la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas (www.un.org, 17/11/2015), el desarrollo sostenible se define como “la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.” El desarrollo sostenible se aplica tanto en lo económico, como en lo social y por supuesto, medio ambiental. Por lo tanto, deberíamos pensar en cómo explotar los recursos naturales disponibles, sin dejar un legado nefasto a las futuras generaciones.

- Ética empresarial: la ética empresarial se ocupa del estudio de las normas de la moral en el mundo empresarial, de los ideales y obligaciones de sus miembros con respecto a lo que es correcto o incorrecto para la sociedad.

- Filantropía estratégica: la filantropía estratégica significa que una empresa lleve a cabo una acción social, pero buscando estratégicamente tener con ello unos beneficios para su negocio.

- Sostenibilidad: “Es la expresión del impacto de la actividad de la empresa en la triple dimensión económica, social y medioambiental. Compromiso con el modelo de desarrollo sostenible, el cual se puede alcanzar por medio de la responsabilidad social corporativa” (AECA, 2004).

Una vez explicados todos estos términos, a continuación explicaré un poco más detalladamente lo que son los grupos de interés.

2.4. Grupos de interés

Hemos mencionado más arriba a los grupos de interés o stakeholders, y leyendo algunos enlaces de internet sobre lo que significa, he leído un breve texto del 2007 en “El Observador Económico”, el cual es una publicación de la Fundación FIDEG, en el que utilizan una frase de Freeman definiendo los grupos de interés: “se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas” (Freeman, 1983). Esta definición recoge a los

grupos de interés tanto internos como externos, aunque tengan distinto nivel de implicación.

Siguiendo las directrices que nos da AECA y que tomo como referencia para este trabajo, los grupos de interés internos son los grupos sociales que pertenecen a la estructura de la organización y podríamos decir que éstos serían dos, los empleados y los accionistas/propietarios. También es verdad que los empleados pueden ser accionistas a su vez.

Por contra, los grupos de interés externos son aquellos grupos sociales que no pertenecen a la estructura interna de la organización y que la relación que tienen con ésta es independiente. En este punto diferenciaríamos a clientes, proveedores, competidores, agentes sociales, Administraciones públicas, comunidad local, sociedad y público en general, y medio ambiente y generaciones futuras. Éste último también se encuentra representado como grupo de interés social en los agentes sociales por diferentes asociaciones o entidades.

2.5. Principios de la responsabilidad social corporativa

En los últimos años, ha habido diferentes iniciativas para intentar abordar el tema sobre cuáles deberían ser esos principios que toda empresa socialmente responsable debería cumplir. En este trabajo tomaré como referencia los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas porque es el más relevante y el que más aceptación internacional tiene en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Estos principios se derivan de (www.pactomundial.org, 02/11/2015):

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Los principios son los siguientes:

Derechos Humanos

- 1- “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.”
- 2- “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”

Normas Laborales

- 3- “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.”
- 4- “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.”
- 5- “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.”

6- “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.”

Medio Ambiente

7- “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.”

8- “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.”

9- “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”

Lucha contra la Corrupción

10- “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.”

Participar en el Pacto Mundial implica un compromiso con el apoyo de los diez principios e incorporarlos en las actividades empresariales que realizan esas empresas en todo el mundo, así como realizar acciones que apoyen estos principios.

2.6. Beneficios de la responsabilidad social

Los beneficios que puede tener la aplicación de la responsabilidad social corporativa en una empresa y en la sociedad, son muchos y variados, puede depender de la región en la que estés o cómo la apliques, monetarios o no monetarios, pero en su mayoría, hay que tener en cuenta, que son beneficios pensados para un largo plazo, y no pensando únicamente en beneficios económicos a corto plazo. Vamos a citar unos cuantos de esos posibles beneficios de las ideas que he sacado del Dossier N°14 de “Economistas sin Fronteras”, algunas otras de un texto de 2009 que he leído titulado “Beneficios empresariales de la RSE” realizado por Expok, y otras que se me han ocurrido a mí, aunque seguramente habrá muchas más.

- Valoración de la imagen y de la marca de la empresa, siendo eso un valor añadido ya que hay gente que prefiere comprar en empresas socialmente responsables. Así mismo, si el consumidor advierte que una empresa se preocupa por sus empleados, desarrolla proyectos sociales, se preocupa del medio ambiente, etc., podría garantizar su fidelidad.

- Motivación, retención y mayor capacidad de contratación del personal. Los trabajadores se sienten motivados porque creen que trabajan en una empresa socialmente responsable, mejorando el ambiente de trabajo. Además, esto hace que el trabajador quiera mantener el empleo y atraiga a gente que quiera trabajar en la empresa.

- La empresa puede ahorrar costes revisando su cadena de valor, utilizando más eficientemente la energía en todas las actividades de la empresa o reciclando y reutilizando las materias primas transformándolas en generadores de recursos y ahorro. Como ejemplo podemos poner el de Wal-Mart, “Al reducir su política de embalaje y

revisar las rutas de reparto de sus camiones, Wal-Mart redujo las emisiones de carbono y ahorró 200 millones de dólares en costes” (De la Cuesta, 2014).

- Evitar malas campañas o boicots por escándalos que pueden salir a la luz sobre corrupción o unas malas prácticas de la empresa, y que pueden causar grandes pérdidas no sólo a la empresa, sino también a pequeños inversores.

- Sostenibilidad del negocio a largo plazo, ya que ser socialmente responsable reduce el riesgo del negocio y es una seguridad para los inversionistas.

- Un medio ambiente más sano, ya que si una empresa tiene un comportamiento responsable con el entorno natural, eso nos beneficia tanto a toda la sociedad como a las futuras generaciones.

- Grupos de interés contentos. Al fin y al cabo muchos de los beneficios que he nombrado hacen que si los grupos de interés están contentos, porque ven que la empresa se preocupa y tiene unas prácticas coherentes con respecto a la sociedad, quieran que esa empresa vaya bien y haya un mejor entorno laboral.

- Mejora en la sostenibilidad del estado del bienestar que asumiendo la empresa una responsabilidad social, podrá mantener el nivel de bienestar de los ciudadanos, tarea compartida con el Estado.

Se me ocurre algún otro beneficio como tener una ventaja competitiva o más fe en los directivos de tu organización, por lo que seguramente habrá más beneficios que no haya nombrado, pero basta leer los que he puesto para darse cuenta de la necesidad de la responsabilidad social.

2.7. Críticas a la responsabilidad social

Como hemos podido observar, la responsabilidad social corporativa, bien planteada y utilizada, tiene multitud de evidentes beneficios, pero pese a todo también se enfrenta a diferentes críticas que expondré a continuación.

La crítica más famosa seguramente sea la de la “teoría del accionista o stockholder theory” formulada por Milton Friedman en 1962 en su libro “Capitalismo y libertad”. Llegué a saber sobre este libro gracias a que en la primera página de este trabajo lo cito y me interesé por saber quién era, pasando así a informarme sobre lo que opinaba sobre la responsabilidad social corporativa e interesándome por lo que decía sobre la mencionada teoría. Asimismo, logré descargarme el libro en inglés y buscar en el índice la parte en la que habla sobre la responsabilidad social corporativa, que es en la página 112 en el apartado titulado “Responsabilidad social de las empresas y los trabajadores” y que he traducido al castellano. Su crítica empieza con estas palabras: “Sólo hay una y única responsabilidad social de las empresas, usar sus recursos para participar en actividades diseñadas para incrementar sus beneficios, siempre y cuando se mantenga dentro de las reglas del juego, es decir, se dedica a la competencia libre y abierta, sin engaño o fraude” (Friedman, 1962, pp. 112). Con esta frase podemos ver ya que él entiende que lo mejor para la sociedad es que las empresas vayan bien y para ello busquen únicamente sus propios beneficios siendo estas el motor para una sociedad

mejor. A continuación cita a Adam Smith, del cual ya hablé en la parte 2.1. “El porqué de la responsabilidad social” sobre lo que creía sobre el interés individual. Después de la cita acusa de doctrinas fundamentalmente subversivas aquellas que no compartan que la única obligación de las empresas sea crear tanta riqueza para sus accionistas como les fuera posible. Esta afirmación es opuesta a la idea de que la responsabilidad social corporativa debería crear valor, no solo a los stockholders sino también a todos los stakeholders, además de que ese valor no tiene por qué ser únicamente económico. No me alargaré más con las palabras de Friedman, ya que creo que su pensamiento sobre este tema está más que claro. Es importante saber que los defensores acérrimos de este tipo de planteamientos, aunque en esa época no eran pocos, hoy sí poca gente defiende estos argumentos, sobre todo porque el concepto de la responsabilidad social ha ido evolucionando desde entonces hasta lo que entendemos hoy en día por él.

Otra crítica podría ser, aunque más bien por ignorancia y por no conocer en realidad lo que es la responsabilidad social ni para qué sirve, la que dice que eso supondría unos costes económicos o un gasto añadido para la empresa. Esa gente debería de saber que ser socialmente responsable puede reducir costes para la empresa a medio y largo plazo. De todas formas, yo creo que esta crítica podría venir de la confusión entre responsabilidad social corporativa y acción social. Como he explicado anteriormente, la acción social es una de los comportamientos socialmente responsables que puede ejercer la empresa, pero eso no quiere decir que si no hacen una acción social una empresa no pueda ser socialmente responsable. Y al contrario, también puede pasar que una empresa dedique mucho dinero a acciones sociales, pero que luego sea muy irresponsable. Por lo tanto, creo que una empresa u organización puede ser perfectamente socialmente responsable sin dedicar un solo euro a acciones sociales o filantrópicas.

Una de las críticas más conocidas y la cual tiene muchas voces, sobre todo hoy en día con todos los escándalos que estamos viendo, es la que dice que muchas organizaciones utilizan la RSC como una mera acción cosmética o herramienta publicitaria como he leído también en el Dossier N°14 de Economistas sin Fronteras. Por una parte están los que hacen poco por la RSC pero que dicen que hacen mucho, publicitando, por ejemplo, una acción social por encima de todo. Estos serían los que entienden y ven a la RSC como un medio publicitario en vez de en un fin.

Por otra parte están los que sí aplican políticas de RSC y se implican en ello, pero que son simples lavados de imagen y que por detrás hay problemas graves que intentan ocultar. Como un ejemplo claro podríamos destacar el caso de la multinacional Endesa, la cual lleva más de 10 años llevando a la práctica políticas de RSC y su conflicto con el pueblo mapuche en Chile, que podemos ver en el documental “apaga y vámonos”. En nuestro entorno tenemos los ejemplos de los bancos y sus acciones sociales, ¿cuántas veces habremos oído publicitar en marquesinas, en las TV, etc, las acciones sociales de los bancos? Por no hablar de cuando dan su apoyo a un concierto o una exposición, que está muy bien, pero que por si acaso no pierden la oportunidad de poner un puesto con unos pocos empleados para, ya que estamos, poder vender algo a los participantes en el mismo. Lícito, por supuesto, pero que da la impresión de que lo único que buscan es simple publicidad y sacar tajada de ello.

No olvidemos, aparte, que grandes empresas muy bien valoradas en materia de RSC, han arruinado la vida de mucha gente con comportamientos irresponsables por lo que es evidente que la RSC es pura cosmética en muchos casos y que habría que hacer y exigir algo más.

Luego, podríamos criticar la doble moral de, sobre todo, grandes empresas. “Casi todas son sustancialmente más cuidadosas en sus actuaciones e impactos en los países más desarrollados (en los que además de mayor exigencia hay mayor capacidad de exigencia social) que en los más pobres” (Moreno, 2014, pp. 5). El caso Nike es llamativo porque le acusaron precisamente de eso, del cual Fernández en su libro citado anteriormente ya se hace eco de ello, de que en países como Vietnam o Indonesia, utilizando a contratistas locales, utilizó mano de obra infantil, que los trabajadores ganaban menos que el salario mínimo, y otras prácticas totalmente irresponsables e ilegales que solucionó pagando 1,5 millones de dólares antes del juicio. O cuando acusaron al mismo Nike de lo mismo, de utilizar a niños como mano de obra en Pakistán.

También es verdad que la mayoría de empresas que aplican la RSC son grandes empresas, pocas pymes se preocupan por ello. Esto puede ser por dos factores, bien porque la difusión de esa idea entre la población es pequeña, y bien porque hay una baja formación en ese ámbito y muchos directivos de pymes tienen un concepto erróneo de lo que es y para qué sirve la RSC. Ya que como nos demuestra el Informe Forética de 2011, la gran mayoría de ellos, en España, piensan que la RSC es sólo cuestión de imagen y no le ven utilidad, al contrario que las grandes empresas que prácticamente todas piensan que es bueno tanto para la empresa como para la sociedad. Creo que habría que ayudar y formar a esas pymes para que empiecen a aplicar políticas socialmente responsables, ya que la tendencia es, según el mismo informe, que cada vez son más las que cuestionan la utilidad de la RSC, y no nos olvidemos que las pymes constituyen más del 90% de las empresas en la mayoría de los países del mundo.

Por último, podríamos destacar los pocos ejemplos que ha habido de RSC en las administraciones públicas, ya que muchas veces suponemos que lo social es responsabilidad del gobierno o de organizaciones sociales, y no estaría bien exigir a pequeñas empresas que apliquen la RSC cuando en casi ningún ayuntamiento están dando ejemplo con ello. Esto, sumado a que apenas se ha ayudado a fomentar la idea de la necesidad de ser socialmente responsable, ha llevado a que hasta este momento sean pocos los debates que se han llevado a cabo en todo el mundo sobre este tema.

Además, en general, la sociedad ha sido muy poco exigente y sin esa presión que exija a todas las corporaciones a ser socialmente responsables no parece que vaya a preocuparles mucho que no sean transparentes o que no tengan ninguna política de gestión ambiental. Pero la verdad es que no nos lo podemos permitir, en palabras de Ramón Jáuregui, “No podemos admitir RSE que no lo es. No podemos admitir más incoherencias, más contradicciones y más falseamientos de la verdadera RSE. Debemos denunciar las manipulaciones mediáticas, la propaganda sin base y las prácticas irresponsables” (Jáuregui, 2014, pp. 15). Eso es lo que deberíamos hacer si no queremos que la RSC se acabe diluyendo como si hubiese sido una simple moda pasajera.

3. Principales iniciativas de RSC

En los últimos 20 años ha habido diferentes iniciativas mundiales desarrolladas por diferentes instituciones y organizaciones para fomentar e impulsar la responsabilidad social corporativa en el tejido empresarial. Estas iniciativas incluyen normas o recomendaciones que las empresas o Estados se pueden comprometer a impulsar, ya que no son de carácter obligatorio sino voluntario, y que son reconocidas y muy bien valoradas internacionalmente. Entre ellas, podríamos destacar las siguientes:

- Pacto Mundial o Global Compact, “es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 principios universalmente aceptados,” los cuales ya he expuesto anteriormente, “para promover la responsabilidad social empresarial (RSE) en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Con más de 12.000 entidades firmantes en más de 145 países, es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo” (www.pactomundial.org, 01/12/2015). Kofi Annan, que por aquel entonces era el secretario general de las Naciones Unidas, lo anunció en el Foro Económico Mundial el 31 de enero de 1999 y desde entonces todas las corporaciones que se han querido adherir al mismo se han comprometido a aplicar esos Diez Principios en sus estrategias y operaciones.

- Global Reporting Initiative (GRI), es una organización internacional independiente que ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de las empresas en temas críticos de sostenibilidad como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción y muchos otros. Para ello, han creado informes o memorias de sostenibilidad, de los cuales han sido pioneros, con vocación de poder ser aplicadas de forma global por todo tipo de compañías, y cada vez son más las organizaciones que las adoptan. GRI se fundó en Boston (EEUU) en 1997. Sus raíces se encuentran en las organizaciones sin ánimo de lucro de Estados Unidos CERES, que es la abreviatura en inglés de la Coalición para Economías Responsables hacia el Medio Ambiente, y el Instituto Tellus. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) también participó en el establecimiento del GRI. En los apartados 5) y 6) desarrollaré esta iniciativa con más detalle.

- Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, “tiene por objeto iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación” (www.eur-lex.europa.eu, 02/12/2015). En marzo de 2000 el Consejo Europeo de Lisboa apeló a convertir Europa en una economía competitiva capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con una mayor cohesión social. Con este fin, el 18 de julio de 2001 se publica desde Bruselas el llamado “Libro Verde” creando, así mismo, un foro de debate.

Estas tres serían las iniciativas más reconocidas internacionalmente, pero sin duda hay muchas más, como las directrices de la OCDE, Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo, para empresas multinacionales durante el año

2000; el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) en inglés), que es una asociación mundial de más de 200 empresas con el objetivo de crear un futuro sostenible para las empresas, la sociedad y el medio ambiente; la Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000 AS, que fue desarrollada para garantizar la credibilidad y calidad del desempeño y de los informes en materia de sostenibilidad; la Norma Responsabilidad Social 8000 (SA 8000), que su objetivo es ofrecer una norma, basada en los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes laborales nacionales, que proteja a todo el personal bajo el control e influencia de la empresa; y un gran etc.

En Euskadi podríamos destacar dos iniciativas entre varias:

- IZAITE, la Asociación de Empresas Vascas por la Sostenibilidad, que “es una asociación sin ánimo de lucro formada por una agrupación de empresas privadas comprometidas con el Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Corporativa” (www.izaite.net, 02/12/2015). Estos han elaborado la “Guía para la implantación de la RSE en la empresa”, la cual pretende ser un referente a la hora de desarrollar e implantar la RSE en las organizaciones, sin tener en cuenta su tamaño o el sector en el que actúa.

- Xertatu Taldea, “es el grupo de trabajo que dirige el proyecto Xertatu. Es el marco de trabajo y colaboración público-privada entre diferentes agentes activos en la promoción de la RSE en Bizkaia” (www.xertatu.net, 02/12/2015), del cual también forma parte IZAITE. También en su página web nos podemos informar de su iniciativa “Xertatu:adi” la cual, dice, “es una metodología que ayuda a la empresa a gestionar su responsabilidad social. Se presenta con la finalidad de orientar y proporcionar un itinerario y una batería de herramientas a las pymes para que puedan avanzar en todos o algunos de los procesos de gestión de las áreas y actuaciones con impacto económico, social y medioambiental que componen la RSE.”

4. Responsabilidad social y derechos humanos

4.1. Derechos humanos

Lo que digo a continuación es la información que he sacado sobre los derechos humanos de las páginas web de ACNUDH, Naciones Unidas y Unidos por los derechos humanos, las cuales he visitado, y del documento “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos” publicado por ACNUDH, y sacado de su misma página web, del cual he leído el segundo apartado titulado “La responsabilidad de las empresas es respetar los derechos humanos”. “Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna” (www.ohchr.org, 03/12/2015). Esta sería la definición de los derechos humanos según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) de las Naciones Unidas. En la gran mayoría de países hay leyes que garantizan y aceptan estos derechos humanos universales, los cuales son garantía para que podamos vivir como

seres humanos, gracias al derecho internacional y tratados que se han llevado a cabo que establecen que los gobiernos tienen que protegerlos y promoverlos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos probablemente sea el documento más importante, y el más aceptado, de la historia de estos derechos el cual fue presentado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París. Esta Declaración establece 30 artículos que deben protegerse en todo el mundo y que los Estados se comprometen a asegurar, desde el derecho a la vida hasta la libertad de expresión. Es importante destacar que la Declaración no es de carácter vinculante u obligatorio para los países, pero tiene un gran peso ya que está aceptado por países del mundo entero. Los tratados que obligan a los Estados a garantizar los derechos fundamentales de la gente y que han sido aprobados por las Naciones Unidas son, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su protocolo. La Declaración y los Pactos Internacionales y sus Protocolos, comprenden lo que se conoce como la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Cabe destacar la negación de interpretar todos los derechos humanos establecidos en la Declaración por algunos países, por ejemplo en el caso de la pena de muerte, que supone negarle el derecho a la vida a una persona y que existe en países como China, India, Estados Unidos o Arabia Saudí. El caso de Arabia Saudí, además, es llamativo ya que, recientemente, la ONU ha elegido al embajador de este país presidente de la comisión del Consejo de Derechos Humanos, el único país donde las mujeres no pueden conducir y que menos derechos tienen en el mundo, es uno de los países que menos respeta a las minorías, no hay libertad de prensa, no hay libertad religiosa y que ha decapitado a más de 150 personas durante el 2015, una cada dos o tres días, la cifra más alta registrada por organizaciones no gubernamentales en los últimos 20 años. Sería algo así como que le hubiesen dado el premio nobel de la paz al dictador Francisco Franco, algo impensable, con lo que quiero decir es que este país infringe muchísimos derechos humanos, lo cual no parece haber sido un obstáculo, un hecho curioso. Esto sin duda ha llevado a duras críticas hacia la ONU por muchísimos organismos entre los que se encuentran Amnistía Internacional o Reporteros Sin Fronteras.

De todas formas, el concepto de los derechos humanos está vinculado con antecedentes lejanos de la historia y que explicaré a continuación junto con los principales hitos históricos en relación con los derechos humanos. Según explica United for Human Rights, o Unidos por los Derechos Humanos en español, en un breve documental (www.humanrights.com, “La historia de los derechos humanos”, 07/12/2015), la primera referencia sería sobre el año 539 a.C. tras la conquista de Babilonia por Ciro II el Grande, el cual anunció que todos los esclavos podían irse en libertad. También dijo que la gente era libre de elegir su religión y documentaron sus palabras en una tabla de arcilla conocida como el Cilindro de Ciro y así fue como nacieron los derechos humanos. La idea se extendió hasta la época romana y se dieron cuenta que la gente seguía ciertas leyes no escritas y llamaron a esto Derecho Natural. Los que estaban en el poder no lo aceptaban y no fue hasta el 1215 d.C. en Inglaterra cuando convencieron, o más bien obligaron, al rey Juan I, más conocido como Juan sin Tierra, para que hiciera la conocida como Carta Magna donde se asegura los derechos

de la gente que nadie podría invalidarlos. Tras esto, vino la declaración de independencia de los Estados Unidos en 1776 donde se dijo que todos los hombres eran iguales y pocos años más tarde, en 1789, la Revolución Francesa donde hicieron una larga lista de esos Derechos Naturales. A partir de entonces y hasta el siglo XX, se redactaron acuerdos internacionales, pero la mayoría en Europa y Estados Unidos, hasta que llegó Mahatma Gandhi y dijo que toda la gente tenía derechos y no solo los europeos. Tras las dos guerras mundiales estuvieron cerca de la extinción, pero los países del mundo se pusieron de acuerdo y formaron las Naciones Unidas en 1945 para reafirmar la fe en los derechos humanos. En 1946 se pusieron de acuerdo otra vez, en una serie de derechos para todo el mundo que culminó en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 y que hoy en día sigue siendo un referente.

4.2. Relación entre RSC y derechos humanos:

La relación entre responsabilidad social corporativa y derechos humanos es evidente ya que una de las áreas en la que actúa la primera es la segunda y lo incorpora en su esencia misma, como hemos podido ver en los dos primeros principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y que pone de relieve la importancia de los derechos humanos para las empresas. Se podría decir que los derechos humanos son la piedra angular de la responsabilidad social, sin la cual perdería sentido alguno, ya que la responsabilidad de las empresas es, ante todo, respetar esos derechos. Esto significa que las empresas socialmente responsables no deberían infringir los derechos humanos y en caso de que lo hiciesen o tuviesen alguna responsabilidad en ello, por medio de sus relaciones comerciales con otras partes, como entidades de su cadena de valor, por ejemplo, deberían agarrar el toro por los cuernos y hacerle frente lo antes posible, sin escurrir el bulto. De todas formas todas las empresas deberían tomar las medidas necesarias para evitar que ocurra tal circunstancia o para evitar que contribuya a provocarla.

Esta responsabilidad existe y obliga a todas las empresas a respetarla, podríamos decir que está por encima del cumplimiento de las leyes, incluso aunque los Estados no lleguen a cumplir sus propios objetivos en derechos humanos. Además, tanto las pequeñas y medianas empresas como las más grandes pueden provocar graves violaciones de derechos humanos y se les exige lo mismo en esta materia, pero la verdad es que no cuentan con las mismas capacidades de actuación, es decir, que las empresas deben tomar medidas y políticas adecuadas teniendo en cuenta su tamaño, entre otras cosas.

Resumiendo, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y lo deben asumir, deben tener un plan para que no ocurra ninguna violación de esos derechos y en el caso de que hubiese alguna, deberían tener un procedimiento que permita reparar esas actuaciones.

4.3. Críticas a los derechos humanos

Sabemos que los derechos humanos son algo indispensable hoy en día, pero no por ello se libra de críticas. Las primeras críticas las he sacado de un texto encontrado en internet de la Facultad de Educación Elemental y Especial de la Universidad Nacional de Cuyo (Argentina) titulado “La crítica de Marx a los derechos humanos:

balance y perspectivas” el cual incluiré en la bibliografía. Es aquí donde mencionan a Zizek y es así como yo decido leer el artículo que diré a continuación, para acabar el apartado explicando algunas críticas que se me han ocurrido. Así, Slavoj Zizek en su artículo de 2005 “Contra los Derechos Humanos” dice lo siguiente: “los derechos humanos son, como tales, una falsa universalidad ideológica que enmascara y legitima una política concreta del imperialismo occidental, las intervenciones militares y el neocolonialismo” (Zizek, 2005, pp. 97). Para entender por qué dice esto nos tendríamos que remontar a Marx, uno de sus autores de influencia, y a su ensayo “Sobre la cuestión judía” sobre el que intentaré explicar brevemente lo que dice en relación a los derechos humanos. Es por todos conocida su teoría de la lucha de clases, por eso considera que los derechos humanos en una sociedad capitalista son un producto e instrumento de la burguesía para mantener su poder, ya que cree que es imposible que el discurso legal, ya sea sobre los derechos humanos, vaya a tener un carácter emancipatorio. Otra crítica que hace se refiere al discurso de universalidad de los derechos humanos que le da la burguesía, como si los valores de la sociedad burguesa fuesen así por naturaleza en vez de por un momento específico de la historia, y cree que esa naturaleza que se plasma en los derechos concibe a los seres humanos como egoístas y aislados respecto a la sociedad. Dice también que con ello se quiere dar una imagen de ética y de igualdad cuando la realidad es que esto coexiste con diferentes formas de discriminación, de desigualdad material y explotación, claros planteamientos del discurso comunista, aunque sí que es verdad que hoy en día también ya podemos ver que, por ejemplo, a pesar de que contamos con todo lo necesario para producir riqueza y promover el bienestar, hay muchísima gente muriendo de hambre todavía. Seguro que de esto podríamos sacar algunas críticas, pero volviendo a Zizek, ahora entendemos de dónde sacó sus ideas sobre este tema.

Del artículo mencionado anteriormente escrito por este esloveno podríamos sacar varias críticas que hace y así entenderemos mejor su frase del principio del anterior párrafo. Para empezar cree firmemente que los derechos humanos están politizados y que sirven a propósitos tanto políticos como económicos, que ayudan a justificar así intervenciones militares como, nos pone el caso, la guerra de Irak, iniciada y liderada por Estados Unidos, con la excusa de unas inexistentes armas de destrucción masiva, y unos ataques al gobierno iraquí con la disculpa de acabar con el sufrimiento de su población (que al final inequívocamente fue la que más sufrió). Luego, dice también que hay un problema en la oposición entre los derechos humanos universales que tiene todo ser humano y los derechos políticos específicos de un ciudadano. Como ejemplo pone la situación de los refugiados y cita unas palabras de Hannah Arendt de su libro de 1951 “los orígenes del totalitarismo”: “La concepción de los derechos humanos basados en la existencia asumida de un ser humano como tal se rompió en el preciso momento en el que quienes profesaban creer en ella se vieron por primera vez frente a personas que habían perdido de hecho todas las cualidades y relaciones específicas excepto la de seguir siendo humanos”. Es decir, que al ser humano se le niegan sus derechos humanos cuando su identidad socio-política, que explica su ciudadanía, se queda privada, y cuando paradójicamente se queda simplemente en eso, en un ser humano. En ese momento, es cuando no se aplican esos derechos humanos universales independientes de sexo, raza, religión, nacionalidad, etc. Como claro ejemplo, estamos viendo la crisis migratoria que está habiendo por la guerra en Siria y cómo algunos países cercanos como Arabia Saudí, una vez más, o Qatar actúan con ellos; incluso

vemos cómo países europeos crean vallas y tienen a los refugiados en campos en condiciones penosas para después mandarlos a otros países, cuando lo único que buscan estos refugiados es huir del horror y el terrorismo en su país, cosa que critica Human Rights Watch en su Informe Mundial 2016. O en el caso de los inmigrantes que vienen en busca de una vida mejor, se les devuelve a su país junto con sus derechos, algo de ropa y comida, y medicinas (qué caritativos nosotros), para que sigan conviviendo con personas que precisamente no tienen apenas derechos, ropa, comida o medicinas. Es obvio que los derechos humanos universales no se aplican para personas de lo que hoy algunos llaman “Tercer Mundo”, y lo que los derechos humanos significan para ellos según Zizek, no es más que “el derecho de las potencias occidentales a intervenir política, económica, cultural y militarmente en los países del Tercer Mundo para que decidan en nombre de la defensa de los derechos humanos”. Así pues, creo que queda bastante claro lo que piensa Zizek al respecto y el porqué de ello.

Todos sabemos que cuando un país, o una empresa misma, comete alguna irregularidad en lo que a los derechos humanos respecta y sale a la luz, enseguida es denunciado por algún país, organización o individuo, y aquí viene otra de las críticas que puede tener este tema. A pesar de que todas las personas democráticas entendemos que no se deben vulnerar los derechos humanos y que cuando se hace los denunciemos, no hay ninguna ley que obligue a estos países o empresas a aceptarlos y cumplirlos, siendo su compromiso voluntario. Otra crítica podría derivar de cuando se aceptan estos derechos pero no hay ningún control de seguimiento de su cumplimiento, por lo que a pesar de que algún país pueda estar suscrito a la Declaración Universal de los Derechos Humanos no sabemos a ciencia cierta si cumple de verdad lo dicho en la Declaración. En este caso, las empresas tienen a su alcance memorias de sostenibilidad que podrían ayudarnos a tal respecto.

El caso de la vulneración de los derechos humanos por parte de Nike, que ya he explicado anteriormente en “Críticas a la responsabilidad social”, sería un buen ejemplo de violación de los derechos humanos, pero ni mucho menos el único. Cientos de empresas violan los derechos humanos cada año en el mundo, aunque bien es cierto que cada vez son menos, gracias a que con este mundo globalizado nos es más fácil saber cómo actúa cierta empresa en la otra parte del mundo, cosa que no era fácil saber en anteriores épocas. Este hecho obliga a las empresas a tomar medidas para que no ocurran tales circunstancias, ya que un escándalo como ese tendría mucho eco en la sociedad de hoy en día en el mundo entero, como ya ha pasado con Volkswagen y su escándalo de emisiones de gases contaminantes.

Al igual que en el caso Nike, muchas empresas que han sido denunciadas por escándalos de violaciones de derechos humanos, han optado por pagar mucho dinero aceptando resoluciones extrajudiciales para evitar ir a juicio y no afectar más la imagen de la empresa. La petrolera anglo-holandesa Shell es otro ejemplo de ello, tal y como recoge ECODES en su documento titulado “Derechos Humanos”, ya que en 1995 fue acusada de ejercer y permitir abusos contra los derechos humanos del pueblo nigeriano Ogoni, de dar armas al ejército nigeriano e incluso de complicidad en los asesinatos del escritor y activista por los derechos del pueblo Ogoni Ken Saro-Wiwa y de otros 8 activistas. En junio de 2009 Shell aceptó una resolución extrajudicial y pagó 15,5 millones de dólares al pueblo Ogoni y así evitó el juicio. Aunque legalmente el

pago no implique que Shell acepte esos hechos, es evidente que los tiempos de impunidad ya no existen y deja un mensaje claro para otras empresas.

