

La Responsabilidad Social Corporativa en el entorno global: Tendencias de las empresas españolas

Silvia Ayuso
Juliana Mutis

Documento de trabajo nº 6
Marzo 2010

CÀTEDRA
MANGO
RSC



Cátedra de Responsabilidad
Social Corporativa

Escola Superior de Comerç Internacional
UNIVERSITAT POMPEU FABRA

Los contenidos de este documento son propiedad de sus autores y de ESCI, y queda prohibido su uso para finalidades comerciales. Se permite su difusión para finalidades formativas, de promoción y sensibilización, siempre haciendo referencia a la fuente original y autoría.

<http://mango.esci.es>

Depósito legal: B-30358-2010

La Responsabilidad Social Corporativa en el entorno global: Tendencias de las empresas españolas

Silvia Ayuso
Juliana Mutis

Escola Superior de Comerç Internacional – Universitat Pompeu Fabra
Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa
Documento de trabajo nº 6
Marzo 2010

Índice

0. Resumen / Resum / Summary	1
1. Introducción	2
2. La RSC en el ámbito internacional	3
2.1. Iniciativas internacionales de RSC	3
2.2. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.....	3
2.3. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT	5
2.4. Pacto Mundial de las Naciones Unidas	7
2.5. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio	9
2.6. Conclusiones de la revisión de las iniciativas internacionales.....	11
3. Análisis de las empresas españolas	12
3.1. Objetivo y metodología	12
3.2. Consideraciones del estudio	14
3.3. Análisis de los indicadores relativos a los derechos humanos.....	14
3.3.1. Acciones para proteger los derechos humanos	15
3.3.2. Diagnóstico de factores de derechos humanos	16
3.3.3. Aplicación de políticas de derechos humanos	17
3.3.4. Mecanismos de seguimiento de derechos humanos	18
3.3.5. Consideración de derechos humanos en la planificación estratégica	19
3.3.6. Información y formación a empleados sobre derechos humanos ..	20
3.3.7. Promoción de los derechos humanos.....	21
3.3.8. Procedimientos de derechos humanos en la cadena de suministro	22
3.3.9. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con los derechos humanos.....	23
3.4. Análisis de los indicadores relativos a los derechos laborales.....	24
3.4.1. Acciones para apoyar la libertad de asociación	24
3.4.2. Procedimientos para garantizar la representación de los trabajadores.....	25
3.4.3. Mecanismos de seguimiento de las opiniones de los trabajadores.....	26
3.4.4. Acciones para evitar el trabajo forzoso	27
3.4.5. Acciones para prohibir el trabajo infantil	28
3.4.6. Acciones para abolir las prácticas de discriminación	29
3.4.7. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con los derechos laborales.....	30
3.5. Análisis de los indicadores relativos al medio ambiente	31
3.5.1. Acciones de prevención ambiental	31
3.5.2. Iniciativas de reducción del impacto ambiental	32
3.5.3. Definición de objetivos y metas ambientales	33
3.5.4. Posesión de certificación ambiental.....	34
3.5.5. Procedimientos de medio ambiente en la cadena de suministro ...	35
3.5.6. Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	36
3.5.7. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con el medio ambiente	37
3.6. Análisis de los indicadores relativos a la lucha contra la corrupción	38

3.6.1. Acciones en contra de la corrupción	38
3.6.2. Política anticorrupción.....	39
3.6.3. Controles y procedimientos para evitar conductas corruptas.....	40
3.6.4. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con la lucha contra la corrupción.....	41
3.7. Conclusiones de la investigación empírica.....	41
4. Conclusiones	44
Referencias y notas	46
Anexos	47
Información sobre los autores	54

Cuadros

Cuadro 1: Aspectos incluidos en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.....	4
Cuadro 2: Aspectos incluidos en las Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT	6
Cuadro 3: Los Diez Principios del Pacto Mundial.....	8
Cuadro 4: Objetivos de Desarrollo del Milenio	10

Tablas

Tabla 1: Indicadores utilizados para el análisis	13
--	----

Gráficos

Gráfico 1: Acciones para proteger los derechos humanos.....	16
Gráfico 2: Diagnóstico de factores de derechos humanos	17
Gráfico 3: Aplicación de políticas de derechos humanos	18
Gráfico 4: Mecanismos de seguimiento de derechos humanos	19
Gráfico 5: Consideración de derechos humanos y planificación estratégica....	20
Gráfico 6: Información y formación a empleados sobre derechos humanos....	21
Gráfico 7: Promoción de los derechos humanos.....	22
Gráfico 8: Procedimientos de derechos humanos en la cadena de suministro	23
Gráfico 9: Acciones para apoyar la libertad de asociación.....	25
Gráfico 10: Procedimientos para garantizar la representación de los trabajadores	26
Gráfico 11: Mecanismos de seguimiento de las opiniones de los trabajadores	27
Gráfico 12: Acciones para evitar el trabajo forzoso	28
Gráfico 13: Acciones para prohibir el trabajo infantil	29
Gráfico 14: Acciones para abolir las prácticas de discriminación.....	30
Gráfico 15: Acciones de prevención ambiental	32
Gráfico 16: Iniciativas de reducción del impacto ambiental.....	33
Gráfico 17: Definición de objetivos y metas ambientales	34
Gráfico 18: Posesión de certificación ambiental.....	35
Gráfico 19: Procedimientos de medio ambiente en la cadena de suministro ...	36
Gráfico 20: Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....	37
Gráfico 21: Acciones en contra de la corrupción	39
Gráfico 22: Política anticorrupción.....	40
Gráfico 23: Controles y procedimientos para evitar conductas corruptas	41

0. Resumen / Resum / Summary

Resumen: El presente estudio pretende analizar las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las empresas que operan en un entorno global. Por un lado, se identifican los requisitos de RSC que se desprenden de las guías y estándares desarrollados por diferentes instituciones internacionales. Por otro lado, se realiza una investigación empírica de las empresas españolas con actividades o proveedores en países en desarrollo. En particular, se analizan las prácticas de RSC reportadas por las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, tomando como fuente de información sus Informes de Progreso correspondientes al año 2007 (60 empresas). Los resultados de este análisis muestran las actuaciones de RSC de las empresas estudiadas con respecto a temas como derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Resum: El present estudi pretén analitzar les pràctiques de Responsabilitat Social Corporativa (RSC) de les empreses que operen en un entorn global. D'una banda, s'identifiquen els requisits de RSC que es desprenen de les guies i estàndards desenvolupats per diferents institucions internacionals. D'altra banda, es realitza una investigació empírica de les empreses espanyoles amb activitats o proveïdors en països en desenvolupament. En particular, s'analitzen les pràctiques de RSC reportades per les empreses espanyoles adherides al Pacte Mundial, prenent com font d'informació els seus Informes de Progrés corresponents a l'any 2007 (60 empreses). Els resultats d'aquesta anàlisi mostren les actuacions de RSC de les empreses estudiades pel que fa a temes com drets humans, drets laborals, medi ambient i lluita contra la corrupció.

Summary: The present study intends to analyze the Corporate Social Responsibility (CSR) practices of companies operating in a global environment. On the one hand, it identifies the requirements contained in CSR guidelines and standards, developed by different international institutions. On the other hand, empirical research is conducted focused on Spanish companies with operations and/or suppliers in developing countries. In particular, we analyze the CSR practices reported by Spanish companies that joined the Global Compact, taking as an information source their Communication on Progress Reports corresponding to the year 2007 (60 companies). The results of this analysis show the CSR performances of the studied companies with regard to issues like human rights, labour rights, environment and corruption.

1. Introducción

Las empresas se enfrentan a un contexto cada vez más internacional para llevar a cabo sus negocios y, debido a la globalización de la economía, se ven implicadas en redes de proveedores y de clientes crecientemente internacionales. En este contexto económico, las empresas tienen un importante papel que jugar ya que pueden promover, pero también impedir o incluso perjudicar, el desarrollo de políticas públicas o normativas, tanto a nivel nacional como internacional, que favorezcan un desarrollo más equilibrado y sostenible, la erradicación de la pobreza y el derecho a una vida digna.

Desde la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa entendemos que la RSC tiene un carácter global y no solamente afecta a todas las áreas de negocio de la empresa sino a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad, prestación del servicio o producción del bien. Para poner en práctica la RSC en este contexto internacional, será necesario tener en cuenta las particularidades culturales, sociales y políticas de los diferentes países en los que opera la empresa. Asimismo, las empresas deben integrar la RSC en sus cadenas internacionales de producción y comercialización.

El objetivo de este proyecto es estudiar las tendencias de las empresas españolas que operan en un entorno global. Por un lado, se pretende identificar los requisitos de RSC que se desprenden de las múltiples normas internacionales existentes. Por otro lado, se realiza una investigación empírica de las empresas españolas con actividades o proveedores en países en desarrollo, para analizar las actuaciones de RSC puestas en práctica con respecto a los diferentes temas relevantes, que más implicaciones tienen en el progreso sostenible de los países en desarrollo (derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente etc.).

2. La RSC en el ámbito internacional

2.1. Iniciativas internacionales de RSC

El creciente interés por la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha ido acompañado por el desarrollo de numerosas guías y estándares internacionales. Estos documentos, elaborados por todo tipo de organizaciones, pretenden ayudar a las empresas a poner en práctica la RSC de forma general o poniendo el énfasis en dimensiones específicas de la RSC, como los derechos humanos, los derechos laborales, la salud y seguridad laboral, el medio ambiente y la corrupción. A continuación se describen las iniciativas generales más importantes, y en el Anexo 1 se ofrece un listado más completo de guías y estándares internacionales de RSC.

2.2. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales



En 1976 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) estableció las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales para garantizar que las actividades de estas empresas se desarrollasen en armonía con las políticas públicas y fortaleciesen así la confianza mutua entre las empresas y las sociedades donde operasen. El estilo de estas “directrices” es muy coherente con los objetivos fundacionales de la OCDE, el de protección de la igualdad de las inversiones entre países, el del impulso del comercio y el del fortalecimiento de la libre competencia.

Las Líneas Directrices, revisadas posteriormente en el año 2000, constituyen un conjunto de recomendaciones para promover el comportamiento responsable de la empresa en diversos ámbitos. Constan de un preámbulo y diez capítulos (conceptos y principios; principios generales; publicación de informaciones; empleo y relaciones laborales; medio ambiente; lucha contra la corrupción; protección de los consumidores; ciencia y tecnología; competencia; fiscalidad) que indican las conductas a seguir por las empresas multinacionales en estos campos (ver Cuadro 1). La filosofía de las Líneas Directrices entiende que las empresas deberían tener en cuenta las políticas de los países donde actúan y el punto de vista de otros agentes o *stakeholders* y contribuir al progreso económico, social y ambiental en pro de un desarrollo sostenible.

Cuadro 1: Aspectos incluidos en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Principios generales

Respetar los derechos humanos; fomentar la formación de capital humano mediante la creación de empleo y la formación a los empleados; abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales; etc.

Publicación de informaciones

Informar periódicamente sobre sus actividades, estructuras, situación financiera y resultados; aplicar estrictas normas de calidad en la difusión de información, contabilidad y auditoría; comunicar la información básica sobre la sociedad matriz y sus principales filiales; etc.

Empleo y relaciones laborales

Respetar el derecho de representación de los trabajadores y proporcionar los medios necesarios para conseguir convenios colectivos eficaces; abolir el trabajo infantil y toda clase de trabajo forzado; no discriminar a los trabajadores; emplear personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación; etc.

Medio ambiente

Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental; informar a los ciudadanos y trabajadores sobre los efectos de la actividad de la empresa sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad; mantener planes de emergencias para prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud; etc.

Lucha contra la corrupción

No pagar ni ceder ante las peticiones de pago a funcionarios o a empleados de socios empresariales; introducir sistemas de control de gestión que desincentiven la corrupción; no realizar contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos ni a partidos políticos; etc.

Intereses de los consumidores

Garantizar que los bienes y servicios cumplan todas las normas en materia de salud y seguridad; aportar información clara y precisa relativa a su composición, su uso seguro, su mantenimiento, su almacenamiento y su eliminación; establecer procedimientos transparentes y eficaces para dar respuesta a las quejas de los consumidores; etc.

Ciencia y tecnología

Adoptar prácticas que permitan la transferencia y rápida difusión de tecnologías y *know-how*; realizar trabajos de desarrollo científico y tecnológico para atender necesidades del mercado local; desarrollar lazos con universidades e instituciones locales; etc.

Competencia

Abstenerse de celebrar o cerrar acuerdos entre competidores contrarios a la competencia; cooperar con las autoridades de defensa de la competencia; etc.

Fiscalidad

Pagar puntualmente las deudas fiscales; etc.

Si bien se trata de recomendaciones voluntarias dirigidas a las empresas, obligan a los países que conforman la OCDE y son los estados los que mediante su capacidad reguladora y de fomento, se esfuerzan en influir en las empresas para su cumplimiento. Así, los gobiernos de los 30 países de la OCDE, así como 12 países no miembros (Argentina, Brasil, Chile, Egipto, Estonia, Israel, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumanía y Eslovenia) han suscrito las Líneas Directrices y se han comprometido a promover las recomendaciones entre las empresas multinacionales que operan en sus territorios.

Esta promoción de las Líneas Directrices se articula a través de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de cada país. Se trata de oficinas gubernamentales encargadas de divulgar las Líneas Directrices entre la comunidad empresarial nacional y otras partes interesadas, recoger información sobre las experiencias nacionales con las Directrices y ayudar a solucionar posibles problemas que puedan surgir en la aplicación de éstas. Asimismo, los PNC actúan de receptores de denuncias, tratando de resolverlas en función de la normativa legal pertinente o mediante su capacidad de influencia y diálogo. En España el Punto Nacional de Contacto está situado en la Secretaría General de Comercio Exterior del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Más información: <http://www.comercio.mityc.es/comercio/bienvenido/Inversiones+Exteriores/Punto+Nacional+de+Contacto+de+las+Lineas+Directrices/pagEspnc.htm>

2.3. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT



En 1977, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Naciones Unidas adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Los principios de esta Declaración Tripartita tienen por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social, y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas. En este sentido, los principios son coherentes con los objetivos de la OIT de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Los principios que figuran en esta Declaración son recomendaciones a los gobiernos, a las organizaciones empresariales y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales. Su contenido gira en torno a temas de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales (ver Cuadro 2). Sus disposiciones son reforzadas por

ciertos Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo. De hecho, el texto de la Declaración Tripartita fue revisado en el 2000 para incorporar los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

Cuadro 2: Aspectos incluidos en las Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT

Empleo

Aumentar las oportunidades y niveles de empleo; promover la igualdad de oportunidades y de trato, promover la seguridad del empleo

Formación

Proporcionar una formación apropiada a los trabajadores en el país de acogida; ofrecer oportunidades para ampliar la experiencia del personal directivo local

Condiciones de trabajo y de vida

No ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo menos favorables que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de acogida; proporcionar salarios, prestaciones y condiciones de trabajo suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias; respetar la edad mínima de admisión al empleo; mantener un nivel máximo de seguridad e higiene; informar acerca de las normas sobre seguridad e higiene que observen en otros países; poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes a nuevos productos y procedimientos de fabricación.

Relaciones de trabajo

Libertad sindical y derecho de sindicación para los trabajadores; reconocimiento de organizaciones representativas para la negociación colectiva; realizar consultas regulares sobre cuestiones de interés para empleadores y trabajadores; derecho de los trabajadores de someter reclamaciones que sean examinadas y que no resulten en ningún perjuicio para ellos; establecer organismos de conciliación voluntaria, para la prevención y solución de los conflictos laborales

Los principios son de adhesión voluntaria y buscan impulsar el diálogo social. Dado el carácter tripartito de la OIT – gobiernos, asociaciones empresariales y sindicatos -, la representatividad de su estructura favorece el seguimiento e influencia sobre el comportamiento de las empresas multinacionales, en todos los países firmantes de los convenios. En caso de desacuerdo relativo a la aplicación de la Declaración, las partes pueden valerse de un procedimiento, creado en 1981, para presentar a la OIT solicitudes acerca de la interpretación del significado de las disposiciones.

La Unidad de Empresas Multinacionales de la OIT es responsable de la promoción y el seguimiento de la Declaración Tripartita. Entre sus actividades se incluyen proyectos de asesoramiento, formación, investigación y la realización de encuestas periódicas a los estados miembros y organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, para evaluar la experiencia en la aplicación de la Declaración Tripartita.

Más información: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/overview.htm>

2.4. Pacto Mundial de las Naciones Unidas



La idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*United Nations Global Compact*) en materia de responsabilidad social de las empresas fue lanzada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, ante el Foro Económico Mundial en Davos, el 31 de Enero de 1999. Su fase operativa comenzó el 26 de Julio de 2000, cuando el mismo Secretario General hizo una llamada a los líderes y responsables de las compañías para que se unieran a un gran Pacto que llevara a la práctica el compromiso de sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción política e institucional de Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la propia sociedad civil.

