

LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS COMO INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

EVA SALDAÑA VALDERAS

Pfra. TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

EXTRACTO:

Palabras Clave: Responsabilidad Social, igualdad de género

A estas alturas del debate, parece indudable que las medidas promocionales de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres constituyen uno de los contenidos esenciales de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Por si todavía hubiera reservas, la propia Comisión Europea ha señalado que la igualdad de género no es únicamente un eslogan, sino que, por sí misma, es responsabilidad social y económica de las instituciones y de *stakeholders* clave como los agentes sociales y la sociedad civil. Esta perspectiva es propicia para destacar el papel cualificado que desempeña la RSE como complemento de la aplicación de las herramientas jurídico-normativas sobre igualdad entre trabajadoras y trabajadores y como elemento estratégico en la gestión empresarial. No obstante, continúa siendo necesario realizar algunas reflexiones respecto a la praxis de género como área específica de la RSE, orientadas a subrayar la existencia de ciertas peculiaridades derivadas tanto del propio concepto de RSE y sus vertientes interna y externa como del marco de acción voluntaria de las empresas que diseña la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y complementa la Ley 2/2011 de Economía Sostenible.

ABSTRACT

Key Words: Social Responsibility, Gender equity

Up to this point of our debate, there is without a doubt that the promotional measures to foster equal opportunities in labour relations between women and men are a Corporate Social Responsibility issue and indeed one of its key pillars. Even if we doubt, the European Commission pointed out that the gender equity is not only a "slogan" but is in its own, a social responsibility and economic responsibility of institutions and of key stakeholders such as the social agents and the civil society.

From this perspective it is important to highlight the role that the CSR plays as a complement to the application judicial and normative rules or tools on equal rights for workers, and as well, as key element of company management.

Still, we need to make some reflexions respect to the gender praxis as an specific area of CSR, and it shall be oriented to highlight the existence of certain peculiarities derived both about the CSR concept and its roots like the framework of the volunteer actions of companies under the Organic Law 3/2007 which adopts provisions concerning true Equality between Women and Men and complemented by the Law 2/2011 of Sustainable Economy.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN: LAS ACCIONES DE RSE DE TIPO LABORAL Y EL MARCO JURÍDICO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO
2. LA IDONEIDAD DE LAS ACCIONES DE RSE COMO MECANISMO PROMOCIONAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES
3. LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO CAMPO ESPECÍFICO DE LA RSE: ALGUNAS PRECISIONES
 - 3.1. El riesgo de catalogar como RSE el cumplimiento de las disposiciones mínimas sobre igualdad de género
 - 3.2. La promoción de la igualdad de género como objetivo necesariamente desagregado de la Gestión de la Diversidad
 - 3.3. La vertiente externa de la RSE y el “mapa de la igualdad”: el efecto multiplicador de la dimensión de las empresas suministradoras y el sector de actividad
4. LAS ÁREAS DE INCIDENCIA DE LAS PRÁCTICAS DE RSE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
5. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN: LAS ACCIONES DE RSE DE TIPO LABORAL Y EL MARCO JURÍDICO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Cuando se aborda la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres desde la RSE parece necesario partir de la idea de que se trata de un espacio material compartido que implica a diferentes disciplinas. En este sentido, no hay que perder de vista que uno de los objetivos de la RSE, como política de gestión empresarial inserta en un entorno globalizado, europeo y nacional¹, es la mejora de

¹ Como muestra del interés suscitado y la atención institucional prestada a la cuestión, orientada a su visibilidad, pueden citarse una serie de instrumentos germinales que no parece ocioso recordar. En este sentido, a nivel global, es imprescindible mencionar, entre otros de diverso origen, Naciones Unidas, Pacto Mundial (Global Compact), 26 de julio de 2000, que puede consultarse en <http://www.unglobalcompact.org/>. Análogamente, dentro del marco comunitario, han de citarse la Resolución del Consejo, de 6 de febrero de 2003, relativa a la Responsabilidad Social de las empresas DOCE 2003/C, 39/02, de 18 de febrero de 2003. A su lado, entre los instrumentos emanados de la Comisión, pueden mencionarse Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión Libro Verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Bruselas, 18 de julio de 2001, COM (2001), 366 final; Comunicación interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, Bruselas, 15 de octubre de 2001, COM (2001) 566 final; Comunicación de la Comisión relativa a La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, Bruselas, 2 de julio de 2002, COM (2002) 347 final; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas COM (2006) 0136 final, Bruselas, 22 de marzo de 2006. Igualmente, es necesario mencionar Comisión de las Comunidades Europeas, Agenda Social Europea, febrero de 2005, apartado “Una nueva dinámica para las relaciones laborales” y las Conclusiones de la Cumbre Europea de Bruselas, 22 y 23 de marzo de 2005, Conclusión 20.

En el plano nacional y con una óptica general sobre la RSE, pueden citarse, entre otros, los documentos emanados del Foro de Expertos sobre RSE, “Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la RSE en España”, 2007, y el “Informe-Conclusiones del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas”, 2007.

las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores², en áreas tales como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida familiar y laboral³. Como puede inferirse, esta finalidad presenta diversas vertientes y entre ellas, de manera indudable, se halla la jurídica.

Precisamente por esta razón y para acotar el ámbito de este estudio, resulta obligado comenzar recordando, al menos sintéticamente, cuales serían los exponentes del aspecto jurídico de la cuestión. Como instrumento medular, habría que referirse a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) que⁴, de acuerdo con su vocación de orientarse a todas las esferas de la realidad social, también lo hace desde el punto de vista de la RSE. Esta línea de tendencia⁵, que posee sus correlatos a nivel autonómico⁶, se pone de manifiesto en su redacción a través de diversas fórmulas, algunas de las cuales conviene ahora recordar. Por un lado, habría que mencionar las previsiones expresas contenidas en el específico Título VII donde se contempla la realización voluntaria de acciones de RSE en materia de igualdad, consistentes, entre otras posibles, en medidas de tipo laboral destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres tanto en el seno de la empresa como en su entorno social (art. 73). Por otro, es necesario citar, dentro de su Título IV dedicado genéricamente al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, la referencia a la elaboración e implantación voluntaria de Planes de igualdad, primordialmente orientada a las PYMES, a la que acompaña el correspondiente compromiso de establecimiento de medidas públicas de fomento y apoyo (arts. 45.5 y 49). Ambas previsiones tienen

² Desde los instrumentos internacionales, por todos, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas..., cit., pg. 2.

En esta misma línea, desde una perspectiva doctrinal generalista, pero extrapolable al presente estudio, Lahera Forteza, J., Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa (Comentario a la STS 4ª de 7 de marzo de 2007), RL I, 2007, pg. 818. Igualmente, Sepúlveda Gómez, M., Responsabilidad Social de las empresas y eficacia en la calidad en el empleo, en AA.VV., (Cruz Villalón, J. Dir.), Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo, Tirant lo Blanch Monografías, Valencia 2011, pg. 365.

³ Aunque en términos no específicos, vid. al respecto Conclusiones de la Cumbre Europea de Lisboa del año 2000, Conclusión 39, y Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo - Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas, cit., pg. 2.

A nivel nacional, entre otras referencias, vid. Foro de Expertos sobre RSE, "Informe-Conclusiones...", cit, pgs. 8 y 9; igualmente, "Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la RSE en España", cit., pgs. 3 y ss.

⁴ De 22 de marzo, BOE de 23 de marzo de 2007.

⁵ En esta línea, vid. el art. 31 del Anteproyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No discriminación, aprobado por Consejo de Ministros el 3 de junio de 2011.

⁶ Al respecto, entre otros ejemplos, vid., tanto la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, DOG de 13 de abril de 2007, arts. 13-17, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOJA de 18 de diciembre, art. 34.

encaje en una de las finalidades del citado texto legal, que no es otra que el desarrollo del deber de los poderes públicos de remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de los individuos y de los grupos en los que se integran, facilitando la igualdad de oportunidades a aquellos sujetos que se hallan en una situación de desventaja, como sucede con las mujeres. Complementariamente, pero ya en otro plano, la Ley 2/2011 de Economía Sostenible (LES) viene a unirse a estas previsiones⁷. A estos efectos, incorpora algunas pautas en las que se anuda la sostenibilidad en la gestión empresarial con la atención responsable a la promoción de la integración de la mujer y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el sector público (arts. 35.1 y 2; 39.1 y 2), con referencias específicas a su vertiente externa (art. 35.2.c), como en el sector privado (art. 39.1 y 2), dentro de una línea conductora en la que el crecimiento sostenible habrá de favorecer la igualdad de oportunidades (art. 2).