5. GRI y derechos humanos

La Global Reporting Initiative (GRI) y los derechos humanos son dos conceptos que ya he explicado en anteriores apartados. Por ello, sabremos que uno de los aspectos de los que se preocupa la GRI son los derechos humanos y por eso en sus memorias de sostenibilidad tiene un apartado para ellos. Pero, ¿qué son las nombradas memorias de sostenibilidad? “La elaboración de memorias de sostenibilidad ayuda a las organizaciones a marcarse objetivos, medir el desempeño y gestionar el cambio con el propósito de que sus operaciones sean más sostenibles. Las memorias de sostenibilidad contienen información sobre la incidencia de las organizaciones, ya sea esta positiva o negativa, en el medio ambiente, la sociedad y la economía. De ese modo, las memorias convierten lo abstracto en tangible y concreto y, por tanto, ayudan a comprender y gestionar las consecuencias que las novedades en materia de sostenibilidad tienen sobre las actividades y la estrategia de cada organización” (“Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: G4”; Segunda edición de la traducción al español; 2015). Por ello, las memorias de sostenibilidad son esenciales para todas las empresas que tengan un compromiso con la responsabilidad social y al margen de que no sea obligatorio elaborarlas, es un documento muy apropiado para conocer una organización. Aparte, cuando una organización hace una memoria de sostenibilidad, va a hacer público la política de responsabilidad social que ha llevado a cabo, y quedará patente si los esfuerzos han sido los necesarios o no.

Como ya he dicho, no hay obligatoriedad en publicar una memoria de sostenibilidad, pero sí que hay varias razones a favor para elaborarlas, tal y como he leído en la página web de la GRI, como son entre otras:

- Mejorar su reputación, imagen y lealtad de la marca.
- Mayor comunicación con los grupos de interés, a los que se les informa sobre la sostenibilidad.
- Identificar los riesgos y poder influir en las políticas y las estrategias a largo plazo.
- Diferenciación ante otras organizaciones y poder atraer a inversionistas responsables.
- Comparación con otras organizaciones o con la misma memoria de sostenibilidad de la organización de otros años y demostrar su mejora en sostenibilidad.
- Demostrar que la organización se compromete y es influenciada en sus decisiones por el objetivo de buscar un desarrollo sostenible.

Así la GRI crea uno de los indicadores, por no decir el indicador, de mayor utilidad en el mundo para la realización de memorias de sostenibilidad. Cientos de

redactores, usuarios de memorias e intermediarios profesionales del mundo participan realizando y actualizando guías, como la G4 que tomaré como referencia más adelante, aplicables a escala mundial para la elaboración de estas memorias diseñadas para todas las organizaciones del mundo, independientemente de su tamaño. Es por eso que goza de gran reputación mundial, pero no por ello sería la única manera de elaborar una memoria de sostenibilidad, ya que hay quienes creen que no es necesario tener unos estándares determinados como los del GRI. A pesar de ello, es importante recalcar que si alguna organización quisiera obtener reconocimiento o si la memoria de sostenibilidad necesitara estar justificada por alguna entidad prestigiosa, sería muy recomendable utilizar la metodología GRI.

Por ello, de aquí en adelante explicaré qué es la guía G4 y la tomaré como referencia para explicar los principios y contenidos básicos de las memorias de sostenibilidad y su aplicación, centrándome seguidamente en el apartado que me corresponde, los DDHH.

“La Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI se revisa periódicamente a fin de convertirla en la guía de mayor calidad y con la información más actualizada para una elaboración eficaz de memorias de sostenibilidad. El objetivo de la cuarta versión de la Guía, la G4, es muy sencillo: ayudar a los redactores de memorias a elaborar memorias de sostenibilidad significativas en las que se recojan datos útiles sobre las cuestiones más importantes para cada organización relacionadas con la sostenibilidad, así como contribuir a que la elaboración de memorias se convierta en una práctica habitual” (“Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: G4”; Segunda edición de la traducción al español; 2015). Además, como bien dice, la guía G4 es la cuarta y última versión que ha salido tras las guías G1, G2 y G3 (ya que la guía G3.1 completa el contenido de la guía G3), por eso tomo esta última como referencia, ya que es la más actualizada y la cual corrige y mejora algunos defectos de anteriores ediciones. Además de que a partir de 2016 es la versión que se debe utilizar para publicar las memorias de sostenibilidad de acuerdo a los criterios de GRI.

Todas las organizaciones, sin importar que sean pequeñas o grandes, o de un sector u otro, tienen dos opciones para elaborar sus memorias de sostenibilidad de acuerdo con la guía y que tienen que elegir dependiendo de lo que sus grupos de interés les demanden o que mejor se adapte a lo que buscan: la opción Esencial y la opción Exhaustiva. Lo que tienen en común estas dos opciones es que se tienen que identificar los Aspectos materiales, es decir, los efectos económicos, ambientales y sociales importantes de la organización o los que tienen un gran peso para las decisiones de los grupos de interés.

“La opción Esencial consta de los elementos fundamentales de una memoria de sostenibilidad. Constituye un marco mediante el que las organizaciones transmiten las consecuencias de su desempeño económico, ambiental, social y de gobierno.

La opción Exhaustiva desarrolla la Esencial, a la que incorpora nuevos Contenidos básicos relativos a la estrategia, el análisis, el gobierno, la ética y la integridad de las organizaciones. Además, estas deben describir su desempeño de un modo más pormenorizado, para lo cual tienen que cubrir todos los indicadores

relacionados con los Aspectos materiales” (“Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: G4”; Segunda edición de la traducción al español; 2015). Así pues, hay dos formas de abordar la Guía que no repercuten en la calidad de la memoria. También hay algunas memorias de sostenibilidad que omiten datos por diferentes motivos, en su caso habría que señalarlo y dar una explicación del porqué de esa omisión.

A la hora de hacer una memoria hay unos Principios de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que son imprescindibles para lograr la transparencia, y que se dividen en los “Principios para determinar el contenido de la memoria” y en los “Principios para determinar la calidad de la memoria.”

“Los Principios para determinar el contenido de la memoria describen el proceso para decidir qué se debe incluir en la memoria partiendo de las actividades, la repercusión y las expectativas e intereses fundamentales de los grupos de interés. Los Principios para determinar la calidad de la memoria sirven para tomar mejores decisiones en aras de la calidad de la información y de una presentación adecuada. Una información de calidad permite que los grupos de interés efectúen evaluaciones fundadas y razonables sobre el desempeño y adopten las medidas oportunas” (“Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: G4”; Segunda edición de la traducción al español; 2015).

Los Principios para determinar el contenido de la memoria son:

- Participación de los grupos de interés: decir cuáles son esos grupos y cómo han respondido a sus intereses.

- Contexto de sostenibilidad: debe relacionar el desempeño de la organización en el contexto y con los conceptos más amplios de sostenibilidad y no centrarse en explicar la eficiencia de la empresa.

- Materialidad: hay muchos asuntos que se podrían incluir en la memoria y es su materialidad la que determina si merece o no incluirla. La memoria debería incluir asuntos relevantes porque reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales de la organización o porque influyen considerablemente en las decisiones de sus grupos de interés.

- Exhaustividad: la memoria tiene que abordar los Aspectos materiales y su Cobertura y analizar el desempeño de la organización en el periodo elegido. Este principio abarca las dimensiones de alcance, cobertura y tiempo.

Los principios para determinar la calidad de la memoria son:

- Equilibrio: la memoria debe reflejar una imagen imparcial del desempeño de la organización, con sus aspectos tanto positivos como negativos evitando querer influir en las opiniones de los lectores.

- Comparabilidad: la organización debe presentar la información de una forma que los grupos de interés puedan compararla con el desempeño de otras organizaciones y con el desempeño de datos anteriores propios, evaluando así su evolución.

- Precisión: la información tiene que ser precisa para los grupos de interés, que es variable en función del tipo de información y del destinatario.

- Puntualidad: la organización tiene que presentar sus memorias en el momento exigido puntualmente, para que los grupos de interés puedan utilizar esa información a la hora de tomar decisiones.

- Claridad: se debe presentar la información de la memoria de una forma clara y adecuada para la comprensión de los grupos de interés.

- Fiabilidad: la organización debe divulgar la información y los procesos que se han utilizado para hacer la memoria, para que así se pueda comprobar su veracidad y poder evaluarlos.

Dentro de la guía G4 existen dos tipos de Contenidos Básicos:

1- Los Contenidos Básicos Generales, que todas las organizaciones tienen que rellenar cuando elaboren su memoria de sostenibilidad, pero que reflejarán diferentes Contenidos Básicos dependiendo de la opción de conformidad que hayan elegido. Se dividen en siete apartados: Estrategia y análisis, Perfil de la organización, Aspectos materiales y Cobertura, Participación de los grupos de interés, Perfil de la memoria, Gobierno, y Ética e integridad.

2- Los Contenidos Básicos Específicos, y se dividen en tres categorías: Economía, Medio ambiente y Desempeño social. Además, el Desempeño social se divide en otras cuatro subcategorías: Prácticas laborales y trabajo digno, Derechos humanos, Sociedad y Responsabilidad sobre productos. En cada categoría la GRI tiene unos Aspectos que en el caso de los Derechos humanos, que es el que me corresponde, serían:

- Inversión
- No discriminación
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Medidas de seguridad
- Derechos de la población indígena
- Evaluación
- Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos
- Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos

Así pues, después de la breve explicación muy genérica que he hecho sobre la guía G4 me meteré de lleno a explicar la subcategoría de Desempeño Social: Derechos humanos.

“La subcategoría de Derechos humanos abarca la información relativa a la aplicación de procesos, los casos de violación de los derechos humanos y los cambios en la capacidad de los grupos de interés para disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Entre las cuestiones relativas a los derechos humanos cabe mencionar la no discriminación, la igualdad entre los sexos, la libertad de asociación, los convenios colectivos, la explotación infantil, los trabajos forzados y los derechos de los pueblos indígenas” (“Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: G4”; Segunda edición de la traducción al español; 2015).

Como ya he explicado anteriormente en el punto 4) “Responsabilidad social y derechos humanos” prácticamente todo el mundo entiende la necesidad de los derechos humanos y por ello hay un conjunto de declaraciones, tratados y convenios sobre este tema con el fin de tener unas referencias internacionales y llegar a un consenso mundial. Pues lo mismo pretende el GRI en sus guías y es que es por eso que se basa en ese conjunto de declaraciones internacionales como la “Declaración Universal de Derechos Humanos” y tienen en cuenta las resoluciones que puedan sacar las Naciones Unidas o los convenios de la Organización Internacional del Trabajo entre otros.

Previamente a centrarse en los Aspectos, cada organización debería dar una información general sobre el enfoque de gestión de los derechos humanos para ellos, es decir, cómo gestionan ellos los efectos sociales de los derechos humanos y así poder saber cómo identifican, analizan y responden a esos efectos. Después y centrándonos ya en los Aspectos de los derechos humanos, habría que dar cierta información específica sobre el enfoque de gestión de cada Aspecto para seguidamente explicar los indicadores de estos.

Inversión: como acabo de decir, para empezar habría que dar información sobre el enfoque de gestión de este Aspecto concreto y a continuación explicar la información de sus indicadores que en este caso son dos:

- G4-HR1, que indica el “número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos”, y que nos sirve para ver cómo las organizaciones incluyen los derechos humanos en sus decisiones económicas. Este indicador es muy importante, sobre todo para las organizaciones que actúan en sitios donde los derechos humanos brillan por su ausencia.

- G4-HR2, que indica las “horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados”, y que nos da una idea sobre la capacidad de poner en práctica las políticas sobre derechos humanos que tiene una organización, además de darnos información sobre el número de trabajadores que reciben la formación necesaria para ser capaces de abordar los derechos humanos en sus tareas diarias. Gracias a este indicador sabremos el conocimiento que tiene una organización sobre los derechos humanos.

No discriminación:

- G4-HR3, que indica el “número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas”, y que nos deja ver si la organización cuenta con un sistema eficaz de control para asegurarse de cumplir este Aspecto en cada una de sus operaciones. En el caso de no cumplirse, podremos saber si son capaces de analizar y tomar las medidas necesarias para aplicar un plan correctivo y de restauración, para que no se repita esa situación.

Libertad de asociación y negociación colectiva:

- G4-HR4, que indica la “identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos”, y que refleja lo que ha hecho la organización para que sus trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva, es decir, sabremos si se cumplen esos derechos y en el caso de que no se cumplan sabremos las medidas que se han adoptado, si es que han adoptado algunas.

Trabajo infantil:

- G4-HR5, que indica la “identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil”, y que revela cómo evalúa esos riesgos la organización. Aparte de eso se deberían describir las medidas tomadas por la organización para que no ocurra ningún caso de explotación infantil.

Trabajo Forzoso:

- G4-HR6, que indica los “centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso”, y que revela las dificultades que puede tener una organización para acabar con el trabajo forzoso, además de reflejar su modo de actuación y de evaluación de los riesgos en este ámbito.

Medidas de seguridad:

- G4-HR7, que indica el “porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones”, y que revela el porcentaje del personal de seguridad que conoce las políticas en derechos humanos de la organización. En este caso lo primero que habría que hacer es contar a los miembros de seguridad que contrata la organización, para después indicar cuántos han recibido capacitación sobre el tema.

Derechos de la población indígena:

- G4-HR8, que indica el “número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas”, y que revela las relaciones que puede tener una organización en regiones donde viven pueblos indígenas. En este caso habría que

señalar los incidentes y, en su caso, decir si los han analizado y qué soluciones han tomado.

Evaluación:

- G4-HR9, que indica el “número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos”, y que revela cuánto tiene en cuenta la organización los derechos humanos en sus decisiones sobre los lugares donde actúa, y asimismo, el grado de riesgo de que se le pueda asociar como cómplice de una violación de los derechos humanos. El número de operaciones y de centros que han sido objeto de análisis se debería desglosar por país.

Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos:

- G4-HR10, que indica el “porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos”, y que tiene la función de informar a los grupos de interés sobre ello.

- G4-HR11, que indica los “impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas”, y que sirve también para informar a los grupos de interés sobre si la organización es consciente de ello, además de que las evaluaciones sobre los impactos negativos en la cadena de suministro ayudan a abordarlos.

Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos:

- G4-HR12, que indica el “número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación”, y que nos ayuda saber cómo han abordado y resuelto los problemas lo cual es muy importante para la protección de los derechos humanos.

6. Estudio empírico

El estudio empírico consta de dos partes diferenciadas. En la primera lo que hago es mostrar, a través de unos gráficos que he hecho, la evolución que ha tenido GRI a lo largo de los años, así como mostrar qué tipo de empresas son las que más las utilizan y de qué sector. En la segunda parte muestro a través de tablas y con la ayuda de los indicadores de derechos humanos de GRI, si las empresas del IBEX 35 informan correctamente sobre los derechos humanos.

6.1. Evolución de GRI

En esta primera parte analizaré la evolución que ha tenido GRI a lo largo de los años obteniendo la información de su página web y mostrándola a través de unos gráficos.

El Gráfico 1 refleja que desde 1999 hasta el 2015, año a año, cada vez más organizaciones utilizan las memorias de sostenibilidad de GRI, pegando a partir de 2007 un salto cuantitativo.

