

GRADUA: ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZA GRADUA

2014/2015 ikasturtea

GIZARTE ERANTZUKIZUN ETA GARAPEN JASANGARRIAREN INGURUKO EKIMENAK: GLOBAL COMPACT

Egilea: Leire Salcedo Martín

Zuzendaria: Mainer Aldaz Odriozola

Bilbo, 2015eko ekainaren 11a



AURKIBIDEA:

1. Laburpena.....	4
2. Sarrera	5
3. Lanaren helburuak	6
4. Metodologia	6
5. Enpresen gizarte erantzukizuna	7
5.1 . Historia	7
5.2 . Gizarte erantzukizunaren beharra: Zergatik da beharrezkoa?	9
5.3 . Nola definitzen eta ezartzen da enpresen gizarte erantzukizuna enpresa munduan?.....	12
6. Global Compact	16
6.1 . Testuingurua	16
6.2 . Munduko Hitzarmenak barneratzen dituen printzipioak	21
6.3 . Munduko Hitzarmena eta interes-taldeak	27
6.4 . Nazio Batuetako Munduko Hitzarmenaren gestio eredia.....	30
7. Azterketa enpirikoa	30
7.1 . Ferrovial enpresaren dimentsio soziala	33
7.2 .Banku Popularraren dimentsio ekonomikoa	38
7.3 .Iberdrola enpresaren ingurumen dimentsioa	42
7.4 .Paradisu fiskalak.....	47
8. Ondorioak.....	49
9. Bibliografia.....	51

TAULA ETA GRAFIKOEN AURKIBIDEA:

GRAFIKOAK:

1. Grafikoa: Munduko Hitzarmeneko partaidetza, enpresaren tamaina eta eskualdearen arabera17
2. Grafikoa: Zuzendari exekutiboek jasangarritasunari ematen dioten garrantzia20
3. Grafikoa: Zuzendari exekutiboentzat jasangarritasunak duen garrantzia industriaren arabera20

TAULAK:

1. Taula: Ibex 35eko enpresak Global Compact-ean barneratu ziren urtea31
2. Taula: Hornitzaileak34
3. Taula: Hitzarmen kolektiboak34
4. Taula: Langileak36
5. Taula: Batez besteko adina eta antzintasuna.....37
6. Taula: 2013. urtean, aktibitatearen banaketa herrialdearen arabera37
7. Taula: Pertsona fisiko eta juridiko kopurua39
8. Taula: Ingurumenean inpaktu positiboa duten proiektuetan egindako inbertsioak...40
9. Taula: "Plan Concilia"41
10. Taula: Gizon eta emakume kopurua42
11. Taula: Oinarrizko materialak43
12. Taula: Ingurumen gastuak (milak €-tan)46
13. Taula: Jasotako isunak, ingurumenarekin erlazionatutakoak47

1. **LABURPENA**

Gradu Amaierako lan honetan, enpresen gizarte erantzukizunak azkenaldian hartu duen garrantzia kontuan hartuta, kontzeptu hau jorratuko da eta eremu honetan burututako ekimen ezberdinen artean bat aukeratuko da, honen garapena eta inplementazioa aztertzeko. Hain zuzen ere, lan honetan erabiliko den ekimena, Munduko Hitzarmena edo Global Compact-a izango da. Hau, nazioarte mailako ekimen bat izanik, 10 printzipio proposatzen ditu, lau eremu ezberdinetan banatuz: Giza eskubideak, lan-arauak, ingurumena eta ustelkeriaren kontrako borroka. Bukatzeko, Global Compact-a aplikatzen duten sektore ezberdinetako hiru enpresa aukeratuko dira eta bakoitza dimentsio bat aztertzeko erabilia izango da, soziala, ekonomikoa eta ingurumenekoa hurrenez hurren. Azkenik, lanean zehar aztertutakoa kontuan hartuta zein ondoriotara iritsi garen adieraziko da.

2. SARRERA

Jarraian garatuko den Gradu Amaierako Lanean, enpresen gizarte erantzukizun kontzeptua landuko da. Kontzeptu honen inguruko eztabaida, XXI. mendearen lehenengo urteetan ezagutzera eman den arren, aspaldi hasi zen, batez ere foru espezializatuetan eta ikasketa-eremuetan (Moreno, 2006). Azken urteetako gertakizunek, enpresek inplikazio handiagoa izatea ekarri dute eta eremu sozialean, enpresen kompetentziak eta erantzukizunak zeintzuk diren pentsaraztera eramán ditu enpresak (AECA, 2004).

Lana modu argi eta koherente batean antolatzeko, hiru zati ezberdinetan banatuko da. Lehenengo eta behin, jorratuko dugun gaia ulertzeko, kontzeptu honen aurrekariak aipatuko dira. Honetaz gain, kontzeptu honek daukan garrantzia ulertzeko enpresen gizarte erantzukizuna zer den azalduko da eta hainbat definizio landuko dira.

Bigarrenik, enpresen gizarte erantzukizunarekin erlazionatutako ekimen bat aukeratuko da. Enpresen gizarte erantzukizun kontzeptua izugarri zabaldu da azkenaldian, hau ezarri eta garatu ahal izateko ekimen ugari sortu direlarik, hala nola, Global Compact, Milurtekoko Garapen Helburuak (MGH), Principios para la Inversión Responsable (PRI), etab. Kasu honetan, Nazio Batuetako Munduko Hitzarmena, "Global Compact", hautatuko da, hau zertan datzan eta proposatzen dituen 10 printzipioak zeintzuk diren azalduko direlarik. Ekimen hau aukeratzea interesgarria da, izan ere enpresa askok eremu honetan egiten dituzten aurrerapausoak aztertzea ahalbidetzen du. Gainera, enpresentzako mozkinak lortzeaz gain, enpresaren ingurunea zeinen garrantzitsua den ulertzen laguntzen du.

Hirugarrenik, 3. atalean, azterketa enpiriko bat burutuko da, enpresen gizarte erantzukizunaren barnean bereiz ditzakegun hiru dimentsioak landuz. Hau da, ingurumen dimentsioa, dimentsio soziala eta ekonomikoa. Analisia egiteko, sektore ezberdinetako hiru enpresa erabiliko dira, besteak beste, Iberdrola, Ferrovial eta Banku Popularra.

Aurretik aipatutako hiru atalak egin ostean, lanaren amaieran, lanean zehar jorratutako gai guztiak kontuan hartuta, ondorioak planteatuko dira, modu honetan lanari amaiera emanez.

Azkenik, atal berezi batean erabilitako bibliografia aipatuko da, informazio iturri guztiak jarriz.

3. LANAREN HELBURUAK

Honako hauek dira lanarekin lortu nahi diren helburuak:

- Enpresen gizarte erantzukizunaren kontzeptua ezagutu eta zehaztasunez aztertu.
- Enpresen gizarte erantzukizuneko ekimenen artean barneratzen den Global Compact-aren analisia eta Ibex 35eko enpresen artean duen ezarpen maila ezagutzea.
- Enpresa lagin bat hartu eta enpresen gizarte erantzukizunarekin lotura duten ataletan eskaintzen duten informazioa aztertu nahi da, enpresek gizartean izan dezaketen eraginari buruzko zer nolako informazioa eskaintzen duten aztertzeko.

4. METODOLOGIA

Gradu amaierako lan hau, zati teoriko eta enpiriko batez osatua dago. Lanaren zati teorikoari dagokionez, hau egiteko azterketa bibliografiko sakona egin dugu, horretarako hainbat liburu, txosten, artikulua, etab., erabili ditugularik. Bestetik, azterketa enpirikoa egiteko, aukeratutako enpresek argitaratutako urte ezberdinetako txostenen azterketa, lanketa eta konparaketa egin dugu batez ere. Aipatutako txostenez gain, azken atal hau egiteko interneteko beste hainbat baliabide erabili ditugu, interesgarriak iruditu zaizkigun hainbat aspektuei buruzko informazioa lortzeko eta modu honetan atal hori osatzeko. Azkenik, aipatutako zati teorikoa eta enpirikoa ondorio batzuetara heltzeko erabili ditugu.

5. ENPRESEN GIZARTE ERANTZUKIZUNA

5.1 HISTORIA

Rodríguez Fernandez, J.M-ek, 2007. urtean argitaratutako artikuluak dioen moduan, enpresen gizarte erantzukizun kontzeptua XX. mendearen azken 30 urteetan hedatu egin zen arren, gizon-emakumeak betidanik saiatu dira giza baliabideak, baliabide naturalak eta sozialak babesten, biztanleen beharrak asetzen saiatuz.

Lehenengo industria iraultzaren etorrerarekin, sozialismoak eta katolizismo sozialak enpresen moraltasun ezaren kontra egin zuten, gehienbat langileen pobrezia eraginda. Egoera honen aurrean, paternalismo material, politiko eta moralarena izan zen erantzunik esanguratsuena. Esan beharra dago, enpresarien kargura izan zela eta gehienbat arrazoi ekonomikoek edo konpromiso etiko edota erlijiosoek eraginda. Era honetan, paternalismoa gizarte erantzukizuna ulertzeko modu inplizitu bat bihurtu zen. Hainbat lekutan agertzen den bezala, paternalismoa, balio eta praktika moralen multzoa da, autoritarismoak ezarritakoa eta pertsona bakoitzak erabakiak hartzeko duen ahalmena ezabatzen duena. Gainera, besteen ordezkariak hartzen ditu, betiere bere indarra handitzeko helburuarekin.

Estatu Batuetan, negozioen aldeko gizarte erantzukizunaren aldeko mugimendua XIX. mendean hasi zen, izan ere, garai hartan enpresa handiek botere handia zuten eta lehia librearen kontrako ekintzak burutzen zituzten. Bestalde, konpainiek eskuragarri zituzten finantza baliabideak handituz zihoazen heinean eta ez industriari hainbeste, filantropia indibidualetik filantropia enpresarialera aldatu egin zen.

Clarkek erreboluzio bat gertatuko zela aurreikusi zuen, non indibidualismoa alde batera geldituko zen eta solidaritatera eta gizartearekiko ardurara aldatu egingo zen. Clarkentzat erantzukizun ekologikoak barne hartzen dituen erantzukizun ekonomiko bat gain hartzea beharrezkoa zen. Erantzukizun ekonomiko hau, ez da ekintza sozial bezala hartu behar baizik eta interes guztiak babesteko dituen betebeharraren moduan.

10 urte beranduago, Clarkek bere *Social control of business* (Clark, 1926) liburuan, honi erreferentzia egin zion berriro ere eta merkatuko hainbat akatsen zerranda bat egin zuen, besteak beste: pobrezia, informazioa lortzeko zailtasunak, kontabilitate sozialaren eta pribatuaren arteko ezberdintasunak, etab.

Bigarren mundu gerraren ostean, gai honi dagokionez, era modernoaren hasiera kokatzen dela esan dezakegu. Gobernuarekin zegoen kooperazioa aprobetxatuz, depresio handian eta 1929ko krisian erreputazioa eta konfiantza galdu zuten enpresa estatubatuarrek, hauek berreskuratzeko aukera bat ikusi zuten.

H.R. Bowenek, 1953. urtean argitaratutako liburuan, enpresen askatasuna, guztion interesaren alde eginez gero bakarrik justifikatu daitekeela esaten zuen eta ez soilik, zuzendari eta akziodunen interesaren alde egiten badu. Bere enpresa eskema gaur egungo eredu pluralistari edo *stakeholders* ereduaren baliokidea dela kontsidera daiteke. Gainera, gizarte erantzukizuna garatzen saiatzen da, besteak beste; instituzio berriekin, horrela kooperazio neurri berriak barneratzeko, merkatuen eta sozietatearen presio handiagoarekin, ekonomiaren eta *management* eremuan ezagutza handiagoarekin, etab.

Horrela, 30 urteetan zehar egondako hazkundea, XX. mendearen 70. hamarkadaren erdialdean gertatutako krisiarekin bukatu zen eta gainera, Taylorismo eta Fordismo enpresa ereduak gertatutako ondorioak ekiditen eta bere gain ez hartzen saiatu ziren. Hazkunde ekonomikoko urte hauek igaro ostean, 80. hamarkadan zehar eta ondorengo urteetan, neoliberalismoak eta Berlingo harresiaren erorketak, hainbat eremuetan amaiera iritsia zela pentsatzera eraman zituen. Ez hori bakarrik, neoliberalismoak ongizate estatuan murrizketak ekarri ditu, hainbat prestazio sozialetan murrizketak ekarri dituelarik.

70. eta 80. hamarkadetan ekonomialari estatubatuar batzuek, akziodunek zuzendarien gain zuten kontrol eskasa eta hauen ekintzak besteen interesetara moldatzeko pizgarri falta, beraien herrialdearen lehiakortasunaren krisiaren arrazoiaren artean zeudela uste zuten.

1987. urtean, Brundtlandeko komisioak, Europan onarpen handia izan duen terminoa barneratu zuen, garapen jasangarria. Honako hau, gaur egungo beharrak asetzen dituen garapena da, etorkizuneko belaunaldien baliabide eta aukerak arriskuan jarri gabe. Urte batzuk beranduago, ekologiaren suntsipena kontuan hartzeaz gain eta gizarte-bazterketa eta giza eskubideekiko errespetu falta bezalako gaiak ere jorratzen hasi ziren.

Andrew Glyn ekonomialariak, 2007. urtean argitaratutako "El capitalismo desatado" liburuan azkeneko hamarkadetako gertakizunek eraman gaituzten egoeraren analisia egiterakoan, "*Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundearen (ELGA) barnean dauden herrialdeek soldata errealetan igoera txiki bat eta mozkinetan errekupeazio nabarmen bat nabaritu zutela esaten du. Egoera 2000. urtean akzioek izan zuten prezio*

igoerarekin hobetu zen arren, honek soldatekiko zituzten aurretiazko galera guztiak berreskuratzea ahalbidetu zuelarik, XXI. mendearen hasieran berriro ere okerrera egin zuen, enpresa teknologikoen burtsako burbuilaren ezta eraginda”.

Aurrerago, enpresak sozietatearekin zuten konpromisoa ezagutzera ematen hasi ziren eta horretarako beraien ekintza onak frogatzeko ahaleginak eginez. Gaur egun, eragin handiko enpresariak eta exekutiboak, enpresen gizarte erantzukizunaren aldeko apustua egiten ari dira. Egindako gauzen artean harreman publiko eta komunikazio politika berriak, *triple reporting*-aren sarrera eta gestio praktika berrietan aldaketak daude, hauek enpresen marketan eragina dutelarik (Rodríguez, 2007).

5.2 GIZARTE ERANTZUKIZUNAREN BEHARRA: ZERGATIK DA BEHARREZKOA?

Administrazio publikoek ingurunearekiko errespetua, justizia soziala, giza eskubideekiko errespetua, etab., sustatzeko neurriak har ditzakete, modu honetan informazio ez-perfektua, merkatu osatugabeak, etab., konpentsatuz. Honetaz gain, akziodunen aberastasuna maximizatzeak ez dakar beti efizientzia ekonomikoa eta ez du zertan aurretik aipatutako elementuak lortzen lagundu behar (Rodríguez, 2007).

Ingurune sozial, ekonomiko, juridiko eta instituzionalak antolakuntzen aktibitateak baldintzatzen dituzte, izan ere bertan egon daitezkeen aldaketak, enpresaren helburuetan eta interes-talde ezberdinen eskarrietan eragina izan dezakete.

Enpresen gizarte erantzukizunaren garapenean eragiten duten inguruneko faktoreen artean hurrengo hauek ditugu: globalizazioa, lana antolatzeko modu berriak, bezeroentzat, akziodunentzat, etab., balioa sortzeko eredu berri bat, berrikuntza teknologikoa, batez ere azken urteetan agertu den internet eta arazo sozial edota ingurumeneko arazoak direla eta azkenaldian sortutako eskariak.

Halaber, azken urteetan globalizazioak eragin dituen erreakzio eta presioek, kontzientzia sozial handiagoa eta ingurumenarekiko arduraren handiagoa ekarri dute. Gainera, sektore publikoak zuen pisua jaitsi egin da, honek sektore pribatuaren igoera ekarri duelarik. Honetaz gain, gobernuen portaeraren eta konpainien gaineko sozietate zibilaren antolakuntzek egindako presioa handitu da.

Gaur egungo egoerari dagokionez, adibidez biztanleek edateko ura, energia eta elikadura eskuratzeari, ingurumenaren hondatzeari eta giza eskubideekiko errespetuari dagokionez, oraindik ere asko dago egiteko eta egoera idealetik urrun gaude. Azkenaldian, enpresen ospea ukiezin baliotsu baten moduan kontsideratzen hasia da, batez ere akziodunentzako sortzen duen balioagatik. Gainera, akziodunek eta langileek egindako presioari esker, praktika hobekak martxan jarri dira. Bestalde, berrikuntza teknologikoa garapen jasangarriko elementu bezala kontuan hartzea garrantzitsua da, izan ere enpresaren portaera arduratsua erakusten duen faktoretzat har daiteke.

Praktika komertzialek eta gestioak, enpresen gizarte erantzukizunaren inguruan aspektu berriak ekarri dituzte. Adibidez, enpresen, langileen eta sindikatuen konpromisoak. Ez hori bakarrik, merkatu zehatz batzuetan sarrera hesiak ekarri ditu, eskatzen zaizkien egiaztagiriengatik.

Esan beharra dago, besteak beste gobernu korporatiboan, zuzendaritza estrategikoan, ziurtagirietan eta sozialki arduratsuak diren inbertsioetan oinarritzen dela portaera arduratsua duen antolakuntza bat.

Enpresek gizarte erantzukizunaren inguruan erabaki egokiak hartu ahal izateko interes-talde ezberdinak kontuan hartzea beharrezkoa da, izan ere hauek enpresan eragina daukate. Gainera, hauen parte hartzea beharrezkoa suertatzen da, interesgarriak eta komenigarriak diren estrategiak garatu ahal izateko. Interes-taldeak edo *stakeholders-ak* amankomunean duten interes bat lortzeko helburuarekin elkarrekin aritzen diren pertsonen multzoa direla esan dezakegu.