La esencia del Pacto Mundial Unidas son diez principios basados en Declaraciones y Convenciones Universales (ver Cuadro 3). Cuando se puso en marcha, la iniciativa sólo contaba con nueve principios: dos sobre derechos humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; cuatro laborales, inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales; y Derechos Laborales, tres sobre medio ambiente tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. A mediados de 2004 se vio la necesidad de reforzar los nueve principios ya existentes con un décimo principio de lucha contra la corrupción, basándose en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. El objetivo es que las empresas se adhieran voluntariamente al Pacto Mundial y hagan de estos principios una parte integrante de su funcionamiento.

Cuando una empresa se adhiere al Pacto Global se compromete a incorporar los principios del mismo a los valores de la empresa y a integrarlos en su funcionamiento, además de divulgarlos a sus *stakeholders*. Para ello tiene que mandar una carta a las Naciones Unidas, empezar a establecer los cambios en su actividad para incorporar los diez principios del Pacto y comunicar públicamente su soporte a la iniciativa.

Cuadro 3: Los Diez Principios del Pacto Mundial

Derechos humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Derechos laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En el plazo de dos años, como máximo, las empresas que se han adherido al Pacto Global tienen también que publicar los Informes de Progreso, unos documentos donde se muestra la evolución y el estado de aplicación de los diez principios - en caso contrario las empresas serán declaradas inactivas. Una vez empiezan a publicar los Informes de Progreso, las empresas tendrán que elaborarlos anualmente, ya sea mediante un documento específico, o bien integrando esta información en su Memoria de Sostenibilidad.¹ Diez años después de su lanzamiento, más de 7.700 entidades, incluidas 5.300 empresas de 130 países diferentes, se han adherido al Pacto Mundial.

La iniciativa de Global Compact cuenta actualmente con 100 redes locales en distintos países, que sirven de intermediarias entre la sede central en Nueva York y el propio país. En España se dio a conocer la iniciativa de la mano de la Fundación Rafael del Pino en 2002, y en 2003 se creó un Comité de Coordinación para impulsar el proceso de aprendizaje y diálogo entre las empresas adheridas al Pacto Mundial. En 2004 esta plataforma varió su configuración inicial y se constituyó como Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM). La Red Española se convierte a partir de ese momento en una de las primeras plataformas mundiales de esta naturaleza y características. Se trata de una de las redes más activas y destaca por su modelo *multistakeholder* que agrupa a distintos grupos de interés: empresas, ONG, sindicatos, instituciones académicas y organismos sociales. En 2008 la Asociación cambió su denominación a "Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas". Los objetivos principales de la Red Española del Pacto Mundial son apoyar, promover y difundir la incorporación de los diez principios en la visión estratégica de las empresas del país y organizar actividades para el aprendizaje interactivo de las empresas. A fecha de Marzo del 2010 son 969 las entidades que han firmado el Pacto en España. De ellas, 242 son firmantes asociados, empresas que abonan una cuota a la asociación y se benefician de los distintos servicios y programas ofrecidos.

Más información: <http://www.pactomundial.org/index.asp>

2.5. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio



En Septiembre de 2000, en la Cumbre del Milenio celebrada en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, los representantes de 189 países aprobaron la denominada Declaración del Milenio, en la que se comprometían a unir sus esfuerzos a fin de alcanzar una serie de objetivos que permitiesen reducir la pobreza, el hambre, el analfabetismo, la incidencia de las enfermedades, la degradación del medio ambiente y las desigualdades de género antes del año 2015. Los denominados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (ver Cuadro 4) son una iniciativa innovadora respecto a otras propuestas anteriores, ya que fijan por primera vez metas claramente definidas y cuantificables, involucran a los países en vías de desarrollo y, por otra parte, abren la puerta al sector privado como aliado para lograr la consecución de estas metas.

A pesar de que los ODM fueron redactados por y para los gobiernos, el sector privado puede contribuir a ellos a través de diferentes tipos de acciones. En primer lugar, las empresas deben procurar que su actividad no impacte negativamente en los ODM, retrasando su progreso, y en segundo término, promoverlos activamente en su área directa de influencia y en el marco de su

actividad empresarial. Así por ejemplo, las empresas pueden contribuir al cumplimiento de los ODM a través del aprovisionamiento de productos y empleo locales, el apoyo financiero a organizaciones locales, la contratación de empleados locales o la inversión en infraestructuras, educación y tecnología.²

Cuadro 4: Objetivos de Desarrollo del Milenio

1. *Erradicar la pobreza extrema y el hambre:* Reducir a la mitad el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 dólar por día y reducir a la mitad el porcentaje de personas que padecen hambre
2. *Lograr la enseñanza primaria universal:* Velar por que todos los niños y niñas puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria
3. *Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer:* Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para 2015
4. *Reducir la mortalidad infantil:* Reducir en dos terceras partes la tasa de mortalidad de los niños menores de 5 años
5. *Mejorar la salud materna:* Reducir la tasa de mortalidad materna en tres cuartas partes
6. *Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades:* Detener y comenzar a reducir la propagación del VIH/SIDA, detener y comenzar a reducir la incidencia del paludismo y otras enfermedades graves
7. *Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente:* Incorporar los principios de desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales; invertir la pérdida de recursos del medio ambiente; reducir a la mitad el porcentaje de personas que carecen de acceso al agua potable; mejorar considerablemente la vida de por lo menos 100 millones de habitantes de tugurios para el año 2020
8. *Fomentar una asociación mundial para el desarrollo:*
 - Desarrollar más en profundidad un sistema comercial y financiero abierto, basado en normas, previsible y no discriminatorio
 - Atender las necesidades especiales de los países menos adelantados como el acceso libre de aranceles y cupos para las exportaciones, el alivio de la deuda y la concesión de una asistencia oficial para el desarrollo más generosa a los países que hayan mostrado su determinación de reducir la pobreza
 - Atender a las necesidades especiales de los países en desarrollo sin litoral y de los pequeños estados insulares en desarrollo
 - Encarar de manera general los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales a fin de hacer la deuda sostenible a largo plazo
 - En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo
 - En cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo
 - En colaboración con el sector privado, velar por que se puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular, los de las tecnologías de la información y de las comunicaciones

En España, el Foro de Reputación Corporativa, una asociación compuesta por 13 grandes empresas, emprendió en enero de 2007 una campaña dirigida a concienciar a la sociedad sobre la necesidad de cooperar en la consecución de los ocho ODM. Con el lema “2015: Un mundo mejor para Joana”, se está realizando una difusión de la campaña en múltiples medios y formatos, con una página web específica como principal motor de comunicación de la campaña es la (www.2015unmundomejorparafoana.com).

Más información: <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

2.6. Conclusiones de la revisión de las iniciativas internacionales

Las principales iniciativas internacionales de RSC coinciden en las áreas temáticas que tratan, generalmente los derechos humanos, los derechos laborales, la salud y seguridad laboral, el medio ambiente y la corrupción. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas presenta el compromiso más básico para las empresas, ya que se centra en diez principios normativos basados en Declaraciones y Convenciones Universales. Asimismo, esta iniciativa es la única que formaliza la adhesión de las empresas a sus principios y requiere una comunicación periódica sobre los avances logrados en la implantación de esos principios. El éxito de este sistema lo demuestra el gran número de empresas de todo el mundo que participan en la iniciativa.

Si bien el cumplimiento mínimo de los principios del Pacto Mundial relacionados con los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción está incorporado generalmente en la legislación de los países desarrollados, no siempre es así en los países en desarrollo. En este sentido es importante que las empresas que operen en un contexto internacional se aseguren de respetar estos principios tanto en sus lugares de trabajo como en su cadena de suministro y zona de influencia más amplia. Esto no solamente aportará a la empresa la seguridad de operar de manera responsable en diferentes países y culturas sino que puede contribuir a reducir costes operativos, mejorar la eficiencia y productividad de los empleados, así como incrementar la competitividad global de la compañía y producir nuevas oportunidades de negocio.

3. Análisis de las empresas españolas

3.1. Objetivo y metodología

En este capítulo se lleva a cabo una investigación empírica de las empresas españolas que operan en países en desarrollo, para analizar las actuaciones de RSC puestas en práctica con respecto a las diferentes cuestiones tratadas por las guías y estándares internacionales de RSC.

Como fuente de información se tomaron los Informes de Progreso presentados por las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial con respecto al año 2007, y que corresponden a empresas con actividades y/o proveedores en países en desarrollo.³ Para facilitar la recogida de la información, se analizaron solamente los informes on-line, creados con la aplicación informática de la Red Española del Pacto Mundial, y que ofrecen un formato estándar. Estos informes son de acceso público y fueron consultados en la página web de la Red Española del Pacto Mundial (www.pactomundial.org).

En total, la muestra analizada a través de los informes se compone de 60 empresas, de las cuales 11 son micro, pequeñas y medianas empresas (MPYMES), 23 grandes empresas cotizadas y 26 grandes empresas no cotizadas. Las empresas analizadas pertenecen a una gran variedad de sectores, siendo los más representados los servicios profesionales, las utilidades (agua, gas y electricidad) y los servicios financieros, banca y seguros. El listado completo de las empresas analizadas y su caracterización puede consultarse en el Anexo 2.

En base a la información ofrecida por las propias empresas en sus Informes de Progreso (IdP) se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo del cumplimiento de los principios del Pacto Mundial. Se definieron unos indicadores para cada una de las áreas de cumplimiento (derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción) y se buscó la información correspondiente a estos indicadores en los apartados relacionados de los informes (ver Tabla 1).

Tabla 1: Indicadores utilizados para el análisis

Indicadores de análisis	Indicadores Plantilla IdP
Derechos humanos	
Acciones para proteger los derechos humanos	P1, C1, I1
Diagnóstico de factores de derechos humanos	P1, C2, I1
Aplicación de políticas de derechos humanos	P1, C2, I2
Mecanismos de seguimiento de derechos humanos	P1, C2, I3; P1, C2, I4
Consideración de derechos humanos y planificación estratégica	P1, C2, I5
Información y formación a empleados sobre derechos humanos	P1, C3, I1
Promoción de los derechos humanos	P2, C1, I1
Procedimientos de derechos humanos en la cadena de suministro	P2, C2, I1; P2, C2, I2; P2, C3, I1
Derechos laborales	
Acciones para apoyar la libertad de asociación	P3, C1, I1
Procedimientos para garantizar la representación de los trabajadores	P3, C2, I2
Mecanismos de seguimiento de las opiniones de los trabajadores	P3, C3, I1
Acciones para evitar el trabajo forzoso	P4, C1, I1; P4, C2, I1; P4, C2, I2; P4, C3, I1, P4, C3, I2; P4, C4, I1
Acciones para prohibir el trabajo infantil	P5, C1, I1; P5, C2, I1; P5, C2, I2; P5, C3, I1, P5, C3, I2; P5, C4, I1; P5, C4, I2; P5, C4, I3,
Acciones para abolir las prácticas de discriminación	P6, C1, I1
Medio ambiente	
Acciones de prevención ambiental	P7, C1, I1
Iniciativas de reducción del impacto ambiental	P7, C2, I2
Definición de objetivos y metas ambientales	P8, C2, I3
Posesión de certificación ambiental	P8, C2, I4
Procedimientos de medio ambiente en la cadena de suministro	P8, C3, I1
Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	P9, C1, I1
Lucha contra la corrupción	
Acciones en contra de la corrupción	P10, C1, I1
Política anticorrupción	P10, C2, I2
Controles y procedimientos para evitar conductas corruptas	P10, C5, I1

3.2. Consideraciones del estudio

Los principales obstáculos que se encontraron en el desarrollo de este análisis y las soluciones que se dieron a los mismos fueron las siguientes:

1. En los informes on-line de progreso de 2007 muchas empresas indican una clasificación que no se corresponde con las actividades o proveedores de la empresa. Para solucionar esta situación se tomó como referencia la información proveída directamente por la Red Española del Pacto Mundial con respecto a las empresas que tienen proveedores y/o actividad en países en desarrollo.
2. La imprecisión e inconsistencia en las respuestas de algunos informes y la falta de muestras representativas en otros, dificultó la definición de las variables para el análisis cuantitativo. Esta situación se resolvió utilizando como principales variables las respuestas afirmativas o negativas (Sí/No) de las empresas a cada uno de los indicadores, para cuantificar su cumplimiento. Posteriormente y para ampliar la información dada, en el análisis cualitativo se destacan las acciones concretas y políticas implementadas.
3. Es importante considerar que gran parte de las empresas analizadas responde positivamente al cumplimiento de diferentes indicadores, pero las acciones especificadas son de estricto cumplimiento de la ley. En el análisis cualitativo sólo se destacan aquellas acciones que representen un valor añadido y van más allá de los requisitos legales.
4. No se ha realizado un análisis desglosado por sectores, ya que en la mayoría de sectores no había un número suficiente de empresas para agruparlas. No obstante, en el análisis cualitativo se tiene en cuenta esta dimensión y se comentan los casos en los que hay una clara tendencia de un sector en particular.

A continuación se presentan los resultados del análisis efectuado, agrupando las empresas por su tamaño y tipología (MPYMES, grandes empresas cotizadas y grandes empresas no cotizadas).

3.3. Análisis de los indicadores relativos a los derechos humanos

Con relación a los derechos humanos, se analiza la información proporcionada por las empresas sobre sus acciones concretas para proteger estos derechos (3.2.1.), la realización de un diagnóstico sistemático sobre la situación de la empresa al respecto (3.2.2.), la aplicación de políticas específicas sobre la materia (3.2.3.), los mecanismos de seguimiento de las mismas (3.2.4.), su consideración para la planificación estratégica de la empresa (3.2.5.), la información y formación a los propios empleados sobre este tema (3.2.6.), la

promoción del respeto de los derechos humanos más allá de los límites de la empresa (3.2.7.) y los procedimientos específicos de cara a su cadena de suministro (3.2.8.).

3.3.1. Acciones para proteger los derechos humanos

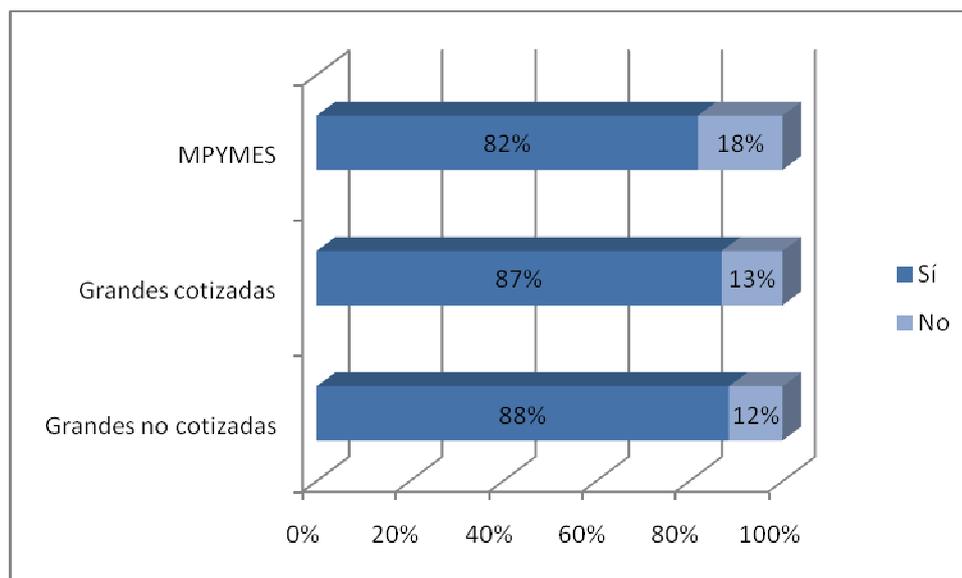
Conforme al Gráfico 1 observamos que gran parte de las MPYMES (82%) realizan acciones concretas de apoyo y respeto de los derechos humanos. Debido a su estructura más pequeña y recursos limitados, la mayoría lo hace mediante el apoyo a organizaciones que velan por la protección de los derechos humanos y mediante la participación en foros y actividades que los promueven.

Un porcentaje ligeramente superior de las empresas grandes (87% cotizadas y 88% no cotizadas) responde positivamente a la pregunta sobre la implementación de acciones concretas en este campo. Las empresas cotizadas lo hacen respaldadas, principalmente, por acciones como la integración de principios de derechos humanos en su código ético y actividades de RSC en general. Al estar más sujetas al escrutinio de sus grupos de interés y la comunidad internacional, hay una mayor tendencia a la firma de acuerdos con otras empresas, gremios y organizaciones internacionales para velar por el cumplimiento de los derechos humanos.