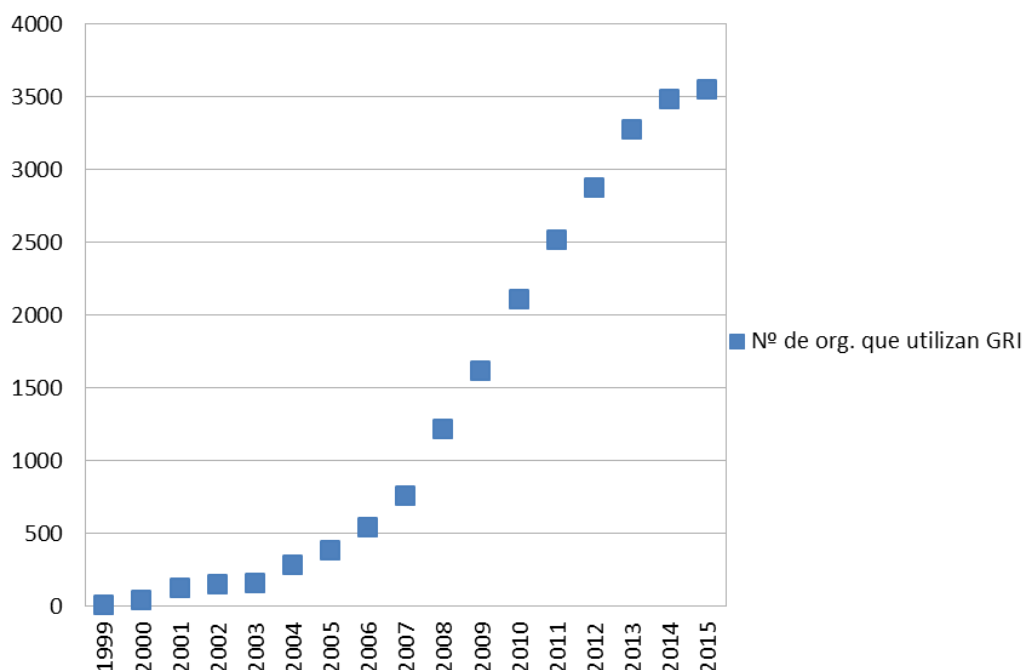


Gráfico 1: Memorias de sostenibilidad GRI por años

De todas formas, cabe mencionar que del total de 23345 memorias de sostenibilidad de GRI que han hecho las organizaciones a lo largo de los años (hasta 05/2016), solamente 2400 son de pequeñas organizaciones, lo cual refuerza lo dicho en el apartado “críticas a la responsabilidad social” sobre que la mayoría de empresas que aplican la RSC son grandes empresas, y sobre su baja difusión entre las pymes. Como se ve en el Gráfico 2, la mayoría son grandes organizaciones las que han informado utilizando las memorias de sostenibilidad de GRI desde su existencia, por lo que creo que GRI debería llegar y acercarse más a pequeñas organizaciones con el fin de ser un modelo a seguir también para ellos, más si tenemos en cuenta el porcentaje de pequeñas empresas que hay en todo el mundo.

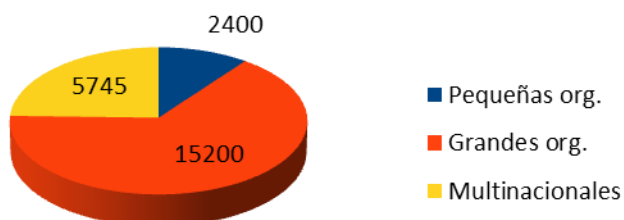


Gráfico 2: Dimensión de las organizaciones que han publicado memorias GRI desde inicio

Si vemos el Gráfico 3 y desglosamos estos datos por continentes, vemos que Europa es con diferencia el continente que más memorias de sostenibilidad GRI ha

publicado si tenemos en cuenta todos los años desde 1999, y que por el contrario, África es el que menos.

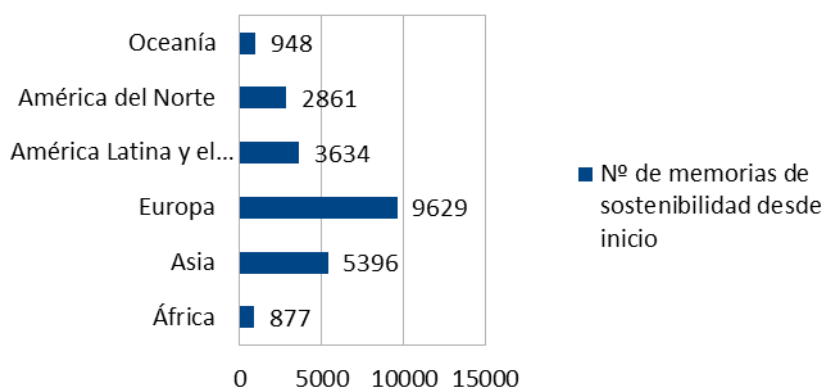


Gráfico 3: N° total de memorias GRI por continentes

En cambio, gracias al Gráfico 4 vemos que hoy en día la diferencia entre Asia y Europa a este respecto no es tan grande como parece en el anterior gráfico. Si bien al principio las organizaciones europeas eran las que más memorias de sostenibilidad GRI hacían con bastante diferencia frente al resto, vemos cómo organizaciones asiáticas han reducido esa diferencia. Cabe destacar el gran avance que tienen las memorias de sostenibilidad GRI en general entre el año 2005 y 2010, que en el peor de los casos casi se triplican las organizaciones que las utilizaron en África y en el mejor, en América Latina y el Caribe, en 2010 hubo catorce veces más organizaciones que las utilizaron que en 2005. Por el contrario, las notas negativas vendrían por el lado de América del Norte y África, ya que en el primero aunque al principio había tantas organizaciones como en Asia que informaban a tal respecto, su evolución no ha sido tan grande, y en el segundo porque desde el principio son muy pocas las organizaciones que informan a través de GRI y después de 15 años su evolución ha sido muy pequeña. Además, hay un caso excepcional ya que en Oceanía no es que no haya habido una evolución positiva, sino que incluso en el 2015 ha habido un retroceso con respecto al número de memorias de sostenibilidad GRI publicadas en el año 2010, pasando de 104 a 80 memorias. Por lo que a pesar de que en el anterior gráfico veíamos que África era el continente donde menos organizaciones nos informaron con sus memorias de sostenibilidad de GRI durante su existencia, ahora podemos ver como hoy en día y por ese retroceso en Oceanía hay menos organizaciones informantes que en África.

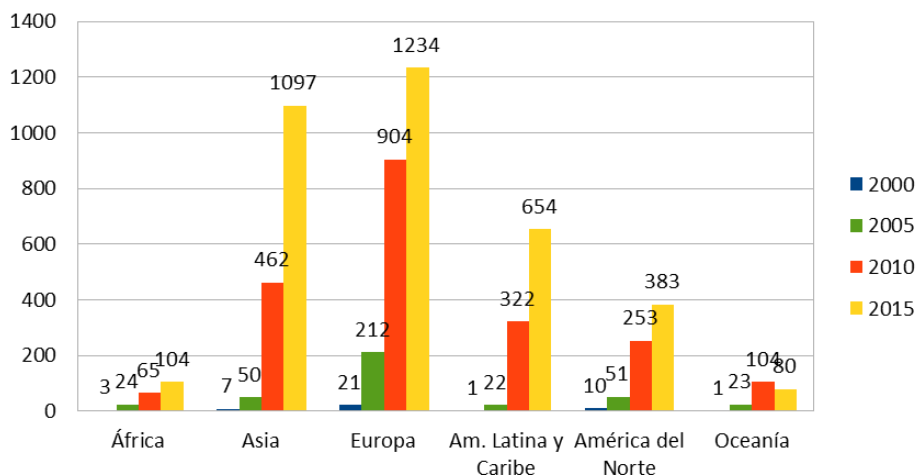


Gráfico 4: Evolución del nº de memorias GRI por continentes

Analizando el Gráfico 5 vemos que desde el inicio de la existencia de GRI al año 2005, las memorias de sostenibilidad de GRI hechas por organizaciones españolas pasan de no haber ninguna en el año 2000 a ocupar nada menos que el 27,83% de todas las memorias hechas en Europa en tan solo 5 años. A pesar de que en el año 2010 ocupen menos porcentaje, un 19,57%, el aumento de memorias hechas para ese año ha sido del triple frente a las hechas en el 2005. Por lo que esta bajada de porcentaje no es nada preocupante teniendo en cuenta que cada vez organizaciones de más países se han ido uniendo y comprometiendo con ideas como la transparencia y sostenibilidad, y que cada vez son más los que utilizan memorias de sostenibilidad. De todas formas aunque si bien esa afirmación es cierta a nivel global, no en todos los casos pasa eso, ya que si vemos cuántas memorias de sostenibilidad con respecto a GRI hicieron las organizaciones españolas en el año 2015, se puede apreciar que hay una pequeña bajada respecto a 2010. Y si de eso puedo sacar una conclusión, diría que esa bajada podría ser una de las causas por las que en el año 2015 el total de memorias de sostenibilidad GRI en Europa no ha sido tan grande, porcentualmente hablando, como en otros años en los que el aumento como en los años 2005 y 2010 ha sido considerable.

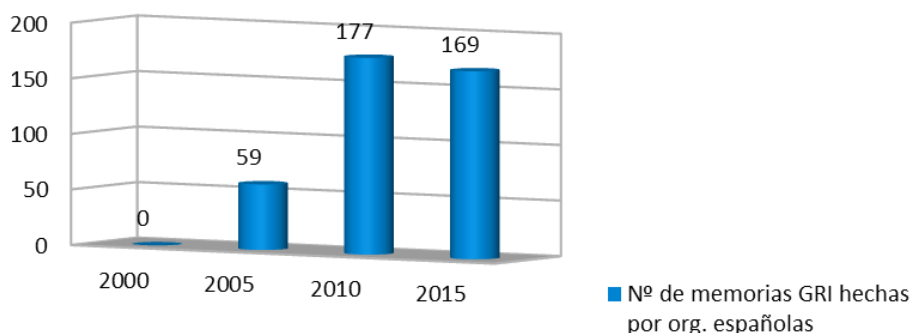


Gráfico 5: Evolución del nº de memorias GRI en España

A pesar de haber visto un descenso en el número de memorias de sostenibilidad GRI hechas por organizaciones españolas en el 2015, podemos ver en el Gráfico 6 que España sigue siendo uno de los países que más las publica. Cabe mencionar que durante los años 2004-2009 España fue además el país que más memorias de sostenibilidad GRI publicaba. Se puede apreciar también que hay países que abarcan la gran mayoría de las memorias GRI que se publican en un continente, como es el caso de Sudáfrica que abarcó en el 2015 nada más y nada menos que el 82,69% de todas las memorias GRI que se publicaron en África, y que me parece un tanto grave si tenemos en cuenta la cantidad de países que hay en ese continente. Sudáfrica es solo el ejemplo que podríamos extrapolar a países como Australia en Oceanía y EEUU en América del Norte, pero que sus continentes no cuentan con la misma cantidad de países que África ni aunque sumáramos el de los dos continentes, por lo que extrapolar sí, pero la situación no sería la misma y no podríamos analizarlo de la misma manera. Digo esto porque no es comparable, las islas/países pequeños que hay en Oceanía como puede ser Samoa, por ejemplo, con países como los que hay en África que son mucho mayores, en superficie, población, empresas, etc. Por lo tanto, creo que queda claro que cada situación merecería un análisis diferente.

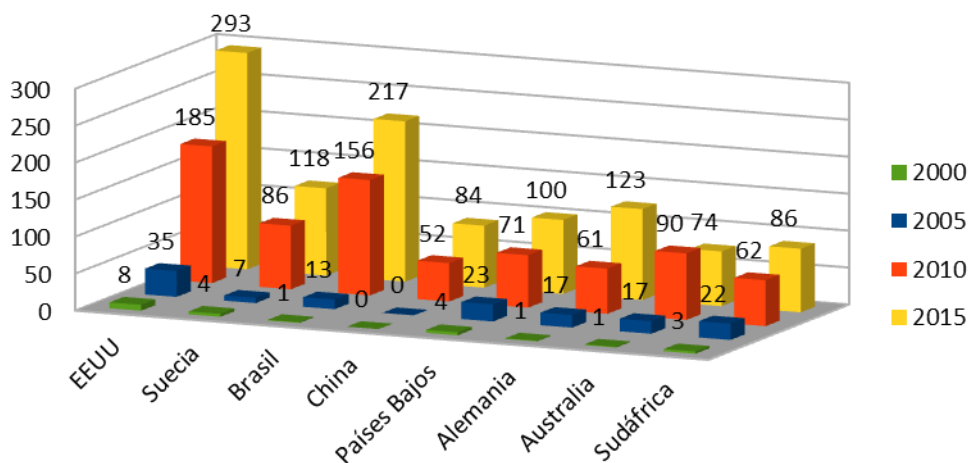


Gráfico 6: Evolución del nº de memorias GRI en diferentes países

En el Gráfico 7 lo que he hecho es mostrar el número de memorias de sostenibilidad GRI hechas por organizaciones de Euskadi, así podemos ver que los números son bastante bajos y que apenas ha habido un crecimiento. Además, la mayoría de esas memorias están hechas por bancos y cajas de ahorros de Euskadi, y lo que parece ser un descenso de tres memorias del año 2010 al 2015, en realidad sería solo de una si tenemos en cuenta que en el 2010 Kutxa, BBK y Caja Vital hicieron individualmente sus respectivas memorias GRI y que en el año 2015 lo hicieron ya juntos como Kutxabank y que se puede comprobar en la misma página web de GRI.

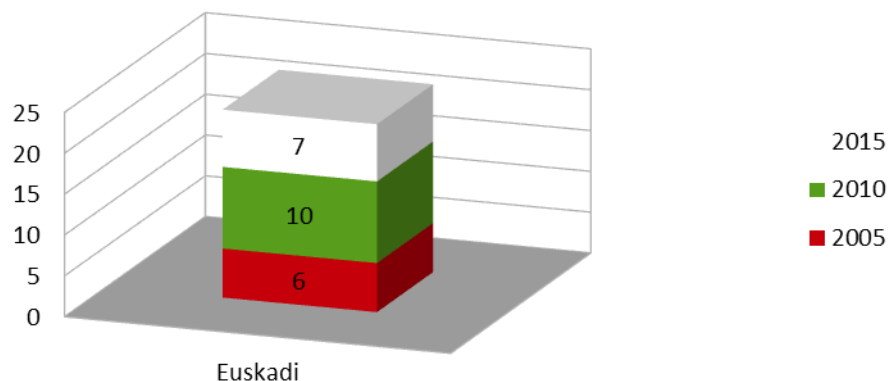


Gráfico 7: Evolución del nº de memorias GRI Euskadi

De todas formas, los servicios financieros no son solo el sector que más memorias de sostenibilidad GRI publican en Euskadi, sino también en todo el mundo. Como vemos en el Gráfico 8, los servicios financieros son con diferencia los que más memorias de sostenibilidad GRI publican, lo cual podría venir motivado por causas como que la sociedad les exige (a bancos y entidades de crédito mayormente) esa transparencia porque es un sector que no está bien visto, y menos después de algunos escándalos que han salido a la luz. Lo mismo que pasa con el sector de la energía, que es el segundo sector que más memorias de sostenibilidad GRI publica y, aunque son solo especulaciones más, creo que podría deberse también al mismo motivo.