En este sentido, como justificación última de todo lo anterior, hay que subrayar que, como otros factores diferenciales, el género es indudablemente una categoría social que influye en gran medida en las oportunidades de las personas⁸. Específicamente, sigue siendo necesario constatar que los desequilibrios sociales basados en el género se producen paradigmáticamente en el campo de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo⁹, así como en el acceso a los centros de toma de decisiones¹⁰. Es indudable que estas circunstancias contravienen principios jurídicos básicos, al tiempo que disminuyen la calidad en el empleo, lastran la economía y provocan el escape del talento¹¹. Paradójicamente, aunque puede observarse una presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, las disparidades son persistentes¹². Continúan siendo notorias en aspectos como las tasas de empleo y las disfunciones en la contratación laboral¹³; el acantonamiento en sectores determinados peor retri-

⁷ De 4 de marzo, BOE de 5 de marzo de 2011.

⁸ Desde una perspectiva doctrinal, con otro enfoque, vid. Álvarez del Cuvillo, A., El género como categoría y las categorías de género, *Revista de Derecho Social* N° 52, 2011, pgs. 88 y 91-92.

Con un enfoque específico, para su ámbito, vid. International Financial Corporation & Global Reporting Initiative (in partnership with Governments of Germany, Iceland and Switzerland), *Embedding Gender in Sustainability Reporting. A Practitioners Guide*, 2009, pg. 15, versión electrónica.

⁹ En esta misma línea, Merino Segovia, A., *Igualdad de género, empresa y RSE*, Ed. Bomarzo, Albacete 2009, pg. 33.

¹⁰ Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, SEC(2010) 1079, Bruselas, 21 de septiembre de 2010 COM(2010) 491 final, pgs. 3 y 7-8.

¹¹ Como se indica en Comisión Europea, Comunicación de la Comisión..., *Estrategia...*, cit. pgs. 1, 3 y 7-8. Desde el punto de vista específico de la relación entre la RSE y la calidad en el empleo, Sepúlveda Gómez, M., *ob. cit.*, pgs. 295 y 301.

Con el enfoque de la organización de empresas, Saldaña F. y Llàtser, G., *Guía para la gestión de la igualdad en las organizaciones*, Cuadernos Forética N° 8, Madrid 2007, pgs. 9 y 23.

¹² Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión..., *Estrategia...*, cit., pg. 1

¹³ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión..., *Estrategia...*, cit., pg. 7.

buidos¹⁴; la disparidad en el nivel de las remuneraciones propiamente¹⁵; el tiempo de trabajo¹⁶; el acceso a puestos de responsabilidad y su desempeño¹⁷; el deficiente tratamiento y prevención de riesgos laborales específicos¹⁸; la proporción de cuidados a hijos y familiares y tareas del hogar¹⁹; las interrupciones no deseadas en la trayectoria profesional y los riesgos de pobreza²⁰ y de exclusión social²¹.

Frente a este diagnóstico, el llamamiento al sentido de la RSE, tanto en su vertiente interna como externa, cobra especial significado. Su potencial para contrarrestar este panorama, a través del diseño de políticas de género y la implementación de buenas prácticas, así como la idoneidad de su contribución estratégica parecen contrastados, como demuestra la atención que suscita entre los poderes públicos, las empresas y sus *stakeholders* o grupos de interés.

2. LA IDONEIDAD DE LAS ACCIONES DE RSE COMO MECANISMO PROMOCIONAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES

Las herramientas tradicionales para combatir la desigualdad entre trabajadoras y trabajadores y conseguir la paridad real son básicamente de tipo jurídico-normativo e incorporan la responsabilidad jurídica por incumplimiento. Sin embargo, como también sucede en otros campos de las relaciones laborales, no siempre son

¹⁴ Comisión de las Comunidades Europeas, ob. cit., pgs. 6-7 y 11.

¹⁵ Comisión de las Comunidades Europeas, ob. cit., pgs. 6 y 7. Igualmente, European Commission, Report on progress on equality between women and men in 2010. The gender balance in business leadership, Luxembourg, 2011, pg. 9.

¹⁶ Comisión de las Comunidades Europeas, ob. cit., pg. 7.

¹⁷ Comisión de las Comunidades Europeas, ob. cit., pgs. 3, 7-8 y 11.

Más específicamente, European Commission, Report on progress on equality..., cit. pgs. 51-61.

¹⁸ Por todos, vid. Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), Bruselas, 21 de febrero de 2007, COM(2007) 62 Final, Punto 2.

¹⁹ Resolución del Parlamento Europeo de 10 de febrero de 2010, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2009 (2009/2101(INI), punto 16. Igualmente, Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión..., ob. cit., pg. 7 y European Commission, Report on progress..., cit., pg. 8.

²⁰ Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Igualdad entre mujeres y hombres — 2010, (SEC (2009) 1706), Bruselas, 18 de diciembre de 2009 COM (2009) 694 final, pgs. 4 y 10, y Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia..., cit. pgs. 4-6. También European Commission, Report on progress..., cit., pg. 8. Análogamente, Resolución del Parlamento Europeo de 10 de febrero de 2010, sobre la igualdad entre mujeres y hombres...cit., Considerandos E, Z y L y punto 16.

²¹ Resolución del Parlamento Europeo, cit., Considerandos Q y W y punto 30.

efectivas y eficaces²². Más bien al contrario, son notorios los déficits existentes en la implementación de estos instrumentos y su control²³, que determinan muchas veces su escasa operatividad. Como resultado adicional, se perpetúa la ausencia de calidad en las condiciones de trabajo o su bajo nivel, debido, entre otras posibles causas, a la dificultad de contrarrestar mediante tales instrumentos la presencia de factores estructurales, como las disfunciones existentes en el mercado laboral, y/o la persistente presencia de prácticas discriminatorias de diferente origen.

Con fundamento en razones diversas y con un amplio espectro, pero, en lo que aquí interesa, también como contrapeso a esta problemática, vienen surgiendo nuevas pautas en la estrategia empresarial a través de la RSE, tanto interna como externa, junto a fenómenos de consolidación de las mismas. Como se esbozó anteriormente, esta tendencia se está fomentando desde diversos frentes, tanto en nuestro entorno como a nivel interno²⁴, donde la principal

²² Vid. Cruz Villalón, J. y Rodríguez Ramos, P., Técnicas normativas y efectividad jurídica, en AA.VV., (Cruz Villalón, J. Dir.), cit., pgs. 52-55, para una visión general acerca de las insuficiencias del marco jurídico laboral contemplado desde un punto de vista genérico. Con un enfoque desde la RSE, Sepúlveda Gómez, M., ob. cit., pg. 365.

²³ Desde la óptica específica de la igualdad de género, vid. por todos, Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión, cit., pgs. 11 y ss.

²⁴ Aunque con una perspectiva no específica, para un panorama de las políticas públicas sobre RSE, tanto desde el punto de vista comunitario como comparado, vid. Knopf, J. y AA.VV., Corporate Social Responsibility. National Public Politics in the European Union, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Luxembourg 2011, pgs. 15 y 64 y ss.

Acerca de las iniciativas institucionales, cabe referirse en primer lugar a las propuestas parlamentarias, vid. Proposición de Ley 122/000210, *Responsabilidad social de las empresas*, del Grupo Parlamentario Socialista. BOGCG, Congreso de los Diputados, 10 de mayo de 2002, Serie B N° 235-1; y Proposición de Ley, relativa a adopción de medidas para promover la responsabilidad social de las empresas, 162/000234, BOCG, Congreso de los Diputados, 31 de octubre de 2008, Serie D N° 95. En segundo lugar e, igualmente, cabría subrayar el fundamental impulso llevado a cabo por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), que también cuenta con reflejos a nivel autonómico, y ofrece muestras recientes. En este sentido, vid. en lo que interesa a este trabajo, entre otros, los documentos “El papel de la RSE ante la crisis económica: su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible”; “Gestión de la Diversidad, Cohesión Social y Cooperación al Desarrollo”; y “Transparencia, comunicación y standards de los informes y memorias de sostenibilidad”, aprobados el 3 de mayo de 2011.