Hau horrela izanik, interes-taldeen espektatibak eta beharrianak kontuan izan behar ditugu. Alde batetik, beharrian generikoak ditugu, hau da interes-talde guztientzat amankomunak direnak, besteak beste, informazio gardentasuna, hau aurrera eramateko antolakuntzetan konfiantza handia egotea garrantzitsua delarik, parte hartzea bultzatzea eta elkarren arteko mozkinak egotea komenigarria delarik.

Gainera, enpresa batekin elkarlanean ari den pertsona edo interes-talde batek, ekonomikoki, sozialki eta ingurumen mailan aurrerapauso bat ematea ahalbidetzen dion kontraprestazio bat jasotzea espero du.

Beste alde batetik, beharrian espezifikoak ditugu, hau da, interes-taldek beraien nahien eta ezaugarrien arabera ezagutzera ematen dituztenak. Hauen barruan, interes-talde guztiak daude, bai barnekoak zein kanpokoak.

Adibidez, langileen oinarrizko beharriaren artean, ordainsaria, lanpostuan segurtasuna, errespetua eta garapen profesionala burutzeko aukerak beste lankideekiko berdina izatea daude beste hainbat artean. Bestalde, lana eta familiaren artean oreka bat lortzea ere garrantzitsua da, izan ere, lan egitea ezinbestekoa den moduan, familiarekin denbora pasatzeko astia izatea ere garrantzitsua da. Gainera, enpresan gora egiten dugun heinean, askorentzat mozkinetan parte hartze bat lortzea ere garrantzitsua izaten da.

Akziodunen kasuan beraien nahiak, egindako inbertsioa lortutako errentagarritasunarekin berreskuratzea, gardentasuna eta informazioa periodikoki jasotzea dira. Dena den, akziodun guztiek ez dituzte behar berdina eta pertsona batetik bestera alda daitezke.

Bezeroen beharri nagusiak produktua erosterako orduan agertzen dira, prezioak, kalitateak, bermeak, etab., baldintzatzen dutelarik beraien iritzia. Hornitzaileek aldiz, konfiantzan oinarritutako harremanak, kalitatea bermatzea, sinatutako kontratuak betetzea, etab., bilatzen dituzte.

Horrez gain, bi motatako interes-taldeak bereiz ditzakegu: barnekoak eta kanpokoak. Alde batetik, barneko interes-taldeak daude, hauek enpresaren barnean kokatzen dira, besteak beste, langileak eta akziodunak edo jabeak izan daitezkeelarik. Bestetik, kanpoko interes-taldeak daude, hauek enpresaren barne egituratik kanpo daude, azken honekin independenteki erlazionatzen direlarik. Hauen artean hornitzaileak, lehiakideak, administrazio publikoak, sozietatea eta publikoa orokorrean daude eta enpresarekin harreman zuzena ez izan arren, hainbat ekintzen inguruan beraien iritzia eman ez eragina izan dezakete. Ez hauek bakarrik, ingurumena, etorkizuneko belaunaldiak, agente sozialak, komunitate lokala, etab., ere honen barnean daude.

Etorkizuneko belaunaldiei buruz hitz egiterakoan, ingurumenarekiko ardurak eta garapen jasangarria honen barnean sartzen dira, betiere etorkizuneko belaunaldiak kontuan hartuz, hauek ere gero gure inguruneaz baliatu ahal izateko.

Agente sozialei dagokienez, interes-talde adierazgarrietako bat da, hauek beste talde batzuk ordezkatzeko dituztelarik, esate baterako, langileak, hornitzaileak, etab. Honen adibide sindikatuak edo kontsumitzaileen asoziazioak dira. Bestalde, iritzi taldeak ere garrantzitsuak dira, batez ere komunikabideek, analistek eta giza eskubideen alde egiten duten gobernu kanpoko antolakuntzek, etab.ek, egindako ekintzek enpresan eragiten dutelarik. Izan ere, komunikabideek pertsonen iritzietan eragin handia izan dezakete, hauek

enpresarekiko duten iritzian eta honekin duten harremanetan eragina izan dezaketelarik. Bestetik, merkatu finantzarioak ere agente sozial bezala har daitezke, burtsan kotizatzen duten enpresen eboluzioa ematen duten iritziaren arabera baldintzatu dezaketelako eta hauetan aldaketak eragin (AECA,2004).

5.3 NOLA DEFINITZEN ETA EZARTZEN DA ENPRESEN GIZARTE ERANTZUKIZUNA ENPRESA MUNDUAN?

Gizarte erantzukizuna, beste gauza batzuekin gertatzen den moduan, helburu batzuk lortzeko sortua izan da eta bere ingurunearen egoerak baldintzatuko du neurri handi batean. Enpresen gizarte erantzukizuna oso baliagarria izan daiteke interes-talde ezberdinen nahiak asetzeko. Betiere, portaera egoki batekin eta enpresaren dimentsio ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa kontuan hartuz.

Esan dezakegu, bere helburu nagusia, zuzendaritza eta gestio elementuak eskura jartzea dela, modu honetan, enpresen zuzendaritza, gestioa, neurketa eta informazio prozesuak hobetzeko eta hauek, aipatutako hiru dimentsioak kontuan har ditzaten. Horrela, enpresa oinarri sendo batez hornitu eta garapen jasangarria aurrera eramango duen enpresa eredua garatuz.

Sozietatean elkarrekin aritzen diren pertsonen osatutako antolakuntzarekiko konpromisoa adierazten du enpresen gizarte erantzukizunak, pertsona bakoitzak egiten duen ekarpenean oinarrituz. Hain zuzen ere, antolakuntza osatzen duten pertsonetan arreta jartzen du, azken hauek interes-talde ezberdinetan antolatzen direlarik, bakoitzak bere ezaugarri propioak izanik.

Epe laburrean mozkinak lortzearekin eta legea betetzearekin bakarrik ez dira konformatzen. Hau horrela izanik, luzaroan irauten duten abantaila konpetitiboak eta epe luzean balioa bilatzen ditu eta horretarako planteamendu estrategiko batez baliatuko da. Planteamendu honek erabaki hartze prozesuari ez ezik, antolakuntzako eragiketa guztiei ere eragingo die.

Bestalde, pertsonen garapena eta ingurumenarekiko ardurak, enpresen gizarte erantzukizunaren xedearen oinarritzko elementuak dira. Gainera, ekintzen eragina hiru

dimentsioetan aztertzen du, ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa, honela garapen jasangarria aurrera eramanez eta epe luzean interes-talde ezberdinentzako balioa sortuz.

Halaber, erantzukizuna, borondatezko konpromisoa, antolakuntza, sozietatea, ingurumena, pertsonak eta interes-taldeak, kontuan hartu beharreko elementu garrantzitsuak dira (AECA, 2004).

Komenigarria izango litzateke enpresek, balio-kate osoan zehar, gizarte erantzukizuna maila internazionalen eta europar mailan bere gain hartzea. Gainera, enpresen gizarte erantzukizuna inbertsioa da eta ez gastua. Horrela, epe luzean ezjakintasunak eragiten dituen arriskuak murrizteko gai izango dira (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

Gizarte erantzukizuna zer den ondo ulertzeko, kontzeptu honen inguruan dauden definizio ezberdinak aztertzea komenigarria izan daiteke. Besteak beste, honako definizio hauek interesgarriak izan daitezke:

1. *“Borondatezko integrazioa, enpresen, kezka sozialen eta ingurumenarekiko kezken aldetik, beraien eragiketa komertzial eta hizketakideekin dituzten harremanetan”* (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

“Enpresen gizarte erantzukizuna, sozietatean duen inpaktuagatik”, horrela birdefinitzen bukatu du Europako komisiok enpresen gizarte erantzukizuna, bere azken jakinarazpenean *“Una renovada estrategia de la Unión Europa 2011-2014 para la RSC”*. Jakinarazpen hau gizarte erantzukizunaren aldetik beharrezko den esfortzu bezala definitzen du Europako komisiok. Modu honetan, hazkunde jasangarria, enpresen portaera arduratsua eta epe ertain edo luzean enplegu egonkorra lortzeko. Jakinarazpen berri honen beste gauza esanguratsuetako bat, gardentasunari eta enpresa txiki eta ertainei eman behar zaien laguntzari ere garrantzi handia ematen diela da, honen alde egitea eta hauek hobetzea proposatzen duelarik (Comisión de las Comunidades Europeas, 2011; Martí, 2011).

Bestalde, honako aldaketa honi erreparatzea ondo legoke, izan ere lehenengo definizioan *“borondate”* hitza agertzen den bitartean, definizioa birdefinitzerakoan ez zaio hitz honi erreferentziarik egiten. Honek, gizarte erantzukizuna derrigorrezkoa izan behar litzatekeen edo ez pentsatzeazterta eraman gaitzake. Bigarren definizioan, ez zaio honi erreparatzen, ez da derrigorrezkotasunik aipatzen baina ez da borondatezkoa izan behar denik ere esaten.

2. *“Enpresaren gizarte erantzukizuna, enpresa batek hartu behar duen etengabeko konpromisoa da garapen ekonomikoan laguntzeko, langileekin, familiekin, komunitate*

lokalarekin eta sozietatearekin lan eginez, beraien bizitza kalitatea hobetzeko helburuarekin” (WBCSD, 1998).

3. *“Enpresaren gizarte erantzukizuna, enpesen borondatezko konpromisoa da, sozietatearen garapenarekiko eta ingurumenarekiko errespetuarekiko, bere konposizio sozialetik eta portaera arduratsu batetatik, bai pertsonetikiko bai elkarrekin aritzen diren interes-taldeekiko. Enpresen gizarte erantzukizunak, interes-taldeen beharren asetzeari jartzen du arreta, estrategia zehatz batzuen bitartez, zeintzuen emaitzak etengabe neurtu, egiaztatu eta modu egoki batean komunikatu behar diren. Enpresen gizarte erantzukizuna, ezarritako legea betetzeaz eta epe laburrean eksklusiboki emaitza ekonomikoak soilik lortzeaz harago doa. Planteamendu estrategiko bat suposatzen du eta antolakuntza osoko erabakihartze prozesuei eta eragiketei eragiten die, epe luzean balioa sortuz eta lehiakortasun abantaila iraunkorrak lortzen lagunduz (AECA, 2004).*

Definizio hauek guztiak aztertu ondoren, esan dezakegu enpesen gizarte erantzukizuna zer den egokien azaltzen duen definizioa Europako komisioak ematen duena dela, izan ere, kontzeptu honek izan duen bilakaeraren arabera kontzeptua egokitu dute.

Helburua, enpresa jendearen artean onargarria bihurtzea da, bere ekintzak eta portaerak justifikatuz eta horretarako ekintza ezberdinak burutuz eta sinesgarritasuna handituz, besteak beste, babesleak erabiliz, ingurumen ziurtagiriekin, *triple reporting*-arekin, ziurtagiri sozialekin, etab.

Ondorioz, esan dezakegu ez direla akziodunek lortzen dituzten mozkinak zalantzan jarri behar, baizik eta aldaketa batzuk eginez interes orokorra bilatzen saiatu. Jendeak konpainiari buruz daukan irudia hobetzeko modu bezala har dezakegu, zuzendariek motibazio etiko, sozial eta ekologikoei dagokienez duten konpromisoa handituz (Rodríguez, 2007).

AECA (2004) txostenean azaltzen den bezala, gizarte erantzukizunaren marko kontzeptuala, erakunde mota ezberdinen ezarpenean laguntzeko sortua izan zen eta erantzukizun soziala hobeto ulertzen laguntzen du, garapen eta ezarpen azkarrago bat ahalbidetzen duelarik.

Ezarpen eremuari dagokionez, publikoak edo pribatuak, lokalak, nazionalak edo multinazionalak, irabazi-asmodunak edo irabazi-asmorik gabekoak, etab., diren edozein antolakuntzetan aplikatu daiteke, baina antolakuntza hauek sozialki arduratsuak izan behar dira. Testuinguru honek, hiru dimentsioak izango ditu kontuan, ekonomikoa, soziala eta

ingurumenekoa. Hau da, edozein enpresak ekonomian, gizartean eta ingurumenean duen eragina aztertzea eta kontrolatzea izango da helburua. Esan dezakegu, enpresa bateko sail guztiei eragiten diela, besteak beste, zuzendaritza estrategikoari, gestio eta kontrolari, inbertsioei, etab.

Testuinguru honek, borondatezko izaera duen gizarte erantzukizunaren alde egiten du, legea betetzearekin bakarrik asetuta gelditzen ez dena. Legearen ezarpena oinarritzat hartzen da eta maila horretatik gora hartutako portaerak izango dira enpresen gizarte erantzukizuna.

Bestalde, marko kontzeptualak betetzen dituen funtzioen artean hainbat topa ditzakegu, guztiak enpresen gizarte erantzukizunarekin erlazionatutakoak. Alde batetik, erreferentzia oinarri amankomun bat ezartzea langileen, zuzendarien, analisten, aholkularien, inbertitzaileen, etab.en, artean. Beste alde batetik, informazioaren eta esperientzien elkartrukea bultzatzea eta praktketan sinesgarritasuna eta gardentasuna handitzea. Horretaz gain, informazioaren ulermena erraztea hiru dimentsioetan eta bere konparagarritasuna eta egiaztagarritasuna bultzatzea.

Marko kontzeptualarekin jarraituz, ezinbestekoa da hau osatzen duten printzipioak zeintzuk diren aztertzea. Printzipio hauen artean honako hauek ditugu:

- Gardentasuna: Antolakuntzak bere portaera sozialari buruz ematen duen informazioa edozein momentutan eskuratzeko askatasuna da. Gainera interes-taldeekin harremanetan egoteak, hauekin ere gardenak izatea eskatzen du eta informazioa hauen esku jartzea. Hau horrela izanik, ezin dugu ahaztu komunikazioa ezinbestekoa dela hau aurrera eramateko. Esan beharra dago, gardena ez den antolakuntza batek ez dituela enpresen gizarte erantzukizunaren helburuak bere gain hartuko.

- Materialtasuna: Antolakuntzak, interes-talde ezberdinek dituzten espektatibak eta beharrianak kontuan hartu beharko ditu erabaki hartze prozesuan. Ez hori bakarrik, gizarte erantzukizunaren dimentsioak, aktibitateak eta eraginak ere kontuan hartu beharko ditu. Adibidez, enpresak dimentsio bat bakarrik hartzen badu kontuan, orduan ez ditu enpresen gizarte erantzukizunaren helburuak bere gain hartuko. Honi konponbide emateko, gutxienez gainontzekoei buruzko epe ertain eta luzerako estrategiak diseinatu beharko ditu.

- Egiaztagarritasuna: Antolakuntza batek burutzen dituen eta sozialki arduratsuak diren ekintzak egiaztatu egin behar dira, aldi berean gardentasuna eta sinesgarritasuna ere handitzen laguntzen duelarik.

- Ikuspegi zabala: Antolakuntzak, maila lokalean, nazionalean, kontinentalean eta globalean sortzen diren eraginak kontuan hartu beharko ditu, betiere etorkizuneko belaunaldietan eta garapen jasangarrian pentsatuz. Antolakuntza batek izango duen eragina, aktibitatearen, kokapenaren eta tamainaren arabera izango da. Modu honetan enpresa multinazional batek adibidez, eragin global bat izango lukeen moduan, enpresa txiki batek eragin lokala izango luke.

- Etengabeko hobekuntza: Etengabeko hobekuntzak, antolakuntzaren biziraupena dauka helburutzat. Antolakuntza batek epe ertain edo luzerako helbururik ezartzen ez badu eta epe laburrean soilik mozkinak maximizatzea bilatzen badu, hau ez da enpresen gizarte erantzukizunaren ekintza bat izango, izan ere, epe luzean proiektua bideragarria izatea lortu behar da.

- Izaera soziala: Antolakuntzaren izaera soziala, beste edozein balio edo kontsiderazioren gainetik dagoela esan daiteke. Enpresen gizarte erantzukizunaren estrategiek, antolakuntza, teknikoak eta ekonomikoak diren balioen gain eraiki beharrean, bere izaera sozialaren oinarriaren gain eraikitzen dela bermatu nahi dute.