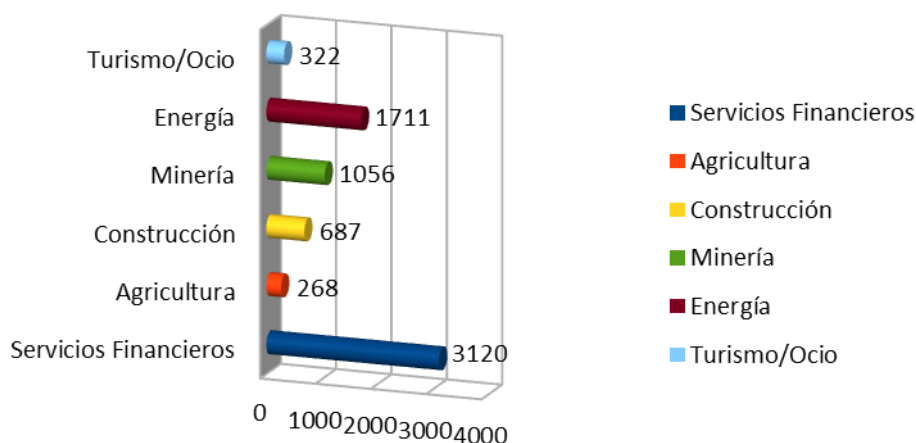


Gráfico 8: Nº total de memorias GRI por diferentes sectores

6.2. Indicadores de derechos humanos de las empresas del IBEX 35

Después de una primera parte más descriptiva, en esta segunda parte me meteré más de lleno en el estudio empírico que está relacionado con los derechos humanos. Lo que he decidido ha sido coger las empresas del Ibex 35 a principios de junio de 2016, ya que España es uno de los países que más memorias GRI publica, y ver si han utilizado la guía GRI G4 en sus memorias de sostenibilidad del año 2015, en el caso de que las

publiquen, para a continuación ir analizando si han informado correctamente sobre los derechos humanos utilizando para ello los indicadores que he explicado anteriormente.

Para empezar lo que he hecho, como bien acabo de decir, ha sido coger las 35 empresas del Ibex 35 a principios de junio de 2016 y ponerlas en una hoja Calc. Seguidamente he querido comprobar cuantas de esas empresas habían utilizado la guía G4 en sus memorias de sostenibilidad en el año 2015 y para mi sorpresa ocho de ellas todavía no habían publicado sus memorias de sostenibilidad del año 2015, una había utilizado la versión de la guía anterior G3.1 y otras dos ni siquiera utilizan las guías GRI. Antes de seguir analizando lo expuesto ahora, quiero decir que al encontrarme con esta eventualidad se me pasó por la cabeza analizar las memorias de sostenibilidad del año 2014, pero al ver que algunas utilizaron para ese año la guía G3, otras la versión G3.1 y otras la guía G4, por no decir que seguía habiendo el problema de que algunas empresas no utilizaban ninguna guía GRI, decidí seguir adelante analizando las memorias de sostenibilidad del año 2015 en el ámbito que me incumbe, que es el de los derechos humanos. Seguramente para este trabajo hubiese sido más fácil al ver esto dejar de lado la idea de este estudio empírico y pensar en hacer otro distinto, porque puede no ser muy atractivo para un trabajo hacer un estudio sobre los derechos humanos en las memorias de sostenibilidad GRI de 35 empresas y que de ellas 11 no las puedas analizar, y lo entiendo. A pesar de ello, mi sentido crítico me dice otra cosa y es que no debo dejar pasar esta oportunidad de criticar aquello que he visto sobre este tema y que me parece bastante triste, porque si no soy yo creo que alguien debería ponerse un poco serio y decir algo al respecto.

Por un lado, porque he ido viendo cada página web de cada empresa del Ibex 35 y mirando dónde se encuentran sus memorias de sostenibilidad y es lamentable que para encontrar algunas me haya tenido que pasar 10 minutos buscando en los sitios más recónditos, como si las quisiesen ocultar. Eso entre otras cosas me lleva a pensar en lo dicho anteriormente sobre el lavado de imagen que puede significar para algunas empresas la RSC, porque si yo hiciese un buen trabajo en ese ámbito estaría muy orgulloso de ello y podría enseñar que se pueden hacer las cosas bien siendo responsable, por lo que en mi página web las referencias a la RSC estarían bien visibles. Por otro lado, y sobre todo, porque si yo dejo de seguir haciendo este estudio empírico estaría favoreciendo a esas empresas, con muchísima liquidez y que deberían ser una referencia, que he visto y creo que han hecho las cosas mal en este tema, no criticándolas por no presentar sus memorias todavía o por ni siquiera hacer referencia a los derechos humanos, y es una cosa que me corroería por dentro después, sobre todo porque son las empresas a las que más se les debería exigir.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
ABERTIS	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1
ACCIONA	G4	1;1	1;1	0;0	1;1	0;0	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0
ACERINOX	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
ACS	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1
AENA	G4	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0
AMADEUS	G4	0;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;1	1;1	1;1
ARCELORMITTAL	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
BANKIA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
BANKINTER	G4	1;0	1;1	1;1	1;0	1;0	1;0	1;1	1;0	1;0	1;0	1;0	1;1
BBVA	G4	1;1	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	1;0	1;0	1;1
CAIXABANK	G4	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1
DIA	G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
ENAGAS	G4	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1	0;0	0;0	1;1	1;1	1;1
ENDESA	G4	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	1;1	0;0	1;1
FCC	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
FERROVIAL	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
GAMESA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
GAS NATURAL	G4	0;0	0;0	0;0	1;1	0;0	0;0	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1
GRIFOLS	No GRI	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
IAG (IBERIA)	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
IBERDROLA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
INDITEX	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
INDRA	G4	0;0	0;0	1;0	1;0	0;0	0;0	0;0	0;0	1;0	1;0	1;0	1;0
MAPFRE	G4	0;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
MEDIASET	G4	1;0	1;0	1;1	1;1	1;0	1;0	1;0	1;0	1;0	1;1	1;1	1;1
MERLIN PROPERTIES	No GRI	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
OHL	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
POPULAR	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1	1;1	0;1	1;1
REE	G4	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1
REPSOL	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
SABADELL	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
SACYR	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
SANTANDER	G4	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1
TECNICAS REUNIDAS	No-2014 G3.1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
TELEFONICA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	1;1	1;1	0;0

Tabla 1: Indicadores GRI de Derechos Humanos de las empresas del IBEX 35

Entrando a analizar ya los datos que he recabado, empezaré hablando sobre esas empresas de las cuales no he podido analizar sus indicadores GRI de derechos humanos de la guía G4.

- No utilizan GRI:

En el caso de Grifols y de Merlin Properties no es que no utilicen GRI en sus memorias de sostenibilidad, es que ni siquiera tienen una memoria de sostenibilidad. Grifols lo único que tiene es un informe ambiental de 46 páginas sobre su compromiso con el medio ambiente, y por supuesto ni una mención sobre los derechos humanos por ninguna parte. Merlin Properties además, no tiene nada sobre sostenibilidad a parte de una mención a la responsabilidad corporativa en su memoria anual, en la que habla en tres páginas, y muy pobremente, sobre su compromiso ambiental, sobre sus consumos de energía y sobre sus certificaciones, alardeando de ellas más que nada. Es el claro ejemplo de lo que significa para muchas empresas la responsabilidad corporativa, pero es que me parece lamentable que empresas del Ibex 35, las cuales ya he dicho que creo que deberían ser un modelo a seguir en este ámbito para todas las demás empresas, no tengan una memoria de sostenibilidad seria y tengan, como en el caso de Merlin Properties, un apartado llamado “responsabilidad corporativa” dedicado a vanagloriarse de sus muy insuficientes certificados. Quiero dejar claro a su vez que me parece perfecto que todas las empresas tengan un compromiso con el medio ambiente, pero creo que es muy escaso si tenemos en cuenta lo que significa la sostenibilidad y si queremos que todas las empresas, o como mínimo las del Ibex 35, tengan una memoria de sostenibilidad, deberíamos ser más exigentes con ellas y criticarlas para que dedicasen el mismo esfuerzo en las dimensiones social y económica, como en la medioambiental. Sobre todo en la dimensión social, que es la menos valorada por estas dos empresas.

- Versión G3.1:

En el caso de Dia, tengo que decir que es verdad que hasta el año 2015 se podía utilizar esta versión de la guía para publicar las memorias de sostenibilidad y que es a partir del año 2016 cuando la única que vale es la guía G4. A pesar de eso, aunque en el año 2015 se corrigieron algunos pequeños fallos que tenía la guía G4, esta se presentó en mayo de 2013, por lo que han tenido tiempo suficiente para amoldarse a ella y no lo han hecho, que es lícito, pero ya se ve que es la única de las empresas del Ibex 35 que ha utilizado una versión de la guía anterior. A pesar de que no puedo comparar esta versión de la guía con la guía G4 porque algunos indicadores son distintos entre otras cosas, sí que puedo y quiero decir una cosa que he visto y que me parece relevante. Es curioso que los indicadores de desempeño económico y medioambiental están casi todos bien completos, en cambio los indicadores de desempeño social están muy incompletos, por no decir que sobre los indicadores de los derechos humanos no hay ningún dato. Otro hecho que refleja lo poco que se tienen en cuenta los derechos humanos y que tienen una cuenta pendiente que informar en futuros informes empresas como Dia.

- No han publicado todavía sus memorias de sostenibilidad de 2015:

Cuando digo que ocho empresas del Ibex 35 no han publicado todavía sus memorias de sostenibilidad, les estoy dando un voto de confianza ya que no sé a ciencia cierta si los van a publicar. La razón por la que digo eso es porque he visto que aunque no han publicado ningún informe de sostenibilidad, tampoco lo han hecho de ningún otro tipo, ni su informe anual, ni de gobierno corporativo, nada. Además, he visto que estas empresas en anteriores años, o como mínimo el año anterior, sí que publicaron sus memorias de sostenibilidad conforme a alguna guía GRI, o la G3.1 o la G4. Aunque entiendo de la dificultad que puede suponer hacer este tipo de memorias, creo que tardar medio año en publicarlas es excesivo, más teniendo en cuenta que no es la primera vez para ninguna de estas empresas el publicar una memoria de sostenibilidad siguiendo las guías GRI. De todas formas, hay una excepción entre estas ocho empresas que es la del Banco Sabadell, y es que en este caso, ellos sí que han publicado su informe anual sobre RSC 2015, el problema es que la información sobre los indicadores GRI los suelen publicar en un anexo aparte a la información de ese informe, ya que así lo han hecho en anteriores años, y ese anexo no aparece publicado por ningún lado, por lo que no puedo decir que lo tengan aún. Lo que sí puedo decir del anexo de los indicadores de 2014 es que todos los indicadores sobre derechos humanos estaban informados y verificados correctamente.

De las siete empresas restantes tengo que decir que a pesar de no haber publicado sus memorias de 2015 todavía, las que publicaron IAG (Iberia) y Acerinox en 2014 están muy bien completas y son fáciles de encontrar en sus páginas web. En cambio de las cinco restantes no puedo decir lo mismo. Para empezar encontrar los informes de sostenibilidad de ArcelorMittal es una locura, hay que recorrerse su página web unas cuantas veces para encontrarlos. El de Técnicas Reunidas más de lo mismo, y el de los demás decir que tampoco es que estén bien fáciles de encontrar. Para seguir con ArcelorMittal además, su tabla de indicadores GRI de 2014 es una vergüenza, es el peor que he visto sin ninguna duda. Tiene sólo una decena de indicadores de desempeño económico, ambiental y social elegidos por ellos mismos para intentar aparentar un compromiso con GRI que a mi parecer no hace más que perjudicar su imagen. Y como ya intuía por primera vez al ver esa tabla, no hay ningún indicador sobre derechos humanos, al igual que le pasa a la tabla de FCC de 2014 que a pesar de tener algún indicador más, también elegidos por ellos mismos para dar una buena imagen con esos indicadores y así informar positivamente, ya que sino no debería haber ningún problema para informar sobre todos y cada uno de ellos, no hay ningún indicador sobre los derechos humanos. Las tablas de los indicadores de 2014 de Técnicas Reunidas, Sacyr e Inditex, los tres utilizaron la guía G4, tampoco informan sobre todos los indicadores, sólo sobre alguno de ellos. Aunque el de Inditex sí que fue un poco más elaborado e informó sobre nueve de los doce indicadores de derechos humanos, las tablas de Sacyr y Técnicas Reunidas solamente sobre dos, lo que es muy triste. Además Técnicas Reunidas no realizó una verificación externa, por lo que los datos que salen son únicamente palabra suya.

Para proseguir decir que aunque, como analizaré a continuación, no todo lo que sale en los datos de Calc me gusta, por lo menos las 24 empresas restantes sí que tienen sus memorias de sostenibilidad de 2015 publicadas, cosa que no pueden decir todos. Y sin más dilación, ahora sí que empezaré a analizar esos datos.

Para empezar, en la primera columna se pueden leer las 35 empresas del Ibex 35 a principios de junio de 2016. En la segunda columna lo que he hecho ha sido poner si habían publicado las memorias de sostenibilidad del año 2015 siguiendo las directrices de GRI y si la respuesta es afirmativa, poner directamente qué guía habían utilizado. En el caso de las empresas que todavía no habían publicado sus memorias de sostenibilidad, lo que he hecho ha sido poner un no, pero como el año anterior sí que habían publicado sus memorias GRI, he puesto qué guía utilizaron como prueba de que posiblemente el único motivo sea que están tardando más de la cuenta, y no de que no las utilicen. En las siguientes columnas están los 12 indicadores GRI de derechos humanos de la guía G4 que ya expliqué anteriormente y se ve que hay tres signos diferentes en las distintas columnas, el 0, el 1 y la x, y que voy a explicar ahora:

- x- la x significa que no he podido encontrar las memorias de sostenibilidad del año 2015 de esas empresas, o los datos de los indicadores de la guía G4 del año 2015 en el caso del Banco Sabadell, por las razones explicadas anteriormente, por lo que el análisis es nulo para ellos.
- 0- el 0 antes del punto y la coma significa que la empresa no ha informado sobre ese indicador en su memoria de sostenibilidad. En cambio, el 0 de después del punto y la coma significa que ese indicador no está verificado externamente, como por ejemplo por alguna auditoría como KPMG o Deloitte, y aunque este último ya ha tenido alguna “pifia” como en el caso Bankia, voy a suponer en principio que sus informes son de fiar.
- 1- el 1 antes del punto y la coma significa que la empresa sí ha informado sobre ese indicador en su memoria de sostenibilidad. El 1 de después del punto y la coma significa que ese indicador sí está verificado externamente.

Esto quiere decir que:

- 0;0- esa empresa no ha informado sobre ese indicador, pero que tampoco hay ninguna verificación externa al respecto sobre ese indicador. Es decir, nos tendríamos que fiar de que no disponen de esa información o quizá sí disponen de esa información, pero no han querido publicarla y como no está verificado no lo sabemos.
- 0;1- esa empresa no ha informado sobre ese indicador, pero que sí está externamente verificado. Este caso normalmente suele ocurrir cuando una empresa no dispone de la información sobre un indicador y que externamente dan fe de que no la disponen, al contrario que en el anterior caso que no sabemos si es verdad o no.
- 1;0- esa empresa sí ha informado sobre ese indicador, pero no hay ninguna verificación externa al respecto. Es decir, que nos tendríamos que fiar de su buen hacer.

- 1;1- esa empresa sí ha informado sobre ese indicador y también está externamente verificado, por lo que esto sería lo ideal y a lo que deberían aspirar todas las organizaciones.