Paralelamente, es posible hallar muestras del interés de los agentes sociales por la RSE en las referencias existentes a nivel de ANC. Aunque carecen de menciones expresas a las políticas de género, entre sus objetivos interesa destacar la extensión de las buenas prácticas laborales y las políticas de igualdad de oportunidades. En este sentido, cabe citar el ANC 2005, que, por primera vez, incorpora el tratamiento de la RSE a esos niveles y que incorpora el compromiso de las organizaciones firmantes de incluir las prácticas de RSE en las estrategias de las organizaciones que voluntariamente asuman valores sociales. En la misma línea se enclavaría el ANC 2007, donde los firmantes reclaman un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas en materia de RSE. A su lado, se debe mencionar el documento “La RSE. Diálogo Social”, elaborado por la Mesa de Diálogo Social sobre RSE y aprobado a finales de 2007, como especificación de algunos de los presupuestos del propio ANC, que le sirve de fondo. Finalmente, en el plano andaluz, cabe destacar, entre otros instrumentos, el VII Acuerdo de Concertación Social 2009, pgs. 60-61, donde se contienen referencias específicas a la vinculación existente entre igualdad de género y RSE, proponiéndose medidas a estos efectos.

referencia específica es el marco de la LOIEMH, al que cabría añadir complementariamente las previsiones de la LES ya citadas.

Puede decirse que una de las líneas conductoras del interés que muestra esta regulación por la RSE descansa sobre el principio de que la asunción de la igualdad como valor empresarial ayuda a garantizar el cumplimiento de la legislación vigente²⁵. Contemplada desde esta óptica, la promoción de las buenas prácticas de RSE aparece como una herramienta que se suma a las ya existentes para incitar a las empresas a actuar como verdaderos agentes protagonistas de la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres²⁶. A estos efectos, las acciones de RSE serían instrumentos relativamente nuevos que pivotan sobre un cambio de rol por parte empresarial que conviene impulsar: mediante su adopción voluntaria, la empresa pasaría de ser parte del entorno del problema, bien por inactividad o a causa de sus decisiones, a alinearse con los protagonistas de la solución.

La incorporación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial tiene otras repercusiones que merecen igualmente una valoración favorable. Según estudios especializados, los motivos que las empresas encuentran para implementar una política de gestión de personal orientada a la igualdad de oportunidades dependen tanto de expectativas internas como externas²⁷. Sintéticamente pueden reconducirse a cuatro áreas: la inclusión de las capacidades profesionales de las mujeres en la política de desarrollo de personal, con mejor aprovechamiento de los recursos humanos; la mejora del clima laboral con el fin de incrementar la productividad; el compromiso personal de la dirección y la administración de la empresa; y finalmente, la mejora de la imagen pública de la propia organización²⁸.

Adicionalmente, el papel proactivo de la empresa que adopta un enfoque de género en su praxis de RSE se ve notablemente magnificado en situaciones de crisis económica, ya que puede coadyuvar a la atenuación de sus efectos²⁹.

²⁵ Acerca de esta función garantista de la RSE en materia de género, desde la organización de empresas, Saldaña, F. y Llätser, G., *ob. cit.*, pg. 25.

²⁶ En esta misma línea, Gala Durán, C., *Responsabilidad Social Empresarial y políticas de igualdad*, en AA. VV. (Fernandez Amor, J.A. y Gala Durán, C., Coords.), *La Responsabilidad Social Empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, Ed. Marcial Pons, Barcelona 2009, pg. 208.

²⁷ Entre otros, Saldaña, F. y Llätser, G., *ob. cit.*, pg. 25. Más específicamente, Engelbrech, G., *Análisis de la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo*, ponencia presentada a las Jornadas sobre La igualdad como instrumento rentable en las organizaciones, Diputación Foral de Bizkaia, 30 de mayo de 2002, Emakunde/Ados Consulting Ikertaldea, S.L., *Dossier sobre Responsabilidad Social Corporativa e igualdad de oportunidades*, pg. 52, que puede consultarse en http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0155/excelencia_3_c.pdf

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ CC.OO. y UGT, *Comentarios al Grupo de Alto nivel RSE-Unión Europea*, 31 de enero de 2011, pg. 2, versión electrónica.

Precisamente al hilo de esta cuestión, hay que aclarar que bastantes de las acciones de RSE en la materia que nos ocupa pueden llevarse a la práctica porque son asequibles y, además, tienen un efecto positivo inmediato para la organización, o en algunos casos, son absolutamente necesarias para asegurar la supervivencia de la empresa³⁰. En suma, como se ha constatado doctrinalmente y desde instituciones técnicas, puede decirse que existe una concatenación entre las políticas de género y el éxito empresarial a largo plazo³¹.

Según se apuntó anteriormente y al margen del debate acerca de la conveniencia de la regulación legal de la RSE a través de un sistema de mínimos³², ya con algún ejemplo a nivel periférico³³, por su idoneidad, las buenas prácticas de RSE están siendo potenciadas específicamente por parte de los poderes públicos mediante diversos mecanismos de promoción y reconocimiento que pueden beneficiar a todas las empresas³⁴. A través de estas vías, se trata de impulsar y valorar la adopción de acciones de RSE como instrumento orientado a la corrección de desequilibrios basados en el género y al fomento de actuaciones de calidad en las condiciones de trabajo, con la correspondiente repercusión en la satisfacción laboral³⁵, objetivos que, con la mera aplicación de las herramientas jurídico-normativas, son difíciles de conseguir³⁶. De este

³⁰ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Un compromiso compartido en favor del empleo, Bruselas, 3 de junio de 2009, COM (2009) 257 final, pg. 3.

Desde la organización de empresas, Saldaña, F. y Llàtser, G., ob. cit., pg. 12.

³¹ International Financial Corporation & Global Reporting Initiative, Embedding Gender in Sustainability Reporting – a Practitioner’s Guide, cit., pg. 6.

Acerca de la rentabilidad de estas políticas, entre otros, Homs i Ferret, O., La igualdad como elemento de calidad y rentabilidad en las organizaciones, ponencia presentada a las Jornadas sobre “La igualdad como instrumento rentable en las organizaciones”, cit., pg. 59.

³² Sobre este aspecto, entre otros, Aparicio Tovar, J. y Valdés de la Vega, B., Sobre el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas. Un análisis europeo y comparado, en AA.VV. (Aparicio Tovar, J., Barañano Cid, M. y Valdés de la Vega, B., Coords.), La Responsabilidad Social empresarial en Europa y las corporaciones transnacionales, Cuadernos de Relaciones Laborales (Monografía) Vol. 27, Nº. 1, 2009, pgs. 67-68.

³³ En esta línea, vid. la Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de RSE en Extremadura, DOE de 15 de diciembre de 2010.

³⁴ En este sentido, vid. los arts. 35, 50 y 74 de la LOIEMH. Complementariamente, vid. los arts. 35.1 y 2, letras a) y c) y el art. 39 de la LES, específicamente en sus apartados 1 y 2.

Acerca de la justificación de la adopción de estas medidas por parte de los poderes públicos, con incorporación de orientaciones en este sentido, vid. Foro de Expertos sobre RSE, “Informe–Conclusiones...”, cit., pgs. 12 y 13. Igualmente, Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir.) y AA.VV., Responsabilidad Social Corporativa y relaciones laborales en Andalucía, 2008, pg. 63, que puede consultarse en <http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/temp/recursos/2/128456.pdf>.

³⁵ Saldaña, F. y Llàtser, G., ob. cit., pg. 15.

³⁶ Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, “Estrategias y líneas de actuación en la RSE con perspectiva de género”, 2010, pg. 1, que puede consultarse en <http://www.migualdad.es>.

modo, las buenas prácticas de RSE se manifiestan como un complemento de la intervención de los poderes públicos que facilita la mejor implementación y adaptación de aquellas a la realidad empresarial, al tiempo que generan ventajas competitivas para las empresas.