Acciones emprendidas con una mayor incidencia en el interior de la empresa y en su cadena de suministro son: cursos de formación en el área de derechos humanos para empleados, mecanismos de seguimiento, detección de buenas prácticas y desarrollo de sistemas de gestión de la RSC. Otras acciones dirigidas a generar un impacto directo en la comunidad donde operan son aquellas canalizadas a través de la Fundación de la empresa, actividades de sensibilización en los países en desarrollo donde operan y, minoritariamente también se promueve el voluntariado corporativo.

En cuanto a las empresas grandes no cotizadas, se destaca la transmisión mayoritaria de los principios de derechos humanos a su empleados y cadena de suministro, mediante el código de conducta y la evaluación de actividades, en el interior de la empresa y en su cadena de suministro, que podrían vulnerar los derechos humanos.

Gráfico 1: Acciones para proteger los derechos humanos



3.3.2. Diagnóstico de factores de derechos humanos

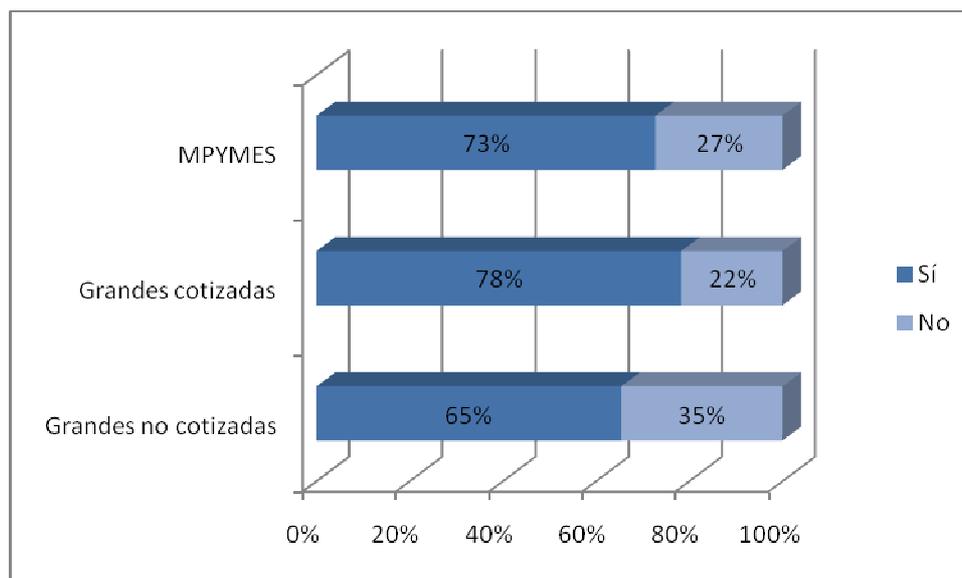
Aunque un 73% de las MPYMES dicen realizar diagnósticos de factores de derechos humanos que afectan a la entidad (ver Gráfico 2), sólo una minoría hace referencia a mecanismos específicos para realizar este diagnóstico, y generalmente lo hace para cada operación o proyecto determinado.

Del 78% de las empresas grandes cotizadas que diagnostica los factores de derechos humanos que afectan a la entidad, la mayoría lo hace mediante sistemas de gestión de riesgos. Sin embargo, sólo Endesa informa sobre la identificación de riesgos en cada uno de los países en los que opera, y el consiguiente análisis para evaluar el cumplimiento de los principios de derechos humanos en cada entorno.

Las empresas financieras parecen tener procedimientos más concretos en la identificación de riesgos que atienen a este sector, especialmente en el desarrollo de inversiones en grandes proyectos y financiaciones en ámbitos vulnerables a la violación de los derechos humanos, como es el caso de la adquisición de armamento.

Las empresas grandes no cotizadas desarrollan en menor proporción diagnósticos de factores de derechos humanos que afectan a la entidad (65%). Solamente unas pocas empresas realiza una evaluación de riesgos de forma periódica, las restantes empresas dicen recoger este diagnóstico mediante otras herramientas como el código ético o procedimientos internos.

Gráfico 2: Diagnóstico de factores de derechos humanos

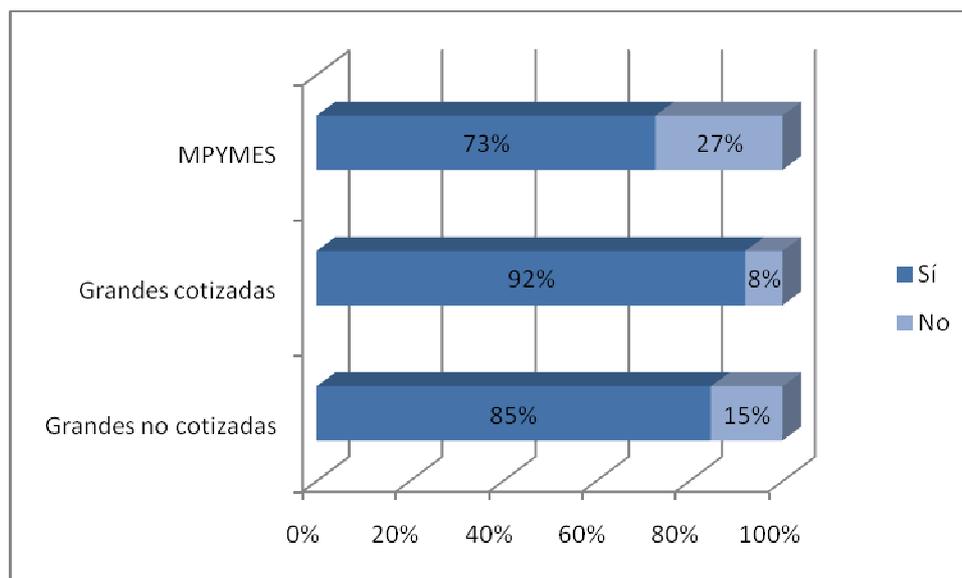


3.3.3. Aplicación de políticas de derechos humanos

El Gráfico 3 muestra la elaboración e implantación de políticas de derechos humanos en la estructura organizativa. Las MPYMES que elaboran políticas de derechos humanos (73%) lo hacen mediante la integración de las mismas en el código de conducta o el informe anual de la empresa. Sólo COFIDES, Compañía Española de Financiación del Desarrollo, manifiesta que ha realizado un cambio en la estructura organizacional de la empresa para reforzar el cumplimiento de este indicador. Este cambio ha consistido en pasar el área de Recursos Humanos (RRHH) a depender directamente de la Dirección General.

Las empresas grandes cotizadas (92%) y las no cotizadas (85%) integran estas políticas en sus principios de RSC, planes estratégicos, códigos de conducta y las implantan generalmente mediante los Departamentos de RRHH. Solamente CEPSA, empresa grande no cotizada, informa sobre políticas específicas en países con riesgos de infringir los derechos humanos.

Gráfico 3: Aplicación de políticas de derechos humanos



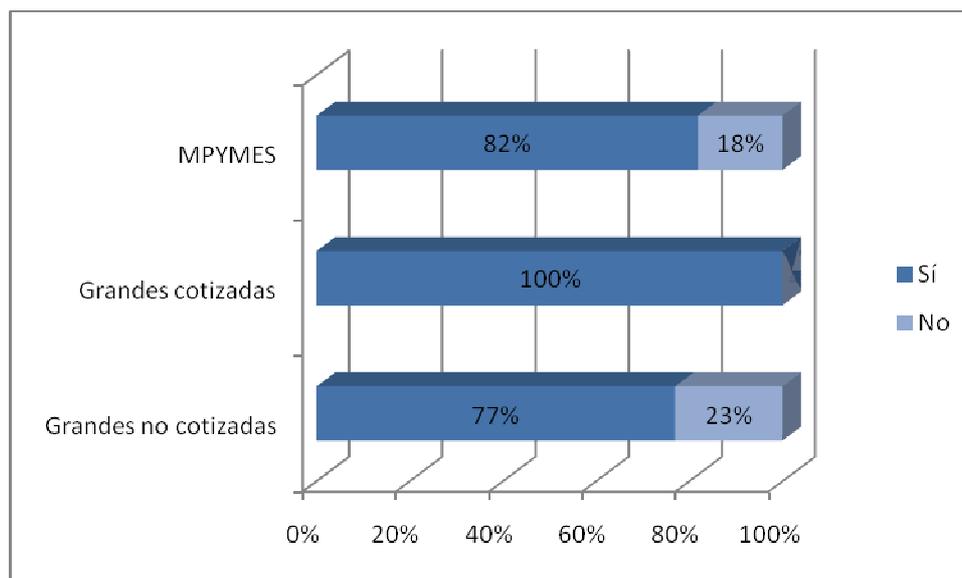
3.3.4. Mecanismos de seguimiento de derechos humanos

Como podemos observar en el Gráfico 4, la mayoría de las MPYMES afirma tener mecanismos de seguimiento para la protección de los derechos humanos (82%). Tales mecanismos se canalizan de diferentes maneras: mediante el comité de dirección, el área de RSC o en los Informes de Progreso.

Las empresas grandes cotizadas dicen cumplir en su totalidad con este indicador, y tienen sistemas informáticos más especializados mediante los cuales se registran indicadores de RSC y se informa sobre su progreso, además de contar con canales mediante los cuales se puede denunciar el incumplimiento de las políticas de derechos humanos. Adicionalmente, asignan la responsabilidad de seguimiento a comités o departamentos específicos, y mencionan la realización de auditorías internas y externas. Sin embargo, cabe precisar que las auditorías mencionadas generalmente se refieren a los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente o salud y seguridad laboral o a la verificación de la información ofrecida en la memoria de RSC.

Las empresas grandes no cotizadas indican mecanismos de seguimiento similares a las grandes empresas cotizadas, aunque cumplen con este indicador en menor proporción (77%).

Gráfico 4: Mecanismos de seguimiento de derechos humanos



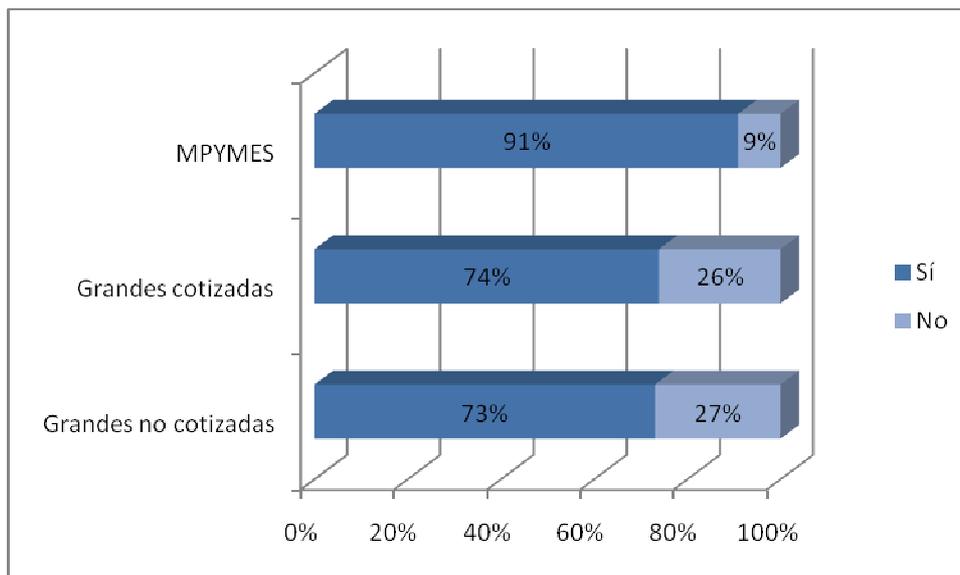
3.3.5. Consideración de derechos humanos en la planificación estratégica

El Gráfico 5 muestra la consideración de los derechos humanos en su planificación estratégica. Las MPYMES manifiestan, en su amplia mayoría (91%), utilizar los resultados de sus actividades de seguimiento de las políticas de derechos humanos. Sin embargo, no describen la manera cómo conectan estas actividades de seguimiento con la planificación estratégica de la empresa. Sólo algunas de ellas manifiestan un control de las actividades de seguimiento por el Comité de Dirección y la correlación de las mismas con objetivos, metas y acciones correctivas.

Las empresas grandes cotizadas no definen en su mayoría cómo plasman las actividades de seguimiento en los planes estratégicos de la compañía (74%), aunque algunas de ellas reflejan los resultados obtenidos en el mapa de riesgos de la empresa, en las políticas de RSC y en las políticas de RRHH.

Igualmente, las empresas grandes no cotizadas ofrecen poca información sobre el cumplimiento de este indicador, y principalmente vinculan sus actividades de seguimiento a la consecución de políticas de RSC y RRHH (73%). Se destaca la acción llevada a cabo por la empresa Esteve, que ha implantado un cambio organizacional para facilitar la transmisión de las actividades de seguimiento a la planificación estratégica de la compañía. Para esto ha vinculado, de manera directa, la Dirección de Sostenibilidad a la Dirección General del Grupo, con lo cual participa en las reuniones del Comité de Dirección y los procesos de planificación estratégica.

Gráfico 5: Consideración de derechos humanos y planificación estratégica



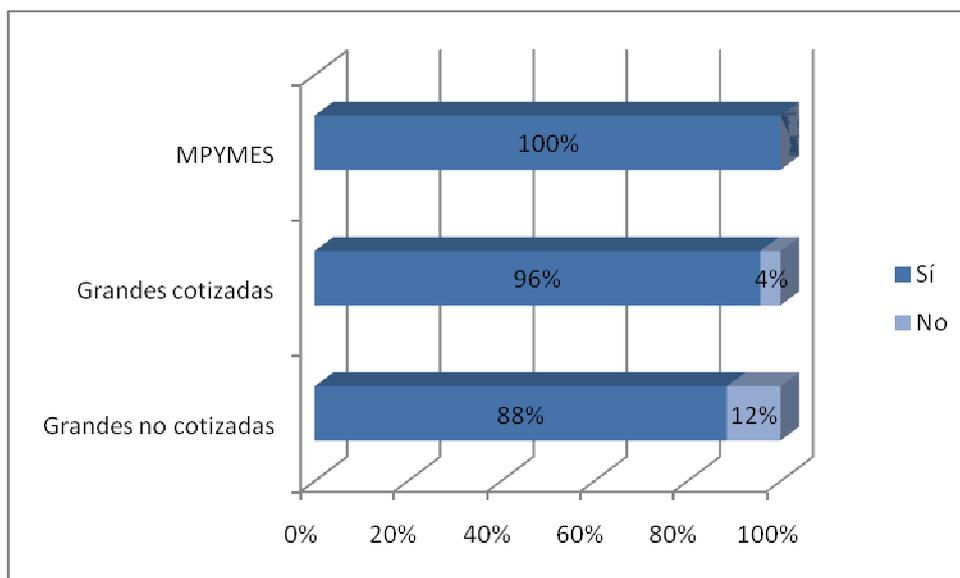
3.3.6. Información y formación a empleados sobre derechos humanos

Como muestra el Gráfico 6, la totalidad de las MPYMES considera que informa a sus empleados sobre los derechos humanos mediante la divulgación de su código ético, la intranet, correos electrónicos, revistas de la empresa o comunicación directa con los empleados.

Seguramente, debido a sus dimensiones más reducidas, las pequeñas empresas tienen más facilidad para cumplir con este indicador que las empresas grandes cotizadas (96%) y las no cotizadas (88%). Estas empresas, además de informar a sus empleados en temas de derechos humanos mediante la divulgación de su código de conducta en la intranet y la guía de bienvenida a los empleados, llevan a cabo acciones más directas como sesiones informativas o cursos de formación.

Sin embargo, cabe remarcar que son escasos los ejemplos que describen acciones más enfocadas a los empleados según características específicas de país, actividades de negocios, grupos de interés, etc.