Una vez explicado esto empezaré con la interpretación del análisis de los datos que he recabado.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
ABERTIS	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 2: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Abertis

Para empezar, en la parte de la tabla que he puesto arriba se pueden ver los datos de los indicadores GRI de derechos humanos de Abertis. En ellos podemos ver que informa de todos excepto de dos, los referentes al trabajo infantil y los derechos de la población indígena, los cuales, si es que no tienen nada que ocultar, no les costaba nada poner que los cumplían. Por otra parte, es de destacar que todos los datos de los que informan están externamente verificados, lo cual es positivo, y que los indicadores que no están verificados son precisamente de los que no informan, lo que por desgracia es lo común entre la mayoría de las empresas.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
ACCIONA	G4	1;1	1;1	0;0	1;1	0;0	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0

Tabla 3: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Acciona

Si nos fijamos en los datos de Acciona, vemos que informan sobre ocho de los doce indicadores, los cuales están verificados externamente, pero que no informan sobre el número de casos de discriminación, sobre el trabajo infantil, sobre medidas de seguridad y sobre los mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos. A pesar de estar inmerso en escándalos de corrupción, no puedo decir si esa información no la publican porque intentar ocultar algo o no, ya que no tengo ninguna pista que indique que haya tenido escándalos sobre derechos humanos. Si esos indicadores hubiesen estado externamente verificados podría saber que esa información no la han intentado ocultar y que simplemente no han podido recabar esa información a tiempo, que no disponen de esa información por X razones o que no han podido conseguirla.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
ACS	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 4: Indicadores GRI de Derechos Humanos de ACS

Antes de nada quisiera destacar lo fácil que me ha sido encontrar las memorias de sostenibilidad de ACS en su página web, y lo claro y bien estructurado que me ha parecido que está su índice de contenidos GRI. Creo que si alguna vez tuviera que poner como ejemplo un índice de contenidos GRI, sería el de ACS el que elegiría por lo dicho anteriormente, y creo que estaría bien que otras empresas siguiesen su ejemplo. Esta empresa informa sobre todos los índices excepto de dos, los referentes a medidas de seguridad y derechos de la población indígena. De todas formas, solamente hay un indicador que no está verificado externamente, el de los derechos de la población indígena del que tampoco dispone de ninguna información al respecto, y es curioso que precisamente el mes de junio se ha sabido de un escándalo relacionado con esto.

El grupo Cobra-ACS está construyendo un complejo hidroeléctrico en territorio indígena en Guatemala que según la ONG Alianza por la Solidaridad está afectando a unos 29000 indígenas quekchís. Pondré el enlace de la noticia y un vídeo de youtube de Alianza por la Solidaridad para poder leer toda la información al respecto en la bibliografía. Me ha llamado la atención muchísimo cuando he leído la noticia que precisamente el escándalo sobre derechos humanos que ha salido hace poco sobre ACS, es precisamente sobre el indicador de derechos humanos GRI que no informan y no ha sido externamente verificado. Por lo que viendo que todos los demás indicadores sí lo han sido, incluso también el otro indicador del que no informan, me hace pensar que no han querido informar sobre ello. Los datos deben de ser verdaderamente alarmantes ya que ACS en su informe ya reconoce que no todas sus filiales respetan los derechos humanos, pero que están trabajando para que lo hagan ofreciendo cifras y porcentajes.

Uno de esos casos de filiales es el que denunció Carlos Bravo, secretario de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO, en El Confidencial y es que Habtoor Leighton Group (HLG), renombrada como CIMIC en 2015, el cual a su vez es propiedad de Hochtief y que éste forma parte del grupo ACS, obtuvo mil millones en contratos de construcción en Qatar en 2014. En este país, gracias a varios informes, se sabe que hay graves abusos de los derechos humanos y laborales, como denuncias de trabajo forzoso, ausencia de normas de seguridad, ausencia de libertad de asociación y negociación colectiva, etc., entre otros. Por eso me parece raro que ACS haya verificado externamente los demás indicadores, que a pesar de informar sobre ellos no son muy favorables, y no sobre los derechos de la población indígena en concreto, y no solo no informan este año sino que no lo hacen sobre esta cuestión desde que empezaron a utilizar las guías GRI por lo que he podido comprobar. Para acabar con estos datos me gustaría añadir una frase que dice Carlos en El Confidencial y que creo que viene perfecto en el caso de ACS: “Resulta exigible que nuestras multinacionales además de cumplir con los estándares de RSE en España, lo hagan también en el resto de países en los que actúan.”

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
AENA	G4	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0

Tabla 5: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Aena

Los datos de AENA son fáciles de analizar, lo único positivo que tengo que decir es que ha publicado una memoria de sostenibilidad acorde a los criterios GRI. A partir de ahí, lo primero que podría criticar es que ha publicado los datos de los indicadores GRI que ellos han querido y como se ve, ningún dato sobre los indicadores de los derechos humanos. Además, sus datos de los indicadores GRI no están verificados externamente por lo que podrían estar mintiéndonos. Dicho esto creo que dentro de las 24 empresas que han publicado sus memorias de sostenibilidad de acuerdo a la guía G4, es la empresa que peor índice de contenidos GRI tiene.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
AMADEUS	G4	0;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;1	1;1	1;1

Tabla 6: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Amadeus

Amadeus solamente informa sobre siete de los doce indicadores de derechos humanos GRI, lo que me parece escaso. Nueve de los doce indicadores están verificados externamente por lo que habría tres indicadores de los que no sabemos si

precisan de esa información o no, al contrario que de los indicadores G4-HR1 y G4-HR10 que sí sabemos que no disponen de esa información. El de Amadeus concluyo que es otro caso más de las empresas que no informan sobre todos los indicadores GRI, y creo que puestos a hacer una memoria de sostenibilidad siguiendo la guía G4 convendría hacerla bien, informando sobre todos los indicadores y verificándolos después externamente para mayor seguridad de los que la consultan.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
BANKIA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 7: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Bankia

Bankia informa, y verifica externamente, sobre todos y cada uno de los indicadores GRI de derechos humanos de la guía G4, o sea este caso sería el ideal y me parece que está perfecto. Aún y todo y como soy un poco mal pensado, podría ser que esto se debiera a un intento de lavado de imagen de este banco, ya que no puedo olvidar los escándalos de Bankia que han salido a la luz en los últimos años, así como algunas denuncias hechas por la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH) sobre las supuestas ejecuciones hipotecarias masivas y su vulneración de varios artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos según he podido leer en “eldiario.es”.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
BANKINTER	G4	1;0	1;1	1;1	1;0	1;0	1;0	1;1	1;0	1;0	1;0	1;0	1;1

Tabla 8: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Bankinter

Lo bueno de los datos de Bankinter es que informa sobre todos los indicadores de derechos humanos de GRI, lo malo es que solamente hay cuatro indicadores que están externamente verificados, que son muy pocos, por lo que de los demás tendríamos que fiarnos de que los datos son correctos. Creo que puestos a pedir que verifiquen tu informe de sostenibilidad, no cuesta nada pedirles que verifiquen todos los indicadores GRI y no solo algunos, siempre y cuando no tengas nada que ocultar claro.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
BBVA	G4	1;1	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	0;0	1;1	1;1	1;0	1;0	1;1

Tabla 9: Indicadores GRI de Derechos Humanos de BBVA

Antes de empezar a analizar los datos de BBVA, me gustaría decir que me ha sido bastante difícil encontrar su informe de contenidos GRI en su página web, por lo que creo que lo deberían poner más a la vista y me hace pensar que lo intentan ocultar, como ocultaron algunas cuentas en paraísos fiscales en uno de los mayores escándalos en España hasta ese momento. Entrando ya a analizar los datos, he podido ver que informaban sobre todos los indicadores GRI excepto de dos, los referentes a la libertad de asociación y negociación colectiva y medidas de seguridad, que tampoco están externamente verificados, como tampoco lo están los dos indicadores que reflejan la evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos, a pesar de haber informado sobre ellos. Creo por lo tanto que BBVA debería, como es obvio, transformar esos ceros que se ven en la tabla en unos, así como hacer más fácil el poder encontrar los informes al respecto de la responsabilidad social corporativa para quienes los buscan.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
CAIXABANK	G4	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1

Tabla 10: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Caixabank

Los datos que ofrece Caixabank relativos a los indicadores de derechos humanos de la guía G4 me parecen muy escasos. Solamente informan sobre tres indicadores, los cuales son los únicos también que están externamente verificados. Lo curioso es que en el caso de Caixabank sí que ofrecen una explicación del porqué no informan sobre estos datos, los cuales no comparto. Según Caixabank, no informa sobre los demás indicadores porque para ellos no son significativos dada su actividad, lo cual podría entender en el caso de los derechos de la población indígena por ejemplo. Pero no entiendo el no informar sobre si hay o no discriminación, sobre la libertad de asociación y negociación colectiva en Caixabank, que estoy seguro que hay, sobre trabajo forzoso en el caso de los proveedores extranjeros (Bangladesh, China), etc. Por lo tanto, creo que se han dejado cuestiones para mi importantes sin informar, por un criterio que no entiendo si es que no intentan ocultar algo, ya que no les costaba mucho informar y verificarlos. De todas formas, dudo que infrinjan los derechos humanos en nueve indicadores y aunque el 97% de su volumen de facturación corresponda a proveedores españoles no me parece excusa para no informar.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
ENAGAS	G4	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1	0;0	0;0	1;1	1;1	1;1

Tabla 11: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Enagas

Enagás informa sobre la mitad de sus indicadores solo, los cuales también son los que están externamente verificados. Como en otros casos, me parece que son muy pocos indicadores informados y me da la sensación de que no han querido dar datos sobre los demás y que han querido revelar los datos de los que les venía bien, ya que sino podían haber verificado los que no estaban informados y no lo han hecho. Según avanzo analizando los datos, me estoy dando cuenta de que como GRI no exige informar sobre todos los indicadores para que hagas un informe de sostenibilidad siguiendo sus guías, algunas empresas aprovechan e informan solo sobre algunos indicadores u omiten datos, lo que no les impide luego presumir de que su informe es siguiendo la guía G4. Este hecho me lleva a pensar que la Global Reporting Initiative debería ser más severa en este aspecto y no dejar que las empresas aprovechen su buen nombre y así alardear de que utilizan sus guías. Por ello, uno de los requisitos que debería exigir la GRI creo que debería ser que todos sus indicadores estuviesen bien informados y externamente verificados como en la conclusión volveré a indicar.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
ENDESA	G4	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	1;1	0;0	1;1

Tabla 12: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Endesa

Endesa ofrece datos de ocho indicadores los cuales están verificados externamente, en cambio, los otros cuatro indicadores que no informa no lo están, dejándome con la duda de anteriores veces sobre su honestidad. No tengo opción de saber nada sobre los datos de HR1, HR9 y HR11, de HR8 en cambio, sí que puedo decir algo y es que Endesa pretendía hacer otra central hidroeléctrica en Chile, que hubiese significado el desplazamiento de comunidades mapuches, pero que por suerte para estas últimas Endesa ha decidido en 2015 dar marcha atrás como he podido leer de la página web del colectivo de comunicación mapuche Mapuexpress. No era la primera vez que

esto sucedía en Chile, ya que Endesa ya desplazó a comunidades indígenas en el Alto Bío Bío para construir una central hidroeléctrica según ecologistas en acción, de los cuales dejaré un enlace en la bibliografía. Creo que en este caso, a pesar de no realizar la operación al final, Endesa podía haber informado sobre ello y no lo ha hecho. Además de que en la página web de Endesa Chile presumían de haber llegado a un acuerdo con las comunidades indígenas, lo cual contrasta un poco con lo que dicen en Mapuexpress o diarioUChile. Visto lo visto, no me creo que Endesa no tuviese datos suficientes y simplemente no ha querido informar sobre esos datos, lo cual creo que no se debería permitir.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
FERROVIAL	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 13: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Ferrovial

El caso de Ferrovial obviamente sería el ideal, informa sobre todos los indicadores de derechos humanos GRI y también hacen una verificación externa de los mismos. A pesar de ello, igual que en el caso de Bankia, que veíamos su tabla llena de unos, Ferrovial es otra empresa que ha tenido bastantes escándalos como el caso Palau, o, por citar uno actual entre otros, el del problema que ahora le ocupa, ya que ha comprado la compañía Broadspectrum, una compañía que gestiona centros de internamiento de inmigrantes y refugiados en Australia, en los que organizaciones no gubernamentales denuncian que se producen desde hace años “abusos de derechos humanos a una escala masiva, desde violaciones hasta esclavismo”. A pesar de que la intención de Ferrovial es deshacerse de esos centros, parece que tiene un problema bastante grande entre manos si leemos la noticia entera que aparece en El Confidencial y de la cual dejaré el enlace. Estos casos me hacen pensar en el papel que cumplen instituciones como GRI y que para estas empresas pueden ser solo un medio para poder hacer un lavado de imagen. Además no me parece coherente que una empresa recalque su compromiso con la RSC y veamos luego todas las veces que incumplen ese compromiso, para igualmente ver que los indicadores GRI están perfectamente informados. Mi pregunta retórica entonces sería, ¿en qué situación queda la GRI después de esto?

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
GAMESA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 14: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Gamesa

Para empezar decir que junto al de ACS, el de Gamesa es el mejor informe de sostenibilidad que me he encontrado, todo bien informado, externamente verificado, y además tiene una explicación concreta de los datos de cada indicador, no como muchas otras empresas que los explican un poco por encima para evitar decir mucho, por lo tanto “chapeau”. Además, Gamesa no ha tenido escándalos muy graves, quitando el de los ERE, en los últimos años por lo que al contrario que en Ferrovial o Bankia, en Gamesa quiero creer que lo hacen porque creen en ello, creen en la RSC, además que por lo menos su informe no se parece a los demás por las buenas explicaciones que da y eso transmite confianza.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
GAS NATURAL	G4	0;0	0;0	0;0	1;1	0;0	0;0	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 15: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Gas Natural

Por desgracia, como podemos ver, creo que Gas Natural es otro ejemplo más de las empresas que utilizan las guías de GRI con intención partidista, ya que ha informado sobre los indicadores que le ha dado la gana, en este caso seis, los cuales son los únicos que están externamente verificados. Personalmente no me creo que no dispongan de los demás datos, ya que es fácil saber si han tenido denuncias por discriminación o si imparten formación sobre derechos humanos a sus empleados, por ejemplo. Por lo tanto, no entiendo el no informar sobre cosas como estas aunque la respuesta fuese negativa, una vez que estás decidido a comprometerte, en teoría, con la transparencia y estés decidido a utilizar la guía G4.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
IBERDROLA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 16: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Iberdrola

Los datos del índice de contenidos GRI de la memoria de sostenibilidad de Iberdrola revelan que informa sobre todos los indicadores de derechos humanos y que además están externamente verificados, por lo que estaría perfecto. A mi pesar, ya que me gustaría que no fuese así, tengo que decir que creo que este puede ser otro ejemplo más como el de Bankia o Ferrovial, o sea que sea solo un lavado de imagen. Iberdrola no ha sido una empresa que ha pasado desapercibida en los últimos años, y aunque me gustaría decir que es por su buen hacer en lo que respecta a la RSC, no es así, sino más bien al contrario, a pesar de que presuman de su código ético, el cual ha quedado bastantes veces en entredicho.