Por último, como ejemplo de la línea de tendencia de las políticas públicas mencionadas, que también cuenta con su paralelismo en el plano autonómico³⁷, pueden recordarse las previsiones contenidas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, que establece como objetivo la necesidad de “Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas”³⁸. Las medidas orientadas a conseguir este fin consisten en una serie de actuaciones generales de tipo horizontal, entre las que podemos destacar las destinadas al incremento de la cultura empresarial de la igualdad como valor y su plasmación en acciones de RSE. En este sentido, cabe mencionar propuestas como la realización de programas específicos de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres³⁹, dirigidos a los agentes implicados en la puesta en marcha de Planes de igualdad (cuerpo directivo, sindicatos, plantilla, áreas de personal de las empresas, representantes en la negociación, etc.) y a la postre, en el diseño e implementación de las acciones de RSE⁴⁰; el estudio de la evolución de la implementación de los Planes de igualdad en las empresas con atención al impacto que su implantación tenga sobre la productividad y la competitividad de las mismas⁴¹; el incentivo y apoyo a PYMES y MICROPYMES para la incorporación de la igualdad de oportunidades en sus organizaciones⁴²; y, finalmente, como mecanismo de reconocimiento público de la excelencia en igualdad de género, la concesión del «Distintivo empresarial en materia de igualdad»⁴³.

³⁷ Por ejemplo, sería el caso del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, aprobado en enero de 2010. Específicamente, vid. su Objetivo 7, orientado a Fomentar y reconocer la RSE en materia de igualdad de género, pgs. 48 y 49.

³⁸ Aprobado en diciembre de 2007, Objetivo 2, Eje 2.

³⁹ Medidas 2.1 y 2.2, pg. 27.

⁴⁰ Medida 2.4, pg. 27.

⁴¹ Medida 2.8, pg. 27.

⁴² Medida 2.2., pg. 27.

⁴³ Medida 2.5, pg. 27, plasmada en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», BOE de 3 de noviembre de 2009. De manera específica, puede constatarse a su tenor la inclusión de la RSE entre los requisitos generales exigidos para proceder a la solicitud del sello y como criterio de valoración. En este sentido, vid. respectivamente los arts. 4.e) y 6.c) y el art.10.3 y, más concretamente, su letra f).

3. LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO CAMPO ESPECÍFICO DE LA RSE: ALGUNAS PRECISIONES

En lo que atañe a este estudio y sin obviar la complejidad conceptual de la figura⁴⁴, debemos remarcar que la RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales y de respeto a los derechos humanos que nacen de la relación y el diálogo transparentes con sus *stakeholders*⁴⁵, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones⁴⁶. La empresa asume de este modo el impacto que producen sus actuaciones, tanto de aquellas que tienen lugar en su propio seno como las que genera en su entorno social, con independencia de sus propias dimensiones: aunque el concepto de RSE se ha venido aplicando sobre todo en las grandes empresas, es indudable que las prácticas socialmente responsables pueden existir en todo tipo de organizaciones, públicas y privadas, incluidas PYMES, MICROPYMES y cooperativas⁴⁷.

Aceptada esta caracterización, al menos de una manera instrumental, parece necesario indicar, no obstante, que el acercamiento a la cuestión de la igualdad de género como área específica de la RSE requiere la realización de algunas precisiones y matices que afectan a determinadas facetas de las vertientes señaladas⁴⁸. Se trata de insistir en ciertos principios o premisas generales de la RSE y reflexionar acerca de la modulación que puede observarse en algunos de ellos si se analizan desde el punto de vista de este estudio. Del mismo modo,

⁴⁴ Acerca de la complejidad del concepto, entre otras referencias, vid. European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Corporate Social Responsibility. National Public Politics in the European Union, cit., pg. 9 y ss. Desde una óptica doctrinal, pueden extrapolarse al ámbito de este estudio las reflexiones de McCrudden, C., Responsabilidad empresarial y contratación en el sector público, Cuadernos Forética N.º 9, pg. 7, versión electrónica. Para un estudio evolutivo, entre otros, Aparicio Tovar, J. y Valdés de la Vega, B., ob. cit., pgs. 54-59 y 63-68.

Para una concepción desde una óptica sindical, Confederación Europea de Sindicatos (CES), Resolución sobre RSE de 9-10 junio de 2004, punto 8, que puede consultarse en Cuadernos de Información Sindical, La dimensión laboral de la RSE, N.º. 63/2005. Desde la misma perspectiva, pero centrada en el rechazo a la unilateralidad, la autorregulación y la autocertificación, CC.OO. y UGT, Comentarios al Grupo de Alto Nivel en RSE de la Comisión Europea, cit., pgs. 1 y 3.

⁴⁵ En este sentido, vid. Foro de Expertos sobre RSE, “Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la RSE en España”, cit., pg. 7.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión Libro Verde, cit., punto 5.

⁴⁸ Para un listado de los aspectos que puede abarcar la vertiente interna de la RSE, Saldaña, F. y Llátser, G., ob. cit. pg. 11.

resulta conveniente enfatizar algunos aspectos que podrían considerarse particulares de la cuestión que nos ocupa, sobre todo si se conectan con algunas de las previsiones de la LOIEMH.

3.1. El riesgo de catalogar como RSE el cumplimiento de las disposiciones mínimas sobre igualdad de género

De acuerdo con la finalidad que se acaba de explicar, resulta obligado recordar que, desde la perspectiva ius-laboral, genéricamente hablando, la RSE supondría dos cosas: por un lado, el cumplimiento de los estándares laborales mínimos como punto de partida y⁴⁹, por otro, el ejercicio, dentro de la libertad de empresa, de acciones de mejora o suplementarias de los mismos como estrategia. Como puede deducirse, la RSE significa ir siempre más allá de lo que resulta obligatorio por ley o por convenio colectivo en beneficio de las partes interesadas⁵⁰; igualmente implica la exigencia a éstas de idéntico comportamiento e implementación, no solo desde el punto de vista interno, sino también desde la vertiente externa (cadena de contratadas y subcontratadas; proveedores)⁵¹. Por lo tanto, cuando nos referimos a las acciones de RSE debe quedar claro que se trata de las prácticas que pueden implementar voluntariamente las empresas para mejorar la calidad del empleo y su entorno laboral más allá del estricto cumplimiento de la ley⁵², pero que, en ningún supuesto, sustituyen a la legalidad aplicable y que siempre han de ser adicionales respecto de la normativa mínima⁵³. Esta explicación resulta necesaria porque, en nuestro país, el concepto de empresa socialmente responsable todavía necesita ser clarificado e incorporado a la cultura de las organizaciones, muchas de las cuales perseveran erróneamente en identificar RSE con la mera responsabilidad legal o jurídica, como se ha puesto de manifiesto doctrinalmente⁵⁴.

⁴⁹ Confederación Europea de Sindicatos (CES), Resolución sobre RSE..., cit. punto 8. Desde una óptica doctrinal, pueden trasladarse al ámbito de este estudio las reflexiones de Lahera Forteza, J., ob. cit., pg. 817.

⁵⁰ En este sentido, vid. Congreso de los Diputados, Subcomisión para potenciar y promover la RSE, Informe de la Subcomisión, BOCG N.º. 423, Serie D, 31 de julio de 2006, pgs. 27-29. Igualmente, Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, "Estrategias y líneas de actuación en la RSE con perspectiva de género", cit., pg. 1.

Desde un punto de vista genérico, Lahera Forteza, J., ob. cit., pg. 817.

⁵¹ Congreso de los Diputados, Subcomisión para potenciar y promover la RSE, Informe... cit., pgs. 27-29.

⁵² En esta línea, vid. Congreso de los Diputados, Subcomisión para potenciar y promover la RSE, Informe... cit., pgs. 27-29. Igualmente, Dirección General de Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit., pg. 1.

Desde una perspectiva doctrinal, con otra óptica distinta, Lahera Forteza, J., ob. cit., pg. 817.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ En el mismo sentido, desde un punto de vista no referido al género sino global, Aparicio Tovar, J. y Valdés de la Vega, B., ob. cit., pg. 64.

