

## LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL

**Autores:** María Esther Marruecos Rumí, María José González Moreno y Antonio José Macías Ruano.

### **Universidad o Institución de pertenencia:**

María Esther Marruecos Rumí es Doctora en Derecho y profesora del Centro Universitario Adscrito de Trabajo Social de la Universidad de Almería.

María José González Moreno es Doctora en Sociología y profesora del Centro Universitario Adscrito de Trabajo Social de la Universidad de Almería.

Antonio José Macías Ruano es Doctor en Derecho y profesor del Centro Universitario Adscrito de Trabajo Social de la Universidad de Almería.

**E-mail:** [mgm302@ual.es](mailto:mgm302@ual.es)

**Resumen:** Esta comunicación parte de la evolución de la política legislativa y medidas de potenciación que a nivel internacional y nacional se está desarrollando para la consecución de una verdadera implantación de la cultura de la responsabilidad social corporativa, tendente, entre otras cuestiones, al desarrollo y potenciación de los trabajadores en su ámbito personal y profesional, así como del entorno social donde se ubica, centrando el foco en la igualdad de género y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa privada. Habiendo un punto de coincidencia en la proyección del concepto de RSE con el derecho fundamental a la igualdad de género, la labor del trabajador/a social es esencial para la potenciación de la medida legislativa estrella para la consecución de este fin, los planes de igualdad en la empresa. Dado que la formación específica que reciben los profesionales del Trabajo Social se ajusta exactamente a la labor a desarrollar en el proceso completo de elaboración e implantación de los planes de igualdad, se concluye que existe una salida profesional de primer nivel para estos profesionales.

**Palabras clave:** Género, igualdad, responsabilidad social empresarial, planes de igualdad, Trabajo Social

## LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL

**Autores:** María Esther Marruecos Rumí, María José González Moreno y Antonio José Macías Ruano.

### **Responsabilidad Social de la Empresa, el surgimiento de un nuevo concepto.**

Hasta hace relativamente poco tiempo, a nivel mundial, se distinguían claramente dos sistemas económicos de producción, el denominado sistema liberal o capitalista y el comunista o de economía dirigida. Luego, según qué autores, además se podría distinguir a las denominadas economías mixtas (prácticamente todas las de libre mercado actual). Con la caída del Muro de Berlín en noviembre de 1989, y el desmembramiento de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas en el año 1991, el sistema económico hegemónico a nivel mundial es el capitalista o de economía de mercado (Inglada y Sastre, 2014), quedando economías poco significativas bajo los criterios de la economía dirigida o planificada, y la gran potencia emergente, China, con un sistema económico muy singular, que ha sido denominado como "*capitalismo de estado*" o "*socialismo de mercado*" (Lindbeck, 2007).

Desde finales del siglo XV, con el descubrimiento del Nuevo Mundo, y, fundamentalmente a finales del siglo XVIII tras la Revolución burguesa y la creación del Estado Liberal, hasta nuestros días, en el denominado mundo occidental, una vez superado el Antiguo Régimen, ha imperado el sistema económico liberal, que tras variadas y graves situaciones críticas que han ido modulando y socializando el sistema con la intervención de los poderes públicos en el ámbito de la empresa privada, dejando el Estado de estar bajo los parámetros del *laissez faire, laissez passer*, convirtiéndose en un partícipe y vigilante de la actuación de la iniciativa privada en la actividad económica.

Sin embargo, pese a esta socialización de la economía capitalista con desarrollos legislativos en pos de la primacía del interés general sobre el particular, en el ámbito puramente privado, el modelo económico sigue estando basado en la obtención de la máxima rentabilidad económica y financiera globalizada lo que genera, necesariamente, desequilibrios y desigualdades de los sujetos frente a la inversión, al capital y a la rentabilidad. Esta situación ha hecho que desde posicionamientos ideológicos y políticos, nacionales e internacionales, se cuestione este modelo de generación de riqueza y se comiencen a generar reflexiones e informes tendentes a una concepción de la empresa no solo como instrumento de obtención de réditos para los inversores, sino también como motor económico y de desarrollo personal de los sujetos que la componen (propietarios y trabajadores), así como del entorno social donde se asienta o surge, con absoluto respeto al medio ambiente, servicio al consumidor y la sostenibilidad de la empresa para el futuro.

Como ha destacado Aparicio y Valdés de la Vega (2009, p. 55) es en 1950 cuando el concepto de responsabilidad social de la empresa (RSE) empezó a circular «en el ámbito de la gestión de

*las empresas en los Estados Unidos para expresar la idea de una implicación de las empresas y de los hombres de negocios con la sociedad en la que están insertos».* Según estos autores, las políticas de desarrollo de la RSE tienen tres etapas, identificadas, la primera, entre las décadas de los años 1950 y 1960, con su inicio en Bélgica e Italia; la segunda etapa comprende las décadas de 1970 y 1980, con la extensión de estas políticas empresariales al resto de países de europeos; y una tercera etapa comprensiva de la década de 1990 y primeros años del presente siglo, donde comienza a ser uno de los temas estrella tanto en el mundo empresarial como en el institucional y el académico (Aparicio et al., 2009, pp. 56-57), donde nos encontramos actualmente.