6. GLOBAL COMPACT

6.1. TESTUINGURUA

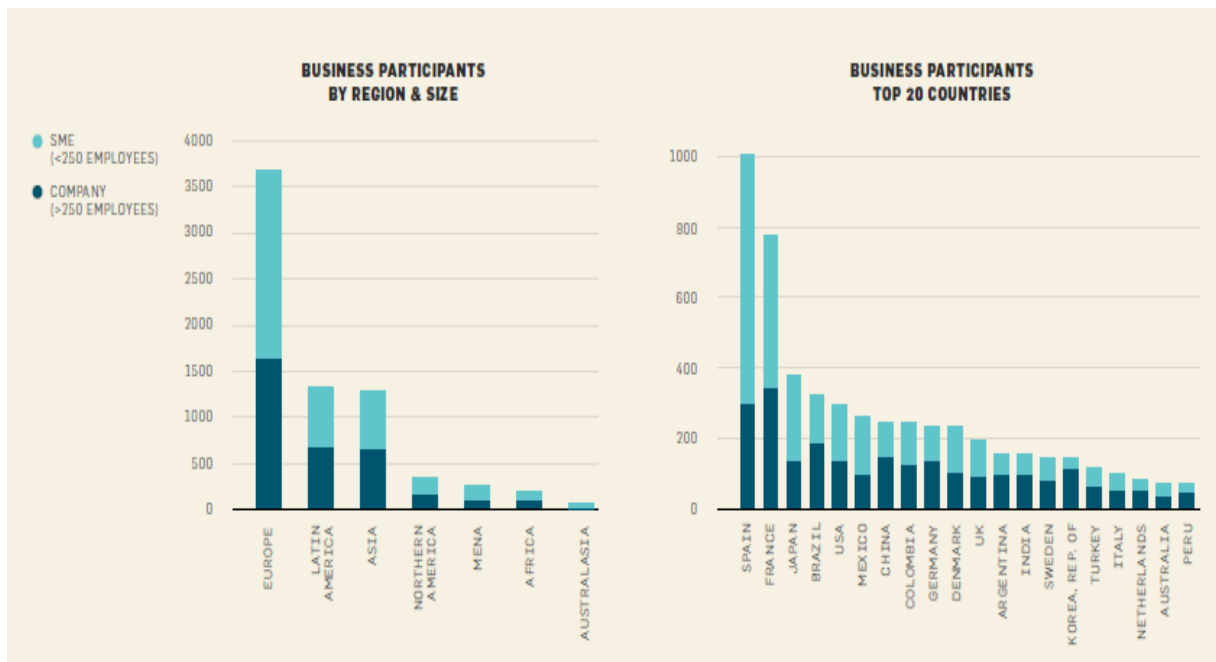
Nazio Batuetako Munduko Hitzarmena (Global Compact), nazioarte mailako ekimen bat da, 4 arlotan zentratzen dena, besteak beste; giza eskubideak, lan-arauak, ingurumena eta ustelkeriaren aurkako borroka. Arlo hauetan, unibertsalki onartutako 10 printzipio ezartzen saiatzen da, enpresaren negozio estrategia eta aktibitate ezberdinetan (Red pacto mundial España, 2013).

Munduko Hitzarmen honen jatorria aztertuz, 1999ko urtarrilaren 31an, Suitzan, Davosen konkretuki, ospatutako mundu mailako foru ekonomikoan, Kofi Annanek, Nazio Batuen Erakundeko (NBE) idazkariak, Nazio Batuetako Munduko Hitzarmena sortzea proposatu zuen. Beranduago, 2000. urteko uztailaren 26an, Nazio Batuen barnean, konpainietako lider eta arduradun ezberdinei egindako deialdian hurrengo konpromisoa praktikara eramatea proposatu zuten *“enpresen aktibitateak eta beharizanak sinkronizatu,*

Nazio Batuetako akzio politiko eta instituzionalaren, antolakuntza sozialaren eta sozietate zibilaren printzipio eta helburuekin” (Goméz, 2011).

Gaur egun, 145 herrialde baino gehiagotan dauka presentzia, 12.000 enpresa baino gehiagok sinatzen dutelarik eta mundu mailan, enpresen gizarte erantzukizunaren inguruan dagoen borondatezko ekimenik handiena dela esan dezakegu (Red pacto mundial España, 2013).

1. Grafikoa: Munduko Hitzarmeneko partaidetza, enpresaren tamaina eta eskualdearen arabera eta herrialdearen arabera



Iturria: UN Global Compact Office, 2013

Ikus dezakeguz, eskualde eta tamainaren araberako sailkapen honetan, Europa buru da, Munduko Hitzarmenaren barnean dauden enpresa kopuru handiena izanik. Gainera, herrialde guztiak aztertuz, herrialde bakoitzean 250 langile baino gutxiago dituzten enpresen zenbatekoa eta 250 langile baino gehiago dituztenen artean alde handirik ez dagoela ikus daiteke, ia kopuru berdinean parte hartuz. Australasia honen salbuespen izango litzateke, izan ere parte hartzen duten enpresa guztiak 250 langile baino gutxiagokoak dira.

Beste alde batetik, herrialde ezberdinen araberako sailkapenari erreparatuz, Espainia buru da, Munduko Hitzarmen honen barnean dauden enpresa gehienak 250 langile baino gutxiagokoak izanik. Espainiaren atzean, Frantzia, Japonia, Brasil eta Ameriketako Estatu Batuak ditugu beste batzuen artean. Aipatutako herrialde hauetan ere enpresa gehienak 250 langile baino gutxiagokoak dira, Brasilen izan ezik, hemen 250 langile baino gehiagoko enpresek presentzia handiagoa dutelarik (UN Global Compact Office, 2013).

Nazio Batuetako mundu mailako hitzarmen honek, bi helburu nagusi ditu. Alde batetik, enpresa aktibitate guztietan 10 printzipioak ezartzen saiatzea eta hauetan pixkanaka-pixkanaka hobetzen joatea eta beste alde batetik, Nazio Batuetako helburuei laguntza eskaintzeko ekintza ezberdinak burutzea, hauek lortu ahal izateko. Azken honen barnean Milurtekoko Garapen Helburuak ere sartzen dira.

Munduko Hitzarmena zer den hobeto ulertzen laguntzeko, esan beharra dago, interes-talde ezberdinez osatutako eta esperientzia ezberdinak elkartrukatuz gauza berriak ikasteko aukera eskaintzen duen ekimen bat dela. Gainera, azpimarratzekoa da, ez dela enpresen portaerak egokiak diren edo ez esateko mekanismo bat, baizik eta unibertsalki onartutako printzipio batzuk kontuan hartuz, garapen jasangarria eta hiritartasun korporatiboa bultzatzen laguntzen duen ekimen bat (Global Compact, 2007).

Beste alde batetik, antolakuntza ezberdinak Munduko Hitzarmen honen parte izaten hasten direnetik, gehienez 2 urteko epean, urtero, aurrerapen txosten bat aurkeztu behar dute eta aipatutako 10 printzipioen inguruan egindako aurrerapenen berri eman, honela antolakuntza hauen konpromisoa ebaluatu ahal izateko.

Aipatutako txosten hau egiteko, printzipio bakoitza 4 etapetan aztertzen da. Lehenengo eta behien, diagnostikoa, gero politikak eta ekintzak eta azkenik, inpaktuen jarraipen eta neurketa egiten da.

Diagnostikoari dagokionez, momentu honetan dagoen egoera zein den jakitea ezinbestekoa da, dauden edo egon daitezkeen beharrianak zeintzuk diren ezagutu ahal izateko. Bestalde, politikak, adierazle kualitatiboek definitzen dituzte eta akzio ezberdinak aurrera eramango diren eremua definitzen dute (Fernández eta Gutiérrez, 2011).

Adierazle kualitatiboen adibide gisa honako hauek aipa ditzakegu: *“enpresak, langileekin garrantzitsuak izan daitezkeen gaiei buruz aritzeko idatzizko kontsulta politikaren bat dauka?”* edota *“enpresak, langileek lan egin beharreko ordu kopurua eta hauen ordainsaria zehazten duen politika argi eta idatzizkoren bat edo akordio tinkoren bat dauka?”* (Tecyr, Construcciones y Reparaciones, S.A., 2011).

Politikez gain, akzioak ere ditugu, hauek aipatutako politika horiek aurrera eramateko eta ditugun helburuak lortzeko burutuko dira eta aldagai kualitatibo eta kuantitatibo ezberdinek deskribatu ohi dituzte. Aldagai kualitatiboen artean, inkestak eta aldagai kuantitatiboen artean, General Reporting Initiative (GRI) edota berotegia efektua eragiten duten gasen isurketa kopurua (tonatan) topa ditzakegu. Azkenik, aipatutako akzioekin

lortutako emaitzak ebaluatu eta neurtu egin behar dira aldagai kualitatiboen bitartez, gure helburuak lortu ditugun edo ez jakiteko eta beharrezkoak diren aldaketak egiteko, honela etengabeko hobekuntza bat eginez (Fernández eta Gutiérrez, 2011).

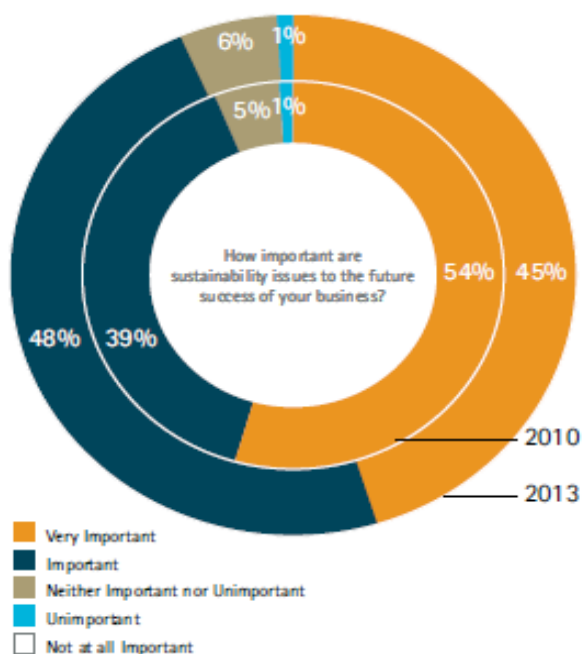
Beste alde batetik, Munduko Hitzarmena lagungarri izan daiteke erakundeek izan ditzaketen arriskuak identifikatzeko, burutzen dituzten eragiketetan efikazia handitzeko, irudia hobetzeko, interes-talde ezberdinekin dituzten harremanak indartzeko, etab., betiere gero azalduko ditugun printzipioak aplikatuz (UN Global Compact Office, 2011).

Bestetik, enpresak, komertzioa eta inbertsioa, bakea eta oparotasuna lortu ahal izateko garrantzitsuak dira, baina askotan enpresek, esplotazioa, ustelkeria, berdintasun eza eta beste hainbat arazoei egin behar diete aurre. Esan dezakegu, antolakuntzek arduratsuak diren ekintzak burutuz, askotan galdua zuten konfiantza berreskuratu dezaketela eta gainera, garapenean eta merkatu sostengarrien sortzapenean lagundu dezakete (Global Compact, 2007).

Munduko Hitzarmenaren bulegoa, Nazio Batuetako 6 agentziek osatzen dutela jakitea interesgarria izan daiteke. Besteak beste, hurrengo hauek osatzen dute: *“Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas (PNUFID) eta Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)”*. Eta hauetatik, *“PNUD da garapen bideko herrialdeetan Munduko Hitzarmenaren sarrera eta promozioa zuzentzeaz arduratzen den agentzia”* (Ecoticias, 2011).

Kanpo ikuspegi batetik soilik ez da bultzatzen, barnetik ere interesgarriztat jotzen da eta aipatu beharrekoa da, herrialde gehienetako CEO-ek, hau da, zuzendari exekutiboek, jasangarritasuna beraien antolakuntzen etorkizunerako aspektu garrantzitsu bezala ikusten dutela (Accenture, 2010).

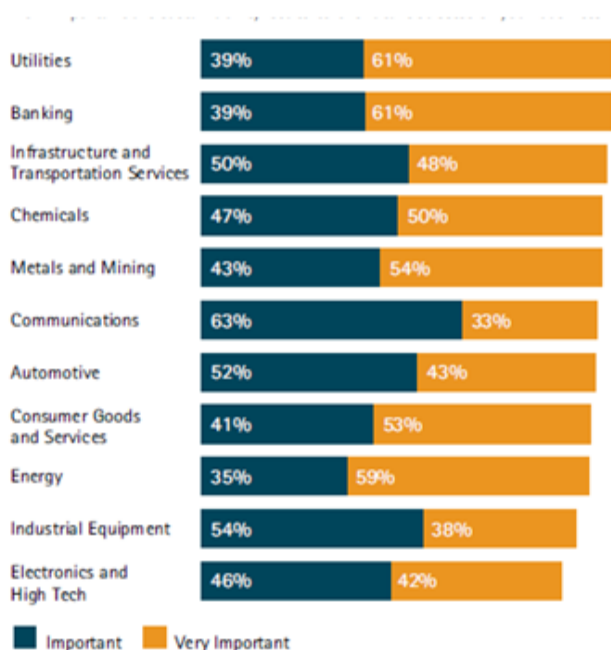
2. Grafikoa: Zuzendari exekutiboek jasangarritasunari ematen dioten garrantzia



Iturria: Accenture, 2013

batean aspektu garrantzitsu bezala hartzen zuten. Jaitsiera hau, gaur egungo egoera ekonomikoak, batez ere lider diren enpresen artean eragin duen jasangarritasunaren hautemandako garrantziaren jaitsieragatik izan daiteke.

3. Grafikoa: Zuzendari exekutiboentzat jasangarritasunak duen garrantzia industria arabera



Iturria: Accenture, 2013

Irudi honetan, 2010 eta 2013 urteetako datuak alderatzen dira. Hain zuzen ere, zuzendari exekutiboek % 93ak, jasangarritasuna beraien enpresaren etorkizuneko arrakastarako aspektu garrantzitsu bezala ikusten zuten, 2010. urtean eta 2013. urtean.

Hala ere, esan beharra dago, 2010. urtea begiratzuz, % 54ak oso garrantzitsu bezala ikusten zuela, eta 2013. urtean zenbateko hau murriztu egin zen, % 45ekoa izatera pasatuz.

Dena den, oso portzentaje handi batean aspektu garrantzitsu bezala hartzen zuten. Jaitsiera hau, gaur egungo egoera ekonomikoak, batez ere lider diren enpresen artean eragin duen jasangarritasunaren hautemandako garrantziaren jaitsieragatik izan daiteke.

2013. urteko datuak aztertuz, ikus dezakegunez, banku eta zerbitzu publikoen enpresentzako, jasangarritasunak garrantzi handia zeukan, % 100arentzako garrantzitsua edota oso garrantzitsua zelarik. Teknologia eta elektronika enpresei dagokienez % 88ak garrantzitsu edota oso garrantzitsu bezala ikusten zuten. Ikus dezakegunez, enpresa motaren arabera portzentajeak aldatzen dira.

Beste alde batetik, azpiegituretako eta garraioko zuzendari exekutiboan % 98ak ere garrantzia ematen zion aspektu honi. Honen barnean, garrantzitsua izan daiteke ingurumenarekiko errespetua duten inbertsioak egitea azpiegitura publikoen eremuan. Zuzendari exekutibo batek esan zuen bezala *“enpresa indartsuek jasangarritasunean oinarritutako berrikuntza eta ezberdintzapena krisitik irteteko modu bezala ikusten dute”*.

Gainera 2010. urteko eta 2013. urteko datuak alderatuz, lehenengo grafikoan aipatu dugun bezala ia enpresa mota gehienetan jasangarritasunari ematen dioten garrantzian jaitsiera bat egon zen. Aldaketa hau, lehiakortasun lehentasunetan egondako aldaketak edota jasangarritasunak benetan duen inpaktuari buruz enpresek daukaten ikuspegiaren ondorio izan daiteke (Accenture, 2013).

Honetaz gain, jasangarritasuna aurrera eramateko enpresek arazo ezberdinak topa ditzateke, honetan enpresaren tamainak eragina duelarik. Esate baterako, enpresa txiki eta ertainek topatzen dituzten oztopo nagusien artean, finantzazioa lortzeko zailtasuna, ezagutza falta eta hornikuntza katean zehar estrategia zabaltzeko arazoak daude. Aldiz, enpresa handiek aurkitzen dituzten traben artean batez ere, estrategia hornikuntza katean zehar zabaltzeko arazoak eta enpresaren aktibitateetan zehar estrategia inplementatzea daude (UN Global Compact Office, 2013).

6.2. MUNDUKO HITZARMENAK BARNERATZEN DITUEN PRINTZPIOAK

Munduko Hitzarmena, jarraian azalduko ditugun eta gaur egun indarrean dauden 10 printzipiok osatzen dute. Dena den, esan beharra dago hasiera batean 9 printzipio ezarri zituztela. Baina 2004. urtean printzipio berri bat barneratu zuten, ustelkeriaren kontra egiteari buruzkoa eta ondorioz 10 printzipio egotera pasatu ziren (Gómez, 2011).

Nazio Batuetako Munduko Hitzarmena osatzen duten 10 printzipioak honako hauek dira: (Red Pacto Mundial España, 2015; UN Global Compact Office, 2011).

Giza eskubideak

- 1. “Enpresek unibertaski onartutako oinarritzko giza eskubideen babesaren alde egin eta errespetatu egin behar dituzte, eragina duten eremuaren barnean”.***

Giza eskubideak pertsona guztiei dagozkien eskubideak dira eta lan eremuan ez ezik honetatik kanpo ere errespetatu behar dira. Independentek eta banaezinak dira, zein arrazatakoa, koloretakoa, herrialdekoa, erlijiokoa, etab., izateak ezer aldatzen ez duelarik. Giza eskubide hauek antolakuntzetarako oso garrantzitsuak dira eta hauek errespetatzea ez dagokie estatu subirano edo gobernuari soilik, izan ere hauek garrantzitsuak dira bai banako guztientzat bai banako hauek sortzen dituzten antolakuntzetarako. Gainera, giza eskubideekiko errespetuak, enpresetan produktibitatea handitzen laguntzen du.

Giza eskubideen barnean, antolakuntzek, langileak duintasunez tratatu behar dituzte eta hauei soldata egokiak ordaindu. Honela, langileak produktiboagoak izatea lortuko dugu eta antolakuntzarekiko fideltasun handiagoa erakutsiko dute.

Gainera, garrantzitsua da langileen talentua eta karrera profesionala bultzatzea eta hauei aukera berriak eskaintzea. Beste alde batetik, gaur egungo kontsumitzaileek informazio ugari lor dezakete, erosten dituzten produktuen jatorriari eta hauek ekoiztuak izan diren baldintzei buruz. Ondorioz, giza eskubideek antolakuntza bati buruz sor daitezkeen eragin negatiboak murrizten lagundu dezakete. Bestetik, hornikuntza katearen gestioa ere kontuan izan behar da, honela enpresak lan egiten duen enpresa nolakoa den hobeto jakingo du, izan ere, gero eta antolakuntza gehiago dira beraien lehengaiak beste herrialde batean erosten dituztenak edota ekoizpena beste herrialde batean egiten dutenak.