Esta contradicción resulta por lo demás, bastante apreciable cuando se trata de políticas de género, siendo posible la detección de disfunciones en este campo.

En línea con estas afirmaciones, si trasladamos estas premisas a la perspectiva que nos ocupa, el punto de partida para poder hablar de buenas prácticas de RSE orientadas a la promoción de la igualdad de género habrá de ser el estricto cumplimiento en la empresa de las disposiciones mínimas acerca de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales y, por supuesto, la ausencia de cualquier práctica discriminatoria, tanto directa como indirecta. Este será necesariamente el presupuesto básico para verificar la existencia de empresas socialmente responsables desde el enfoque de género y proceder a su calificación como tales. Por lo tanto, de acuerdo con esta idea, el mero cumplimiento de la legalidad laboral en materia de igualdad de género ha de descartarse como acción de RSE: es indudable que no constituiría un comportamiento socialmente responsable. Más específicamente, por ejemplo, el establecimiento de medidas de igualdad en observancia del deber de negociar las mismas que prevé el art. 85.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)⁵⁵, no sería RSE; como tampoco lo sería el establecer un Plan de igualdad cuando resulta obligatorio de acuerdo con los arts. 17.5 y 85.1 y 2 del mismo texto legal y a tenor de las previsiones de los arts. 45 a 47 de la LOIEMH. Y al contrario, para que podamos hablar de buenas prácticas de RSE cabría atender al carácter suplementario y de mejora de las acciones correspondientes a partir de los citados estándares legales. En este sentido, se calificarían como acción de RSE, por ejemplo, la adopción de medidas de acción positiva si no aparecen impuestas por los instrumentos aplicables en la organización o son suplementarias de las existentes⁵⁶, a tenor de lo previsto en el art. 17.4 del ET; o, específicamente en PYMES y MICROPYMES, aquellas acciones que resulten voluntarias al amparo de la legalidad, como la elaboración de un Plan de igualdad, *ex art.* 45.5 de la LOIEMH.

Esta percepción parece tener acogida afortunadamente, siendo factible hallar buena praxis derivada de la estrategia de las propias organizaciones⁵⁷: no hay que olvidar que, a pesar de todo, se ha constatado que las medidas para la igualdad entre trabajadoras y trabajadores se hallan entre las áreas de gestión

⁵⁵ BOE de 29 de marzo.

⁵⁶ En esta línea, Gala Durán, C., *ob. cit.*, pg. 208.

⁵⁷ Por ejemplo, puede constatarse la existencia de acertadas políticas de género entre las acciones de RSE en los casos reales estudiados en Dirección General de Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, "Estrategias...". Por señalar solo una muestra, *vid.* pgs 2-6.

de la RSE más maduras⁵⁸, al menos en ciertos aspectos. Sin embargo, existen supuestos, algunos de los cuales pueden detectarse a través de los correspondientes pronunciamientos judiciales, en los que puede apreciarse de manera paradigmática la confusión de términos que venimos explicando, cuando no la contradicción entre la política empresarial declarada y la práctica. Se trata en estas hipótesis de ciertas políticas que demuestran que la comprensión, o incluso la asunción, del concepto de RSE y sus implicaciones desde el punto de vista de género, son nulos, aun incluyéndose en las Memorias de RSE. Dejando a un lado los casos de aquellas empresas que establecen políticas de género por la vía de las acciones de RSE con intención puramente cosmética, como puede inferirse de la existencia de prácticas discriminatorias en su seno, debemos subrayar la existencia de organizaciones que se arrojan el carácter de socialmente responsables cuando en realidad “solo” están siendo jurídicamente responsables del cumplimiento de los estándares legales en materia de género, vistas las acciones que publicitan, consistentes exclusivamente en la observancia de las correspondientes obligaciones legales. Adicionalmente, esta circunstancia se puede producir en coexistencia con la vulneración de la legalidad vigente, como puede verificarse a través de la petición de tutela por parte de las trabajadoras perjudicadas frente a la adopción de determinadas decisiones o políticas de Gestión de los Recursos Humanos (en adelante RR.HH.), del todo incompatibles con el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y la prohibición de discriminación basada en el género. Ante la constatación de estas circunstancias, la paradoja que venimos explicando se ha llegado a descubrir incluso jurisprudencialmente, afirmándose que estas disfunciones se han producido en la organización “...A pesar, de que cada vez son más frecuentes las manifestaciones corporativas en relación con su compromiso con la llamada responsabilidad social de las empresas, que incluye la lucha contra la desigualdad de género y hasta el interés por la paridad...”⁵⁹.

3.2. La promoción de la igualdad de género como objetivo necesariamente desagregado de la Gestión de la Diversidad

A estas alturas del debate, parece indudable que las medidas promocionales de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres consti-

⁵⁸ Al respecto, consúltense los datos acerca de los ítems referibles a la igualdad de género en los programas de RSE que se vienen implantando en Forética-Silos, J. (Dir.), Informe Forética 2011. Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España (Versión ejecutiva), respectivamente pgs. 7-9 y 12.

⁵⁹ Puede citarse, por todos los pronunciamientos que pueden ilustrar estas contradicciones, la STSJ Cataluña, de 30 de julio de 2007, AS 2007/3334, FJ 4, cuyo fragmento se ha transcrito, donde, dentro de un litigio sobre las prácticas discriminatorias sexistas en materia de promoción profesional, se hace referencia específica al concepto de RSE desde la óptica que se ha expuesto.

tuyen uno de los contenidos esenciales de la RSE⁶⁰. Este rango no solo se debe a su papel cualificado como complemento de las herramientas jurídico-normativas del que hemos hablado anteriormente⁶¹, sino a su carácter de elemento estratégico en la gestión empresarial. Sin embargo, para que desplieguen toda su efectividad, no pueden diluirse dentro de otras políticas como la Gestión de la Diversidad⁶², que contempla dimensiones como la raza o la procedencia étnica, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión o creencias, la discapacidad o la edad⁶³. Frente a la tendencia contraria a la desagregación que muestran no pocas memorias de RSE, aunque reconozcan la igualdad de género como una prioridad⁶⁴, parece conveniente propugnar su carácter de objetivo desagregado dentro de las prácticas responsables. Se conformaría de esta manera otra vertiente, *sui generis* desde luego, de la transversalidad de género aplicada a la Gestión de los RR.HH. Hablamos, por lo tanto, de un aspecto que habrá de estar en el mismo plano que los demás, puesto que no es ni mucho menos una materia secundaria⁶⁵.

Para servir de fundamento a estas afirmaciones es posible encontrar razones de diversa naturaleza:

a) En primer lugar, existen justificaciones de tipo cuantitativo, que demostrarían que las trabajadoras no son una minoría⁶⁶. En este sentido, frente a otras opiniones, habría que preguntarse si es posible abordar el género como mero elemento de diversidad, cuando la población española está compuesta en un 50,7 % por mujeres⁶⁷. De igual manera, habría que cuestionarse el criterio género como rasgo de diversidad si, también estadísticamente, se viene demostrando el aumento de la participación de las mujeres en todas las situaciones profesionales y los importantes avances registrados en su

⁶⁰ Como pone de relieve la doctrina. En un sentido genérico, Gala Durán, C., ob. cit., pg. 207.

Desde la óptica de la organización de empresas, Saldaña, F. y Llätser, G., ob. cit., pg. 13. Análogamente, Sánchez Hernández, R. y Montes Romero, A., Las políticas de igualdad de género: uno de los pilares de la Responsabilidad Social Corporativa, Revista del Ministerio de Trabajo, Economía y Sociología, N.º. 86, 2011, pgs. 17 y ss.

⁶¹ Como indica la Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit., pg. 1.

⁶² Ibidem.

⁶³ Para una visión general de las tendencias comparadas en cuanto al contenido que se le viene dando al término, Malvido, U., Diversidad: viejos debates, nuevos indicadores, 2010, que puede consultarse en <http://diversidadcorporativa.com/2010/12/31/diversidad-debates-medidas-indicadores/>.

⁶⁴ En este sentido, vid. International Financial Corporation & Global Reporting Initiative, ob. cit., pgs. 12-13.