Por citar un ejemplo actual, Greenpeace en su página web ha acusado a Iberdrola, entre otras empresas, de destruir el Amazonas y de amenazar la supervivencia de 12000 indígenas del pueblo Mundurukú por la implicación en la construcción de la megapresa de São Luiz do Tapajós a través de su socio brasileño Neoenergía. El caso es que Neoenergía, está implicada en proyectos de grandes presas hidroeléctricas que afectan a la región Amazónica como este último, y en palabras de Miguel Ángel Soto, portavoz de la campaña de Bosques de Greenpeace España, “Iberdrola presume de ser una empresa verde, con compromisos en materia de sostenibilidad y lucha contra el cambio climático. Su código ético obliga a respetar los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares en los que desarrollen su actividad. Pero en Brasil Iberdrola tiene un doble rasero, una doble moral, un discurso claramente hipócrita”. Creo que los ejemplos que he puesto, son reflejo de la otra realidad que a través de los índices GRI, o a través de las notas que pone GRI a los informes de sostenibilidad, no se puede ver y que creo que lo pueden dejar en evidencia. Si bien en la parte 5) “GRI y derechos humanos” creía que utilizar GRI para hacer tus memorias de sostenibilidad era una muy buena forma de demostrar tu compromiso con la RSC, después de estar analizando sus indicadores más profundamente, no opino lo mismo. Creo que deja mucho que desear y que se debería exigir más a las organizaciones porque ahora mismo empresas como Iberdrola solo utilizan estas guías GRI para limpiar su imagen con el beneplácito de estos últimos, claramente.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
INDRA	G4	0;0	0;0	1;0	1;0	0;0	0;0	0;0	0;0	1;0	1;0	1;0	1;0

Tabla 17: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Indra

Las memorias de sostenibilidad suelen tener un índice de contenidos GRI o como en este caso, un anexo al informe anual de responsabilidad social corporativa donde adjuntan los datos del índice de contenidos GRI. Como se puede comprobar, Indra solamente informa de la mitad de los indicadores de derechos humanos y tengo que decir que además escasamente. Por si eso no fuera poco, tampoco hay ningún indicador externamente verificado con lo que ya he dicho anteriormente lo que eso puede significar. Visto para lo que están utilizando la RSC y las memorias de sostenibilidad algunas empresas, me extraña que Indra no haya aprovechado para intentar dar una mejor imagen y haya informado sobre todos los indicadores además de verificarlos, ya que no son pocos sus escándalos, como su implicación en el caso Púnica. Simplemente para acabar, decir que creo que no debería ser posible publicar que has utilizado la guía G4 e informar sobre los indicadores sin haber realizado una verificación externa, por lo tanto creo que su informe es muy insuficiente.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
MAPFRE	G4	0;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 18: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Mapfre

Mapfre informa sobre todos los indicadores de derechos humanos excepto del primero, el cual a pesar de ello sí que está externamente verificado, al igual que todos los demás indicadores, por lo que es verdad que no disponen de esa información a fecha de publicación del informe. A pesar de que parece que está todo perfectamente informado, el indicador G4-HR8, referente a los derechos de la población indígena, me llama la atención ya que lo único que pone ahí es un escueto “No aplica”. Entiendo que con esto lo que quieren decir es que teniendo en cuenta su actividad, no tiene sentido para ellos hablar de vulneración de derechos de los pueblos indígenas. Aún y todo, Greenpeace no lo ve de ese modo, ya que en el mismo artículo que critica a Iberdrola, lo hace también a Mapfre, que en Brasil está asociada al Banco do Brasil, por el mismo motivo, el negocio hidroeléctrico en el Amazonas y sus mega presas. En este caso se me crea otra duda, y es que si los que han realizado la verificación externa dicen que la información que la empresa da es correcta y luego sale información que la relaciona con casos de los que no informan en la memoria de sostenibilidad, ¿en qué situación deja también a esos verificadores? Me da la impresión que esas verificaciones son un mero trámite para dar una mejor imagen, más que una verificación de verdad en las que se analicen todos los datos. Eso o bien solo verifican los datos que les ha dado la empresa, en vez de analizar todos los datos, incluso los que no les ha dado, lo que no me parecería suficiente. Si antes hablaba sobre la complicidad de GRI con bastantes empresas, lo mismo digo ahora de los verificadores y que en definitiva deja una peor imagen aún de para qué sirven las memorias de sostenibilidad de GRI.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
MEDIASET	G4	1;0	1;0	1;1	1;1	1;0	1;0	1;0	1;0	1;0	1;1	1;1	1;1

Tabla 19: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Mediaset

Mediaset informa sobre todos y cada uno de los indicadores de derechos humanos de la guía G4, lo cual está muy bien, pero a pesar de ello solo están externamente verificados cinco. A no ser que se oculte algo, no entiendo el no pedir que verifiquen todos los indicadores y solamente lo hagan de algunos, porque si por ejemplo dicen que no hay trabajo infantil en Mediaset, no les cuesta nada pedir que los verificadores lo comprueben. Por lo tanto, por una parte está bien que informen sobre

todos los indicadores, pero por otra mal que no estén todos externamente verificados, lo cual yo lo veo extraño.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
OHL	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 20: Indicadores GRI de Derechos Humanos de OHL

Para empezar decir que encontrar el informe de sostenibilidad 2015 de OHL ha sido toda una odisea por su página web. Había llegado a pensar que no publicaban informes de sostenibilidad, y la razón por la que continúe buscándolo es porque vi en la base de datos de GRI que años anteriores sí que los habían publicado, pero de ahí a encontrarlo he tenido que pasarme un buen rato buscando por todas partes. Dicho esto está claro que sus informes de sostenibilidad no están nada visibles. A pesar de eso, he podido comprobar que informan sobre todos los indicadores de derechos humanos de la guía G4 y que además están externamente verificados, eso sumado a que el índice de contenidos GRI me parece que es bastante completo, le daría una buena nota. Así como otras empresas, OHL tampoco es que haya sido una empresa ejemplar, a pesar de que así lo quiera aparentar, por lo que creo que todos esos unos pueden deberse a que ellos creen que la RSC es un medio para lavar su imagen y así poder aparentar algo que en la realidad no aplica.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
POPULAR	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1	1;1	0;1	1;1

Tabla 21: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Popular

Banco Popular informa sobre siete de los doce indicadores de derechos humanos GRI, los cuales están externamente verificados, así como el indicador G4-HR11 que también está verificado y por eso sabemos que en verdad no disponen de esa información. Entiendo que al ser un banco, es difícil que haya casos de trabajo infantil o violación de los derechos de los pueblos indígenas, aunque tampoco cuesta mucho decir que no hay y punto, y no tenga sentido informar sobre ello, pero me extraña que el indicador G4-HR7 lo tomen también como algo inocuo por su actividad, ya que sí utilizan personal de seguridad y deberían informar sobre si han recibido capacitación sobre la política de derechos humanos de la empresa.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
REE	G4	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 22: Indicadores GRI de Derechos Humanos de REE

Lo casi único bueno que puedo decir de REE es que su informe de sostenibilidad es fácil de encontrar en su página web. A partir de ahí, veo que solo informan sobre cuatro indicadores de derechos humanos GRI, los cuales también son los únicos que están externamente verificados. Por lo tanto, lo que me parece claro es que han querido informar sobre lo que les ha dado la gana, y sigo pensando que esto en un informe de sostenibilidad GRI serio no debería permitirse. Aunque me da la sensación que esa flexibilidad de informar sobre lo que tú quieras, sin obligaciones ni compromisos, es lo que puede animar a algunas empresas a publicar informes de sostenibilidad que de una forma más severa puede que no lo hiciesen, ya que quiero recordar que no son obligatorios en España.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
REPSOL	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 23: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Repsol

Repsol informa sobre todos los indicadores de derechos humanos de la guía G4, los cuales también están externamente verificados, por lo que es el estado ideal que nos gustaría ver en todas las demás organizaciones. A pesar de que su informe me ha sido fácil de encontrar y que su índice de contenidos GRI, aunque me parece un poco confuso, está bastante bien, no me creo mucho el buen hacer de Repsol. Es una opinión personal basada en hechos como que hasta hace pocos años vulneraba los derechos humanos, tal y como recoge “Ecologistas en Acción” en su página web, y que aunque me gustaría creer que han cambiado, con actitudes como el pacto de precio de carburantes con otras petroleras no ayuda a que crea que han cambiado en algo, por lo creo que podrían utilizar también la RSC como pura cosmética.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
SANTANDER	G4	1;1	0;0	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1

Tabla 24: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Santander

Los datos del Banco Santander son bastante buenos ya que informa sobre todos los indicadores de derechos humanos de GRI a excepción de uno, el cual es el único que tampoco está externamente verificado, del que habría que presuponer que no tienen esa información, pero que no me la creo ya que es muy fácil saber si dan formación sobre derechos humanos o no, y si la dan cuánto dura esa formación. Por lo tanto no entiendo el no informar sobre ese indicador. Además, a pesar de que informan sobre casi todos los indicadores, temo que sea otro caso más en el que una empresa quiere dar una buena imagen a pesar de que luego infrinja los derechos humanos, ya que el Banco Santander ha estado envuelto también en multitud de escándalos financieros, y le conviene dar una imagen más humana.

EMPRESAS IBEX 35 A JUNIO 2016	Año 2015	G4-HR1	G4-HR2	G4-HR3	G4-HR4	G4-HR5	G4-HR6	G4-HR7	G4-HR8	G4-HR9	G4-HR10	G4-HR11	G4-HR12
TELEFONICA	G4	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	1;1	0;0	0;0	0;0	1;1	1;1	0;0

Tabla 25: Indicadores GRI de Derechos Humanos de Telefonica

Por último, Telefónica informa sobre ocho de los doce indicadores de derechos humanos de la guía G4, los cuales son también los únicos que están verificados externamente. Se ve que Telefónica también ha querido informar solo sobre algunos indicadores, con lo fácil que sería por ejemplo echar un vistazo al número de reclamaciones sobre derechos humanos que han tenido, si es que han tenido alguna, lo que demostraría que están comprometidos realmente con ser transparentes, lo que de esta forma no lo tengo yo tan claro, ya que esos indicadores no están externamente verificados y no sé si no lo saben o no lo quieren publicar. Además me parece de muy poco fundamento utilizar la guía G4, saber que hay doce indicadores de derechos humanos, y a pesar de eso no informar sobre todos ellos, o por lo menos decir que no posees esa información.

Aunque ya he ido dando mi opinión sobre lo que he visto, quiero resumirlo un poco en la conclusión y dejarlo más claro. Lo que he podido observar es que como las memorias de sostenibilidad no son obligatorias en España, algunas organizaciones optan por no publicarlas, como en el caso de Grifols o Merlin Properties. Aunque entiendo que no se le puede exigir lo mismo a las pymes que a las multinacionales en materia de

RSC, creo que por lo menos a las empresas que conforman el Ibex 35 se les debería exigir más que al resto, porque son una referencia en el mercado español y mundial. Por ello creo que publicar las memorias de sostenibilidad y verificarlas externamente debería ser obligatorio para esas empresas por lo menos.

En segundo lugar, creo que debería de haber un límite de tiempo en el que se deban publicar esas memorias de sostenibilidad, porque que a fecha de junio de 2016 algunas empresas no hayan publicado las memorias de 2015 aún, muestra el poco interés que tienen en ello, lo que no se debería permitir a mi modo de ver.

En tercer lugar, se puede ver lo poco que informan las empresas del Ibex 35 sobre los indicadores GRI de derechos humanos, incluso alguno, como AENA, directamente no informa sobre ninguno, lo que es lamentable. O como Indra, que aparte de informar sobre pocos indicadores de derechos humanos, no verifica externamente ningún indicador, lo que también creo que no lo deberían permitir si alguien quiere usar las guías GRI para publicar sus memorias de sostenibilidad. Estos casos demuestran el poco interés que tienen las empresas en publicar memorias de sostenibilidad, ya que si estuviesen de verdad comprometidos publicarían los datos sobre todos los indicadores GRI y no solo sobre algunos, a pesar de no ser buenos. Además, aunque a mí me parece que debería ser lo más importante y sobre lo que más nos deberíamos preocupar, parece ser que los derechos humanos no son algo muy prioritario para muchas empresas, ya que al no informar sobre ello es lo que demuestran.

Por otro lado, creo que hay empresas que informan y verifican externamente muy bien sobre todos o la mayoría de los indicadores de derechos humanos, pero que a pesar de que eso me parezca perfecto, me da la impresión de que son las que más escándalos han tenido y las que más necesidad tienen de dar una buena imagen, como Bankia, Ferrovial o ACS. Por ello, esto me hace pensar en la utilidad que le dan algunas empresas a las memorias de sostenibilidad y a la RSC, creo que se aprovechan de las buenas intenciones a las que sirve la RSC, para ocultar o más bien intentar darse unos méritos para que vean en la empresa lo que con los hechos no han transmitido. Es decir, que a pesar de que por ejemplo en el Amazonas vulneren los derechos humanos, tienen la cara de decir que se comprometen con esos derechos firmando acuerdos o publicando memorias de sostenibilidad en el que no informan o se callan esos hechos, con lo que pensaríamos que esa empresa es ejemplar en ese tema, cuando la realidad es otra, como ya se ha podido comprobar. Con que se me plantean unas preguntas que voy a dejar para que sirvan de reflexión o como punto de partida para un futuro análisis:

- ¿Para qué sirve GRI hoy en día?
- ¿Saben en GRI sobre estos hechos y si es así, qué piensan hacer para remediarlos?
- ¿Qué opinan en GRI sobre que no se informen sobre muchos de los indicadores?
- ¿Tiene algún límite el nivel de hipocresía al que permiten en GRI llegar a las empresas o solo se limitan a puntuar sobre lo que han informado las empresas haciendo oídos sordos a lo demás?
- ¿Para qué sirven los verificadores externos si luego se comprueba que los datos que ha dado la empresa no son del todo reales?

- ¿Sabes esos verificadores externos sobre los datos que las empresas omiten?

Es cierto que si para publicar las memorias de sostenibilidad con respecto a las guías GRI hubiese que cumplir requisitos más estrictos, es posible que muchísimas más empresas no quisieran publicarlas. Pero visto para lo que se están utilizando ahora mismo estas guías, creo que no sirven para demostrar nada, más que para ayudar a organizaciones con escándalos públicos a lavar su imagen. Por ello, y para no echar toda la culpa sobre GRI, creo que hasta que hacer memorias de sostenibilidad sea de obligatoriedad, es difícil pedir a GRI que sea más estricto cuando sabes que en ese caso menos organizaciones las publicarían.

Para terminar, decir que aunque podría haber hecho una conclusión sobre qué indicadores de derechos humanos son los que más se informan, cuáles los que menos, etc., creo que esos datos no servirían de mucho porque son fáciles de manipular como se ve en el caso de Mapfre por ejemplo, y aunque hayan informado sobre un indicador y esté externamente verificado se ha visto que no sirve de mucho y que han podido no decir toda la verdad. Por lo que para mí GRI, que es su guía G4 la que he analizado, después de lo dicho queda bastante en entredicho y creo que los datos que se publican a través de sus guías no son muy de fiar.

7. Conclusiones

Lo primero que quiero decir es que cuando empecé a hacer este trabajo lo que sabía sobre la RSC y los derechos humanos me transmitían sensaciones positivas, pero según he ido leyendo cosas e informándome más sobre lo que rodea a estos conceptos he ido viendo que no es oro todo lo que reluce.

Es innegable que estos conceptos han ido ganando relevancia con los años, sobre todo ahora que vivimos en una era globalizado y de que nos es más fácil saber lo que pasa en la otra parte del mundo. Por eso sabemos que ahora las prácticas irresponsables de las organizaciones se pagan más caras que nunca y esos conceptos son una garantía para que no puedan ocurrir.

A pesar de eso, son conceptos que tienen bastantes críticas que yo desconocía. Por un lado, he visto que la RSC es un concepto que utilizan grandes organizaciones, pero que las pequeñas apenas están informadas sobre ello, por lo que la primera tarea pendiente que habría que cumplir sería informar tanto a la ciudadanía como a los dirigentes de esas pequeñas organizaciones de los beneficios de la RSC y convencerles de que no es solo un despilfarro de dinero. Dada esa información de lo que significa la RSC, tendríamos una sociedad mejor informada y más exigente que no aceptaría que la RSC fuese solo publicidad o lavados de imagen para alguna organización.

Por otro lado, he visto que el concepto de los derechos humanos no es algo que tenga el mismo significado en todo el mundo, y cada uno lo interpreta como quiere. En parte estoy de acuerdo con lo dicho por Zizek de que hoy en día se utiliza este concepto como excusa para cometer actos ilegales o que van precisamente contra esos derechos humanos que en teoría dicen proteger. Como ejemplo de que los derechos humanos es un concepto confuso, me he dado cuenta de que el Pacto Mundial de las Naciones

Unidas incluye la erradicación del trabajo infantil en el apartado Normas Laborales en vez de en el de Derechos Humanos como lo hace GRI. A mi modo de ver todas las Normas Laborales que salen en el Pacto son también Derechos Humanos o una parte de ellos, y así lo incluyen en GRI o la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por lo tanto, ¿por qué tanta confusión? La conclusión que he podido llegar es que da la impresión de que cada uno quiere llevarse su parte del pastel y que no haya un acuerdo global en algo tan importante me parece una desfachatez.