2. *“Enpresek, beraien enpresek giza eskubideak kaltetzen ez dituztela bermatu behar dute”.*

Giza eskubideak errespetatzea, antolakuntzak berak betetzeaz gain, lan egiten duen gainerako antolakuntzek, hauek betetzen dituzten edo ez jakitea garrantzitsua da, izan ere, gobernu ahulak dituzten herrialdeetan erraza da, giza eskubideen aurka konplize moduan aritzea. Gainera, konplizitate hau modu ezberdinetakoa izan daiteke; zuzena, zeharkako mozkinen bidezkoa edo isila.

Alde batetik, konplizitatea zuzena izan daiteke, hau da enpresak giza eskubideak urratsen dituen antolakuntza batekin kolaboratzen duenean, aurretiaz antolakuntzak giza eskubideak urratsen dituela dakielarik. Beste alde batetik, zeharkako mozkinen konplizitatea daukagu, hau da, hirugarren batek giza eskubideen aurka egiten duenean eta gure antolakuntzak mozkinak lortzen dituenean. Beste mota bat, isilpeko konplizitatea izango litzateke, kasu honetan, enpresak ez du ezer egiten giza eskubideak gainditzten dituen ekintza baten aurrean. Honen adibide da, kontratazio kontratuetan talde konkretu batzuei

buruz ezartzen diren diskriminazio praktikak (sexuaren edo arrazaren arabera) onartzea edo hauen aurrean pasibotasuna erakustea, hau da, ezer ez egitea, enpresen antolakuntzen aldetik.

Inbertsio pribatuaren igoerak eta globalizazioak enpesak herrialde berrietara zabaltzea ekarri du, kasu askotan giza eskubideekiko errespetu txikia duten herrialdeetara zabaltzea ekarri duelarik. Gainera, gardentasunak ere garrantzi handia hartu du azkeneko urteetan, batez ere, gertatutako enpresa istiluengatik eta globalizazioarengatik, izan ere komunikazio eta informazio teknologia berriek gardenak ez diren ekintzak aurrera eramatea zaildu dute.

Lan-arauak

3. “Enpresek kide egiteko askatasunaren eta negoziazio kolektiboaren eskubidearen onarpenaren alde egin behar dute”.

Kide egiteko askatasuna izateak, enpresariei eta langileei elkarrekin eta sindikatuak sortzea ahalbidetzen die. Kide egite honek, langile eta antolakuntzei beraien interes ekonomiko zein sozialen alde egiten usten die, hauei antolakuntza baten parte izan nahi duten edo ez borondatez erabakitze aukera eta antolakuntza hauek beraien aktibitateak askatasun osoz aurrera eramateko aukera ematen dielarik. Gainera, enpresariak langileen kide egiteko eskubideari dagokionez ez dute ezer esan behar, beraien erabakia ez delako.

Beste alde batetik, negoziazio kolektiboa, enpresa hitzarmen kolektibo batera eramaten duen borondatezko prozesua dela esan dezakegu eta lan baldintzak eta enpresari, langile eta antolakuntzekiko harremanak ezarri eta arautzeko erabilia da.

4. “Enpresek derrigorrezkoa edo bortxatua den edozein motatako lanen eliminazioan lagundu behar dute”.

Derrigorrezkoa edo bortxatua den lana, pertsona bat mehatxatuz edo zigortuz lan bat egitera behartzen denean ematen da eta gainera pertsona honek lan hori egiteko bere burua aurkeztu gabe, izan ere lanpostuak libreki eskainiak eta onartuak izan behar dira, lana eteteko eskubidea ere izan behar duelarik. Pertsona horrek soldata bat jaso arren horrek ez du esan nahi lan hori bortxatutakoa ez denik. Guzti honek, azkenean produktibitate jaitsiera dakar eta hazkunde ekonomikoa atzeratzen du, honek, familien diru kopuruan murrizketa dakarrelarik eta azken finean, elikagai, osasun zerbitzu, etab., gutxiago.

Kontuan hartu beharrekoa da ere, nahiz eta enpresak zuzenean hau ez egin, askotan bortxatua den lan hau hornitzaile edo azpi-kontratazioetatik datorrela. Bortxatutakoak eta derrigorrezkoak diren lan ezberdinen adibideak: zorrak itzultzeko behartutako lana egitea, haurrak baldintza ezegokietan lan egitera behartzea, legalki ezarritako ordu kopurua gainditzen duen kopuru batean lan egitera behartzea, etab.

5. *“Umeek lan egitea erazten lagundu behar dute enpresek”.*

Umeek egiten duten lana, ez da gazteen enpleguarekin edota ikasleen enpleguarekin nahasi behar, izan ere hau esplotazio mota bat da, giza eskubideen kontrakoa eta kasu gehienetan, pobrezia onduz izaten da.

Beste alde batetik, esan beharra dago, enpresariak ez lituzketela umeak lan egiteko erabili behar, batez ere ezegokiak diren baldintzetan erabiliak izateko badira eta honek haurrei beraien haurtzarora eta hezkuntza aukerak kentzen badizkie. Izan ere, honek ezagutza askoren gabeziak eta helduagoak izaterakoan lanpostuak bilatzeko zailtasunak izatea ekar dezake. Umeek, helduek dituzten giza eskubide berdinak izan arren, duten adinagatik beste hainbat ere badituzte. Adibidez, hauek duten eskubideetako bat, esplotazio ekonomikoarekiko eta beraien osasuna edota garapena arriskuan jar dezakeen edozein lanekiko babesa da. Hau da, umeek lan egin dezakete baina betiere baldintza batzuk betez.

Lanaren antolakuntza internazionalak, ume bat lanean hasi ahal izateko gutxienezko adin bat ezartzea gomendatzen du, egokiena derrigorrezko hezkuntza bukatu aurretik ez izatea delarik eta inoiz ez 15 urtetik behera. Gainera, 18 urtetik beherako guztiei lehentasuna ematen zaie batez ere, lanpostu arriskutsuetan ari direnentzako.

6. *“Enpresek enplegu eta okupazioaren diskriminazioa eliminatzen saiatzen diren praktikak bultzatu behar dituzte”.*

Diskriminazioa, arrazaren, herrialdearen, sexuaren, erlijioaren, etab.en arabera edota baliogabetasun fisiko edo mental bat izateagatik aukera ezberdinak eskaintzen eta bereizketak egiten direnean ematen da eta edozein enpresatan eman daiteke.

Lan bat bilatzerakoan, diskriminazioa egoera askotan eman daiteke, besteak beste, lanpostu bat, zenbait kargu, prestakuntza eta orientazio profesionalerako sarbidea bilatzerakoan. Bestetik, lan baldintzei dagokienez ere eman daiteke, esate baterako, lan egin behar diren ordu kopuruan, ordaindutako oporretan, ordainsarian, amatasun-bajan eta hainbat herrialdeetan adinaren arabera eta Giza Immunoeskasiaren Birusaren (GIB)

eramaile izategatiko diskriminazioak ematen dira, beste hainbaten artean. Baina, lanpostu batek eskatzen dituen eskakizunetan oinarrituz egindako bereizketa ez da diskriminazioa.

Bestalde, esan beharra dago, diskriminazioa zuzena edo zeharkakoa izan daitekeela, izan ere lanpostua eskuratzeko momentuan eman daiteke edo langileei gero ematen zaien tratuan. Egoera ideala, diskriminaziorik gabekoa izango litzateke eta hori lortzeko ahaleginak egin behar ditugu, adibidez, langileak beraien abilezien eta gaitasunen arabera aukeratuz.

Ingurumena

7. “Enpresek prebentzio ikuspuntu bat mantendu beharko dute, ingurumenaren alde egiten duena”.

Prebentzioa aurrera eramateko neurriak hartzea ezinbestekoa da, honela etorkizunean ingurunean sor daitezkeen arazoak ekiditeko. Enpresek, ingurunearekiko errespetua duten produktu eta zerbitzuen ikerketa eta garapena bultzatuz gero, etorkizunean mozkin ugari lor ditzakete eta hauetan inbertsioak eginez epe luzean sostengarriak ez diren produktu edo zerbitzuetan inbertituz baino errentagarritasun handiago lortuko dute.

Prebentzio neurri batzuk adibidez, zor ekologikoaren ordainketa eta ingurumenarekin lotutako eskubideak aurrera eramatea, prozesu naturalek ekosistema ezberdinak kontserbatzeko moduan funtzionatu behar dutelarik. Bestetik, norbaitek ingurumena eraldatzen duen aktibitatearen bat egin nahi izanez gero, hau kaltetzen ez duela frogatu beharko du. Azkenik, esan beharra dago, hasiera batean prebentzio neurriak martxan jartzeak gastu batzuk ekartzen dituen arren, sortutako eraginengatik ordaindu beharreko kostua baino askoz ere txikiagoa izango dela.

8. “Enpresek ingurunearekiko erantzukizun handiagoa sustatzen duten ekintzak bultzatu beharko dituzte”.

Akziodun talde bat 1992. urtean, industria ereduek, biztanleriaren hazkundeak eta desoreka sozialek ekarritako zailtasunei buruz hitz egiteko elkartu ziren “Planeta del Río” gailurrean, azken hau sektore askori arreta deitzeko modu bat izan zelarik. Konferentziak, planetaren hauskortasunean, ekosistema naturalei egindako kaltean, etorkizunean planetan bizitza egoten jarraitzeko dauden zailtasunetan eta epe luzean, garapen ekonomiko eta soziala aurrera eramateko daukagun gaitasun eskasean jarri zuen arreta.

Garapen jasangarriaren inguruan burututako beste ekimen bat, Nazio Batuek, 2012an Río de Janeiron ospatutako gailurra izan zen eta bere helburuetako batzuk, garapen jasangarriarekin konpromiso politikoaren berritzea bermatzea, gai honen inguruko helburuen lorpenean maila internazionalen egindako aurrerapenak ebaluatzea eta etorkizunera begira dauden erronkak azpimarratzea, izan ziren. Hala ere, ozonoaren agortzean, Kioto protokolo berotegi efektuak sortutako gasen murriztean, hainbat herrialdeek atmosferan eragiten duten kutsaduran, etab.etan, aurrerapenak egin diren arren, oraindik ere lan asko egin behar da.

Gainera, ekoizpen garbiago eta ekologikoago baten ezarpenak, produktibitate igoera ekarriko du. Bestetik, bankuek eta aseguru etxeek ingurunearekiko errespetua duten enpresak finantzatzea nahiago dute, hauek arrisku txikiagoa berenganatzea suposatzen dutelako. Bestetik, zergak, baimen komertzialak, etab., bezalako instrumentu ekonomikoek enpresak saritzen dituzte, kontzientzia ekologikoa izatearren.

9. *“Enpresek ingurumenarekiko errespetua adierazten duten teknologien garapen eta hedapenaren alde egin beharko dute”.*

Ingurumenarekiko errespetua erakusten duten teknologien garapenak enpresarentzat epe luzeko erronka bat suposatzen du. Munduko Hitzarmenarekin bat egiteko, Agenda 21ean, ingurumena babesten, gutxiago kutsatzen, errekursoak modu sostengarri batean erabiltzen, produktuak birziklatzen, etab., dituzten teknologiak aipatzen dira, konkretuki 34. kapituluan. Hauek ez dira teknologia indibidualak, baizik eta know-how-a, prozedurak, zerbitzuak, produktuak, etab., barneratzen dituzten sistema integralak.

Ingurumena errespetatzen eta babesten saiatzen diren teknologiak, mugatuak diren errekursoak murrizten eta hondakin gutxiago sortzen dituztenez, baliabideak modu efizienteago batean erabiltzea ahalbidetzen dute, honek kostuetan murrizketa bat ekarriko duelarik. Esate baterako, bateria eta piletan egindako hobekuntzek, astunak diren metal toxiko kopurua murriztea ekarri dute.

Azkenik, esan dezakegu, printzipio honek teknologia garbiago baten alde egiten duela, zeinen funtzioa giza onura edo zerbitzu bat ematea den. Kutsadura murrizteko prebentzio neurriak hartuz eta produktu ekologikoak diseinatu eta garatuz gero, efizientzia handitu, konpainiaren mundu mailako lehiakortasuna handitu eta negozio aukerak berriak sor daitezke. Printzipio honen barnean egoteko, tamaina eta izaera kontuan hartzen den arren, edozein antolakuntza baliabideen erabilpen efizienteago batez baliatu daiteke.

Ustelkeriaren kontrako borroka

10. “Enpresek ustelkeriaren aurka egin behar dute, honek dauzkan forma edo era guztietan, estortsioa eta eroskeria barnean sartuta”.

2004ko ekainaren 24an, New Yorkeko ospatutako Global Compact-eko liderren gailurrean, printzipio berri bat barneratuko zela ezagutzera eman zuten, hau da 10. printzipio bat egongo zen, ustelkeriaren aurka egiteari buruzkoa. Aipatzekoa da, Munduko Hitzarmena sinatzen dutenek, eroskeriaren, estortsioaren eta ustelkeri mota ezberdinen aurkako politikak eta programak burutzeko konpromisoa hartzen dutela. Antolakuntzei gobernuekin, ONU-ko agentziekin eta sozietate zibilarekin bat egitea proposatzen zaie, modu honetan ekonomia global eta gardenago baten alde egiteko.

6.3. MUNDUKO HITZARMENA ETA INTERES-TALDEAK

Nazio Batuetako mundu mailako hitzarmenak enpresa osoa konprometitzen du eta horregatik goi-zuzendaritzaren konpromisoa eta partaidetza lortzea komenigarria da, hau eredarria den portaera bat izango delarik eta Munduko Hitzarmenaren ezarpenean eragina izan dezakeelarik.

Antolakuntzen esku hartzeari dagokionez, Munduko Hitzarmena aurrera eramateko, enpresa aktibitate bat burutzen ez duten enpresen partaidetza aktiboa garrantzitsua da, izan ere egon daitezkeen erronkei aurre egiten laguntzen dute eta hobekuntzak egin ahal izateko ere interesgarria izan daiteke. Enpresa aktibitate bat burutzen ez duten antolakuntzen parte hartzeaz gain sozietate zibilaren, antolakuntza sindikalen, gobernuen eta Nazio Batuen esku hartzea ere garrantzitsua da, izan ere ikuspuntu ezberdinak eman ditzakete edota ezagutza espezializatuei buruzko ekarpenak egin (Global Compact, 2007).

Antolakuntzen parte hartzeari dagokionez, Munduko Hitzarmenaren parte izateko ekintza ezberdinak burutzeko aukera eskaintzen du, jarraian azalduko ditugun eremu ezberdinetan. Honetaz gain, aipatutako 10 printzipioak estrategietan eta burutzen dituzten eragiketetan ezarri beharko dira. Gainera, jakina denez antolakuntzek tamaina ezberdina izan dezakete eta ondorioz hauetako bakoitzak printzipioak erritmo ezberdin batean aplikatuko ditu bakoitzak dituen baldintzetara egokituz.

Aliantzei dagokienez, Munduko Hitzarmenak interes-taldeekin aliantzak osatzera animatzen ditu enpresak, honela Milurtekoko Garapen Helburuak bezalako garapen helburuak aurrera eramateko. Aliantzak, ezagutzak, baliabideak, etab., partekatze eta guztiek dituzten interesak identifikatzeko baliagarriak dira. Gainera, aliantzak eginez, sektore edo enpresa batek, berak bakarrik aurre egin ezin dion erronka bati aurre egin diezaioke eta hainbat eremuetan onurak ekar ditzateke, adibidez, pobreziaren murrizketan, osasunean, hezkuntzan, etab.

Aliantza motei dagokienez, hiru bereiz ditzakegu: Politikei buruzko sustapenak eta elkarrizketak, non *“enpresa ezberdinek interes-taldeekin lidergo funtzio bat burutzeko konpromisoa hartzen duten, arazo ezberdinetan buru izanez eta sustatuz eta konponbidea bilatzen lagunduz”*. Bestetik, inbertsio soziala eta filantropia daukagu, hau da, *“enpresek laguntza finantzarioa, boluntarioekin laguntzen dute edota esperientzia edo espezie bidezko ekarpenak eskaintzen dituzte, adibidez produktuen dohaintzen bidez”*. Azkenik, oinarrizko negozioa daukagu, hemen *“kideek enplegua sortzeko eta enpresa gaitasuna bultzatzeko, hazkunde ekonomikoan laguntzeko, sarrera fiskalak sortzeko, arau sozialak, ingurumenekoak edo etikoak aplikatzeko eta egokiak eta lorgarriak diren ondasun eta zerbitzuak emateko kolaboratzen dute kideek”* (UN Global Compact Office, 2011; Global Compact, 2007).

Sare lokalei erreparatuz, hauek Munduko Hitzarmena bultzatu eta zabaltzeko tresna dira, izan ere herrialde bakoitzean laguntza eskaintzen saiatzen dira, herrialde bakoitzak dituen beharrietara egokituz. Ez hori bakarrik, bere funtzioa aipatutako printzipioak aurrera eramaten saiatzen diren enpresei babesa eta laguntza ematea da. Munduko Hitzarmenak mundu osoan presentzia dauka, gaur egun 90 herrialde baino gehiagotan sare lokalak dituelarik. Azkenaldian, Portugalen, Georgian, Belgikan, Txinan, Kolonbian, Uruguayn, etab., sare lokalak sortu dira. Gainera, antolakuntzak sare lokalen laguntzaz baliatu ohi dira egindako aurrerapenen txostena prestatzerako orduan.

Sutapen eta kontzientziazioari buruz interesgarria izan daiteke esatea, Munduko Hitzarmena sinatzen dutenek, ekimen hau sustatu eta ezagutzera emateko, beraien hornitzaileak aukeratu ditzaketela eta hauek giza eskubideei eta printzipioei buruz informatu behar dituztela, izan ere publikoki ekimen hau osatzen duten printzipioak ezagutzera eman behar dituzte, bide ezberdinez baliatu daitezkeelarik, besteak beste, prentsa komunikazioak, diskurtsoak, etab.