Gráfico 6: Información y formación a empleados sobre derechos humanos



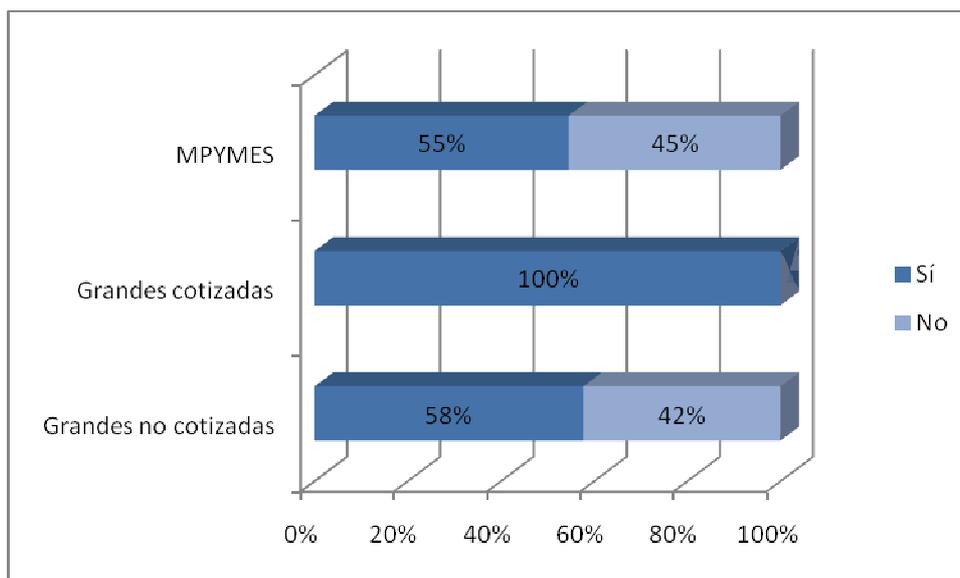
3.3.7. Promoción de los derechos humanos

Como se aprecia en el Gráfico 7, las MPYMES consideran mayoritariamente (55%) que no son cómplices de la vulneración de derechos humanos, al extender la aplicación de su código ético a sus proveedores.

Todas las empresas grandes cotizadas manifiestan que llevan a cabo acciones en la promoción de derechos humanos en su entorno y, más allá de extender el código de conducta a los proveedores, también integran estos principios en su política de compra y selección de proveedores o en programas con las comunidades locales. Se destacan las actuaciones de empresas como Inditex, que ha desarrollado una metodología para medir el cumplimiento del código de conducta de las fábricas de la cadena de suministro y además cuenta con programas de formación y prevención de conflictos en fábricas de proveedores con escenarios sociolaborales complejos. Asimismo, Adecco Iberia ha creado plataformas de diálogo con todos los grupos de interés y envía un cuestionario a los proveedores que incluye aspectos de derechos humanos.

Sorprendentemente, sólo un 58% de las empresas grandes no cotizadas informan sobre alguna acción llevada a cabo para promocionar el respeto de los derechos humanos en la comunidad en la que opera. Generalmente, las empresas indican la extensión de sus códigos de conducta y políticas de RSC a la cadena de suministro. Así por ejemplo, FCC Construcción menciona su participación para promover la construcción sostenible en toda su cadena de valor y animar al diálogo con los grupos de interés.

Gráfico 7: Promoción de los derechos humanos



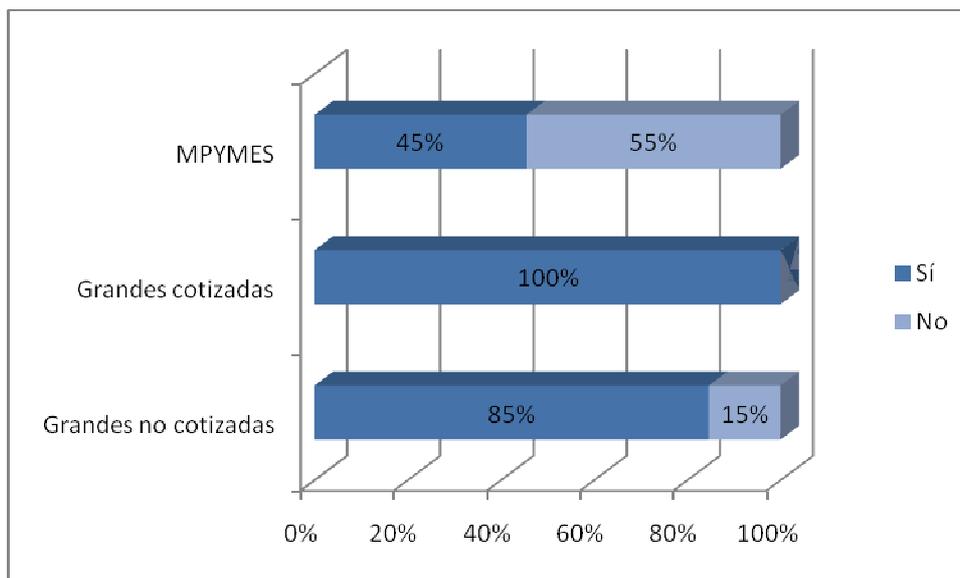
3.3.8. Procedimientos de derechos humanos en la cadena de suministro

Menos de la mitad de las MPYMES (45%) dice que dispone de procedimientos para asegurar el respeto de los derechos humanos en la selección de sus proveedores. Generalmente se trata de sistemas que favorecen a los proveedores que cumplan este principio o que dispongan de certificados un sistema de gestión de calidad, medio ambiente o salud y seguridad laboral.

Todas las empresas grandes cotizadas tienen algún mecanismo para introducir el respeto de los derechos humanos en la gestión de los proveedores, generalmente en forma de un sistema de clasificación u homologación con criterios sociales. Algunas empresas incluso informan sobre requisitos correspondientes que exigen a sus proveedores y auditorías para supervisar el cumplimiento de los mismos. Por ejemplo, Inditex ha desarrollado un rating de riesgo para sus proveedores, conforme al cual evalúa el grado de cumplimiento del código de conducta de fabricantes y talleres externos.

En un porcentaje ligeramente inferior, el 85% de las empresas grandes no cotizadas extienden sus políticas y procedimientos de derechos humanos a la cadena de suministro, mediante criterios de selección, sistemas de evaluación y requerimientos de certificaciones.

Gráfico 8: Procedimientos de derechos humanos en la cadena de suministro



3.3.9. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con los derechos humanos

Aunque gran parte de las empresas responde positivamente al cumplimiento de los indicadores en relación a los principios de derechos humanos, en muchos casos no indica las acciones específicas para cumplir con estos principios ni hace mención especial a las actividades o los proveedores en países en desarrollo.

Se observa que las empresas se dedican ante todo a informar y sensibilizar a los empleados en temas de derechos humanos, y esto en más de la mitad de las empresas (63%) con ayuda de un código de conducta o código ético. Esta tendencia es especialmente notoria en el caso de las empresas cotizadas, de las cuales el 87% hace referencia a estos documentos como principal herramienta para promover el respeto de los derechos humanos entre sus empleados.

La mayoría de empresas dicen integrar las políticas de derechos humanos – de forma implícita o explícita - en sus políticas y planes de RSC y RRHH, y las implantan mediante los órganos responsables de estas áreas a nivel empresarial. En menor medida las empresas ofrecen información sobre los mecanismos utilizados para realizar un diagnóstico específico de la situación de derechos humanos o para hacer un seguimiento de sus políticas de derechos humanos. Así, menos del 13% de las empresas informan sobre la existencia de canales de comunicación para denunciar posibles incumplimientos de los principios o la realización de auditorías en los diferentes centros de trabajo. Asimismo, muy pocas empresas explican cómo

retroalimentan su planificación estratégica con los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas en materia de derechos humanos.

La gran mayoría de empresas manifiesta que, de diversas maneras, observa el comportamiento de proveedores y subcontratistas en el cumplimiento de los principios de derechos humanos. Entre el 85% de empresas que informan sobre algún sistema para introducir criterios sociales en su gestión de compras se observan diferencias según el tamaño de la empresa: mientras las MPYMES suelen difundir sus principios de derechos humanos a sus proveedores (p.ej. en forma del código de conducta) o tenerlos en cuenta en la selección de proveedores, las grandes empresas disponen de sistemas de evaluación o clasificación más sistemáticos, e incluso exigen a sus proveedores determinados compromisos o certificaciones. Sin embargo, el seguimiento de la asunción de estos principios por parte de los proveedores es más bien escaso, ya que menos del 8% de las empresas realizan auditorías a sus proveedores.

3.4. Análisis de los indicadores relativos a los derechos laborales

Con relación a los derechos laborales, se analiza la información proporcionada por las empresas sobre sus acciones concretas para apoyar la libertad de asociación (3.3.1.), los procedimientos específicos para garantizar la representación de los trabajadores (3.3.2.), los mecanismos de seguimiento de las opiniones de los mismos (3.3.3.), la realización de acciones para evitar el trabajo forzoso (3.3.4), para prohibir el trabajo infantil (3.3.5.) y para abolir las prácticas de discriminación (3.3.6.).

3.4.1. Acciones para apoyar la libertad de asociación

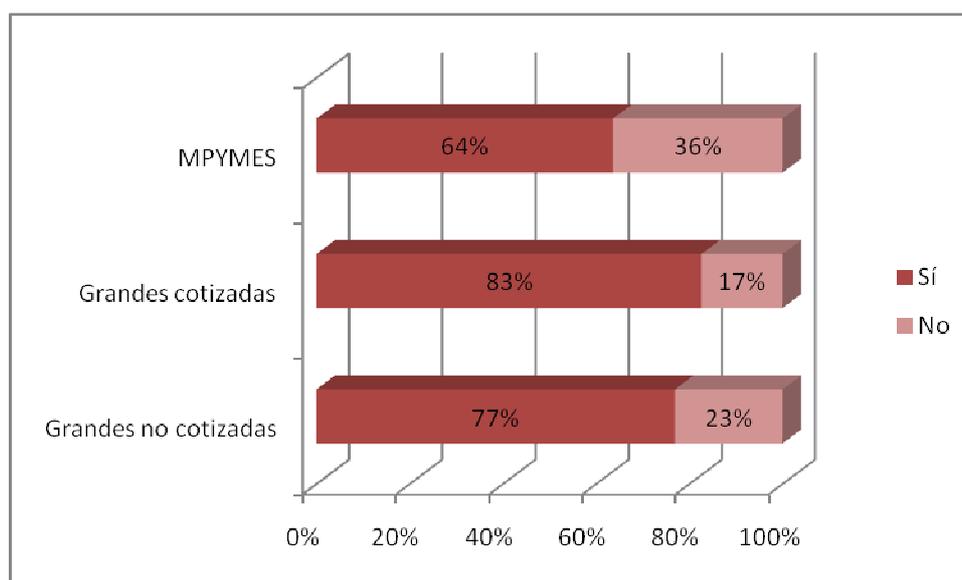
El Gráfico 9 muestra la realización de acciones concretas para apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Del 64% de las MPYMES que responden positivamente al desarrollo de una acción concreta, la gran mayoría hace referencia a acciones de estricto cumplimiento de la ley. Otras empresas añaden la existencia de intranet y de un correo electrónico especial para difundir información sindical y la creación de comités de empresa con representación de trabajadores.

Las empresas grandes cotizadas que responden positivamente a este indicador (83%), principalmente remiten al estricto cumplimiento de la ley, apelan al cumplimiento del código de conducta que recoge estos principios o no especifican las acciones concretas que han llevado a cabo. Otras mencionan la renovación de convenios colectivos que favorecen el respeto por los derechos laborales, facilidades para las reuniones de los representantes de los trabajadores, reuniones periódicas con los mismos y creación de canales en intranet para facilitar la comunicación sindical. Empresas como Inditex que pueden ser más susceptibles a la violación de estos derechos, debido al sector

en el que se encuentran, van más allá y destacan por la firma de un acuerdo marco con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), para cumplir con normas internacionales laborales.

Las empresas grandes no cotizadas que cumplen con este indicador (77%), apelan a los convenios colectivos, facilitan las reuniones del comité de empresa y la periodicidad de las reuniones con los representantes de los trabajadores. Algunas empresas mencionan acciones más concretas como por ejemplo Aldeasa, que ha creado organismos paritarios de seguimiento compuestos por empresas y representantes de trabajadores. También INDO Internacional involucra a sus empleados en las decisiones de la empresa mediante la participación de los sindicatos en los nuevos proyectos de la empresa. De este modo estas empresas buscan garantizar la participación de los empleados en las decisiones de la misma.

Gráfico 9: Acciones para apoyar la libertad de asociación



3.4.2. Procedimientos para garantizar la representación de los trabajadores

El Gráfico 10 muestra la existencia de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión. Las MPYMES que responden afirmativamente a este indicador (64%) no mencionan procedimientos concretos, confiando principalmente en canales directos de comunicación a todos los niveles y en las políticas de gestión que incluyen la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa.

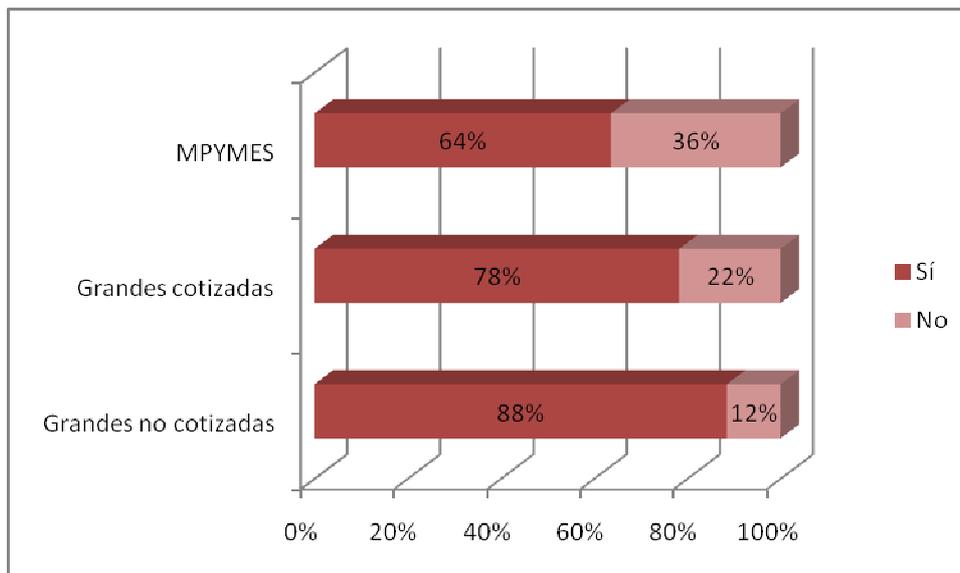
Las empresas grandes cotizadas declaran disponer de estos procedimientos en mayor medida (78%), e invocan principalmente los procedimientos de comunicación establecidos con los representantes de los trabajadores, el

comité de empresa y comisiones específicas creadas para permitir la participación de los empleados en las decisiones de la empresa.

88% de las empresas grandes no cotizadas cumplen con este indicador y mencionan principalmente las mismas acciones que las empresas grandes cotizadas. Además, debido a sus características específicas, algunas de estas empresas incluyen la representación de los trabajadores en sus órganos de gobierno. Por ejemplo, en Canal Isabel II, empresa pública de gestión del agua en la Comunidad de Madrid, los empleados a través del comité de empresa cuentan con dos vocales con voz y voto en el Consejo de Administración.

Cabe remarcar que las empresas no ofrecen información específica sobre el cumplimiento de este indicador en las actividades en países, en los cuales no está asegurada la libertad sindical, ni en la gestión de su cadena de suministro.

Gráfico 10: Procedimientos para garantizar la representación de los trabajadores



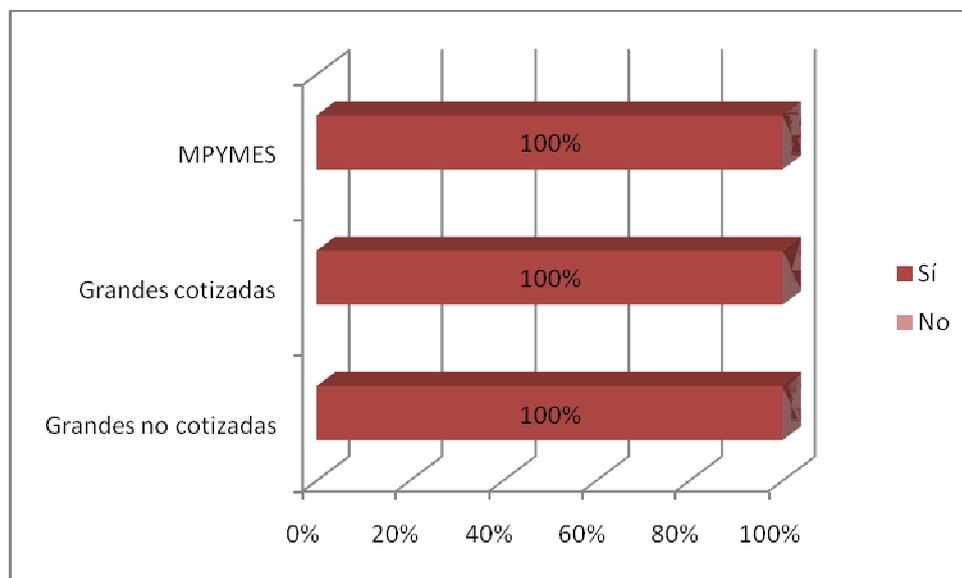
3.4.3. Mecanismos de seguimiento de las opiniones de los trabajadores

En el Gráfico 11 se refleja la existencia de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las opiniones de los trabajadores. Todas las empresas afirman cumplir con este indicador. Las MPYMES mencionan, principalmente, la comunicación constante con los comités de empresa y representantes de los trabajadores.