Otro punto preocupante es el de la doble moral con la que juegan algunas organizaciones. Se podría decir que aquí nos enseñan su cara más amable con sus acciones sociales “desinteresadas” y su compromiso con la ética empresarial, cuando al mismo tiempo en la otra parte del mundo están infringiendo los derechos humanos, como ya hemos visto durante el trabajo. Creo que habría que tomar medidas y llamar la atención de alguna forma a esas organizaciones que utilizan ese doble juego.

Respecto a GRI opino que en el futuro venidero debería plantearse algunas preguntas como si quieren seguir siendo una institución utilizada por algunas organizaciones que se aprovechan de su nombre para lavar su imagen, o si creen que sus guías contienen medidas suficientes que permiten que las organizaciones no falseen los datos. En el caso de que hiciesen autocrítica deberían tomar medidas inmediatas con respecto a sus futuras guías. En el caso de que no lo hagan, creo que la ciudadanía, nosotros, deberíamos ser los que pusiesen la voz de alarma de lo que en verdad es, a mi modo de ver, hoy en día GRI. No solo eso, sino que es nuestro deber como ciudadanos no permitir que las organizaciones utilicen las memorias de sostenibilidad para amoldarlas a sus propios intereses partidistas.

Tengo que decir que este estudio me ha parecido interesante, porque a pesar de que ya sabía algo sobre el tema no pensaba irme por estos derroteros de críticas concretas, ya que lo que pensaba que iba a hacer era justamente lo contrario, alabar a esas organizaciones que utilizasen la RSC y hablar sobre lo bueno que es que existan los derechos humanos. No quiero decir con esto que los conceptos de los que trata el trabajo me parezcan negativos ni mucho menos, sino que he aprendido con este estudio que también hay cosas negativas en lo positivo, o viceversa, y que no se puede dar nada por sentado, ya que según te vas informando más y lees más sobre los temas o lo que opinan diferentes personas puedes ir cambiando de opinión constantemente, como a mí me ha pasado hasta tener un poco más claros todos los planteamientos. Desde lo que leí sobre el ejemplo de Robert Owen, a la denuncia de Ramón Jáuregui sobre la utilización de la RSC por parte de algunas organizaciones, pasando por la crítica más feroz de Karl Marx sobre el concepto de los derechos humanos en sí, ha hecho el tener que ir planteándome lo que yo pensaba de antemano sobre estos conceptos, lo cual también se agradece y seguramente es lo que ha hecho que yo haya sido más crítico si cabe al final del trabajo. Dicho esto creo que sería muy interesante el estudio de la responsabilidad social corporativa y los derechos humanos por parte de otros, y así poder comparar opiniones, ver su evolución del principio al final del trabajo o para analizar otros aspectos de la RSC que yo no he analizado.

Para concluir, creo que otros alumnos a los que les interesara este área podrían comparar las diferentes opiniones de lo que los derechos humanos representan en

diferentes países del mundo y así analizar el por qué existan esas diferencias de lo que para unos puede ser un artículo fundamental de los derechos humanos y para otros no, investigar el por qué las memorias de sostenibilidad no son obligatorias, hacer una entrevista a algún representante de GRI, analizar si las organizaciones les dan la misma importancia a los planos económico, medioambiental y social, etc. Creo que podría haber un abanico de posibilidades bastante grande sobre los que investigar, y a mí me gustaría que se siguiese profundizando en estos temas porque me parecen necesarios, ya que creo que la RSC debería ser una obligación casi para todas las organizaciones.

8. Bibliografía

Águeda, P. (2015): Así amañaron las petroleras el precio del combustible: “Pacto de no agresión. No se mueve”. Eldiario.es [En línea] Disponible: http://www.eldiario.es/economia/amanaron-petroleras-combustible-Pacto-agresion_0_450055139.html

Alianza por la Solidaridad (2016): ACS destruye un río en territorio indígena de Guatemala. YouTube. [En línea] Disponible: <https://www.youtube.com/watch?v=GvPhZz2Qeo>

Amnistía Internacional (2016): Arabia Saudí 2015/2016. [En línea] Disponible: <https://www.amnesty.org/es/countries/middle-east-and-north-africa/saudi-arabia/report-saudi-arabia/>

Arendt, H. (1951): Los orígenes del totalitarismo. Grupo Santillana de Ediciones, S.A. (1998). [En línea] Disponible: <https://larisadelser.wikispaces.com/file/view/Arendt-Hannah-Los-Origenes-Del-Totalitarismo.pdf>

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA, 2004). Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa. Documento AECA N°1.

Blázquez, P. (2014): La crisis deja un reguero de escándalos financieros en Banco Santander. Eldiario.es [En línea] Disponible: http://www.eldiario.es/economia/Banco_Santander-CNMV_0_229927759.html

Bonilla, L. (2007): Stakeholders y definiciones de RSE. El Observador Económico de FIDEG. [En línea] Disponible: <http://www.elobservadoreconomico.com/imprimir/1098>

Borja, R. (2012): Ley de la oferta y la demanda. Enciclopedia de la política. [En línea] Disponible: <http://www.encyclopediadelapolitica.org/Default.aspx?i=&por=l&idind=891&termino>

Bravo, C. (2015): Derechos humanos y Qatar: ACS, FCC, Barça... El Confidencial. [En línea] Disponible: http://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2015-08-04/derechos-humanos-y-qatar-acs-fcc-barca_954308/

Cabezas, D. (2016): ACS 'secuestra' un río en Guatemala para un proyecto hidroeléctrico. La Marea. [En línea] Disponible: <http://www.lamarea.com/2016/06/21/renace-guatemala-acs/>

Campos, P. y López, P. (2015): Central Neltume de Endesa: comunidades indígenas celebran retiro de proyecto. Diario UChile. [En línea] Disponible:

<http://radio.uchile.cl/2015/12/31/central-neltume-de-endesa-comunidades-indigenas-celebran-retiro-de-proyecto/>

Colli, N. (2002): La Comisión de Valores expedienta al BBVA por ocultar las cuentas en paraísos fiscales. ABC. [En línea] Disponible: http://www.abc.es/hemeroteca/historico-30-05-2002/abc/Economia/la-comision-de-valores-expedienta-al-bbva-por-ocultar-las-cuentas-en-paraisos-fiscales_102941.html

Comisión de las Comunidades Europeas (2001): Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. [En línea] Disponible: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:ES:PDF>

De la Cuesta, M. (2004): El porqué de la responsabilidad social corporativa. Boletín Económico de ICE N° 2813. [En línea] Disponible: http://www.revistasice.info/cachepdf/BICE_2813_45-58__3878E11FE5EA92486445FF5860C4DF47.pdf

De la Cuesta, M. (2014): Una exigencia de justicia. En Dossieres EsF, n° 14. RSC: Para superar la retórica.

Ecodes (2009): Respuestas de las empresas a las demandas de los grupos de interés en derechos humanos: algunos ejemplos. Fundación Ecología y Desarrollo, pp. 38-51. Derechos Humanos: Piedra angular de la responsabilidad social de las empresas. [En línea] Disponible: http://ecodes.org/phocadownload/Derechos_Humanos.pdf

Ecologistas en Acción (2006): Repsol YPF, acusada de delitos ecológicos y violaciones de Derechos Humanos. [En línea] Disponible: http://www.ecologistasenaccion.org/article.php?id_article=5213

Ecologistas en Acción (2009): Endesa vuelve a expulsar a población del Bío Bío (Chile). [En línea] Disponible: <http://www.ecologistasenaccion.org/spip.php?article13177>

El Mundo (2001): Nike admite que sus empleados indonesios sufren explotación, trato vejatorio y abusos sexuales. [En línea] Disponible: <http://www.elmundo.es/elmundo/2001/02/22/sociedad/982872809.html>

El Periódico (2016): Guindos confirma la multa de 12 millones a Deloitte por Bankia. [En línea] Disponible: <http://www.elperiodico.com/es/noticias/economia/guindos-confirma-multa-millones-deloitte-por-bankia-5222422>

Endesa Chile (2015): Comunidades Juan Quintumán y Colotue firman junto al SEA de los Ríos y Endesa Chile protocolo de acuerdo por consulta indígena de Proyecto Neltume. [En línea] Disponible: <http://www.endesa.cl/ES/PRENSA/COMUNICADOS/Paginas/ComunidadesJuanQuintum%C3%A1nyColotuefirmanjuntoalSEAdelosR%C3%ADosyEndesaChileprotocolodeacuerdoporconsultaind%C3%ADgenadeProyectoNeltume.aspx>

Expok News (2009): Beneficios empresariales de la RSE. [En línea] Disponible:<http://www.expoknews.com/beneficios-empresariales-de-la-responsabilidad-social-de-la-empresa/>

Fernández, R. (2009): Responsabilidad social corporativa: Una nueva cultura empresarial. Editorial Club Universitario, pp. 1-42. [En línea] Disponible: <http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/3247.pdf>

Forética (2011): Informe Forética: Evolución de la responsabilidad social de las empresas en España. Disponible: <http://www.foretica.org/>

Friedman, M. (1962): Monopoly and the Social Responsibility of business and Labor. The University of Chicago Press, pp. 112-115. Capitalism and Freedom. [En línea] Disponible: <https://docs.google.com/file/d/0BxgMqtna1BWDdDlnTENYaHNBYnc/edit?pli=1>

Gerehou, M. (2016): Técnicas Reunidas y ACS, salpicadas por una trama masiva de sobornos en la industria petrolera. Eldiario.es [En línea] Disponible: http://www.eldiario.es/economia/Tecnicas-Reunidas-ACS-salpicadas-industria_0_514449474.html

Global Reporting Initiative: GRI's History. [En línea] Disponible: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI's%20history.aspx>

Global Reporting Initiative: Memorias de sostenibilidad. [En línea] Disponible: <http://web.archive.org/web/20140828220631/https://www.globalreporting.org/languages/spanish/Pages/Memorias-de-Sostenibilidad.aspx>

Global Reporting Initiative: Sustainability Disclosure Database. [En línea] Disponible: <http://database.globalreporting.org/search>

Global Reporting Initiative (2015): G4: Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: Manual de aplicación. [En línea] Disponible: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-Two.pdf>

Global Reporting Initiative (2015): G4: Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad: Principios y contenidos básicos. [En línea] Disponible: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf>

González, E. (2016): El año en cinco escándalos empresariales. La Marea. [En línea] Disponible: <http://www.lamarea.com/2016/01/01/el-ano-en-cinco-escandalos-empresariales/>

Greenpeace (2016): Greenpeace demanda a Iberdrola, Mapfre y Siemens que dejen de destruir el Amazonas. [En línea] Disponible: <http://www.greenpeace.org/espana/es/news/2016/Abril/Greenpeace-demanda-a->

Iberdrola-Mapfre-y-Siemens-que-dejen-de-destruir-el-Amazonas/

Guzmán-Rincón, A.M. (2013): La crítica de Marx a los derechos humanos: Balance y perspectivas. Facultad de Educación Elemental y Especial de la Universidad Nacional de Cuyo. [En línea] Disponible: http://www.feeye.uncu.edu.ar/web/feyc/La_critica_de_Marx_a_los_derechos_humanos.pdf

Hernández, J.A. (2015): Un alto cargo de Madrid pidió a Indra 120.000 euros en b, según la fiscalía. El País. [En línea] Disponible: http://politica.elpais.com/politica/2015/04/29/actualidad/1430310345_047314.html

Human Rights Watch (2016): Informe Mundial 2016: la “política del miedo” amenaza los derechos. [En línea] Disponible: <https://www.hrw.org/es/news/2016/01/27/informe-mundial-2016-la-politica-del-miedo-amenaza-los-derechos>

Iriarte, D. (2016): Abusos masivos y violaciones : los escándalos de la firma que ha comprado Ferrovial. El Confidencial. [En línea] Disponible: http://www.elconfidencial.com/mundo/2016-04-30/la-opa-mas-polemica-de-ferrovial-abusos-sexuales-y-carceles-en-el-pacifico_1192501/

Izaite: Principales iniciativas. [En línea] Disponible: <http://www.izaite.net/principales-iniciativas.php>

Jáuregui, R. (2014): Así, no. En Dossieres EsF, nº 14. RSC: Para superar la retórica.

Juanatey, H. (2012): Activistas de la PAH irrumpen en la sede central de Bankia para reclamar la vivienda como derecho humano. Eldiario.es [En línea] Disponible: http://www.eldiario.es/economia/Activistas-PAH-Bankia-Torres-Kio_0_78042347.html

Mapuexpress: Importante logro: Transnacional Endesa retira cuestionado proyecto del territorio Mapuche de Neltume. [En línea] Disponible: <http://www.mapuexpress.org/?p=6528>

Marx, K. (1844): Sobre la cuestión judía. Páginas malditas. Ediciones Anarres. Sobre la cuestión judía y otros textos. [En línea] Disponible: http://gci-icg.org/spanish/paginas_malditas.pdf

Mayol, M. (2005): Apaga y vámonos. [En línea] Disponible: <https://www.youtube.com/watch?v=22dvNfk3QXQ>

Moneva, J.M. y Hernández, J.C. (2009): Responsabilidad social corporativa e información de sostenibilidad en la pyme. Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa, Vol. 1, nº 2, pp. 23-41.

Moreno, J.A. (2014): Presentación RSC: para superar la retórica. En Dossieres

EsF, nº 14. RSC: Para superar la retórica.

Nieto, M. y Fernández, R. (2004): Responsabilidad social corporativa: la última innovación en management. *Universia Business Review*, nº1, pp. 28-39. [En línea] Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/433/43300103.pdf>

Noticias de Navarra (2015): El Tribunal Supremo confirma que el ERE de extinción de Gamesa en Alsasua es “nulo e ilegal”. [En línea] Disponible: <http://www.noticiasdenavarra.com/2015/11/19/economia/el-ts-declara-nulo-e-ilegal-el-ere-de-extincion-de-la-planta-de-gamesa-en-alsasua>

Observatorio de RSC (2014): Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. [En línea] Disponible: http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011): La responsabilidad de las empresas es respetar los derechos humanos. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, pp. 15-31. [En línea] Disponible: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Page, F. (2012): Los beneficios de la RSE para las empresas. Las claves para un Negocio Sostenible. [En línea] Disponible: <https://negociosostenible.wordpress.com/2012/05/04/los-beneficios-de-la-rse-para-las-empresas/>

Presidente de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Desarrollo sostenible. [En línea] Disponible: <http://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>

Red española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Global Compact: Visión general. [En línea] Disponible: <http://www.pactomundial.org/global-compact/>

Red española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2015): Los 10 principios del Pacto Mundial. [En línea] Disponible: <http://www.pactomundial.org/2015/02/10-principios-del-pacto-mundial/>

Reporteros Sin Fronteras (2015): Indignación por la presidencia saudí de un grupo que asesora al Consejo de Derechos Humanos de la ONU. [En línea] Disponible: <http://www.rsf-es.org/news/arabia-saudi-indignacion-por-la-presidencia-saudi-de-un-grupo-que-asesora-al-consejo-de-derechos-humanos-de-la-onu/>

UNESCO (2001): New Lanark. [En línea] Disponible: <http://whc.unesco.org/en/list/429>

Wazir, B. (2001): Nike accused of tolerating sweatshops. *The Observer*. *The Guardian*. [En línea] Disponible: <https://www.theguardian.com/world/2001/may/20/burhanwazir.theobserver>

Xertatu: Xertatu:adi, ¿Qué es? [En línea] Disponible:
http://www.xertatu.net/ca_plantilla.asp?idMenu=21&idSubMenu=92

Zizek, S. (2005): Contra los derechos humanos. New left review, nº 34, pp. 85-99. [En línea] Disponible:
<file:///C:/Users/ALEX1/Downloads/Slavoj%20Zizek,%20Against%20Human%20Rights,%20NLR%2034,%20July-August%202005.pdf>