Bestalde, politikei buruzko elkarrizketak eta ikaskuntzari buruzko ekintzak ere garrantzitsuak dira eta hauei buruzko elkarrizketak urtero hainbat herrialdeetan egoten dira, maila lokalean, erregionalean zein mundialean eman daitezkeelarik. Esaterako, maila mundialean emandako azkenengoak, Brasilen, Indian, Txinan eta Ghanan izan dira. Elkarrizketa eta aktibitate hauek aurrera eramateko, Munduko Hitzarmenak hainbat tresna erabili ohi ditu. Batetik, politikei buruzko hitzaldiak arazoei konponbide bat bilatzeko, konfiantza handitzeko eta elkar ulertzeko garrantzitsuak dira eta hauetan sindikatuek, Nazio Batuetako antolakuntza ezberdinek, enpresek, etab.ek, parte hartzen dute. Hainbatetan jorratutako gaien artean, arazoak dituzten eskualdeetan enpresa pribatuek duten funtzioa, enpresak eta garapen jasangarria, etab., daude. Bestetik, liderren gailurrak daude, hauek 3 urtero ospatzen dira eta enpresa parte hartzaileen zuzendariak, Nazio Batuetako antolakuntzek, sozietate zibilak, etab., bertan parte hartu ohi dute eta egondako aurrerapenei buruz hitz egiteaz gain estrategiak berriak diseinatzen dituzte. Gainera, parte hartzaileak, parte hartzen animatzen dituzte, adibidez esperientzia ezberdinak elkartrukatuz.

Akzio kolektiboak ere kontuan hartu beharrekoak dira, izan ere, bidezkoa den lehia bultzatzen lagundu dezake eta beste sektore edota herrialde batzuetako enpresek ekintza onak burutzen dituztela jakiteak konfiantza handitzen du eta portaera aldaketak ekartzen ditu. Gainera elkarrekin aritzeak, konponbide berriak bilatzen lagundu dezake, modu honetan errokei aurre eginez. Azkenaldian burutu diren akzio kolektiboen adibideen artean, Enpresa Buruen Plataforma, Publish What You Pay ekimena eta giza eskubideen inguruko munduko enpresa ekimena daude (UN Global Compact Office, 2011; Global Compact, 2007).

Publish What You Pay ekimena, *“Gobernuz kanpoko Erakundeen (GKE) nazioarte mailako koalizio bat da zeinek baliabideetan aberatsak diren garapen bidean dauden herrialdeetako hiritarrak mobilizatzen dituen, beraien gobernuei industriatik, petroliotik eta meatzaritzaik datozen sarreraren administrazioari buruz kontu ematea eskatzeko”* (EITI, 2015).

Azkenik, konpromiso subsidiarioari dagokionez, enpresek, honen barnean enpresa subsidiarioak, sukurtsal lokalak zein enpresa lokalak sartzen direlarik, burutzen dituzten ekintzak ezagutzera emanez, Munduko Hitzarmenarekin duten konpromisoa ezagutzera eman behar dute. Gainera, aipatutako enpresa subsidiarioen konpromisoa bereziki garrantzitsua da, izan ere, honek balio komertzial handia sor dezake (UN Global Compact Office, 2011; Global Compact, 2007).

6.4. NAZIO BATUETAKO MUNDUKO HITZARMENAREN GESTIO EREDUA

UN Global Compact Office-ek 2011. urtean argitaratutako txostenean agertzen den bezala, “Munduko Hitzarmenaren Gestio Eredua”, kudeaketa eredu bezala funtzionatzen du konpainientzat. *“Nazio Batuetako Munduko Hitzarmenaren Gestio Eredua, konpainiak zuzentzeko balio du, Munduko Hitzarmenean eta bere printzipioetan oinarritutako jasangarritasun korporatiboko estrategia baten konpromiso, ebaluazio, definizio, inplementazio, neurketa eta komunikazioaren bidezko prozesua formalizatuz”.*

Eredu hau, jasangarritasunaren eremuan hasiberriak diren antolakuntzei laguntzeko baliagarria da, izan ere eredu erraza eta malgutasun handikoa da eta jasangarritasun korporatiboarekiko ardura adierazten duen antolakuntza batera aldaketa egiten eta esperientzia handiagoa dutenei lidergo praktikak aurrera eramaten laguntzen die.

Aurretik esan bezala hurrengo pausu hauek ematea garrantzitsua da:

- *“Konpromisoa: Agintarien konpromisoa Munduko Hitzarmenaren printzipioak, estrategietan eta eragiketetan bihurtzeko eta ONU-ko helburu zabalenen gaineko neurriak hartzeko, modu garden batean”.*
- *“Ebaluazioa: Arriskuak, aukerak eta inpaktuak ebaluatu Munduko Hitzarmenaren interes eremu guztietan”.*
- *“Definizioa: Helburuak, estrategiak eta politikak definitu”.*
- *“Inplementazioa: Konpainiaren barnean eta konpainiaren balio kate osoan zehar estrategiak eta politikak inplementatu”.*
- *“Neurketa: Inpaktuak eta helburuekiko aurrerapenak neurtu eta gainbegiratu”.*
- *“Komunikazioa: Aurrerapenak eta estrategiak komunikatu eta interes-taldeekin parte hartu etengabeko hobekuntza prozesuan”.*

7. AZTERKETA ENPIRIKOA

Azterketa enpirikoarekin hasteko, lehenengo eta behin Global Compact-en barnean dauden, Ibex 35eko enpresak zehaztuko ditugu. Horretarako, jarraian aurkezten den taulan Ibex 35a osatzen duten enpresen izena eta Global Compact-en barnean sartu ziren urtea agertzen dira:

1. Taula: Ibex 35eko enpresak Global Compact-ean barneratu ziren urtea:

	ENPRESAREN IZENA	Global Compact-ean sartu ziren urtea
1	ABENGOA CL.B	2002/09/20
2	ABERTIS	2005/01/26
3	ACCIONA	2005/10/11
4	ACS	2002/09/30
5	AMADEUS	
6	ARCELORMITTAL	
7	BANKIA	2013/11/15
8	BANKINTER	2009/07/01
9	BBVA	2002/06/24
10	BME	
11	CAIXABANK	2012/09/20
12	DIA	2012/03/15
13	ENAGAS	2003/11/17
14	ENDESA	2002/06/24
15	FCC	2005/03/23
16	FERROVIAL	2002/07/03
17	GAMESA	2005/02/02
18	GAS NATURAL	2002/06/24
19	GRIFOLS	
20	IAG (IBERIA)	2004/03/12
21	IBERDROLA	2002/06/24
22	INDITEX	2001/09/19
23	INDRA	2004/12/13
24	JAZZTEL	
25	MAPFRE	2004/04/08
26	MEDIASET	2007/01/10
27	OHL	2004/02/17
28	POPULAR	2009/11/16
29	REE	
30	REPSOL	2002/11/01
31	SABADELL	2005/02/07
32	SACYR	2007/12/14
33	SANTANDER	2002/08/03
34	TÉCNICAS REUNIDAS	2011/12/08
35	TELEFÓNICA	2002/04/24

Iturria: Neuk garatuta

Aurreko taulan ikus dezakegunez, Ibex 35a osatzen duten enpresa guztietatik ia gehienak Global Compact-en bazkide dira, 6 izan ezik. Hain zuzen ere, Amadeus, ArcelorMittal, BME, Grifols, Jazztel eta REE dira enpresa horiek. Gaur egun, Ibex 35eko enpresa gehienek Munduko Hitzarmen hau sinatzen dute eta beraien gestioan eta eguneroko eragiketetan 10 printzipioak ezartzen saiatzen dira.

Global Compact-ean sartu zen lehen enpresa Inditex izan zen, hain zuzen ere, 2001eko irailaren 19an eta bere ostean, 2002. urtean Abengoa CL.B, ACS, BBVA, Endesa, Ferrovial, Gas Natural, Iberdrola, Repsol, Santander eta Telefonika barneratu ziren.

Ibex 35eko enpresak ez ezik, beste hainbat sektore eta tamainetako antolakuntzak ere Global Compact-en bazkide dira, hauek 415etik gora direlarik. Gainera, guztiek profil multistakeholder eta funtzional bat ematen diote. Ez hori bakarrik, mundu mailako sare hau aberasten du, izan ere mota guztietako enpresek hitzarmen hau sinatzen eta aurrera eramaten dute, beraien artean esperientzia ezberdinak eta ezagutzak partekatuz eta dimentsio jasangarri baten parte izatera pasatuz (Global Compact, 2015).

Deusto Business School eta Randstad-ek egindako “Enpresas globales y liderazgo de la sostenibilidad” txostenean ikertutako enpresen % 90ak Munduko Hitzarmenaren printzipioak modu egoki batean aplikatzen zituzten. Beraz, azpimarratzekoa da burtsan kotizatzen duten enpresa askok aurrera eramandako praktika onak. Esan dezakegu, Ibex 35eko enpresak jasangarritasunari dagokionez lehen postuetan kokatu direla gaur egun, egin dituzten aurrerapenei esker. Gainera hauetako askorentzat, enpresen gizarte erantzukizunak gero eta garrantzi handiagoa hartu du, enpresen estrategia korporatiboen parte izatera pasatu delarik.

Enpresa espainiarrek jasangarritasunari dagokionez eredugarria den portaera bat erakusten dute eta nazioarte mailan jasangarritasun lider bezala aritzen hasiak direla esan dezakegu. Enpresa multinazional hauek egindako aurrerapena ikusgarria izan da *eta “lehiakortasun eta hazkunde honen zati bat enpresa hauen lidergo eta gestio jasangarrian oinarritzen da”*.

Ibex 35eko enpresek aurrerakuntza handiak eta oso emaitza onak lortu dituzten arren, hobetu beharreko eremuak ere badaude. Adibidez, *“balio katean zehar jasangarritasuna modu bikainago batean aurrera eramatea garrantzitsua da, bai beherantz, hornitzaileekin, bai gorantz, bezero eta kontsumitzaileekin”*.

Bestalde, enpresek, mozkinen zati bat kontsumitzaileei bideratzeaz gain, hauekiko ardura erakutsi behar dute. Honetarako, garrantzitsua da enpresek, mozkinek kontsumitzaileengan eragina izan behar dutela ulertzea. Ez hori bakarrik, enpresak elkarrizketa eta plataforma nazional zein internazionaletan parte hartzen animatu behar dira (Deustuko Unibertsitatea, 2013).

Lanean zehar aipatutako 3 dimentsioak aztertzeko, sektore ezberdinetako 3 enpresa erabiliko dira. Besteak beste, Ferrovial, Banku Popularra eta Iberdrola enpresak erabiliko dira analisisia egiteko. Enpresa hauek erabiliz, dimentsio soziala, ekonomikoa eta ingurumenekoa aztertuko dira, hurrenez hurren.

Izan ere, banku batek dimentsio ekonomikoa aurrera nola eramaten duen ikertzea eta honen bilakaera ikustea interesgarria izan daiteke. Bestetik, Iberdrola, ingurumenarekin nahiko konprometituta dagoen enpresa da eta ondorioz, ingurumen dimentsioan burutzen dituen ekintza ezberdinei erreparatzea ondo legoke. Azkenik, Ferrovial enpresaren kasuan, dimentsio soziala analisatuko da eta honen eboluzioa eremu honetan.

Jarraian egingo dugun azterketan, aztergai ditugun hiru enpresek argitaratutako jasangarritasun txostenak hartuko dira oinarri gisa. Hau da, enpresa bakoitzak alor konkretu batean duen eraginari buruzko zein informazio eskaintzen duen aztertuko dugu. Konkretuki, Ferrovialen kasuan, 2011, 2012 eta 2013 urteetako jasangarritasun txostenak erabiliko dira. Iberdrolaren kasuan, 2012 eta 2013 urteetakoak eta Banku Popularraren kasuan, 2012, 2013 eta 2014 urteetakoak. Honen ostean interesgarria iruditu zaigu, gure ustez gizarte erantzukizunarekin zuzeneko lotura duten beste gai batzuei buruz informaziorik eskaintzen ote duten ikustea, hala nola, paradisu fiskaletan dituzten inbertsioak.

7.1. FERROVIAL ENPRESAREN DIMENTSION SOZIALA

Ferrovial enpresa 1952. urtean sortu zen eta azpiegiturretan eta zerbitzuetan liderra den enpresa da. Enpresa honen aktibitatea 4 negozio lerrotan sailkatu dezakegu: zerbitzuak, autopistak, eraikuntzak eta aireportuak. Eremu hauetan konponbideak emateko ahaleginak egiten ditu betiere berrikuntza eta jasangarritasuna kontuan hartuz eta ahalik eta neurririk handienez erabiliz. Gainera, interesgarria izan daiteke esatea, sozietatearekin konprometitutako enpresa izateaz gain, enpresen gizarte erantzukizunaren, kalitatearen eta ingurumenaren aldeko apustua egiten duen enpresa dela (Ferrovial, 2015).

Ferrovial enpresak urteak daramatza Global Compact-en barnean eta ibilbide nahiko luzea daukala esan dezakegu. Konkretuki, 2002ko uztailaren 3an barneratu zen Nazio Batuetako Munduko Hitzarmen honetan. Enpresa honen dimentsio soziala jorratzea ideia ona izan daiteke, honen barnean dauden hainbat atal ezberdin aztertuz.

Hornikuntza katearen gestio arduratsuari erreparatu, eremu honetan ere giza eskubideak errespetatu behar dira, betiere Munduko Hitzarmenak proposatzen dituen printzipioak bere hornitzaileen artean aplikatu. Esan bezala, Ferrovialek kontratuak sinatzen dituen hornitzaileei, lehenengo eta behin, Global Compaten barnean dagoela ezagutzera ematen die eta bide batez bertan praktikara eraman beharreko 10 printzipioak zeintzuk diren. Modu honetan, hauek ere beraien aktibitateetan kontuan har ditzaten. Gainera, giza eskubideak errespetatzen dituztela bermatzeko hainbat dokumentu ere eskatzen zaizkie eta errespetatzen ez baldin badituzte hornitzaile hori alde batera usten dute (Ferrovial, 2013).

2. Taula: Hornitzaileak

	2013	2012	2011
Hornitzaile kopurua	60.936	57.458	61.354
Errefusatutako hornitzaileak	540	773	685

Iturria: Neuk garatuta

2012 eta 2013 urteetan, 61.354, 57.458, eta 60.936 hornitzaileekin lan egin zuen eta hauetatik, 685, 773 eta 540 hornitzaile errefusatuak izan ziren, hurrenez hurren. Ikusten den bezala, nahiz eta 2011 eta 2012 bitartean zenbateko hau igo, 2012tik 2013ra gutxi gora behera %30 batean murriztu zen errefusatutako hornitzaileen kopurua (Ferrovial, 2013).

Bestalde, hornitzaileek kontratuak sinatzen dituztenean, gizarte erantzukizunari buruzko klausula bat betearaztera behartuta daude. Honekin lotuta, Ferrovialek 2011,

3. Taula: Hitzarmen kolektiboak

	2013	2012	2011
Hitzarmen kolektiboren batean atxikita dauden langileen %	% 78	% 78,56	% 79

Iturria: Neuk garatuta

hartzeko eskubidea bermatzen du, presentzia daukan herrialde guztietan. Modu honetan, langile guztien eskubideak errespetatzen eta bermatzen ditu. Honen adibide da, 2013. urtean Ferrovialen langileen % 78a hitzarmen kolektiboren batean atxikita zeudela. 2011. urtean aldiz, % 78,56a eta 2012. urtean % 79a, hau da hiru urteetan oso antzekoa (Ferrovial, 2013; Ferrovial, 2012; Ferrovial 2011).

Sindikatuak eta negoziazio kolektiboari dagokionez, greba egiteko eskubidea, negoziazio kolektiborako eskubidea, sindikatuak, etab.etan parte

Berdintasun eta diskriminazio ezari erreparatu, langile guztiek beraien karrera profesionala garatzeko aukera berdinak izan ditzaten lortu nahi du. Enpresa honetan, 2013. urtean, emakumeen zenbatekoa, % 28,2koa izan zen eta konkretuki zuzendaritza karguak zituztenak, % 14koa izan zen. Aldiz, 2012. urtean % 31koa izan zen eta % 13ak zuzendaritza karguak zituzten eta 2011. urtean % 32a emakumeak ziren eta zuzendaritza karguak

zituztenak % 24a. Datu hauek aztertuz, konturatu gaitzke zuzendaritza mailako emakumeen zenbatekoak 2011. urtetik 2012. urtera jaitsiera nabarmena izan zuela eta emakumeen zenbatekoa orokorrean ere jaitsi egin zela, baina zenbateko txikiago batean.

Bestalde, lanaren eta bizitza familiarraren arteko oreka hobetzeko hainbat proposamen egin ditu, modu honetan bere langileen bizitza kalitatea hobetzeko. Adibidez, “Plan Concilia” izeneko plana, langileen lanaren eta familiaren artean oreka bat lortzeko ahaleginak egiten diharduena (Ferrovial, 2013; Ferrovia, 2012; Ferrovia 2011).

Beste alde batetik eta aurrekoarekin lotuta, aipatzekoa da kolektibo ez faboragarriekin ere konprometituta dagoela. Adibidez, baztertze sozialetik datozen edota ezintasunen bat duten pertsonak sozialki integratzeko eta lan mundura barneratzeko ahaleginak egiten ditu. 2002. urtetik hainbat Gobernu Kanpoko Erakunderekin (GKE), gazteleraz ONG izenarekin ezagutzen direnak, eta fundazioekin lan egiten du, esate baterako, Adecco fundazioarekin, ezintasunen bat duten pertsonen kontratazioan eta barneratzean laguntzeko.