⁶⁵ Como se desprende, entre otros, de Comisión de las Comunidades Europeas Comunicación de la Comisión relativa a La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, cit, pg. 22.

⁶⁶ Aunque realizada con otro enfoque, sería extrapolable la afirmación en este sentido de Malvido, U., Men and Gender Equality, 2011, que puede consultarse en <http://diversidadcorporativa.com/2011/03/16/men-and-gender-equality/>.

⁶⁷ INE, Mujeres y Hombres en España, 2010, pg. 9.

incorporación al mercado de trabajo en los últimos años⁶⁸. Al respecto, no hay que olvidar que, como ha señalado la Comisión de las Comunidades Europeas, "...Las prácticas de RSE deben reflejar cambios sociales profundamente enraizados, como la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, adaptando a tal efecto los cambios estructurales y transformando el entorno de trabajo de modo que puedan crearse condiciones más equilibradas para hombres y mujeres mediante el reconocimiento de la valiosa contribución de estas últimas, lo que beneficiará a la sociedad y a la propia empresa"⁶⁹.

b) En segundo término, cabría explicar el peso de argumentos de tipo cualitativo. En este sentido, hay que subrayar inicialmente la necesidad de superar la concepción del género como dimensión específica de la Gestión de la Diversidad, porque supone la contemplación de un paradigma a superar, según el cual la regla es la sobrerrepresentación masculina y la excepción la presencia femenina, que desde esta lógica sí resultaría ser una minoría, destinataria de acciones inclusivas o promocionales que también merecen otros colectivos o grupos diferenciados. Las opciones intermedias⁷⁰, a favor de conjuntar diversidad e inclusión de género, nos parecen ciertamente tibias, aunque efectivamente puedan estar regidas por criterios prácticos y hallar su justificación en los mismos. Adicionalmente, como venimos diciendo y también sucede con otros rasgos identificativos, es indudable que el género es una categoría social que influye fuertemente en las oportunidades de las personas, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, hasta el punto de que, cuando se produce una intersección con otras características sociales, connota una mayor diferenciación por edad, etnia, capacidad física, orientación sexual, etc.⁷¹, lo cual justifica un tratamiento autónomo. En este sentido, cabría añadir que, como se ha afirmado institucionalmente, las referencias de género no desagregadas, al aparecer incluidas en conceptos más amplios, pueden "...restar relevancia a las cuestiones relativas a la igualdad, producir confusión sobre el mensaje que se quiere transmitir y limitar eficacia al papel que puede jugar la RSE en la consecución de ciertos objetivos en materia de igualdad de oportunidades"⁷².

⁶⁸ Por todos, Comisión Europea, Comunicación de la Comisión..., Estrategia..., cit., pg. 1

⁶⁹ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión relativa a La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, cit, pg. 22.

⁷⁰ Por ejemplo, Malvido, U., Men and Gender Equality, cit.

⁷¹ International Financial Corporation & Global Reporting Initiative, ob. cit., pg. 15.

⁷² En esta línea se ha decantado el CERSE de manera expresa, a través de su Grupo de Trabajo sobre "El papel de la RSE ante la crisis económica: su contribución a un nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible", cuyo documento homónimo, cit., separa el tratamiento de la diversidad, que se engloba dentro del apartado "RSE y cultura interna", y el correspondiente a "RSE y la perspectiva de igualdad". Vid. respectivamente pgs. 12-13 para el primer aspecto y 14 a 16 para el enfoque desagregado. Esta misma orientación ya venía propuesta con anterioridad en los trabajos de la Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, en su texto "Estrategias...", cit. pg. 1.

En definitiva, la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales ha de ser tratada como un componente de la RSE que posee entidad propia y merece un tratamiento independiente. La consideración de este objetivo es una garantía del cumplimiento de los mínimos legales y un elemento de calidad en el empleo que no debe diluirse dentro de otro tipo de políticas generales ya que, en caso contrario, se disminuiría su eficacia.

3.3. La vertiente externa de la RSE y el “mapa de la igualdad”: el efecto multiplicador de la dimensión de las empresas suministradoras y el sector de actividad

Desde la óptica que guía este trabajo, otro de los aspectos que merece una reflexión es la relación que puede existir entre la praxis responsable y las cadenas de contratas y proveedores⁷³. Parece fuera de toda duda que una política integral de RSE ha de incluir un compromiso firme por ir superando desigualdades y debe tener aplicación en todos los planos de la actividad empresarial⁷⁴. En este sentido, hay que recordar que la vertiente externa de la RSE supone la extensión del modelo de organización responsable a las empresas que contratan con la principal. Esta circunstancia puede verificarse tanto en los fenómenos de descentralización productiva y en las políticas de compras como, incluso, desde la posición de empresa usuaria en la relación con las empresas de trabajo temporal (ETT), ya sea a los niveles que exige la globalización o dentro del propio territorio nacional. En general, el control de la cadena de proveedores es clave en todas las políticas de RSE⁷⁵, debiendo ser subrayado cuando se trata de mejorar las condiciones laborales y, genéricamente, de promocionar los derechos humanos⁷⁶, como sucede con los aspectos vinculados a la igualdad de género: no hay que olvidar que la RSE se extiende a todas las operaciones de la empresa principal en el país de origen y, en su caso, en el extranjero, así como a la dinamización de subcontratistas y proveedores (las denominadas “compras éticas”) para que éstos a su vez, observen los mismos criterios responsables en su actividad⁷⁷. De este modo, los efectos de las medidas de RSE no se limitarán a la empresa principal o usuaria, en su caso, de la

⁷³ International Financial Corporation & Global Reporting Initiative, ob. cit., pg. 17.

⁷⁴ Son trasladables a este estudio las consideraciones genéricas de Congreso de los Diputados, Subcomisión para potenciar y promover la RSE, Informe..., cit., pg. 29

⁷⁵ Congreso de los Diputados, Subcomisión para potenciar y promover la RSE, ob.cit., pg. 37.

⁷⁶ En este sentido, vid. Foro de Expertos sobre RSE, “Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la RSE en España”, cit., pg. 9. Desde la doctrina, Aparicio Tovar, J. y Valdés de la Vega, B., ob. cit., pg. 68.

⁷⁷ Vid. Foro de Expertos sobre RSE, ob. cit., pg. 9.

ETT, “...sino que afectarán también a sus socios económicos...”⁷⁸. Se trataría pues de la adopción de políticas y acciones que se han calificado como una RSE suplementaria, en tanto que se expande al ámbito de las empresas auxiliares o proveedoras y sus plantillas⁷⁹, quienes a su vez pueden reproducir el modelo responsable en su cadena de suministro.

Este tipo de RSE se hace más patente cuando se trata de grandes empresas y, específicamente, cuando los proveedores dependen mayoritaria o totalmente de una única empresa contratista⁸⁰. Este fenómeno es especialmente relevante en nuestro país porque, dada la composición de nuestro tejido empresarial⁸¹, la gran empresa arrastra o debería arrastrar a las PYMES y MICROPYMES auxiliares o proveedoras, que ya de por sí generan la mayor parte del empleo⁸². Como puede inferirse, hay que remarcar que esta circunstancia puede tener un evidente efecto multiplicador en el supuesto de las acciones de RSE orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores. Este resulta especialmente amplificado cuando se produce en sectores muy feminizados donde, además, predominan las cadenas de contrata y subcontratas formadas por empresas de pequeñas dimensiones. También pueden producirse estas repercusiones positivas con independencia de la actividad de la empresa principal que asume las políticas de género y demanda su implementación dentro de su modelo de RSE: no hay que olvidar que, con independencia del sector a que pertenezca la principal, es típica la subcontratación de servicios auxiliares con empresas que pertenecen a sectores muy feminizados, como sucede con los servicios de limpieza, hostelería o servicios de proximidad.