Las empresas grandes, cotizadas y no cotizadas, también hacen referencia al diálogo con los representantes sindicales y los comités de empresas, pero además indican otros canales de comunicación con los empleados como intranet, reuniones periódicas, buzón de sugerencias, grupos de trabajo o encuestas de clima laboral. Por ejemplo, la empresa cotizada de seguros

Prosegur ha creado un servicio de atención a los empleados como herramienta multicanal de comunicación con el trabajador.

Gráfico 11: Mecanismos de seguimiento de las opiniones de los trabajadores



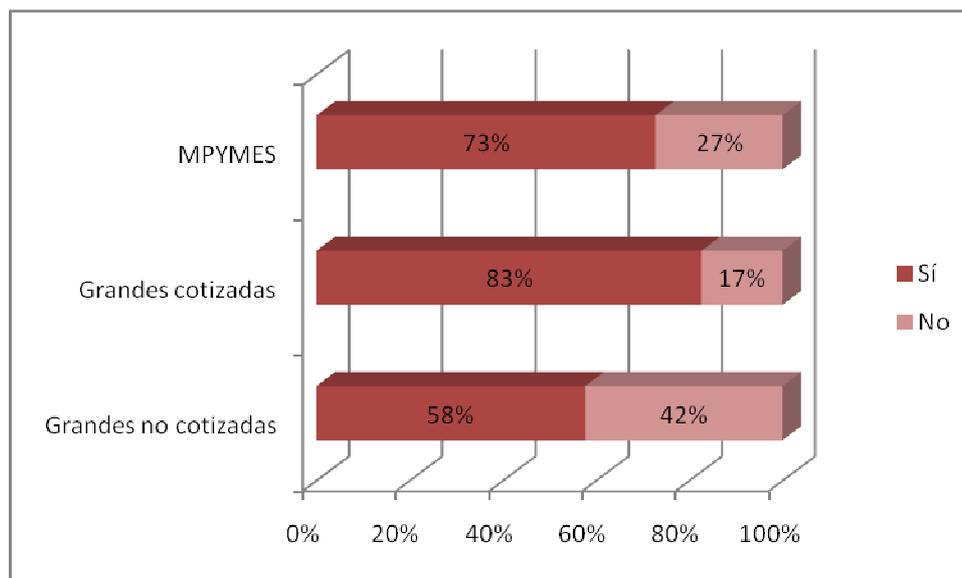
3.4.4 Acciones para evitar el trabajo forzoso

El Gráfico 12 muestra el número de empresas que disponen de acciones concretas para apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Del 73% de MPYMES que cumplen con este indicador, son pocas las que especifican el tipo de políticas que aplican para proteger este principio. En términos generales hacen referencia a la inclusión del mismo en el código de conducta, políticas de conciliación de vida laboral y familiar, inclusión de este principio en las cláusulas contractuales y en la evaluación de proveedores.

Las empresas grandes cotizadas afirman cumplir con este principio en mayor medida (83%) que las empresas grandes no cotizadas (58%). Debido a su mayor exposición a la opinión pública, estas empresas parecen más activas a la hora de recoger estos principios en sus códigos de conducta o convenios colectivos o invertir en medidas de conciliación. Algunas empresas también incluyen cláusulas contractuales en esta materia, de cara a sus proveedores o integran este criterio en sus sistemas de homologación de proveedores. Así, por ejemplo, CEPSA ha incluido criterios de RSC en el Registro de Proveedores RePro, un sistema común a algunas de las principales empresas españolas y portuguesas en el sector de la energía. Sin embargo son pocas las empresas que verifican el cumplimiento de este principio en sus proveedores, como por ejemplo a través un programa de auditorías sociales que efectúa la empresa textil Cortefiel, para evaluar la existencia o no de trabajo forzoso.

Es importante destacar que el 13% de las empresas grandes cotizadas que no tienen políticas y procedimientos para evitar el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, lo justifican por considerar que este no es un factor de riesgo para la empresa. No obstante todas ellas realizan actividades o tienen proveedores en países en desarrollo, lo cual puede sugerir que no contemplan la violación de este principio por parte de su cadena de suministro o aliados en países en desarrollo.

Gráfico 12: Acciones para evitar el trabajo forzoso

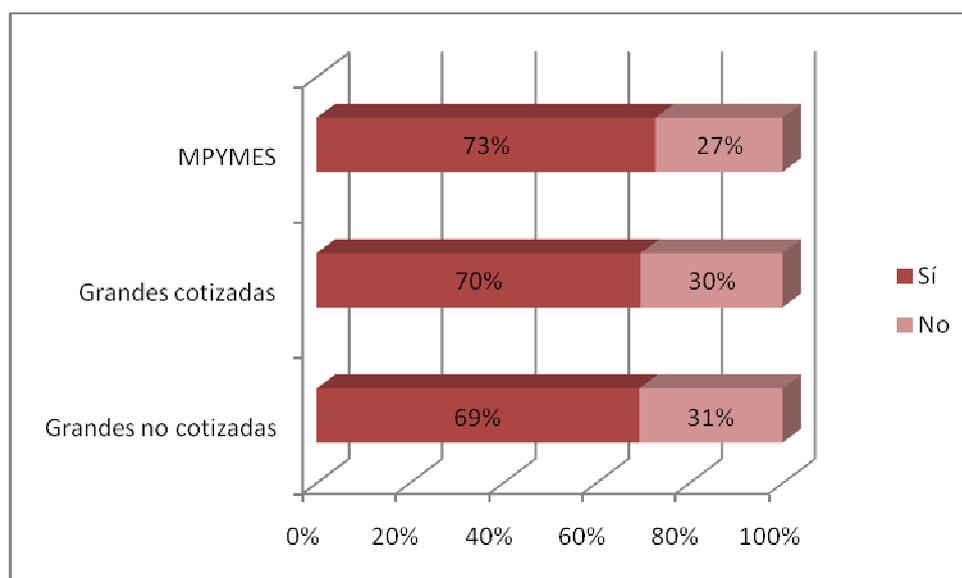


3.4.5. Acciones para prohibir el trabajo infantil

El Gráfico 13 muestra el número de empresas que disponen de acciones concretas para apoyar la erradicación del trabajo infantil. La mayoría del 73% de MPYMES que cumplen con este indicador lo hace mediante el apoyo a proyectos o instituciones que protegen la población infantil.

En porcentajes similares a las MPYMES, las empresas grandes cotizadas y no cotizadas responden de forma positiva a este indicador. Las acciones nombradas se refieren básicamente a la integración de este compromiso en el código de conducta, al control interno de los procesos de contratación, a la inclusión de cláusulas contractuales con los proveedores y, en algunos casos, de mecanismos de control a los proveedores sobre el cumplimiento de este principio. En este sentido destaca Endesa Chile, que ha evaluado el 100% de los proveedores y contratistas respecto al cumplimiento de derechos humanos y estándares laborales. Además, varias empresas apoyan entidades y proyectos que promueven la erradicación del trabajo infantil. Así, por ejemplo la empresa de comercio y distribución Grupo Eroski patrocina a través de su Fundación la creación de escuelas en localidades donde la empresa tiene proveedores, para garantizar el derecho a formación de los niños de la localidad.

Gráfico 13: Acciones para prohibir el trabajo infantil



3.4.6. Acciones para abolir las prácticas de discriminación

El Gráfico 14 muestra el número de empresas que disponen de acciones concretas para apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. Las MPYMES que responden afirmativamente a este indicador (73%), manifiestan la protección de este principio en sus códigos de conducta y su aplicación en los procesos de contratación.

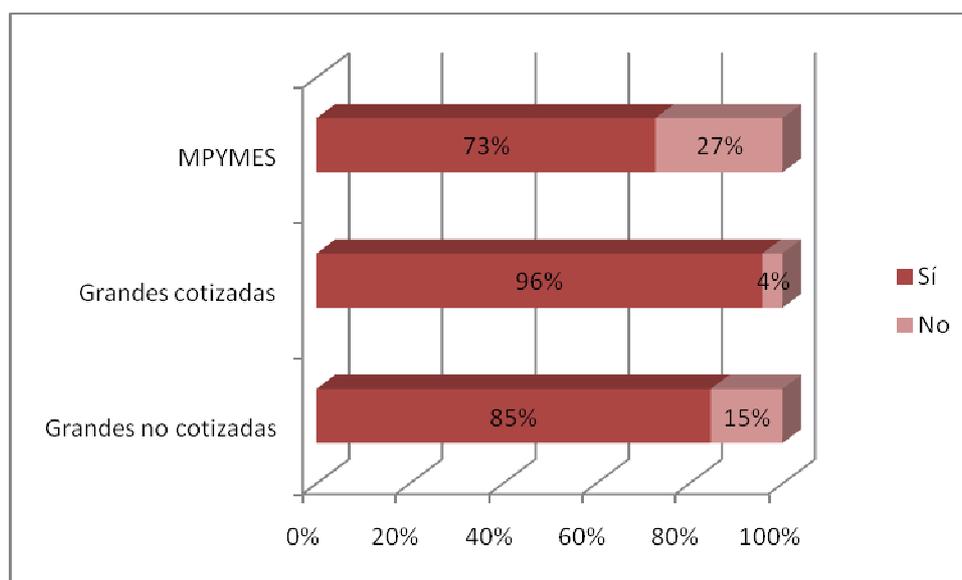
La práctica totalidad de las empresas grandes cotizadas señalan políticas relacionadas con este principio, principalmente para garantizar la igualdad y la inclusión de personas discapacitadas. Se destacan algunas actuaciones como auditorías sobre la igualdad en la empresa, comisiones específicas de igualdad y conciliación y la participación en programas de formación e integración de discapacitados.

Algunas empresas que han emprendido acciones diferenciales son Endesa, que ha creado un comité de conciliación y diversidad, ha realizado seminarios sobre diversidad y ha definido un cuadro de mando global sobre diversidad; e Iberdrola que lleva a cabo un análisis de indicadores en esta materia.

Las empresas grandes no cotizadas también cumplen en su mayoría con este indicador (85%). Además de iniciar planes y políticas de igualdad y no discriminación, mencionan actividades de concienciación y sensibilización y la participación en proyectos o convenios específicos para facilitar la incorporación de mujeres y discapacitados. Cabe destacar la iniciativa de la empresa Aldeasa, que ha creado un comité de composición paritaria que supervisa el desarrollo del plan de igualdad y la aplicación del código ético.

Si bien hay una importante tendencia a vincular laboralmente a personas discapacitadas, esta política parece principalmente orientada a los países desarrollados donde se encuentran estas empresas. Es conveniente mencionar que la inclusión laboral de discapacitados es de especial relevancia en los países en desarrollo, en los cuales los discapacitados están especialmente estigmatizados y excluidos.

Gráfico 14: Acciones para abolir las prácticas de discriminación



3.4.7. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con los derechos laborales

La gran mayoría de empresas declara que dispone de actuaciones para garantizar los principales derechos laborales reconocidos internacionalmente, sin embargo, en muchas instancias suele tomar como garante el cumplimiento del marco legal que protege a los trabajadores. Así, un 20% de las empresas apelan al estricto cumplimiento de la ley para justificar sus respuestas positivas a los indicadores analizados y un 32% manifiesta que estas cuestiones están incluidas en sus convenios colectivos.

De las prácticas analizadas, la más extendida es la creación de mecanismos para recoger las opiniones de los trabajadores. Con respecto a la protección de los derechos básicos de trabajo, se observa un mayor número de empresas que informan sobre acciones para abolir las prácticas de discriminación, un tema de actualidad en los países desarrollados en lo que se refiere a la igualdad de la mujer en el puesto de trabajo y a la integración de colectivos desfavorecidos como discapacitados, inmigrantes, etc. Sin embargo, los derechos a libertad de asociación y negociación colectiva y la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, que están incorporados desde hace tiempo en la legislación laboral de los países desarrollados, reciben menos atención por parte de las empresas.

Cabe remarcar que pese al alto porcentaje de respuestas positivas, estas no siempre van acompañadas de información sobre las actuaciones emprendidas. Con respecto a las herramientas utilizadas para garantizar el respeto de los derechos laborales, el 27% de las empresas declara que integra estos principios en su código de conducta – mucho menos de las que lo hacen con los principios de respeto a los derechos humanos. Muy pocas empresas han optado a una certificación de su sistema de gestión de las condiciones laborales en la empresa, en forma del estándar auditable SA8000, que se basa en las diferentes convenciones y recomendaciones de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. A la hora de tener en cuenta los derechos laborales en las relaciones con los proveedores, se utilizan los mismos sistemas que en materia de derechos humanos (véase apartado 3.2.9).

3.5. Análisis de los indicadores relativos al medio ambiente

Con relación al medio ambiente, se analiza la información proporcionada por las empresas sobre sus acciones concretas de prevención ambiental (3.4.1.), las iniciativas emprendidas para reducir el impacto sobre el medio ambiente (3.4.2.), la posesión de alguna certificación ambiental (3.4.3.), la definición de objetivos y metas ambientales específicas (3.4.4.), los procedimientos específicos de cara a su cadena de suministro (3.4.5.) y las acciones de desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (3.4.6.).

3.5.1. Acciones de prevención ambiental

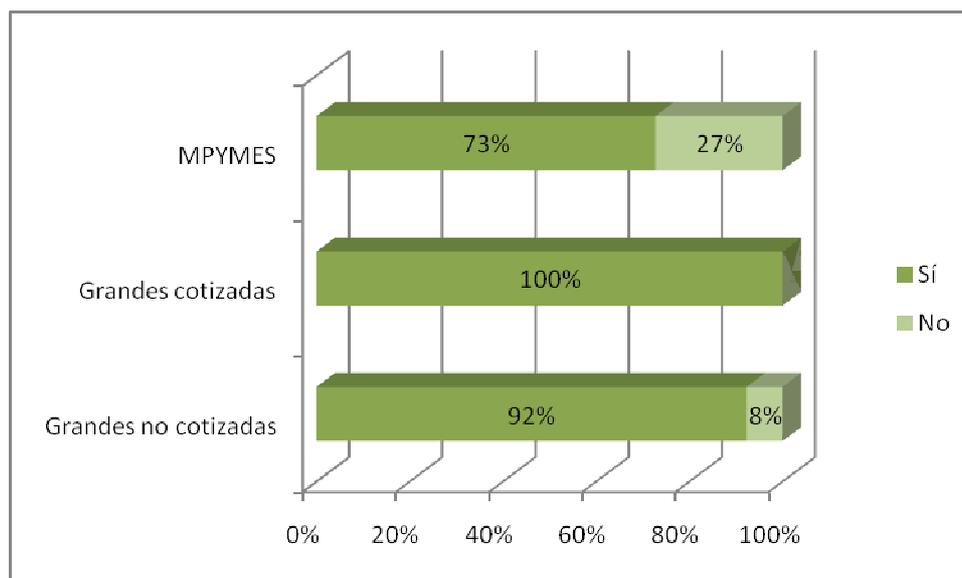
El Gráfico 15 muestra el número de empresas que disponen de acciones concretas para mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Gran parte de la MPYMES tienen acciones preventivas para favorecer el medio ambiente, como medidas para reducir los consumos de energías y materiales o mejorar la gestión de los residuos (73%). La empresa CONTAZARA - Contadores de Agua de Zaragoza - destaca por una actuación que incide más directamente en la operatividad y organización de la empresa, ya que analiza el ciclo de vida de los productos que diseña y desarrolla, y ha establecido objetivos de impacto ambiental en el diseño de nuevos productos.

Todas las empresas grandes cotizadas nombran acciones concretas de prevención ambiental, entre ellas actuaciones dirigidas a reducir el impacto ambiental, políticas y compromisos adquiridos en este ámbito, actividades de formación y sensibilización y herramientas para cuantificar y monitorizar el impacto ambiental causado. Algunas empresas también destacan planes o programas de medio ambiente más integrales o cambios estructurales en la empresa para poder mejorar la gestión medioambiental.

Así, por ejemplo el BBVA, a pesar de no estar clasificado como una entidad que genera un alto impacto ambiental, ha desarrollado una aplicación de herramientas de *ecorating* para el análisis de riesgos ambientales. El Grupo Antolín, empresa del sector de la automoción, consciente que el impacto ambiental de sus actividades no se limita exclusivamente a sus actividades de negocio sino también a la huella ambiental que dejan las mismas, ha iniciado un estudio de análisis del ciclo de vida de sus productos, para medir los potenciales impactos ambientales de algunos de sus componentes.