Gainera, 2013. urtean “*Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Genero*” asoziazioarekin kolaboratzen hasi zen. Honela, genero indarkeriaren biktima izandako emakumeak lan mundura barneratzeko ahaleginak eginez. Asoziazio honekin burututako kolaborazioari esker, kolektibo ez faboragarrietako 264 pertsona barneratzea lortu zuen, gehienak genero indarkeriaren biktimak izandako emakumeak izan zirelarik.

Ferrovialek umeak erabiliz egindako edozein produktu edo zerbitzu ez du erabiltzen. Ez ditu umeak bere aktibitatean barneratzen legez ezarritako adina bete arte. Gainera, bere langile eta hornitzaileei printzipio hau kontuan hartzera behartzen die. Hala ere, Ferrovialek bere inbertsio gehienak Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundearen (ELGA) barnean dauden edo diru-sarrera ertain-altuak dituzten herrialdeetan egiten ditu eta ondorioz, printzipio hau ez betetzeko probabilitatea nahiko baxua da, izan ere herrialde hauek legez giza eskubideen printzipioak errespetatzera behartuta daude.

Dimentsio sozialaren barnean, beste aspektu batean zentratzea interesgarria izan daiteke, adibidez, pertsonetan. Talentua eta konpromisoaren arteko konbinaketa Ferrovialen arrakastaren ezaugarrietako bat da, hori dela eta beraien enpresako langile guztien garapen profesionala bultzatzeak, betiere denentzako aukera berdinak eskainiz, garrantzi handia dauka.

Langileen konpromisoari dagokionez, 2013. urtean, hirugarren urtez “Top Employers” ziurtagiria lortu zuen eta honek talentua erakartzen, garatzen eta mantentzen duela bermatzen du. Hain zuzen ere, langileen % 77ak enpresa honetan lan egitera animatuko luke jendea eta hau enpresan lan giro ona dagoenaren erreferentziatzat har dezakegu. Bestalde, 2013. urtean 15.057 kontratu sinatu zituen eta horietatik % 34a emakumeak izan ziren eta % 66a gizonezkoak.

Langileen talentuari erreparatuz, Ferrovial potentzial handiko langileen bilaketan dihardu, modu honetan garatzeko aukera berriak eskainiz, besteak beste, prestakuntzaren, mugikortasunaren, mentoring-aren, etab.en bitartez. Gainera, enpresak, talentua identifikatzeko programak burutzen ditu, talentu eta potentzial handiko pertsonak identifikatu eta hauen garapena bultzatzeko, modu honetan etorkizunean egon daitezkeen negozio erronkei aurre egiteko gai izango diren langileak prestatzeko (Ferrovial, 2013).

4. Taula: Langileak

	2013	2012	2011
Langile kopurua	66.088	55.159	68.008
Denbora partzalean lan egiten duten langileen %	% 16	% 17	% 16
Kontratu mugagabeak dituzten langileen %	% 82	% 79	% 78
Atzerrian lan egiten duten langileen %	% 45	% 38	% 48

Iturria: Neuk garatuta

2011. urtean Ferrovial enpresa 68.008 pertsonak eta 2012. urtean 55.159 pertsonak osatzen zuten, hau da langile kopurua zertxobait murriztu zen. Hala ere, taulan ikus dezakegunez, 2013. urtean zenbateko honek berriz ere gora egin zuen. Bestalde, 2011. urtean langileen % 16ak eta 2012. urtean % 17ak denbora partzalean egiten zuten lan eta kontratu mugagabeei erreparatuz, 2011. urtean % 78ak eta 2012. urtean % 79ak zituzten era honetako kontratuak, hau da urte batetik bestera ez zen aldaketa esanguratsurik egon. 2013. urtean Ferrovial 66.088 pertsonak osatzen zuten eta langileen % 16ak denbora partzalean egiten zuten lan eta % 82ak kontratu mugagabeak zituzten.

Gainera, atzerrian lan egiten duten langileen zenbatekoa % 10 murriztu zen 2012. urtean eta 2013. urtean zertxobait igo zen berriz ere. Konkretuki, 2011, 2012 eta 2013 urteetan ondorengo bilakaera izan zuen: % 48, % 38 eta % 45a (Ferrovial, 2012; Ferrovial, 2013).

5. Taula: Batez besteko adina eta antzinasuna

	2013
Batez besteko adina (urteak)	43,18
Antzinasuna (urteak)	8,89

Iturria: Neuk garatuta

Batez besteko hauek konstante mantendu ziren aurreko urteekiko (Ferrovial, 2013).

Bestalde, 2013. urtean Ferrovialen lan egiten zuten langileen batez besteko adina 43,18 urtekoa zen eta antzinasuna 8,89 urtekoa.

6. Taula: 2013. urtean, aktibitatearen banaketa herrialdearen arabera

	2013
Espainia	% 55
Erresuma Batua	% 28
Polonia	% 6
Ipar Amerika	% 4
Hego Amerika	% 2
Gainerakoa	% 4

Iturria: Neuk garatuta

Konkretuki, Espainian bere aktibitatearen % 55a burutzen zuen, Erresuma Batuan % 28a, Polonian % 6a, Ipar Amerikan % 4a, Hego Amerikan % 2a eta gainerako herrialdeetan % 4a. Ondorioz, 2013. urtean bere aktibitatearen % 45a kanpoan burutzen zuela esan dezakegu (Ferrovial, 2013).

Langileei eskaintzen zaizkien aukerei dagokienez, enpresa honek bai emakume zein gizonek aukera berdinak izan ditzaten lan egiten du, hauen meritua eta ahaleginak kontuan hartuz. Esan dezakegu, berdintasunaren alde egiten duen enpresa dela eta horren adibide, Berdintasun bereizgarria lortu zuela da, 2016. urterarte indarrean dagoena. Gainera, Berdintasun plana aurrera eramaten du enpresak eta burututako ekintza ezberdinen artean, amatasun baja estatu espainiarreko legeak ezartzen duenarekiko bi aste luzatu ditu, ordutegi malgutasuna, etab., daude.

Ferrovialek Osasun, Zerbitzu Sozial eta Berdintasun Ministerioarekin kolaborazio akordio bat sinatu zuen eta 2017rako hainbat konpromiso martxan jarri beharko ditu, erantzukizun handiko lanpostuetan genero berdintasuna lortzeko eta bien arteko aldeak ahalik eta txikiak izan daitezen lortzen saiatzeko.

2014. urteari begira hurrengo helburuak proposatu zituen enpresa honek. Adibidez, lan poltsa internazionala, mentoring prozesua martxan jartzea enpresaren maila guztietan eta pertsonak, prestakuntza, lan arriskuen prebentzioa eta ordainsariak gestionatzeko aginte-mahai globala martxan jartzea.

Azkenik, langileen osasun eta segurtasunari dagokionez, hauen etengabeko hobekuntza lortzeko ahaleginak egiten ditu, horretarako, sistema efikazak ezarriz. 2014. urtean OHSAS "Occupational Health and Safety Assessment Series", euskaraz, "Laneko Segurtasun eta Osasun gestio sistemak", ziurtagiri gehiago lortzeko eta segurtasun barne ikuskaritza gehiago burutzeko helburua ezarri zuen. Gainera, 2013. urtean eremu honetan

lortutako marken artean, Heathrow-ko T2an burututako obran 5.000h baino gehiago eta Chile-ko CODELCO proiektuan milioi bat orduz lan egin zuten inolako istripurik izan gabe (Ferrovia, 2013).

7.2. BANKU POPULARRAREN DIMENTSIO EKONOMIKOA

Banku Popularra, 1926. urtean sortutako bankua da, produktu eta zerbitzu finantzarioen hornitzaile bezala aritzen dena. Bere negozioa nagusiki, txikizkarien merkatuan zentratzen da, honen barnean banka komertziala eta enpresen banka daudelarik. Merkatu nazional zein internazionalen presentzia daukan bankua da eta guztira 17.000 langile inguru ditu, merkatu nazionalen 2.000 sukurtsal baino gehiago eta internazionalen 200 inguru dituelarik.

Global Compact-aren eta bankuen arteko lotura aztertuz, Global Compact-ean barneratzen lehenengoak Santander eta BBVA bankuak izan ziren, 2002. urtean barneratu zirelarik. Aldiz, Caixabank, 2012. urtean eta Bankia 2013. urtean barneratu ziren, azken hau barneratutako azken bankua izan zelarik. Ondorioz, Banku Popularra tartean dagoela ikusi dezakegu, 2009. urteko azaroaren 16an barneratu baitzen.

Honekin jarraituz, dimentsio ekonomikoa aztertzea interesgarria izan daiteke eta honen barruan zer egiten duen ikustea.

Bezeroek garrantzi handia daukate Banku Popularraren aktibitatean, hauek bi motatakoak izan daitezkeelarik; partikularrak edo enpresak, eta hauen beharrianak asetzeko kalitate handiko zerbitzuak eskaintzen ditu. Bestalde, estrategia komertzialari eta bezeroen gestio integralari esker, bezeroen beharrianak zeintzuk diren hobeto ezagutzea lortu du eta gainera estrategia hobeak garatzea ahalbidetu dio (Banco Popular, 2014).

2014. urtean, Citibank negozioa eskuratu zuen, hau txikizkarien eta txartelen negozio bat izanik. Eskuraketa honen ostean, bezero kopurua 5,5 milioikoa izatera pasatu zen, honen barne pertsona fisiko zein juridikoak sartzen zirelarik. Zifra hau, 2013. urtekoa baino baxuagoa izan zen, urte honetako zifra 7,1 milioikoa izan zelarik, hau da, 1,6 milioi bezeroetan murriztu zen eta batez ere, taldean 2014. urtean egondako egiturazko hainbat aldaketengatik izan zen, izan ere, zenbateko honen barnean ez dira Targobank-eko bezero eskusiboak ezta bancopopular-e barnean daudenak kontuan hartu.

Partikularrei, familiei eta kolektiboen zerbitzuei dagokienez, honen barne 2014. urtean ia 5 milioi bezero zituen, 2013. urtean baino gutxiago, urte honetan 6 milioi bezero inguru izan zituelarik. Bestetik, pertsonalizatutako arreta eredu bat sortu zuen, bezeroekin modu pertsonal eta zuzenago batean aritzea eta hauek hobeto ezagutzea ahalbidetu diona (Banco Popular, 2013; Banco Popular, 2014).

7. Taula: Pertsona fisiko eta juridiko kopurua

	Pertsona fisikoak	Pertsona juridikoak
2012	% 85	% 15
2013	% 83	% 17
2014	% 83	% 17

Iturria: Neuk garatuta

Kanal anitzeko banka honetan, pertsona fisikoak nagusi dira, 2012. urtean % 85a izanik eta 2013. eta 2014. urteetan, % 83a. Pertsona juridikoen zenbatekoa aldiz txikiagoa da, 2012. urtean % 15a eta 2013. eta 2014. urteetan % 17a. Gainera, enpresak bere jardura internet bidez sakabanatu du. Hau horrela izanik, bezeroek nahi duten momentuan internet edota mugikorraren bidez kontsultatu ditzakete burutzen dituzten eragiketak.

Kalitatea eta asetasun maila ahalik eta altuena izatea lortu nahi du. Hori lortzen saiatzeko ahaleginak egiten ditu eta adibidez, Asociación Española de Calidad-en (AEC) barnean dago, kalitatea eta garapen jasangarria bilatzeari bideratuta dagoena, esperientzia ezberdinak elkartrukatuz.

Banku Popularrak, bere aktibitatea aurrera eramateko erabiltzen duen ingurunea, errespetatzen eta arduratsua den portaera batekin egiten du, enpresen gizarte erantzukizuna aurrera eramateko negozio eredu berriak garatuz eta interes-taldeen itxaropenak asetzen saiatuz.

Interesgarria izan daiteke esatea, landa guneen garapen ekonomiko zein sozialak garrantzi handia daukala, izan ere eremu honek ekonomikoki aurrera egiteko traba handiak topatu izan ditu urte askotan zehar. Azkenaldian, nekazaritza eta abeltzaintza eta nekazaritzako elikagaien sektoreek garrantzi handia hartu dute Banku Popularrarentzat eta bi sektore hauek, 2014. urtean 3.800 milioi €-rekin finantzatu zituen (Banco Popular, 2014).

Gainera, 2013. eta 2014. urteetan irizpide sozial eta ingurumenekoak jarraitzen zituzten hainbat inbertsio fondo kudeatu zituen. Adibidez, Fonemporium, inbertsio mistoko fondo bat da eta urtero fondo honen ondarearen % 0,15a ekintza sozialetara bideratzen du, ONCE fundazioaren, Bartzelonako Cáritas Diocesanas-en eta Solidaridad de la Compañía

de María fundazio internazionalaren artean banatuz, proportzio berdinean. Beste adibide bat, PBP BIOGEN, FI da, hau beste fondo solidario bat da eta bere komisioren zati bat, Investigacion Médica Privada fundazioari bideratzen dio, ikerketa proiektuak garatu ditzan (Banco Popular, 2013; Banco Popular, 2014).

Banku honek, mozkin ekonomikoak sortzeaz gain, ingurumen mailan eta maila sozialean arduratsuak diren hainbat produktu eta zerbitzu eskaintzen dizkie bere bezeroei. Aurretik aipatutako PBP BIOGEN, FI eta Fonemporium horietako batzuk dira. Huetaz aparte beste hainbat ere badaude, esate baterako ingurumen osagaia duten proiektuen finantzazioa eta bikaintasun akademikoaren kreditu programak. Gainera, Citibank txikizkarien negozioaren integrazioa dela eta, bancopopular-e-ren bulegoetan Pioneer Funds-Global Ecology inbertsio fondoa ere eskaintzen da eta ingurumen garbi eta osasungarri baten alde egiten duten produktuak eskaintzen dituzten enpresetan inbertitzen du, 2014. urtean 1.067 milioi €-ko ondare bat lortu zuelarik (Banco Popular, 2014).

Nazioarte mailako hainbat bankuekin akordioak ere baditu, besteak beste 2013. urtean eta 2014. urtean, Asiako Garapen Bankuarekin, Europako Berreraikitze eta Garapen Bankuarekin eta Nazioarteko Korporazio Finantzarioarekin Munduko Bankuaren mendekoa dena. Akordio hauen bitartez, garapen bideko herrialdeetan kanpo merkataritza sustatzen ahalegintzen da. Gainera, enpresa espainiarrei kanpora irteten lagundu nahi die, oso banku sistema egonkorrak ez dituzten herrialdeetara eta zeintzuekin merkataritza harreman oso mugatuak dituzten (Banco Popular, 2014; Banco Popular, 2013).

8. Taula: Ingurumenean inpaktu positiboa duten proiektuetan egindako inbertsioak

	milioi €
2012	926
2013	799,6
2014	849,5

Iturria: Neuk garatuta

Bestetik, 2014. urtean, ingurumenean inpaktu positiboa duten proiektuak finantzatu zituen, guztira 849,5 milioi € inguru inbertituz, aurreko urtean baino 50 milioi gehiago. Konkrétuki, 2013. urtean 799,6 milioi € eta 2012. urtean aldiz, 926 milioi € inbertitu zituen, 3 urte hauetatik gehien inbertitutako urtea 2012a izanik.

2013. urtean finantzaturako proiektuen artean eguzki energia, energia eolikoa eta biomasako proiektuak zeuden beste hainbaten artean, gehienbat energia eolikoko proiektuak finantzatu zirelarik, 21 proiektu hain zuzen ere. 2014. urtean aldiz, finantzaturako proiektuen artean, eguzki energia, energia eolikoa, energia fotovoltaikoa, biomasa, azpiegiturak, birziklatzea eta hondakinekin erlazionaturako proiektuak egon ziren, proiektu

gehienak eguzki energiarekin, 17 proiektu konkretuki eta energia eolikoarekin, 15 proiektu, lotuta egon zirelarik (Banco Popular, 2012; Banco Popular, 2013; Banco Popular, 2014).

Giza eskubideei dagokienez, bere aktibitatean giza eskubideak errespetatzen ditu bere produktu eta zerbitzu guztietan eta ez du hauek errespetatzen ez dituzten herrialdeetan jarduerarik burutzen. Ez hori bakarrik, 2014. urtean, ez zen bortxatua edo baimendu gabea den lanaren eragitetarik hauteman. Gainera, Afrikan eta Latinoamerikan gosea eta pobrezia murrizteko hainbat proiektutan ere parte hartu zuen, mikrokredituen programa baten bitartez. Mikrokreditu hauen adibide bat, Paraguay-en, Guatemalan eta Kongoko Errepublika Demokratikoan, baztertze sozialean dauden pertsonak lan mundura barneratzeko ahaleginak egin ditu, mikrokredituen bidez. Azkenik aipagarri izan daiteke esatea, 2013. urtean, 130.200 € enpresari txikiei bideratu zizkiela, batez ere Guatemala eta Paraguay-eko emakumeei (Banco Popular, 2014).

Dimentsio sozial honen barnean, Banku Popularrak 2005. urtean sortutako "Plan Concilia" daukagu. Hau, lan mundua eta bizitza pertsonalaren arteko oreka bat bilatzeari bideratutako plana da eta enpresak daukan Berdintasun Planaren barne dago. Honi esker, langileek libreki kontziliazio neurri bat eska dezakete, 32 neurri ezberdinen artean aukeratuz.

9. Taula: "Plan Concilia"

"Plan Concilia"	Milioi €	Bideratutako eskakizunak
2014	3,3	5.614
2013	3,2	4.792

Iturria: Neuk garatuta

Plan honek 2014. urtean 3,3 milioi € suposatu zituen eta 2013. urtean 3,2 milioi €. Gainera, lberdrolak 2014. urtean 5.614 eta

2013. urtean 4.792 eskakizun bideratu zituen. Eskatutako neurri ohikoenen artean, haurtzaindegietarako txekeak, fideltasunagatik egun libreak eta ordaindutako amatasun bajagatik aste gehiago izatea zeuden (Banco Popular, 2013; Banco Popular, 2014).