A estas consideraciones cabe añadir otra reflexión acerca de las connotaciones que tiene, desde la óptica de la RSE, la relación existente entre el tamaño de las plantillas de las empresas involucradas en la cadena de suministro y las obligaciones legales en materia de igualdad. Se trata de aspectos interrelacionados, porque en determinadas dimensiones empresariales, de acuerdo con las previsiones de la LOIEMH, se relajan algunas imposiciones legales como la obligación de establecer Planes de igualdad. Justamente, su referencia a la elaboración e implantación voluntaria de estas herramientas de gestión de la igualdad ha de entenderse primordialmente orientada a las PYMES, con el correspondiente compromiso de establecimiento de medidas de fomento y apoyo por parte de los poderes públicos, a tenor de su Título IV (arts. 45.5 y 49), al

⁷⁸ Congreso de los Diputados, Subcomisión para potenciar y promover la RSE, ob. cit., pg. 29.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ En este sentido, pueden verse los datos ofrecidos por INE, DIRCE, Estructura y Demografía Empresarial, que pueden consultarse sintetizados en <http://www.ine.es/prensa/np611.pdf>.

⁸² *Ibidem*.

que ya hicimos referencia. Precisamente, es en este tipo de organizaciones, que, como se ha dicho, son las más numerosas en nuestro país y las que ocupan a mayor número de trabajadores, donde se incrementa el riesgo de deficiencias en la implementación de medidas promocionales de la igualdad. En este sentido, la vertiente externa de las acciones de RSE en materia de género puede desplegar un importante papel, toda vez que la dinamización de proveedores y subcontratistas puede coadyuvar a completar eventuales carencias en el “mapa de la igualdad”, allí donde la negociación colectiva de referencia pueda presentar aspectos mejorables o, simplemente, adolezca de previsiones demasiado laxas.

En conclusión, se trataría, por lo tanto, de establecer como objetivo de RSE no solo la difusión externa de una política de igualdad de oportunidades, sino la generación del compromiso efectivo de subcontratistas y proveedores que, como se ha apuntado, también podría extenderse a las ETT.

4. LAS ÁREAS DE INCIDENCIA DE LAS PRÁCTICAS DE RSE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Visto todo lo anterior, resulta ineludible abordar la cuestión de cuáles serían las áreas en las que deberían incidir las prácticas de RSE desde la perspectiva que nos ocupa. En cualquier caso, parece conveniente partir de la formulación de algunos criterios horizontales que siempre deberían observarse, con independencia de los ítems que finalmente integren la política de igualdad de la empresa. En este sentido, en primer término, para que podamos hablar de buenas prácticas de RSE desde la reflexión crítica, éstas habrán de estar presididas por la perspectiva de género considerada en su globalidad, es decir, han de ser diseñadas teniendo en cuenta roles y relaciones de género⁸³. En segundo lugar, como sucede con cualquier plan estratégico, las áreas de mejora deberán ser resultado del correspondiente autoexamen por parte de la organización en cuestión⁸⁴. Es imprescindible además, por último, un análisis externo que determine los estándares legales y convencionales aplicables⁸⁵, que actuarán, en cualquier caso, como criterios a suplementar por las medidas elegidas.

Como puede deducirse, aunque es posible encontrar respuestas provenientes de diversas fuentes, la pretensión de enumerar los ítems correspondientes ha de ser necesariamente modesta, ya que, como se ha puesto de manifiesto desde la gestión de las organizaciones, no hay soluciones estándar que sirvan

⁸³ Pueden extrapolarse las afirmaciones acerca de la implementación de la igualdad en las organizaciones de Saldaña, F. y Llätser, G., ob. cit., pgs. 15 y 30-32.

⁸⁴ *Ibidem*.

⁸⁵ Como han señalado Saldaña, F. y Llätser, G., ob. cit., pg. 32.

para todas las necesidades⁸⁶. No obstante, a partir del papel de la RSE como mecanismo complementario para corregir desequilibrios, es imprescindible la referencia a una serie de grandes áreas que pueden considerarse paradigmáticas. Al respecto, tendríamos que suscribir propuestas de diverso origen, como se ha apuntado anteriormente, aunque consideramos necesario realizar algunas matizaciones.

a) En primer término, habría que referirse a las acciones responsables que sean adecuadas para reequilibrar la presencia de mujeres y hombres en los espacios doméstico, familiar y productivo⁸⁷, desde una óptica de corresponsabilidad. A estos efectos es imprescindible que cuenten con plena implicación masculina⁸⁸, lo cual puede beneficiar también a los trabajadores varones, ya que no hay que olvidar que los hombres, aunque de modo más atenuado, también son víctimas de los estereotipos de género⁸⁹. Consecuentemente, se trataría de obviar el enfoque de la conciliación en femenino, discordante con las previsiones de la LOIEMH y poco operativo para alcanzar la finalidad perseguida, cuando no generador de efectos bumerán especialmente negativos⁹⁰, puesto que, dada la conexión existente, la efectividad de las demás medidas depende en gran parte de una adecuada gestión en esta área. En este plano, entre otras acciones suplementarias del desarrollo de las correspondientes habilitaciones legales⁹¹, la ordenación del tiempo de trabajo constituye un elemento fundamental, muy influyente, por lo demás, en la calidad de las condiciones laborales: nos estamos refiriendo, sobre todo a la racionalización de horarios, su flexibilidad y, en general, a la ampliación de derechos reconocidos y regulados estatutaria o

⁸⁶ Saldaña, F. y Llátser, G., ob. cit., pg. 12.

⁸⁷ Como se venía indicando ya en el Documento “La responsabilidad social de las empresas (RSE). Dialogo social”, cit., pg. 10. Específicamente, vid. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit., pgs. 2-5 y CERSE, documento del Grupo de trabajo “El papel de la RSE ante la crisis económica: su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible”, cit., pg. 14. En la misma línea, desde la gestión de la igualdad en las organizaciones, Saldaña, F. y Llátser, G., ob. cit., pg. 26.

En otro plano, vid. International Financial Corporation & Global Reporting Initiative, ob. cit., pgs. 6 y 30, y European Commission, Report on progress on equality between women and men..., cit., pg. 9.

⁸⁸ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, Bruselas 3 de octubre de 2008, COM 2008, 636 Final. En nuestro país, por todos, Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit. pg 2.

⁸⁹ Resolución del Parlamento Europeo de 10 de febrero de 2010, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, cit., Considerando K.

⁹⁰ Por todos, Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, “Estrategias y líneas de actuación en la RSE con perspectiva de género”, cit. pg., 5.

⁹¹ Para otros ejemplos de buenas prácticas de RSE, vid. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit., pgs. 2-5.

convencionalmente. Entrarían en esta categoría, como muestras de una praxis de género responsable, la concesión de permisos breves para atender responsabilidades familiares y la incorporación de medidas sobre la programación de la formación.

b) Análogamente, también la diversificación profesional es un área de la RSE paradigmática desde la perspectiva de género⁹². Este ítem ha de ser entendido como la adopción voluntaria de medidas orientadas al fomento de la participación de las mujeres en actividades profesionales en las que hay sobrerrepresentación masculina, aunque también puede referirse a la segregación profesional vertical. Por ejemplo, podría abordarse a través de cláusulas de desempate, sistema de cuotas y protocolos de promoción no sesgados, así como mediante la incidencia en la formación profesional, fundamental para eliminar la segregación horizontal y posibilitar la promoción⁹³. En este sentido, hay que subrayar que la incorporación de medidas de igualdad en la formación, promoción y proyección de la carrera profesional, hace que la empresa retenga y desarrolle el talento⁹⁴.

c) Muy relacionadas con lo anterior se hallan las acciones encaminadas a conseguir una mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión, niveles directivos y de asunción de responsabilidades y en los consejos de administración de las empresas⁹⁵. A estos efectos, se trataría de adoptar medidas responsables que deberían formar parte de un proceso estratégico en el que se abordasen los diversos aspectos que lastran la presencia de las mujeres en estos estratos funcionales, como sucede con las dificultades para conciliar la vida personal y familiar⁹⁶. Progresivamente, las empresas van conociendo que tener más mujeres en los roles directivos es crucial para su desarrollo y competitividad, y para ello es imprescindible que adapten su cultura corporativa para acomodar la experiencia y los estilos de liderazgo de ambos sexos⁹⁷. En esta misma línea, cabría añadir a este tipo de acciones el fomento de la presencia femenina en los órganos de representación de los trabajadores.

⁹² Por todos, Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit. pgs. 6-8 y CERSE, documento del Grupo de trabajo “El papel de la RSE...”, cit. pg. 15.