En menor medida que las empresas cotizadas, las empresas grandes no cotizadas manifiestan haber iniciado actuaciones de prevención ambiental (92%). Se inclinan, principalmente, por desarrollar medidas encaminadas a la reducción de consumo y reducción de impacto medioambiental en el desarrollo de sus actividades (por ejemplo, medidas de ahorro de energía, consumo de papel, emisiones de CO₂, etc.), implantar sistemas de gestión y realizar programas de sensibilización dirigidos a sus empleados.

Gráfico 15: Acciones de prevención ambiental



3.5.2. Iniciativas de reducción del impacto ambiental

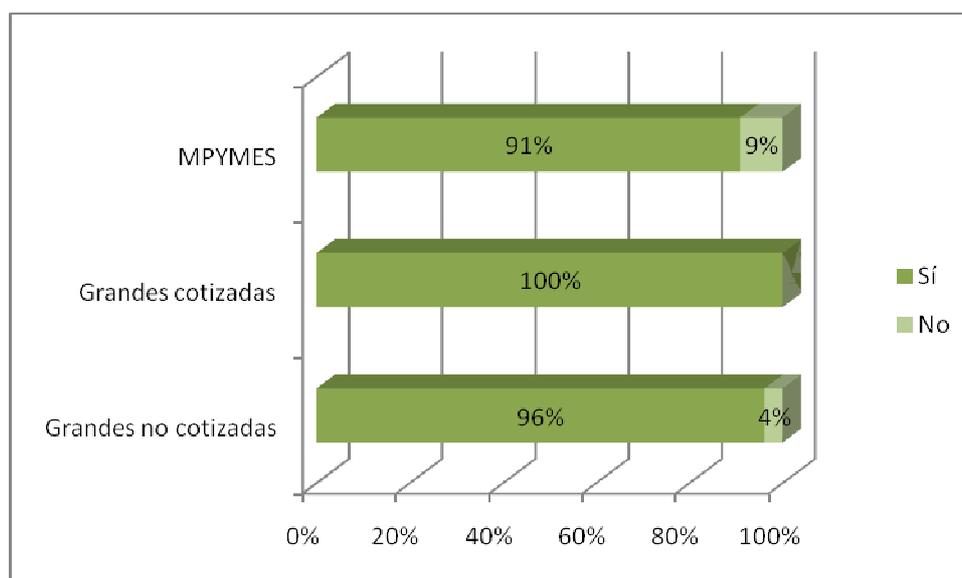
El Gráfico 16 muestra las empresas que adoptan iniciativas para reducir los impactos sobre el medio ambiente. El 91% de las MPYMES tiene iniciativas de reducción del impacto ambiental y las orienta principalmente al control de consumo de energía y agua y el reciclaje. CONTAZARA, en línea con la acción concreta mencionada, trabaja en el ecodiseño del ciclo de vida de sus productos, para reducir el consumo de materias primas, energía, agua, transporte y contaminación.

Todas las empresas grandes cotizadas afirman que llevan a cabo iniciativas para reducir el impacto medioambiental. Se trata mayoritariamente de acciones

que buscan la ecoeficiencia, la cuantificación de datos de consumo y la concienciación de los empleados. Sin embargo, algunas empresas adoptan estrategias más integradas. Por ejemplo, Abertis Infraestructuras ha ejecutado acciones dirigidas a generar un impacto no sólo en el interior de la empresa sino que también ha tenido en cuenta otros grupos de interés y ha creado alianzas estratégicas con la comunidad científica, para contribuir activamente a la investigación del cambio climático. A pesar de que varias empresas mencionan medidas para reducir y monitorizar la emisión de gases de efecto invernadero, sólo Inditex indica una acción concreta de compensación de emisiones mediante la plantación de masa forestal.

Prácticamente todas las empresas grandes no cotizadas informan sobre alguna medida de reducción del consumo de agua y/o energía, además de prácticas para reducir el uso de papel o consumibles y mejorar la gestión de residuos y el reciclaje.

Gráfico 16: Iniciativas de reducción del impacto ambiental



3.5.3. Definición de objetivos y metas ambientales

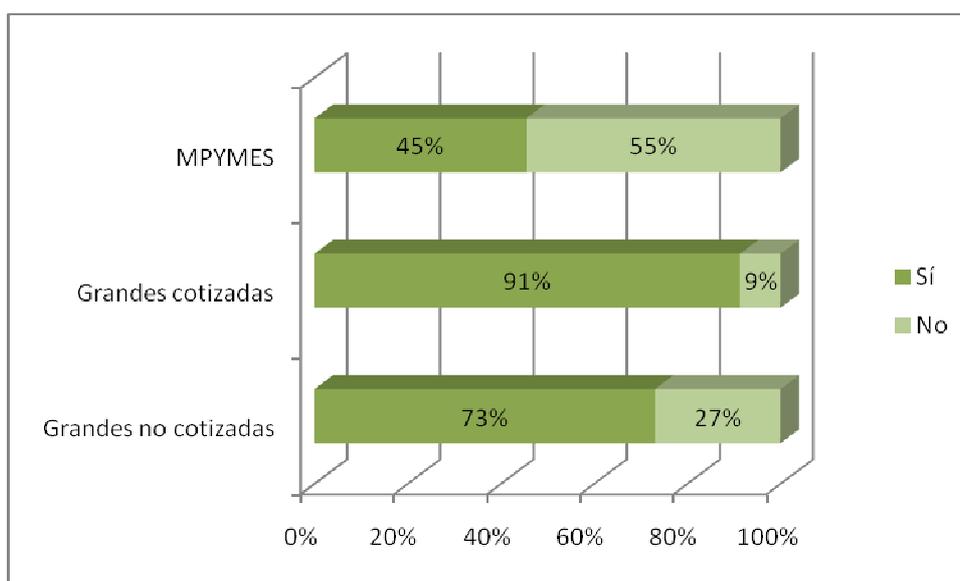
El Gráfico 17 muestra las empresas que establecen objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. Menos de la mitad de las MPYMES establecen objetivos y metas ambientales (45%). Desataca la empresa CONTAZARA que establece una continuidad en sus iniciativas de ecodiseño al indicar metas y objetivos relacionados con la reducción del impacto medioambiental de los productos.

Casi todas las empresas grandes cotizadas informan sobre los objetivos y metas que establecen (91%), muchas veces derivados de sus planes medioambientales o sus sistemas de gestión ambiental. Generalmente las empresas se refieren a objetivos y metas de periodicidad anual, pero pocas

especifican si se trata de objetivos y metas para toda la compañía o para cada negocio o proyecto. Por ejemplo, el Grupo Ferrovial declara que tiene objetivos cuantificables para cada línea de negocio, y Abengoa afirma que tiene objetivos para cada sociedad.

Las empresas grandes no cotizadas cumplen en menor medida con este indicador (73%), haciendo también referencia a planes o programas medioambientales. Pocas empresas informan sobre cómo evalúan el grado de cumplimiento de los objetivos y metas y si esta información es pública o no.

Gráfico 17: Definición de objetivos y metas ambientales

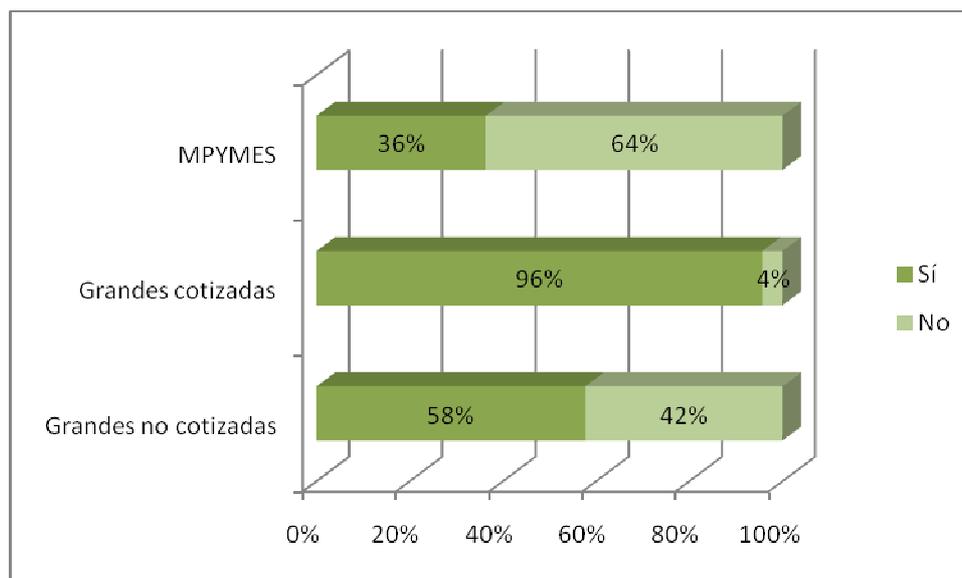


3.5.4. Posesión de certificación ambiental

El Gráfico 18 muestra las empresas que poseen certificaciones ambientales. Del 36% de las MPYMES que tienen certificaciones de este tipo, todas poseen la certificación ISO 14001. Prácticamente todas las empresas grandes cotizadas disponen de un sistema de gestión ambiental certificado para gran parte de sus instalaciones o actividades de negocio, mayoritariamente según el estándar ISO 14001. 5 empresas también informan de que disponen del certificado EMAS, y otras no especifican el tipo de certificación que poseen.

El 58% de las empresas grandes no cotizadas afirman tener una certificación ambiental, en el caso de 13 empresas se trata de la norma ISO 14001 y en el caso de 5 empresas del Reglamento europeo EMAS.

Gráfico 18: Posesión de certificación ambiental



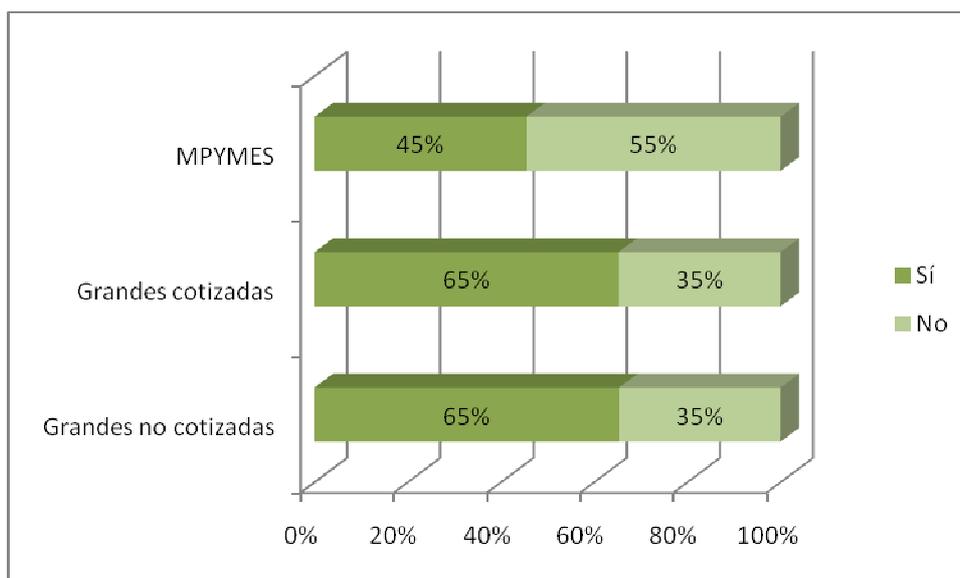
3.5.5. Procedimientos de medio ambiente en la cadena de suministro

El Gráfico 19 muestra las empresas que dan prioridad a proveedores y subcontratistas que evidencian buena conducta con el medio ambiente. Solamente el 45% de las MPYMES valora positivamente la obtención de certificaciones ambientales en la selección de proveedores y subcontratistas, aunque únicamente la empresa ZIV Aplicaciones y Tecnología dice exigir esto certificados a sus proveedores.

En las empresas grandes cotizadas incrementa el número de aquellas que tiene en cuenta los criterios ambientales en la selección o evaluación de los proveedores (65%). Además, algunas empresas suelen contemplar medidas para promover la certificación de sus proveedores y subcontratistas, por lo que son más activos en la extensión de buenas prácticas medioambientales en su cadena de suministro. Así por ejemplo, FCC Fomento de Construcciones y Contratas fomenta la certificación de los pequeños proveedores.

El 65% de las empresas grandes no cotizadas valora y/o exige certificaciones medioambientales a sus proveedores, aunque en comparación con las empresas cotizadas disponen en menor medida de sistemas de clasificación u homologación. Una excepción es la empresa CEPSA, que tiene un sistema de evaluación y homologación ambiental, mediante el cual se exige un certificado específico según la actividad del proveedor. Esto permite ser más acertado en las exigencias medioambientales que plantean a los diferentes actores de su cadena de suministro.

Gráfico 19: Procedimientos de medio ambiente en la cadena de suministro



3.5.6. Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

El Gráfico 20 muestra las empresas que adoptan acciones para favorecer el desarrollo y la difusión de medidas y tecnologías más respetuosas con el medio ambiente. A pesar de que la gran mayoría de MPYMES responde positivamente a este indicador (82%), más bien informan sobre sus iniciativas de reducción de consumo y aspectos implícitos en sus actividades de negocio.

Todas las empresas grandes cotizadas declaran que emprenden acciones encaminadas al desarrollo de tecnologías ambientalmente responsables. La gran mayoría de ellas participan en proyectos de energías renovables y para una mayor eficiencia energética, además de adherirse a iniciativas de programas de medio ambiente.

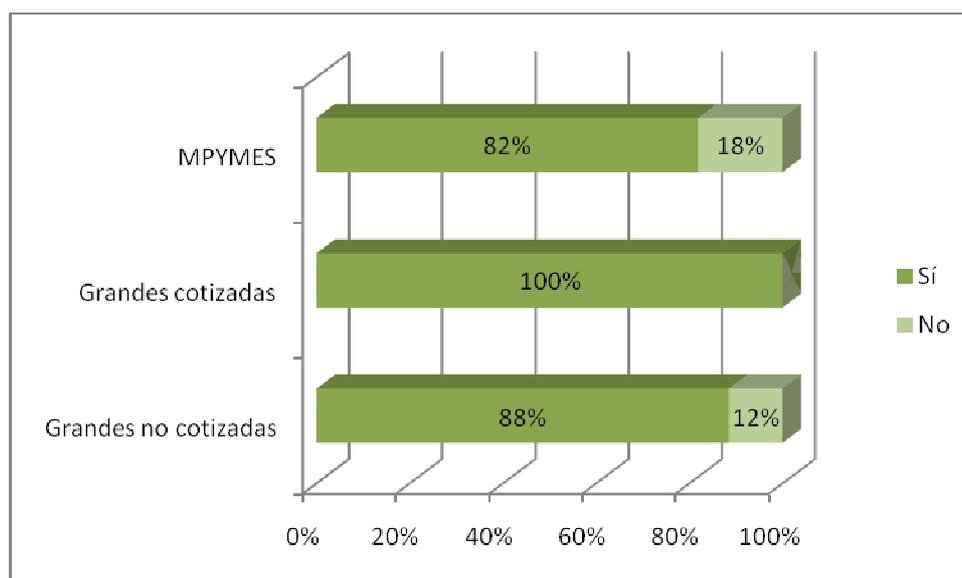
Por ejemplo, Acciona cuenta con una unidad especial de centros de tecnología que investiga el desarrollo de tecnologías que permitan la reducción y caracterización de impactos. Endesa también posee una dirección exclusivamente dedicada al desarrollo de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente. La creación de estas unidades y las de otras empresas parece ser una clara apuesta por la innovación en materia medioambiental.

El 88% de las empresas grandes no cotizadas también afirman que promueven medidas y tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, a veces integrados en sus esfuerzos de I+D+i. Por ejemplo, Hera Holding coordina estos temas desde dos departamentos corporativos, el Departamento de Prospectiva y Ecoeficiencia y el Departamento de Desarrollo Tecnológico. El Instituto de Crédito Oficial (ICO) ha creado un Fondo de Carbono para la

Empresa Española para apoyar a las empresas españolas en el cumplimiento de los compromisos establecidos en el protocolo de Kyoto.

Cabe remarcar que ninguna empresa hace referencia a iniciativas de tecnologías más eficientes y más limpias en sus actividades en países en desarrollo, donde estas tecnologías son especialmente necesarias.

Gráfico 20: Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente



3.5.7. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con el medio ambiente

Gran parte de las empresas estudiadas dice realizar prácticas medioambientales, priorizando las iniciativas de reducción del impacto ambiental (como medidas de reducción de consumo de energía y agua) y la promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (como procesos más ecoeficientes). Generalmente se trata de acciones concretas de carácter operativo, aunque un 30% de las empresas también destacan que disponen de programas de formación y un 22% ha elaborado planes o programas de medio ambiente más integrales. En cambio, solamente un 13% de las empresas, en su mayoría las grandes cotizadas, menciona que tienen una política ambiental o un compromiso formal en esta materia.