Soldatei dagokienez, hauek berdinak dira guztientzako eta ez du inolako diskriminaziorik egiten arraza edo sexuarengatik. Esate baterako, 2012. urtean, sartu berria den langile baten hileroko soldata, 1.899,88 € gordinekoa izan zen eta 2014. urtean aldiz, zenbateko hau 1.366,16 €-koa (Banco Popular, 2012; Banco Popular, 2014).

10. Taula: Gizon eta emakume kopurua

	Gizonak	Emakumeak
2012	9.343	5.191
2013	8.915	5.144
2014	8.698	5.186

Iturria: Neuk garatuta

Banku honetan, Espainian lan egiten duten emakume eta gizon kopuruari dagokionez, gizonen zenbatekoa altuagoa izaten jarraitzen du. 2014. urtean 5.186 emakumek eta 8.698 gizonek egiten zuten lan bertan. 2013. urtean, 5.144 emakumek eta 8.915 gizonek eta 2012. urtean 5.191 emakumek eta 9.343 gizonek (Banco Popular, 2014).

7.3. IBERDROLA ENPRESAREN INGURUMEN DIMENTSIOA

Hidroeléctrica Ibérica 1901. urtean sortu zen eta 1944tik Iberdueron barneratuta egon zen. Beranduago, 1907. urtean, Hidroeléctrica Española sortu zen eta azkenik, 1991an gaur egungo Iberdrola sortu zen fusio baten ondorioz. Enpresa honek, azken urteetan izugarritzko bilakaera izan du eta aurrerapen handiak egin ditu. Honi esker, mundu mailan lider izatera heldu da energia eolikoari dagokionez. Gainera, mundu mailako energia enpresa handienetariko bat da, Espainian lehen postuan egotera iritsiz. Honetaz gain, ingurumenarekiko ahalik eta errespetu handiena erakusten duten energia iturriak eskaintzen saiatzen da (Iberdrola, 2015 a).

“Iberdrola hirugarren aldiz, gobernu korporatiboaren praktikarik onenak garatzen dituen konpainia espainiarrik onena aukeratua izan da, World Finance argitalpenaren arabera, aurten Corporate Governance Awards-en 9. edizioa ospatuko duena”.

Iberdrola, pertsona eta kultura ezberdinak enpresan barneratzen saiatzen da, interes-talde guztientzako mozkin ekonomikoak sortuz. Bestalde, epe luzeari begiratzen dio eta gardentasunean oinarritutako negozio eredua burutzen du (Iberdrola, 2015 b).

Iberdrola enpresaren kasuan, ingurumen dimentsioari buruzko analisi txiki bat egitea interesgarria izan daiteke. Hain zuzen ere, energia elektrikoaren ekoizpenak eta banaketak ingurumenean eragiten duten aktibitateak dira, besteak beste, kliman, ozono geruzan, isurketetan, emisioetan, baliabide naturalen kontsumoan, etab.etan, eraginez. Esan beharra dago, eragin hauek murrizteko, emisio gutxiago sortzen dituen energia sortzen saiatzen dela, hondakinen kudeaketa egokia eginez, uraren erabilpen egokia eginez, etab.

Ingurumen gestioari dagokionez, 2013. urtean, 4 politika korporatibo eramaten zituen aurrera: jasangarritasuna politika, ingurumen politika, klima-aldaketaren aurkako politika eta biodibertsitate politika. 2013. urtean, jasangarritasun politika gehitu zuelarik.

“Iberdrolak bere ingurumen dimentsioa “Ingurumen gestio eredua” aurrera eramanez burutzen du, bere helburua negozio bakoitzean ingurumen gestio sistema ezberdinen koordinazioa ahalbidetzen duen testuinguru komun bat sortzea delarik” (Iberdrola, 2013).

Ziurtagiriei erreferentzia eginez, aipagarria izan daiteke esatea, 2013. urtean urteroko ziurtagiri guztiak berritu zituela. Berritutako ziurtagiri horien artean, berotegi efektua eragiten duten emisioen inbentario ziurtagiria eta ingurumen gestio sistema globalaren ziurtagiriaren jarraipenaren lehengo ikuskaritza zeuden.

Materialei dagokienez, elektrizitatea sortzeko, erregai ezberdinen, hala nola ikatza eta gas naturala, produktu kimikoen, olioien, etab.en kontsumoak garrantzi handia daukate. Iberdrola, ahalik eta emisio gutxien sortzen dituzten teknologiak erabiltzen saiatzen da eta honi esker, erregaien, energiaren eta uraren kontsumo ratioak murriztea lortu du.

Iberdrolak energia sortzeko batez ere erabiltzen dituen oinarrizko materialen artean, besteak beste: ikatza, fuel-olioa, gas naturala, gasolioa eta uranioa daude. Aipatutako materialen artean, gas naturala da, Iberdrolak gehien erabiltzen duen materiala, uraneoak, ikatzak eta fuel-olioak jarraitzen diotelarik.

11. Taula: Oinarrizko materialak

	2013	2012	2011
Carbón (t)	5.504.487	6.400.770	5.565.040
Fuel (t)	35.188	39.743	8.994
Gas Natural (Nm ³)	8.504.282.590	9.844.037.449	11.938.809.556
Gasóleo (m ³)	15.221	11.500	7.461
Uranio (Tep)	6.239.144	7.024.485	6.793.688
Biomasa y CDR ¹⁰ (t)	2.134	37.650	62.622

Iturria: Iberdrola, 2013

Ikatzari dagokionez, Iberdrolak 2011. urtean, 5.565.040 tona erabili zituen, 2012. urtean 6.400.770 tona, hau da erabilitako zenbatekoa handitu egin zen eta 2013. urtean, berriz ere behera egin zuen erabilitako zenbatekoa, 5.504.487 tonatakoa izatera pasatu zelarik. Bestalde, fuel-olioari erreparatuz ikus dezakegu, erabilitako zenbatekoak hazkuntza handia izan zuela, 2011, 2012 urteen bitartean, 8.994 tonatik, 39.743 tonatara igaroz eta 2013. urtean antzera mantendu zen, jaitsiera bat izan zuen arren eta 35.188 tonakoa izatera igaro zen. Halaber, gas naturalaren kasuan, urtez urte erabilitako kopurua jaitsi egin zen,

2011, 2012 eta 2013 urteetan, honako bilakaera hau izan zuelarik; 11.938.809.556 nanometro kubo (Nm^3), 9.844.037.449 Nm^3 eta 8.504.282.590 Nm^3 . Uraneoari dagokionez, asko erabiltzen duen materiala da ere eta 2011. urtetik 2012. urtera erabilitako kopurua handitu zuen arren, 2013. urtean berriz ere beherantz egin zuen, 6.793.688 Tep-etik, 7.024.485 Tep-era eta azkenik, 2013. urtean 6.239.144 Tep-ra igaro zelarik.

Produktu kimikoen kudeaketa, ingurumena ahalik eta gutxien kaltetuz egiten ahalegintzen da. Adibidez, Policlorobifenilos-ak (PCBs), aurreko mendean ekipo elektrikoek ekoizleek merkaturatutako sustantziak dira eta batez ere transformadoreetan eta kondentsadoreetan erabiliak dira. Sustantzia hau isolatzaile dielektriko bezala oso ona den arren oso kutsakorra da eta gaur egun oso presentzia txikia daukate Iberdrolaren aktibitateetan. Besteak beste, 2013. urtean Brasileko instalazioetan zeuden eta Espainian eta Estatu Batuetan hauen presentzia ia nulua zen. Bestalde, ozono geruza kaltetzen duten material edo produktuei dagokienez, hauen erabilera nahiko mugatua dago 2010. urtetik eta Iberdrola bere instalazioetatik hauek eliminatzen ari da.

Energiaren eremuan gehiago zentratuz, energia kate osoan eragiten du Iberdrolak. Adibidez, ekoizpenean efizientzia bilatzen du, horretarako, teknologia eta ekipo aurreratuak erabiliz. Bestalde, garraio eta banaketa efizientzia lortzen saiatzen da. Azken hau lortzeko, esfortzu eta inbertsio handiak egiten ditu sare elektrikoek galerak murrizteko eta amaierako erabileran efizientzia lortzeko, erabilera arrazional baten bidez.

Iberdrolak ekoefizientziaren alde egiten du eta energiaren erabilera arduratsu bat sustatu nahi du, energia iturri berriztagarrien erabilpenaren bidez. Horretarako, ingurumenarekiko errespetua daukaten, efizienteak diren eta energia aurrezteak dakarten hainbat produktu eta zerbitzu merkaturatzen ditu. Adibidez, 2013. urtean produktu eta zerbitzu berdeei esker lortutako aurrezki energetikoa 381.470 gigajoulekoa (GJ) izan zen. 2012. urtean aldiz, 277.940 GJ-koa eta 2011. urtean, 122.054 GJ-koa. Ikus dezakegunez, kopurua urtez urte handitzen joan da.

Efizientzia ekonomikoa bultzatzeko, hainbat merkataritza kanpaina egiten ditu eta kontsumitzaileen asoziazioekin, enprekin eta administrazio publikoekin kolaboratzen du. Ez hori bakarrik, bezeroei zuzendutako hainbat ekintza ere burutzen ditu, besteak beste, hornitzaileei ingurumen legedia betetzea eskatzen die, hondakin eta bezero propioen gestioa eta faktura elektronikoaren erabilera bultzatzen du, modu honetan ingurumenaren babesaren alde eginez. Beste alde batetik, esan beharra dago, 2013. urtean mugikortasun

elektriko kontzeptuan lan egiten jarraitu zuela. Honen inguruan, honako hauek nabarmendu ditzakegu: auto ekoizleekin aliantza eta akordioak (Peugeot, BMW, Seat,...) eta Iberdrolaren *Recarga verde* soluzioaren jaurtiketa.

Urari dagokionez, batez ere zentral termikoen hozte sistemetan eta beste prozesu batzuetan erabiltzen da. Eskuratutako ur honen zati txiki bat, prozesuak berak kontsumitzen du eta gainerakoa ingurune naturalera bueltatzen da, betiere ingurune honetara bueltatzeko beharrezkoak diren tratamenduak jaso ostean. Bestalde, instalazioetan ahalik eta ur gutxien gastatzeko sentsibilizazio kanpainak burutzen eta sistema efizienteak ezartzen ditu. Adibidez, zelula fotoelektrikoak dituzten iturriak ezartzen ditu. Honetaz gain, azkenaldian energia berriztagarri edota beste teknologia berriago batzuegatik ordezkatuak izan diren teknologiak (ikatz eta fuel-a erabiltzen zutenak), ur kontsumoa txikitzea ekarri dute.

Bulego eta instalazioetan kontsumitutako ur kantitatea handitu egin zen 2011. urtetik 2013. urtera. 367.552 m³-tik, 431.563 m³-ra igaroz, 2011. urtetik 2012. urtera eta azkenik, 2013. urtean 445.022 m³-ra igaroz. Uraren kontsumoa handitu egin zen 2013. urtean, batez ere, Espainian eta Estatu Batuetan.

Aipatzekoa da, 2013. urtean baliabide hibridoek eragiten dieten egoerarik ez zela identifikatu, ura eskuratzeari dagokionez gehiena ur gez edo gazidun masa handiak dauden lekuetatik eskuratua izan zen eta ez - babestutako lekuetatik -. Konkreteki 2013. urtean eskuratutako uraren % 78,6a itsasoko ura izan zen.

Biodibertsitateari dagokionez, Iberdrolak ura, erregai-fosilak, haizea, eguzki energia, eta beste hainbat baliabide natural erabiltzen ditu energia elektrikoa lortzeko eta gero hau banatu eta merkaturatu egiten du. Helburua, aktibitatea eta proiektuak modu jasangarri batean ezartzea eta garatzea da. Iberdrola bere jarduera burutzerakoan ekosistema, paisaia eta espezie ugariarekin harremanetan dago, batez ere eraikitze fasean, adibidez, makinaria sartzekoan, gizakien presentzia denbora luzean, paisaiak aldatzerakoan, etab., ematen dira. Bestetik, ustiapen fasean ere ematen da elkar eragin hori, adibidez, emisioak, animalien hilkortasuna elektrokuzioengatik, ibaien norabidea aldatzean, etab.

Biodibertsitatearekin erlazionatutako aspektuetako batzuk, ingurune naturalaren babesa, kontserbazioa eta erabilpen jasangarria, informazioaren kanpo eta barne komunikazioa, interes-taldeekin harremana, etab., dira. Gainera, hainbat ekintza eramaten ditu aurrera bere instalazioek kaltetu dituzten eremuak berritzeko eta kalteak ekiditeko.

Emisioei dagokionez, zentral termikoetan egiten dituen errekuntzak, berotegi efektuko gasen artean CO2a sortzen du nagusiki. Hurrengo urteetarako, Iberdrolak, ekoiztutako KWh bakoitzeko CO2 gutxien sortzen duten enpresen artean egoten jarraitu nahi du, hau da, Europako enpresa handienek sortutako kopuruarekin alderatuz CO2 gutxien sortzen dutenen artean egon nahi du. Hau horrela izanik, beraien estrategia hurrengo urteetan berotegi efektuko gasen kopurua murriztera bideratuta dago. Honetaz gain, energia berriztagarriak erabiliz, energia elektrikoa sortu nahi du. Gainera, 2007. urtetik 2020. urtera sortutako KWh bakoitzeko % 30eko murrizketa lortu nahi du bere emisioen intentsitatean. Ez hori bakarrik, aurretik esan bezala gero eta teknologia efizienteagoak barneratzen jarraitu nahi du eta karbonoa hainbeste erabiltzen ez dutenak.

2013. urtean, CO2en emisioak ekoizpen instalazioetan jaitsiera nabarmen bat izan zuen ekoizpen hidraulikoaren igoerak eraginda. 2011. urtean emisio hauek 35.970.206 tonatakoak izan ziren, 2012. urtean 35.537.508 tonatakoak eta 2013. urtean 31.768.770 tonatakoak. Ikus dezakegunez, urtez urte zenbateko hauek jaitsi egin dira.

“2013. urtean CO2 emisioen intentsitatean, nazioarte zein nazio mailako enpresa energetikoen artean baxuenetarikoa izaten jarraitu zuen. Iberdrolaren emisioen intentsitate baxu hau bere ekoizpen mix-ak justifikatzen du, emisio libreen ekoizpen portzentajearen hazkuntza batekin, % 52tik 2012. urtean % 55era 2013. urtean”.

Azkenik, interesgarria da esatea Iberdrolak 1.015.746 milioi € inbertitu zituela ingurumen inbertsioetan, 2013. urtean. Zenbateko hau 2012. urtean, 1.062.346 milioi €koa izan zen eta 2011. urtean 1.297.576 milioi €koa.

12. Taula: Ingurumen gastuak (milaka €-tan)

	2013	2012	2011
Tratamiento de emisiones	177.332	30.048	842
Tratamiento de residuos	171.175	183.101	4.983
Remediación impacto ambiental	30.652	126.605	26.611
Prevención ambiental	235.208	268.334	156.813
Gestión ambiental	72.050	115.171	72.023
Total	686.416	723.260	261.273

Iturria: Iberdrola, 2013

Bestetik, ingurumen gastuei dagokionez 2011. urtean, 261.273 mila €koak izan ziren, 2012. urtean 723.260 mila €koak eta 2013. urtean 686.416 mila €koak. 2011tik 2012ra gastu

hauek izugarri handitu ziren, batez ere hondakinen tratamenduetan, ingurumen prebentzioan eta ingurumen inpaktuaren konponketan izandako gastuak izugarri handitu zirelako. 2013. urtean aldiz, ingurumen gastuen zenbateko hau zertxobait murriztu zen. Hala ere, esan beharra dago emisioen tratamenduan izandako gastuak nabarmenki handitu zirela 2012. urtetik 2013. urtera, 30.048 mila €tik 177.332 mila €ra pasatuz.

13. Taula: Jasotako isunak, ingurumenarekin erlazionatutakoak

	2013	2012	2011
Multas impuestas (€)	119.385	4.999.137	143.505

Iturria: Iberdrola, 2013

Ingurumenarekin zerikusia duten isunei erreparatuz, guztira 119.385 € ordaindu behar izan zituen 2013. urtean. Horietatik, 89.375 € Espainian izan ziren, 414 € Estatu Batuetan, 27.818 € Brasilen eta 1.777 € gainerako herrialdeetan. Isunen zenbateko hau izugarri murriztu zen 2012. urtetik 2013. urtera, hain zuzen ere 4.999.137 €tik 119.385 €ra murriztu zelarik. Modu honetan 2011. urtean izandako zifrara hurbilduz, 143.505 €. Ikus dezakegunez, 3 urte hauetatik 2013. urtean izan zuen zifrarik baxuena.

Beste gauza aipagarri bat, 2013. urtean hornitzaileei burututako erosketetatik, % 75ak ingurumen gestio sistema ziurtatu bat zeukatela da, hornidura hornitzaileei dagokienez eta % 67a erregai hornitzaileei dagokienez. Gainera ingurumenean eragin negatiboa izan duen hornitzaileirik ez zen identifikatu (Iberdrola, 2013; Iberdrola 2012).

7.4. PARADISU FISKALAK

Enpresa espainiarrek, enpresen gizarte erantzukizunaren eremuan aurrerapen eta esfortzu handiak egin dituzte. Egia da, honen alde egiten ari direla, baina egia da ere kasu askotan ez dutela eskaini beharko luketen informazio guztia eskaintzen eta honek egoera hain ideala ez dela erakusten digu. Honen adibide, Ibex 35eko enpresek paradisu fiskaletan dituzten inbertsioei buruz oso informazio gutxi edota ezer ematen dutela da.