⁹³ Vid. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit. pgs. 6-9.

A otro nivel, International Financial Corporation & Global Reporting Initiative, ob. cit., pg. 30

⁹⁴ Vid. Plan Estratégico..., cit., pg. 26. En la misma línea, desde la gestión de las organizaciones, Saldaña, F. y Llátser, G., ob. cit., pg. 26.

⁹⁵ Vid. Plan Estratégico..., cit., pgs. 14 y 16-17, y Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit. pg. 12.

⁹⁶ En este sentido y para otras muestras de buenas prácticas de RSE, vid. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit. pgs. 12-13.

⁹⁷ European Commission, Report on progress on equality between women and men..., cit., pg. 60.

c) La implementación de la RSE desde una óptica de igualdad debería tener entre sus prioridades el tratamiento de la equidad retributiva entre mujeres y hombres⁹⁸. Las causas subyacentes son numerosas y complejas, y no solo reflejan la discriminación basada en el género, sino desigualdades conectadas con la educación, la segregación horizontal y vertical que se verifica en el mercado de trabajo, las dificultades para conciliar la vida personal y profesional, los desequilibrios en la distribución de las responsabilidades domésticas y familiares, y el impacto que los roles sociales de género ejercen sobre la elección de las ramas formativas⁹⁹. En cualquier caso, no hay que olvidar que la igualdad retributiva, como área de intervención de las medidas responsables, ha de ser enfocada desde la perspectiva del protagonismo de la negociación colectiva como fuente salarial, referible, entre otras instituciones, a la determinación de las cuantías salariales, a la composición de la estructura salarial o al establecimiento de beneficios sociales. No obstante, pueden incluirse acciones de RSE de diverso tenor, como, por ejemplo, la simplificación de las estructuras retributivas y el impulso de la transparencia, tanto en los sistemas retributivos como en la evaluación del desempeño.

d) También las situaciones de exclusión social y la violencia de género son susceptibles de ser abordadas a través de acciones responsables¹⁰⁰. Pueden orientarse a la promoción del acceso al empleo o la mejora de la cualificación de mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión (por razón de edad, discapacidad, etnia, inmigrantes, responsables de familias monoparentales, mujeres prostituidas y víctimas de trata de seres humanos, reclusas y ex reclusas o ex toxicómanas), que, por sus circunstancias personales pueden ser además sujetos pasivos de discriminación múltiple. Del mismo modo, se trataría de implementar medidas que fomenten el acceso al empleo de las víctimas de violencia de género y que, en su caso, permitan adaptarlo a sus necesidades específicas para hacer efectiva su protección, con el objetivo de evitar la extinción del contrato, último recurso disponible cuando todos los mecanismos tutelares destinados a evitar que la víctima rompa el vínculo laboral han fracasado.

e) Finalmente, es ineludible la referencia a la prevención de riesgos laborales, que puede ser abordada a través de acciones incidentes en la inves-

⁹⁸ European Commission, Report on progress on equality..., cit., pgs. 9 y 10. Para su ámbito, de nuevo puede mencionarse International Financial Corporation & Global Reporting Initiative, ob. cit., pgs. 6 y 30. En el plano nacional, vid. Plan Estratégico..., cit., pgs. 26 y ss.

⁹⁹ European Commission, Report on progress on equality..., cit., pg. 9.

¹⁰⁰ European Commission, Report on progress on equality..., cit., pg. 9 y Plan Estratégico..., cit., pgs. 85 y ss.

Para modelos de buenas prácticas de RSE en esta área, vid. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, "Estrategias...", cit. pgs. 9-11.

tigación, inversión y gestión de la prevención con perspectiva de género¹⁰¹. De igual manera habría que considerar el tratamiento responsable de los problemas de salud laboral vinculados específicamente a las mujeres y que están insuficientemente tratados¹⁰². Dentro de este eje merecen especial atención también aquellas medidas destinadas a prevenir el acoso en el trabajo, tanto el de índole sexual como el acoso por razón de sexo¹⁰³. En esta línea, sería posible proponer expresamente una serie de ejemplos de medidas responsables, como las campañas de sensibilización o las acciones formativas, suplementarias de las exigencias previstas legalmente.

5. CONCLUSIONES

En suma, es necesario remarcar que los desequilibrios sociales basados en el género se siguen produciendo paradigmáticamente en el campo de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, así como en el acceso a los centros de toma de decisiones. Frente a este diagnóstico, el llamamiento al sentido de la RSE, tanto en su vertiente interna como externa, cobra especial significado, ya que las herramientas tradicionales para combatir la desigualdad entre trabajadoras y trabajadores y conseguir la paridad real no siempre son efectivas y eficaces, siendo notorios los déficits existentes en la implementación de estos instrumentos.

El potencial de las acciones de RSE para contrarrestar este panorama, a través de la implantación de buenas prácticas incidentes en una serie de áreas paradigmáticas (conciliación/corresponsabilidad; diversificación profesional: presencia femenina en los centros de decisión; igualdad retributiva; inclusión social y violencia de género; y finalmente, prevención de riesgos laborales), parece contrastado. De este modo, las buenas prácticas de RSE se manifiestan como un complemento de la intervención de los poderes públicos, al tiempo que generan ventajas competitivas para las empresas. Su adopción se está fomentando desde diversos frentes, especialmente a impulsos comunitarios. En el plano interno, la principal referencia específica a nivel nacional es el marco de la LOIEMH, al que cabría añadir complementariamente las previsiones de la LES.

¹⁰¹ En la misma línea, vid. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit. pgs. 13-14.

¹⁰² Un adecuado planteamiento del problema, desde una perspectiva comunitaria, en European Commission, Report on progress on equality..., cit., pg. 9. En el ámbito interno, en Plan Estratégico..., cit., pgs. 65 y 68 y ss.

Para sugerencias acerca de la deseable buena praxis en la materia, vid. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, ob. cit. pgs. 13-14.

¹⁰³ Saldaña, F. y Llàtser, G., ob. cit. pg. 27.

No obstante lo anterior, puede concluirse que la aproximación a la igualdad de género en las relaciones laborales, como área específica de la RSE, requiere la realización de algunas precisiones y matices que afectan a determinadas facetas de las vertientes señaladas:

a) En primer lugar, habría que subrayar la necesidad que tienen las propias empresas de adoptar cierta cautela a la hora de catalogar sus actuaciones en materia de género como socialmente responsables. Se debería profundizar en la incorporación del valor igualdad en la cultura empresarial para evitar deficiencias en la asunción e implementación del propio concepto de RSE, como la errónea calificación del cumplimiento de las disposiciones mínimas sobre igualdad, que se produce a veces en contextos verdaderamente contradictorios. Debe quedar claro que el mero cumplimiento de la legalidad laboral en materia de igualdad entre trabajadoras y trabajadores no constituye un comportamiento socialmente responsable, sino que resulta ser su necesario punto de partida.

b) En segundo término, se debe destacar la existencia de razones de peso, tanto cuantitativas como cualitativas, que actúan como argumentos favorables al tratamiento individualizado de la promoción de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores a través de las acciones responsables. A estos efectos, ha de evitarse, por lo tanto, su inclusión dentro de otras áreas temáticas de la RSE, como la Gestión de la Diversidad, puesto que esta circunstancia atenuaría la necesaria visibilidad de la cuestión de género y restaría eficacia a las iniciativas que pudieran adoptarse.

c) Por último, es imprescindible remarcar la relación existente entre la problemática de género y la RSE suplementaria: en este plano parece fundamental establecer como objetivo del modelo de RSE no solo la difusión externa de la política de igualdad de oportunidades elegida por la empresa principal, sino la generación del compromiso efectivo de subcontratistas, proveedores y, en su caso, ETT, a favor de la adopción de las prácticas responsables dentro de sus propias organizaciones y en sus cadenas de suministro. De este modo, podría coadyuvarse a la integración de posibles carencias en el “mapa de la igualdad” a través de las mejoras introducidas sobre los estándares mínimos que resulten de aplicación. Esta labor resultaría especialmente positiva en las empresas de pequeñas dimensiones y en aquellas ramas de actividad caracterizadas por su feminización.