La gran mayoría de empresas declara que define objetivos y metas para progresar de manera sistemática en la gestión ambiental y, en promedio, un 68% posee alguna certificación ambiental (generalmente ISO 14001). Sin embargo, sorprendentemente solamente un 13% informa sobre un seguimiento o monitoreo de los datos ambientales de la compañía.

El indicador menos cumplido es el referente a los procedimientos en la cadena de suministro. Aunque un 60% de todas las empresas informa sobre alguna

actuación de cara a sus proveedores, los procedimientos específicos son variados y dependen de la tipología de empresa. Así, las MPYMES manifiestan más bien que tienen en cuenta criterios ambientales en la selección de proveedores, las grandes empresas cotizadas los integran preferiblemente en sus sistemas de evaluación de proveedores, y las empresas grandes no cotizadas los suele promocionar entre sus proveedores y contratistas.

Debido a la carencia de información en los informes de progreso, parece que las actividades medioambientales se refieren principalmente al ámbito interno de la empresa y no hay mayores evidencias de actuaciones específicas en los países en desarrollo donde tienen actividades o proveedores. En éstos la autorregulación del impacto medioambiental de sus operaciones puede ser muy inferior.

3.6. Análisis de los indicadores relativos a la lucha contra la corrupción

Con relación a lucha contra la corrupción, se analiza la información proporcionada por las empresas sobre sus acciones concretas para trabajar contra la corrupción en todas sus formas (3.5.1.), la aplicación de políticas específicas sobre la materia (3.5.2.) y la existencia de controles y procedimientos para evitar conductas corruptas (3.5.3.).

3.6.1. Acciones en contra de la corrupción

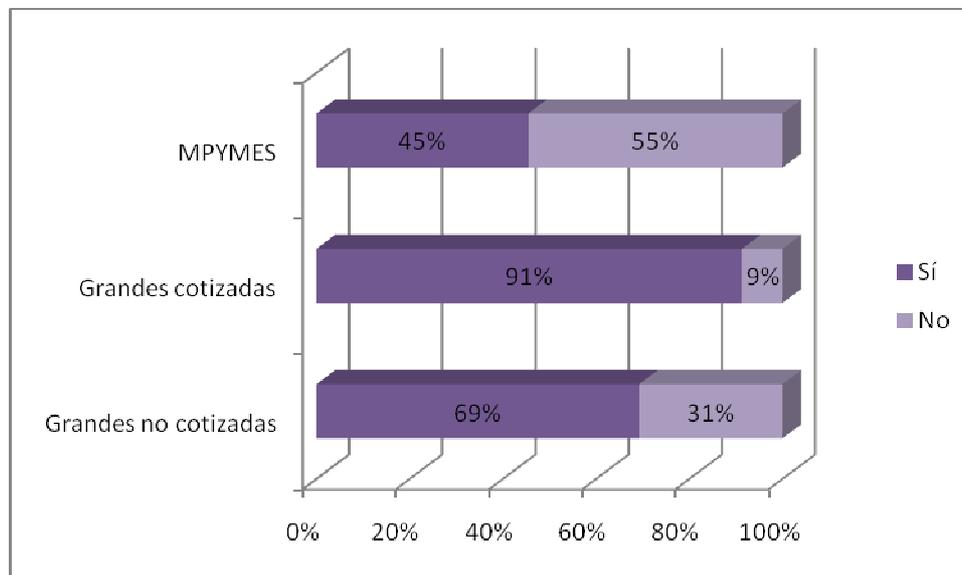
El Gráfico 21 muestra el número de empresas que adoptan acciones para trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno. Menos de la mitad de las MPYMES afirman implementar acciones concretas para cumplir con este principio, y no especifican cómo lo hacen más allá de mencionar que lo recogen en sus códigos de conducta o procedimientos. Excepcionalmente COFIDES menciona la inclusión de una cláusula específica sobre este aspecto en sus contratos.

El 91% de las empresas grandes cotizadas dicen cumplir con este indicador, y entre ellas las del sector financiero son las que especifican más acciones concretas. Por ejemplo, el BBVA ha diseñado sistemas específicos para el monitoreo de las actividades financieras de la compañía, y MAPFRE ha implantado una herramienta automatizada para prevenir operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales. Otras acciones empresariales son incorporar el compromiso anti-corrupción en el código de conducta, establecer un canal de comunicación para denunciar posibles casos de corrupción y soborno, realizar cursos de formación sobre la materia e implantar diferentes procesos de seguimiento o auditoría para controlar el cumplimiento de este principio.

Un menor porcentaje de las empresas grandes no cotizadas indican medidas emprendidas para cumplir con este indicador (69%). Generalmente se trata del

mismo tipo de actuaciones que las empresas cotizadas (inclusión en código de conducta, formación, etc.), pero se observan menos esfuerzos para realizar un control de las actuaciones de las personas.

Gráfico 21: Acciones en contra de la corrupción



3.6.2. Política anticorrupción

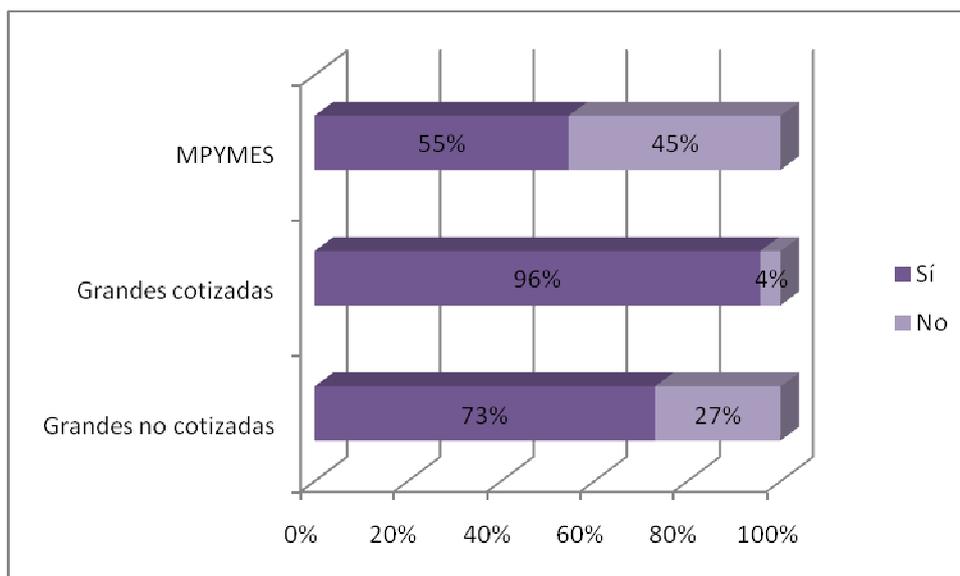
El Gráfico 22 muestra el número de empresas que poseen políticas definidas contra la corrupción y la extorsión. Las MPYMES que responden afirmativamente a este indicador (55%) indican que integran estos principios en su código de conducta o sus políticas internas.

Casi todas las empresas grandes cotizadas afirman que han definido una política en anticorrupción. Además de incorporar este principio en su código de conducta y sus políticas de RSC, algunas empresas como Inditex, Repsol YPF Red Eléctrica Corporación y Prosegur Cia. de Seguridad hacen un seguimiento de este principio mediante el mapa de riesgos de la compañía.

Según el sector empresarial de cada empresa estará expuesta en mayor o menor grado a ciertas prácticas corruptas. Sin embargo, sólo algunas empresas, principalmente del sector financiero, diferencian sus acciones, políticas y controles de prácticas corruptas, específicamente y conforme a las actividades de negocio más expuestas a la violación de este principio. Por ejemplo, el Grupo Santander dispone de procedimientos específicos para la prevención de blanqueo y financiación del terrorismo.

Las empresas grandes no cotizadas reconocen la implementación de políticas en menor medida (73%) y ofrecen poca información más allá de declarar que este principio está integrado en su código de conducta o sus normas o procedimientos.

Gráfico 22: Política anticorrupción



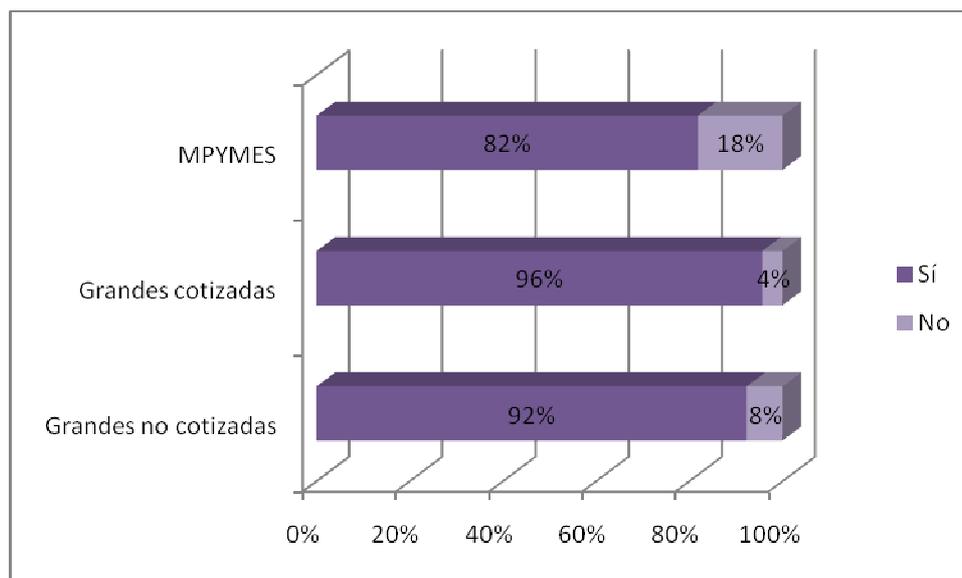
3.6.3. Controles y procedimientos para evitar conductas corruptas

El Gráfico 23 muestra el número de empresas que realizan controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos. La mayoría de MPYMES contestan de forma positiva a este indicador (82%), informando que centralizan la aprobación de gastos en los Comités de Dirección o de Gastos. Todas tienen un control de gastos pero solo COFIDES indica la implantación de una contabilidad analítica de costes.

Las empresas grandes cotizadas, que prácticamente todas dicen disponer de estos procedimientos, vuelven a hacer referencia genérica a su código de conducta y, en algunos casos, más específicamente a sus procedimientos de gastos. Destaca por ejemplo, Gamesa Corporación Tecnológica, empresa cotizada del sector utilidades, que ha avanzado con un procedimiento de compras global que garantice principios éticos.

Las empresas grandes no cotizadas también cumplen en su gran mayoría con este indicador. Aparte de recoger los principios para evitar conductas corruptas en sus códigos de conducta, las empresas indican la existencia de procedimientos de gastos, la autorización o supervisión centralizada por determinados departamentos y la realización de auditorías contables.

Gráfico 23: Controles y procedimientos para evitar conductas corruptas



3.6.4. Conclusiones sobre las prácticas de las empresas relacionadas con la lucha contra la corrupción

Como en los demás principios del Pacto Mundial, la mayoría de empresas responden afirmativamente al cumplimiento de este principio. A pesar de que casi todas las empresas contestan positivamente en referencia a la existencia de procedimientos y controles específicos, solamente un 28% especifica algún sistema de control o auditoría que realiza.

En cambio, la gran mayoría de empresas manifiesta haber incluido el principio anti-corrupción en las políticas de RSC, valores de la empresa o código de conducta. En particular, el 78% de las empresas grandes cotizadas dice disponer de un código de conducta que integra estas cuestiones.

Para los tres tipos de empresas hay una escasa manifestación de políticas específicas según el tipo de actividad de negocio. En la mayoría de los casos parece que las empresas entiendan que este no es un factor de riesgo, a pesar de que todas ellas tienen actividades y/o proveedores en países en desarrollo, o que con el mero reconocimiento de este principio en sus valores se está dando cumplimiento al mismo.

3.7. Conclusiones de la investigación empírica

Salta a la vista el “alto” nivel de cumplimiento de los indicadores definidos para analizar las actuaciones de RSC puestas en práctica por las empresas adheridas al Pacto Mundial con actividades y/o proveedores en países en desarrollo. En primer lugar, cabe remarcar que no se trata de una muestra representativa de las empresas españolas sino de un grupo de empresas que seguramente pertenecen a las más avanzadas del país en cuestiones de RSC,

ya que han firmado voluntariamente el compromiso de implantar los diez principios del Pacto Mundial y han accedido a comunicar públicamente sus políticas y acciones en estas materias. En segundo lugar, hay que tener en cuenta la fuente de información utilizada para el estudio. Los Informes de Progreso se basan en una autoevaluación de las empresas, por lo que podemos esperar una cierta tendencia a reportar lo que les gustaría que la empresa estuviera haciendo, más que lo que la empresa está haciendo. Además, la formulación ambigua de algunos indicadores de la plantilla creada por la Red Española del Pacto Mundial y las respuestas, a veces imprecisas e incluso inconsistentes de las empresas, han dificultado una interpretación “realista” de la información ofrecida.

Comparación por áreas de cumplimiento

El cumplimiento de los indicadores reportados por las empresas es similar para las cuatro áreas consideradas (derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción) y se sitúa alrededor del 81%. Sin embargo, como se ha ido comentando a lo largo del análisis, las respuestas afirmativas no siempre van acompañadas de información precisa, por lo que cabe esperar niveles de cumplimiento real más bajos y diferenciados.⁴ Asimismo, la información ofrecida por las empresas en sus Informes de Progreso suele ser muy genérica y no especifica las actuaciones emprendidas en las actividades o con los proveedores situados en países en desarrollo. Si tenemos en cuenta que el riesgo de incumplimiento de los principios del Pacto Mundial es mucho mayor en estos países, se ponen de manifiesto las limitaciones de los resultados obtenidos en el presente análisis.

Comparación por tamaño y tipología de empresa

Los resultados muestran claramente que el nivel de cumplimiento de los indicadores es, en promedio, más alto en las empresas grandes cotizadas, por encima de las tasas de cumplimiento de las empresas grandes no cotizadas y de las micro, pequeñas y medianas empresas (en este orden). El hecho de que son más bien las empresas grandes, y en especial, las que cotizan en bolsa, las que han iniciado políticas de RSC – al menos en lo que se refiere a prácticas sistematizadas y formalizadas -, es una realidad bien conocida y ya ha sido constatado en numerosos estudios.⁵ Las principales razones están relacionadas con la mayor visibilidad en el mercado – y consiguiente presión por parte de los diferentes grupos de interés – y la mayor disponibilidad de recursos humanos, financieros y tecnológicos para dedicar a prácticas de RSC.

Herramientas utilizadas por las empresas

Para implantar los diez principios del Pacto Mundial en el ámbito interno de la compañía, una herramienta recurrente suele ser el código de conducta o

código ético. Las empresas analizadas incorporan en estos documentos los compromisos de respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y la protección de los derechos laborales, aunque algunas empresas opinan que esta última cuestión ya queda suficientemente garantizada mediante la legislación aplicable y los convenios colectivos. El compromiso con la protección del medio ambiente suele operacionalizarse preferiblemente a través de un sistema de gestión (certificable), con objetivos de mejora continuos. A pesar de que gran parte de las empresas informa sobre actividades de formación a sus empleados, para sensibilizarles sobre estos temas y comunicarles los compromisos adquiridos, las compañías reportan en menor medida actuaciones de seguimiento y control.

A la hora de promover los principios del Pacto Mundial en la cadena de suministro, se observan diferencias según el tamaño de la empresa: mientras las MPYMES suelen difundir sus principios de derechos humanos a sus proveedores (p.ej. en forma del código de conducta) o tenerlos en cuenta en la selección de proveedores, las grandes empresas disponen de sistemas de evaluación o clasificación más sistemáticos, e incluso tiene la capacidad para exigir a sus proveedores determinados compromisos o certificaciones. Sin embargo, en pocos casos se realiza un seguimiento o control de la asunción de estos principios por parte de los proveedores.

4. Conclusiones

El presente estudio pretende analizar las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las empresas internacionales. En las últimas décadas, diferentes instituciones internacionales han desarrollado guías y estándares para ayudar a las empresas a poner en práctica la RSC de forma general o poniendo el énfasis en dimensiones específicas, como los derechos humanos, los derechos laborales, la salud y seguridad laboral, el medio ambiente y la corrupción. De estas iniciativas, la más exitosa es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como demuestra el gran número de empresas participantes en todo el mundo. Así pues, esta iniciativa, que se centra en diez principios normativos basados en Declaraciones y Convenciones Universales, puede convertirse en una herramienta útil para contribuir a un comportamiento responsable de las empresas que operan en diferentes países y culturas.