2012. urtean enpresen gizarte erantzukizunaren behatokiak aurkeztutako txostenean, analizatutako enpresen artean, batek ere ez zuen azaltzen herrialde ezberdinetan jasotzen zituen subentzioak edota zergen ordainketa nola burutzen zuen garatzen (El PAÍS, 2012). Enpresen Gizarte Erantzukizunaren behatokiak egindako txostena

ikusita, *“aipagarria da, sozietate hauek jarduten diren aktibitateak ez daudela ondasunen ekoizpenarekin edota zerbitzuen prestazioekin erlazionatuta, baizik eta kartera edo holding sozietateen aktibitate finantzarioekin, besteak beste”* (Lara, 2013).

Gaur egun, Ibex 35ean kotizatzen duten 35 enpresetatik, 34-k paradisu fiskaletan presentzia daukate, Indra, paradisu fiskaletan presentziarik ez daukan enpresa bakarra izanik. Hain zuzen ere, 2014. urtean enpresa espainiarrek, % 205 batean handitu zuten beraien presentzia paradisu fiskal hauetan. Honetaz gain, Intermón Oxfam-ek egindako txostenean ondorioztatu zuten, 2012. urtetik 2013. urtera Ibex 35eko enpresek % 44 batean handitu zutela beraien presentzia. Hain zuzen ere, 561 filial izatetik 810 filial izatera pasatu ziren. Gainera, aipatzekoa da, gustukoen dituzten paradisu fiskalen artean honako hauek daudela; Delaware, Herbehereak, Luxemburgo eta Kaiman irlak (Semitiel, 2015).

Delaware-ko Wilmingtoneko 1209 de Orange kalean, 285.000 enpresa daude eta 134 firma, azken hauetatik 39, Iberdrolarenak direlarik. Hain zuzen, Delaware Ibex-eko enpresek gustukoen duten lekuetariko bat da. Gainera, aipagarria den gauzetariko bat, 2013. urtean paradisu fiskaletan presentzia gehien izan zuten enpresen artean, Iberdrola dagoela, nahiz eta 2013. urteko jasangarritasun txostenean, ezer ez aipatu (Medina, 2015).

Bankuei dagokienez, gure inguruneko entitate finantzario askok paradisu fiskaletan inbertsioak dituzte. Konkretuki 2013. urtean, BBVA-ak 23 sozietate, Sabadell Bankuak 13, Banku Popularrak 6, Santander Bankuak 34, etab., zituzten (Romero, 2013).

Ferrovial enpresa ere ez da honetatik kanpo gelditzen, izan ere, hainbat lekutan ageri den bezala, paradisu fiskaletan hainbat inbertsio ditu. Ogasunak 2012. urtean espediente bat ireki zion del Pino familiari, izan ere Espainiatik dirua ateratzen ahalegindu ziren, dibidenduengatik zergak ordaintzea ekiditeko. Honen ondorioz, Ferrovialen jabeak, Rafael del Pino-k ogasunari 200 milioi € ordaindu behar izan zizkion, izan ere hainbat urtetan ez omen zituen zergak ordaindu. Hain zuzen ere, taldearen dibidenduak Herbeheretako sozietateetara bideratu zituzten (eldiario, 2013).

Iberdrolari erreparatuz, paradisu fiskal izenekoetan errotutako sozietateetan zeharkako partaidetzak ditu. Besteak beste, Kaiman irlatan, Man irlan eta Zipreko errepublikan. Sozietate hauen izenak, Damhead Creek Finance Limited, ScottishPower Insurance Limited eta Rokas Aeoliki Cyprus Limited dira, hurrenez hurren. Rokas Aeoliki Cyprus Limited filialean hain zuzen ere, Iberdrolak kapital sozialaren % 75eko partaidetza dauka C. Rokas S.A.-ren bitartez (Iberdrola, 2012; Iberdrola 2013).

8. ONDORIOAK

Ondorio bezala, lanean zehar aipagarriak izan diren elementu batzuk azpimarratu ditzakegu. Lehenengo eta behin, enpresen gizarte erantzukizunak gure inguruneko aspektu guztietan daukan garrantzia handia dela esatea garrantzitsua da eta enpresek honen alde egin behar dutela. Goi-karguak dituztenek hau aurrera eramateko apustua egin behar duten arren, pertsona guztioi dagokigu honen inguruan zerbait egitea. Gainera, enpresen gizarte erantzukizuna lehiakideengandik ezberdintzeko modu bat den arren, krisi garaian gai honen inguruan hautemandako garrantzia zertxobait murriztu da, beharbada egoera ekonomikoa dela eta beste aspektu batzuei lehentasuna eman dietelako.

Global Compact-ari dagokionez, Espainian duen ezarpen mailari buruz, hau da, Global Compact-ean dauden Ibx 35eko enpresa kopurua nahiko esanguratsua dela esan dezakegu, izan ere, ia enpresa guztiak Nazio Batuetako Munduko Hitzarmen honen barnean daude. Ikusi dugun bezala, Espainiak lidergoa du eremu honetan, enpresa askok Global Compact-a aplikatzen eta praktikara eramaten dutelarik. Honen arrazoietako bat, enpresa Espainiarrek, enpresen gizarte erantzukizuna eta garapen jasangarria, besteengandik ezberdintzeko modu bezala ikusten dutela izan daiteke.

Honetaz gain, proposatzen dituzten printzipioak praktikara eramango balituzte eta hauetan hobekuntzak egiten saiatuko balira, onura eta ondorio positibo ugari lortuko genituzke guztiok. Esate baterako, umeek lan egiten hasi ahal izateko izan beharreko adina edota baldintzak errespetatzen badira, hauek bizitza hobe eta kalitate handiagoko bat izateko aukera izango dute. Honekin lotuta, Global Compact-ak ezartzen dituen printzipioak egokiak iruditzen zaizkit, izan ere, printzipioek arlo ezberdinak jorratzen dituzte. Dena den, hezkuntzari buruzko arloren bat edo printzipioren bat egotea ere interesgarritzat jotzen dut, izan ere, hezkuntza, etorkizunean gainerako gauzak burutu ahal izateko oinarria da eta pertsona guztiek ikasketa minimo batzuk dituztela bermatu beharko lukete enpresek eta honen alde egin.

Beste alde batetik, esan beharra dago enpresetan dauden emakumeen zenbatekoak gora egiten jarraitu behar duela. Ferrovial enpresa aztertzean ikusi dugun bezala, 2011, 2012 eta 2013 urteetan zenbateko honek urtez urte zertxobait beherantz egin zuen, seguruenik krisiaren ondorioz. Konkretuki, emakumeen zenbatekoa, % 32koa zen 2011. urtean, % 31koa 2012. urtean eta % 28,2koa 2013. urtean. Bestalde, Banku Popularraren kasuan ere aspektu

honi erreparatu diogu eta enpresa honetan ere, gizonen zenbatekoa askoz ere altuagoa da, Hain zuzen ere, gizonen zenbatekoa 9.000 ingurukoa izan zen 2011, 2012 eta 2013 urteetan eta emakumeen zenbatekoa 5.000 ingurukoa. Egoera hau aldatu egin behar da, noranzkoa aldatuz eta ezberdintasun hauek ahalik eta txikienak izatea lortu behar dugu. Gainera, langileen garapen profesionala bultzatu behar da eta horretarako, pertsona guztiei aukera berdinak eskaintzea garrantzitsua da, inolako ezberdintasunik egin gabe eta haien talentua eta merituak baloratuz.

Hala ere, esan beharra dago enpresek hobekuntza handiak egin dituztela urteetan zehar, ingurumen mailan, maila sozialean eta ekonomikoan. Esaterako, Iberdrola enpresaren kasuan, kutsakorrak diren material gutxiago erabiltzen ditu, energia berriztagarriak gehiago erabiltzen ditu eta ingurumenarekiko errespetua erakusten duten, efizienteak diren eta energia aurrezten laguntzen duten hainbat produktu eta zerbitzu merkaturatzen ditu. Ez horik bakarrik, Ferrovial eta Banku Popularra aztertzean ikusi dugun moduan, genero berdintasunaren alde eta bizitza familiarraren eta lanaren arteko oreka bat lortzeko aurrerapausoak eman dira. Azken honen adibide gisa, aipatutako "Plan Concilia" daukagu.

Azkenik, aztertutako 3 enpresetan ikus daitekeenez, paradisu fiskaletan enpresek dituzten inbertsioei buruz eskaintzen duten informazioari erreparatuz, ez dute honen inguruko informaziorik eskaintzen eta zerbait esatekotan, erreferentzia txikiren bat baino ez da izaten eta oso datu gutxi emanez. Esate baterako, Iberdrolak inbertsio hauei erreferentziaren bat egiten die, baina aipamenei bat bakarrik, informazio osatugabea eskainiz. Ondorioz, ikus dezakegu, enpresek egoera ideal bat transmititu nahi duten arren, azkenean nahi dutena bakarrik kontatzen dutela, irudi on bat transmititzeko alegia.

9. **BIBLIOGRAFIA**

Liburuak:

- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) (2004). *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Lizcano, J., Moneva Abadía, J. eta Rivero Torre, P.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001): *Libro Verde: Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*. Documento COM (2001) 366-final. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas. Eskuragarri: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Comisión de las Comunidades Europeas (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Documento COM (2011) 0681-final Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas. Eskuragarri: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52011DC0681>

Aldizkari baten artikulua:

- Gómez Patiño, D.P. (2011). EL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS: sobre la responsabilidad social, la anticorrupción y la seguridad. *Prolegómenos*. XIV bolumena, 28.zbakia, 217-231 orr., 2011 uztaila-abendua. Eskuragarri: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3850795.pdf>
- Moreno Santos, C. (2006). La responsabilidad social corporativa como criterio de gestión empresarial. *Lan Harremanak*. 2006ko urtarria-uztaila, 14.zbakia, 43-55 orr. Eskuratua: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3438/3076

- Rodríguez Fernández, J.M. (2007). Responsabilidad social corporativa y análisis económico: práctica frente a teoría. *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, 2º lauhilekoa, 65.zbakia.

Txostenak:

- Accenture (2010). *A new era of sustainability. UN Global Compact-Accenture CEO study*. Lacy, P., Cooper, T., Hayward, R. and Neuberger, L. Eskuragarri: http://www.accenture.com/sitecollectiondocuments/pdf/accenture_a_new_era_of_sustainability_ceo_study.pdf
- Accenture (2013). *The UN Global Compact-Accenture CEO Study on Sustainability 2013*. Accenture. Eskuragarri: <http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-UN-Global-Compact-Acn-CEO-Study-Sustainability-2013.pdf>
- Banco Popular (2012). *Informe de responsabilidad corporativa 2012*. Banco Popular. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/44281/original/2012%20-%20Informe%20RC_baja.pdf?1383560241
- Banco Popular (2013). *Informe integrado 2013*. Banco Popular. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/71721/original/Informe_Integrado_2013_Grupo_Banco_Popular.pdf?1396010617
- Banco Popular (2014). *Informe integrado 2014*. Banco Popular. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/147831/original/Informe_Integrado_2014_Banco_Popular-web.pdf?1427199245
- Fernández, A eta Gutiérrez, E. (2011). Responsabilidad Social Empresarial: modelos de aplicación. Eskuragarri: <http://ingecal.cat/wp-content/uploads/2011/04/Responsabilidad-Social-Empresarial-Modelos-de-aplicaci%C3%B3n.-Parte-1-Pacto-Mundial.pdf> [Sarrera: 2015/03/25]
- Ferrovial (2011). *Informe anual*. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/18824/original/Memoria_RSC_2011_carta.pdf?1352800437
- Ferrovial (2012). *Informe anual 2012*. Ferrovial. Eskuragarri:

<https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/47061/original/Memoria%202012.pdf?1384334116>

- Ferrovial (2013). *Informe anual 2013*. Ferrovial. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2014/120661/original/Memoria_2013_Ferrovial.pdf?1415712109
- Iberdrola (2012). *Informe de sostenibilidad 2012*. Iberdrola. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/38841/original/IA_InformeSostenibilidad12.pdf?1381416220
- Iberdrola (2013). *Informe de sostenibilidad 2013*. Iberdrola. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2014/113241/original/IA_InformeSostenibilidad13.pdf?1412865836
- Iberdrola (2015 b). *Iberdrola, elegida como la compañía española con mejores prácticas de gobierno corporativo*. Iberdrola.
- Tecyr, Construcciones y Reparaciones, S.A. (2011). *Informe de progreso Pacto Mundial 2011*. Tecyr, Construcciones y Reparaciones, S.A. Eskuragarri: http://www.tecyrsa.com/docs/PACTO%20MUNDIAL%20INFORME%202011%20Tecyr_Construcciones_y_Reparaciones_SA%5B1%5D.pdf
- UN Global Compact Office (2011). *Después de la Firma: Guía de participación en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas*. UN Global Compact Office. Eskuragarri: http://www.econ.uba.ar/unai/archivos/pacto_global/ATS_ES.pdf
- UN Global Compact Office (2013): *Global corporate sustainability report 2013*. UN Global Compact Office. Eskuragarri: https://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Global_Corporate_Sustainability_Report2013.pdf

Egunkari baten artikulua:

- ECOticias (2011ko abenduaren 15a). *Creación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)*. *Ecoticias*. Eskuragarri: <http://www.ecoticias.com/eventos/386/noticias-informacion-medio-ambiente-medioambiente-medioambiental-ambiental-contaminacion-climatico-medio-ambiente-ecologia-sostenible-co2-energias-renovables-eolica-solar-termosolar->

[eficiencia-energetica-hibridos-electricos-biocombustibles-biomasa-residuos-reciclaie-alimentos-biodiversidad-naturaleza-fauna-flora-forestal-ecosistema-oceano-marm-tierra-planeta-agricultura-pnuma](#) [Sarrera: 2015/03/15].

- eldiario, (2013ko ekainaren 14). El propietario de Ferrovial paga 200 millones a Hacienda para evitar el delito fiscal. eldiario. Eskuragarri: http://www.eldiario.es/economia/propietario-Ferrovial-millones-Hacienda-fiscal_0_143135897.html [Sarrera: 2005/06/04].
- Eleconomista.es, (2015). Listado de empresas - elEconomista.es. Eskuragarri: <http://www.eleconomista.es/fichas-de-empresas/> [Sarrera: 2015/02/26].
- El País (2012ko otsailaren 9a). El 86% de las empresas del Ibex 35 operan en paraísos fiscales. El País. Eskuragarri: http://economia.elpais.com/economia/2012/02/09/actualidad/1328789436_442040.html [Sarrera: 2015/05/16].
- Lara, A. (2013ko urriaren 15a). La lucha contra los paraísos fiscales. infoLibre. Eskuragarri: http://www.infolibre.es/noticias/opinion/2013/10/15/la_lucha_contra_los_paraisos_fiscales_8641_1023.html [Sarrera: 2015/05/16].
- Martí, C. (2015). RSE.- La nueva definición de responsabilidad social. Diario Responsable. Eskuragarri: <http://diarioresponsable.com/politica/114-europea/14973-rse-la-nueva-definicion-de-responsabilidad-social.html> [Sarrera: 2015/04/10].
- Medina, A. (2015eko maiatzaren 11a). Así son los paraísos fiscales de las empresas del Ibex 35. Expansión. Eskuragarri: <http://www.expansion.com/empresas/2015/05/10/554fa258ca4741de778b4583.html> [Sarrera: 2015/05/16].
- Romero, A. (2013eko maiatzaren 31a). Carta Abierta a la Ciudadanía: Hipocresía de UE contra los paraísos fiscales. laRepublica.es. Eskuragarri: <http://larepublica.es/2013/05/31/carta-abierta-a-la-ciudadania-hipocresia-de-ue-contra-los-paraisos-fiscales/> [Sarrera: 2015/06/04].
- Semitiel, M. (2015eko martxoaren 5a). Las empresas del IBEX 35 aumentaron un 44% su presencia en paraísos fiscales durante la crisis. infoLibre. Eskuragarri:

http://www.infolibre.es/noticias/economia/2015/03/05/59_000_millones_euros_van_cada_año_españa_paraisos_fiscales_29313_1011.html [Sarrera: 2015/06/04].

Web orrialdeak:

- (Deustuko Unibertsitatea, 2013). *Las empresas del Ibex-35 sobresalen por su liderazgo de sostenibilidad desde la alta dirección*. Eskuragarri: http://www.ocio.deusto.es/servlet/Satellite/Noticia/1291189992932/_cast/%231204894560057%231204894560892/0/cx/DBS/Plantillas/comun/render?tipoColeccion=Page&esHome=no [Sarrera: 2015/05/20].
- EITI (2015). *Publique Lo Que Pagan (PLQP) | Natural Resource Governance Institute*. Eskuragarri: <http://www.resourcegovernance.org/node/4516> [Sarrera: 2015/05/10].
- Ferrovial (2015). *Inicio - Ferrovial*. Eskuragarri: <http://www.ferrovial.com> [Sarrera: 2015/04/10].
- Global Compact (2007). *United Nations Global Compact*. Eskuragarri: <https://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html> [Sarrera: 2015/03/01].
- Global Compact (2015). *United Nations Global Compact*. Eskuragarri: <https://www.unglobalcompact.org/> [Sarrera: 2015/04/01].
- Iberdrola (2015 a). *Página de inicio - Iberdrola*. Eskuragarri: <http://www.iberdrola.es/inicio> [Sarrera: 2015/04/10].
- Red Pacto Mundial España (2013). *Red Pacto Mundial España*. Eskuragarri: <http://www.pactomundial.org/> [Sarrera: 2015/03/01].
- Red Pacto Mundial España (2015). *Red Pacto Mundial España*. Eskuragarri: <http://www.pactomundial.org/> [Sarrera: 2015/04/28].
- WBCSD (1998). *WBCSD - World Business Council for Sustainable Development*. Eskuragarri: <http://www.wbcd.org/work-program/business-role/previous-work/corporate-social-responsibility.aspx> [Sarrera: 2015/04/11].