Para evaluar el comportamiento actual de las empresas españolas que operan en un entorno global, se ha llevado a cabo una investigación empírica. En particular, se han analizado las prácticas de RSC reportadas por las empresas españolas con actividades y/o proveedores en países en desarrollo adheridas al Pacto Mundial, tomando como fuente de información sus Informes de Progreso presentados con respecto al año 2007 (60 empresas).

Los resultados de este análisis muestran que las empresas estudiadas declaran un alto nivel de cumplimiento de los indicadores seleccionados para evaluar las cuatro áreas del Pacto Mundial (derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción) – alrededor del 81%. Sin embargo, la información ofrecida por las empresas en sus Informes de Progreso suele ser muy genérica y por lo general no especifica las actuaciones emprendidas en las actividades o con los proveedores situados en países en desarrollo. En ocasiones, las empresas incluso manifiestan que los temas considerados (p.ej. trabajo forzoso, corrupción) no representan un factor de riesgo para la compañía. Estos hechos sugieren que las empresas no son conscientes del riesgo de incumplimiento de los principios del Pacto Mundial en los países en desarrollo y de la importancia de transferir sus buenas prácticas de RSC a contextos donde pueden existir necesidades básicas insatisfechas y restricciones en las libertades individuales.

Los resultados del análisis también muestran que en promedio las empresas grandes, y en especial, las que cotizan en bolsa, realizan más prácticas sistematizadas y formalizadas de RSC que las micro, pequeñas y medianas empresas. Para implantar los diez principios del Pacto Mundial en el ámbito interno de la compañía, las herramientas más recurrentes suelen ser los códigos de conducta o códigos éticos – para incorporar los compromisos de respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y la protección

de los derechos laborales - y los sistema de gestión – para operacionalizar el compromiso con la protección del medio ambiente. A la hora de promover los principios del Pacto Mundial en la cadena de suministro, se suelen utilizar mecanismos de comunicación, selección y sistemas de evaluación o clasificación de proveedores. Sin embargo, tanto en el ámbito interno de la empresa como en la relación con los proveedores se detecta todavía una falta de medidas de seguimiento y control para asegurar la implantación de las estrategias de RSC diseñadas.

Referencias y notas

¹ El Pacto Mundial de las Naciones Unidas se ha unido en una alianza estratégica a la Global Reporting Initiative (GRI). Las dos instituciones han creado una guía de ayuda para los firmantes del Pacto Mundial que relaciona los Diez Principios con la guía G3 para realizar memorias de sostenibilidad (Global Reporting Initiative/The Global Compact, Estableciendo la conexión. Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI y Comunicación del Progreso del Pacto Mundial, Mayo de 2007, <http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/00A872A7-3C2D-4D43-B189-639DE94F124D/0/GRIestableciendolaconexFINAL.pdf>)

² La GRI propone un modelo para ayudar a las empresas en la medición y comunicación de sus contribuciones a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Distinguiendo entre actividades básicas de la empresa y actividades de inversión social y filantropía corporativa, se sugiere un lista de indicadores específicos ligados a cada objetivo (Global Reporting Initiative, Communicating Business Contributions to the Millenium Development Goals, November 2004, <http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/BFC3D627-A979-4D92-953F-BC29654F4926/0/CommunicatingBusinessContributionsMillenniumDevGoals.pdf>).

³ Conforme a la clasificación asignada por la Red Española del Pacto Mundial, se analizaron los siguientes tipos de informes: AB (Básico + proveedores en países en desarrollo), ABC (Básico + proveedores en países en desarrollo + actividad en países en desarrollo), ABCD (Básico + proveedores en países en desarrollo + actividad en países en desarrollo + alto impacto ambiental), AC (Básico + actividad en países en desarrollo), ACD (Básico + actividad en países en desarrollo + alto impacto ambiental), ABD (Básico + proveedores en países en desarrollo + alto impacto ambiental).

⁴ En efecto, se observa que los resultados de los indicadores que se refieren a una información muy concreta, como por ejemplo la posesión de una certificación ambiental, muestran las tasas de cumplimiento más bajas.

⁵ Por ejemplo: Forética (2008) Informe Forética 2008 Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España

Anexos

Anexo 1: Guías y estándares internacionales de RSC

Generales

- **Global Reporting Initiative (GRI)**

La Global Reporting Initiative, una institución independiente en la que participan diversos *stakeholders*, elabora y promueve la “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”. Se trata del estándar internacional más reconocido para elaborar Memorias de Sostenibilidad y ofrece principios e indicadores para que las organizaciones midan e informen sobre su comportamiento económico, ambiental y social.

Más información: <http://www.globalreporting.org/Home>

- **AccountAbility 1000 (AA1000)**

La serie de normas AA1000 del instituto británico AccountAbility orienta a las organizaciones para que establezcan procesos sistemáticos de responsabilidad que involucren a las partes interesadas en la generación de estrategias, políticas y programas, así como de indicadores asociados, objetivos y sistemas de comunicación, que guíen de manera efectiva las decisiones, actividades y los resultados organizacionales generales.

Más información: <http://www.accountability21.net/aa1000series>

- **Principios para las Empresas de la Caux Round Table (CRT)**

La “Caux Round Table”, formada por empresarios líderes de Europa, Japón y Estados Unidos, promueve un capitalismo moral. Los Principios para las Empresas representan una declaración de objetivos para una conducta empresarial ética y responsable a nivel mundial, basada en valores compartidos. Los principios incluyen el impacto social de las operaciones de la compañía en la comunidad local, el respeto por las leyes y la ética, apoyo a acuerdos de comercio multilaterales que promuevan el libre comercio, el respeto por el medioambiente, la prohibición de operaciones ilícitas y otras prácticas corruptas.

Más información: <http://www.cauxroundtable.org/index.cfm?&menuid=8>

- **Normas de desempeño social y ambiental de la CFI (Banco Mundial)**

Las normas de desempeño social y ambiental elaboradas por la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial definen los criterios para

financiar proyectos del sector privado. Las ocho normas de desempeño establecen condiciones que el cliente debe cumplir durante la vigencia de la inversión de la CFI y pueden ayudar a las empresas a abordar los riesgos y oportunidades ambientales y sociales de sus proyectos.

Más información: <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/PerformanceStandards>

Derechos humanos

▪ **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, representa el documento de referencia sobre el respeto de los derechos y libertades fundamentales de las personas.

Más información: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

Derechos laborales

▪ **Social Accountability 8000 (SA8000)**

La norma SA8000 es un estándar auditable y certificable desarrollado por la entidad norteamericana Social Accountability International (SAI). La norma define requisitos para implantar un sistema de gestión para la mejora de las condiciones laborales en la empresa, basándose en las diferentes convenciones y recomendaciones de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Más información: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473>

Salud y seguridad laboral

▪ **OHSAS 18001**

La norma OHSAS 18001 establece los requisitos de un sistema de gestión que permita a empresas de todo tipo y tamaño prevenir y controlar sus riesgos laborales. Basada en la norma británica original BS8800, fue creada por varias entidades nacionales de normalización, entidades de certificación y consultoría especializadas como estándar internacional para certificar sistemas de gestión de salud y seguridad laboral.

Más información: <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

Medio ambiente

▪ ISO 14000

La norma ISO 14001 pertenece a la serie de normas ISO 14000 de gestión ambiental promovidas por la Organización Internacional de la Estandarización (en inglés, ISO) y es certificable a través de entidades de certificación supervisadas por los organismos nacionales de acreditación. La norma ISO 14001 es de carácter voluntario y establece los requisitos para implantar un sistema de gestión ambiental, basado en el cumplimiento de la legislación vigente, la prevención de la contaminación y la mejora continua.

Más información: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000.htm

▪ Principios CERES

Los Principios CERES son diez principios de ética medioambiental establecidos por la Coalición para Economías Medioambientalmente Responsables (en inglés, CERES). CERES es una coalición de inversores, organizaciones medioambientales y grupos de interés público con sede en Estados Unidos, que anima a las empresas a incorporar el compromiso de la sostenibilidad en sus negocios.

Más información: <http://www.ceres.org/Page.aspx?pid=416>

Corrupción

▪ Convención de la OCDE para combatir el soborno de funcionarios públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales

La Convención para combatir el soborno de funcionarios públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) establece el carácter de delito y las sanciones correspondientes al soborno transnacional.

Más información: http://www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34859_2017813_1_1_1_1,00.html

▪ Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International

Los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno han sido desarrollados por la organización independiente Transparency Internacional, en colaboración con Social Accountability International (SAI) y un grupo *multi-stakeholder* en representación de sector privado, mundo académico, sindicatos

y ONG. El propósito de este documento es proporcionar una guía genérica de buenas prácticas para combatir el soborno, adaptable a diferentes tamaños y contextos de empresa.

Más información: http://www.transparency.org/global_priorities/private_sector/business_principles

Anexo 2: Listado de empresas analizadas

Empresa	Tipo empresa	Sector	Tipo de informe*
Abengoa	Empresa grande cotizada	Industria, conglomerados y otros	ABC
Abertis Infraestructuras, S.A.	Empresa grande cotizada	Otros	ABC
Acciona	Empresa grande cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
Adecco Iberia S.A.	Empresa grande cotizada	Servicios profesionales	ABC
Aldeasa, S.A.	Empresa grande no cotizada	Comercio y distribución	ABC
BBVA – Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.	Empresa grande cotizada	Servicios financieros, banca y seguros	ABC
Caixa Tarragona	Empresa grande no cotizada	Servicios financieros, banca y seguros	AB
Canal Isabel II	Empresa grande no cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
Centros Comerciales Carrefour, S.A.	Empresa grande no cotizada	Comercio y distribución	ABCD
CEPSA – Compañía Española de Petróleos, S.A.	Empresa grande no cotizada	Energético	ABCD
COFIDES – Compañía Española de Financiación del Desarrollo, S.A.	PYME	Servicios financieros, banca y seguros	AC
Conexión Social	PYME	Servicios profesionales	AC
CONTAZARA - Contadores de Agua de Zaragoza, S.A.	PYME	Metales y minería	AB
Cortefiel S.A.	Empresa grande no cotizada	Textil, lencería, artículos de lujo y calzado	ABC
Cuatrecasas	Empresa grande no cotizada	Servicios profesionales	AC
DEVALAR Consultoría Europea S.L.	Microempresa	Servicios profesionales	ABC
Divina Pastora, Mutualidad de Previsión Social a prima fija	Empresa grande no cotizada	Servicios financieros, banca y seguros	ABC
Ebro Puleva S.A.	Empresa grande cotizada	Alimentación y bebidas	ACD
Endesa	Empresa grande cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
ENUSA Industrias Avanzadas, S.A.	Empresa grande no cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
Ercros S.A.	Empresa grande no cotizada	Industria química	ABD
Esteve	Empresa grande no cotizada	Farmacéutico y biotecnología	ABCD

Empresa	Tipo empresa	Sector	Tipo de informe*
Euskaltel	Empresa grande no cotizada	Telecomunicaciones y tecnologías de la información	AB
F.C. Barcelona	PYME	Hostelería, restauración, turismo y deporte	AC
FCC Construcción S.A.	Empresa grande no cotizada	Construcción e ingeniería	ABCD
FCC Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.	Empresa grande cotizada	Construcción e ingeniería	ABCD
Fluidra S.A.	Empresa grande cotizada	Industria, conglomerados y otros	ABCD
GADISA – Gallega de Distribuidores de Alimentación, S.A.	Empresa grande no cotizada	Comercio y distribución	AB
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.	Empresa grande cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
Global Group	PYME	Servicios profesionales	ABC
Grupo ACS	Empresa grande cotizada	Construcción e ingeniería	ABCD
Grupo Antolín	Empresa grande cotizada	Automoción y material de automóviles	ABC
Grupo Eroski	Empresa grande no cotizada	Comercio y distribución	ABCD
Grupo Eulen	Empresa grande no cotizada	Servicios profesionales	AC
Grupo Ferrovial, S.A.	Empresa grande cotizada	Construcción e ingeniería	ABCD
Grupo Lladró	Empresa grande no cotizada	Textil, lencería, artículos de lujo y calzado	AC
Grupo Ormazábal	Empresa grande no cotizada	Equipos electrónicos, electricidad y hardware	ABC
Grupo Prasa	Empresa grande no cotizada	Servicios profesionales	AC
Grupo Santander	Empresa grande cotizada	Servicios financieros, banca y seguros	ABC
Hera Holding	Empresa grande no cotizada	Medio ambiente	ABCD
Iberdrola, S.A.	Empresa grande cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
ICO - Instituto de Crédito Oficial	Empresa grande no cotizada	Servicios financieros, banca y seguros	AC
Inditex	Empresa grande cotizada	Textil, lencería, artículos de lujo y calzado	ABC
INDO Internacional, S.A.	Empresa grande no cotizada	Servicios de sanidad	ABC
Indra	Empresa grande cotizada	Telecomunicaciones y tecnologías de la información	ABC
INGENIA – Ingeniería e Integración Avanzadas, S.A.	PYME	Telecomunicaciones y tecnologías de la información	ABC
Isofotón	Empresa grande no cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
MAPFRE, S.A.	Empresa grande cotizada	Servicios financieros, banca y seguros	ABC

Empresa	Tipo empresa	Sector	Tipo de informe*
Moragues and Scade Business, S.L.	Microempresa	Servicios profesionales	AC
MRW	Empresa grande no cotizada	Servicios profesionales	ACD
Prosegur Cia de Seguridad, S.A.	Empresa grande cotizada	Servicios profesionales (Seguridad)	ABC
Red Eléctrica Corporación	Empresa grande cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABC
Redondo y García	Empresa grande no cotizada	Industria, conglomerados y otros	ABC
Repsol YPF, S.A.	Empresa grande cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
SGAE – Sociedad General de Autores y Editores	Empresa grande no cotizada	Medios de comunicación, cultura y gráficos	AC
Telefónica	Empresa grande cotizada	Telecomunicaciones y tecnologías de la información	ABCD
Total Logistic Services, S.L.	PYME	Transportes y almacenamiento	AC
Unión Fenosa	Empresa grande cotizada	Utilidades (agua, gas y electricidad)	ABCD
Villafañe & Asociados Consultores	PYME	Servicios profesionales	ABC
ZIV Aplicaciones y Tecnología, SL	PYME	Equipos electrónicos, electricidad y hardware	AC

* AB (Básico + proveedores en países en desarrollo), ABC (Básico + proveedores en países en desarrollo + actividad en países en desarrollo), ABCD (Básico + proveedores en países en desarrollo + actividad en países en desarrollo + alto impacto ambiental), AC (Básico + actividad en países en desarrollo), ACD (Básico + actividad en países en desarrollo + alto impacto ambiental), ABD (Básico + proveedores en países en desarrollo + alto impacto ambiental).

Información sobre los autores

Silvia Ayuso: Doctora en Ciencias Ambientales por la Universidad Autónoma de Barcelona, Ingeniera de Tecnología Ambiental por la Universidad Técnica de Berlín y Diplomada en Filosofía por la Universidad Técnica de Berlín. Es coordinadora e investigadora principal de la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de la Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI-UPF) y profesora de ESCI-UPF. Ha sido investigadora post-doctoral en el Center for Business in Society y la Cátedra 'la Caixa' de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo de IESE Business School y colaboradora académica de la Universitat Oberta de Catalunya. Su principal área de interés es la sostenibilidad empresarial, y ha participado en numerosos proyectos de investigación relacionados con responsabilidad social empresarial, gestión ambiental, gobierno corporativo, diálogo con los *stakeholders* e innovación.

Juliana Mutis: Colaboradora de la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de la Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI-UPF), y consultora independiente especializada en innovación en el ámbito de modelos de negocios en mercados de renta baja, negocios inclusivos, desarrollo y comercio internacional. Desde 2005, es miembro fundadora del "Laboratorio de la Base de la Pirámide" de España, parte de la red internacional de Laboratorios de la Base de la Pirámide de Cornell University; en éste ha colaborado con diversas empresas y organizaciones que operan en países en desarrollo, en los sectores de agua, energía, telecomunicaciones, alimentación y seguros, para implementar modelos de negocio más inclusivos e innovadores en los mercados de renta baja. Ha publicado numerosos casos y artículos sobre este mismo tema en sus actividades de investigación en la escuela de Negocios IESE. Ha colaborado en proyectos en América Latina y Asia y ha vivido en el Caribe Colombiano en el transcurso del desarrollo de un proyecto sobre descentralización de la administración pública. Esta finalizando su tesis doctoral en Dirección y Administración de empresas en la UPC y tiene un Máster en Derecho del Comercio y la Contratación Internacional de la UAB.



Escola Superior de Comerç Internacional
Passeig Pujades, 1
08003 Barcelona
Tel.: 93 295 4710
Fax: 93 295 47 20
www.esci.es