En la última etapa de desarrollo del concepto de RSE, en el seno de la Unión Europea, por parte de la Comisión Europea, en 1998 se crea el Comité Consultivo de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones –CMAF–, que da lugar, en noviembre de 2000, a la creación de la que fue denominada Conferencia Europea Permanente–Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP–CMAP), quien se convirtió en el referente institucional de la Economía Social a nivel Europeo. En enero de 2008, la CEP–CMAF cambió su denominación para llamarse “*Social Economy Europe*” (SECE), destacando entre sus objetivos, el de la promoción de Economía Social como un sector que produce bienestar no sólo económico sino también social<sup>1</sup>.

Paralelo a este desarrollo ideológico e institucional, en el mismo seno de la Unión Europea, en el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000, por parte de todos los jefes de estado y de gobierno de los miembros de la Unión Europea, se hizo un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de la empresa. Esta responsabilidad social, antes de concretarlo en la intervención y gestión de las empresas privadas, ya se contemplaba en cuanto a la generación de riqueza por parte de los estados miembros de la anterior Comunidad Económica Europea<sup>2</sup>, y que tras el Tratado Constitutivo de la Unión Europea de Maastrich de 1992, se repitió el objetivo de la promoción del progreso económico y social equilibrado y sostenible, con fortalecimiento de la cohesión económica y social<sup>3</sup>. Un paso más en la concreción del principio de proyección de la riqueza en el entorno social, con protección del medio ambiente y de crecimiento de forma

---

<sup>1</sup> El origen, historia y objetivos de esta plataforma de trabajo y coordinación se puede encontrar en la dirección electrónica de CEPES-España [http://www.cepes.es/pagina\\_cepes=3](http://www.cepes.es/pagina_cepes=3).

<sup>2</sup> De hecho en el artículo 2º del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, se contempla como objetivo de la Comunidad «*el establecimiento de un mercado común y la aproximación progresiva de las políticas de los Estados miembros, un desarrollo armonioso de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un desarrollo continuo y equilibrado, una mayor estabilidad, una creciente elevación del nivel de vida y un estrechamiento de las relaciones entre los Estados miembros».*

<sup>3</sup> En el artículo B del Tratado Constitutivo de la Unión Europea firmado en Maastrich en 1992, se contempla, entre los objetivos de la recién nacida Unión, «*promover un progreso económico y social equilibrado y sostenible, principalmente mediante la creación de un espacio sin fronteras interiores, el fortalecimiento de la cohesión económica y social y el establecimiento de una unión económica y monetaria que implicará, en su momento, una moneda única, conforme a las disposiciones del presente Tratado».*

sostenible, fue el discurso del que fuera Presidente de la Comisión Europea desde 1985 a 1995, Jacques Delors que dio ante el Parlamento Europeo con motivo del debate de investidura de la Nueva Comisión en febrero de 1993<sup>4</sup>, centrando estos objetivos también en las empresas privadas.

A raíz de aquel llamamiento del Consejo de Europa de Lisboa en 2000, la Comisión de las Comunidades Europeas publica el 18 de julio de 2001, el Libro Verde denominado «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», que, en palabras de la propia Comisión, tenía como objetivos «*en primer lugar, estimular el debate sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas (RSE) y, en segundo lugar, definir los medios para desarrollar una asociación con vistas a la instauración de un marco europeo para la promoción de la RSE*» (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002, p. 3). La publicación del Libro Verde, en el mismo seno de la Comisión, dio lugar a la Comunicación de fecha 2 de julio de 2002, relativa a “la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”, en la que «*la Comisión expone a lo largo de seis capítulos su propuesta de estrategia de promoción de la RSE... se describe la propuesta de estrategia europea destinada a promover la responsabilidad social de las empresas, que incluye una definición del concepto de RSE, el examen del lugar que ocupa en el contexto del desarrollo sostenible y sus repercusiones en las empresas y la sociedad*». En esta Comunicación se señalan las características principales de la Responsabilidad Social Empresarial<sup>5</sup>, y hace una declaración muy explícita al modelo de funcionamiento de las cooperativas y demás entidades propias de la economía social, señalando como modelo de actuación para todo interviniente en el mercado, a este tipo de sociedades con el argumento de que «*las cooperativas y otras empresas de tipo mutualista y asociativo tienen una larga tradición en combinar viabilidad económica y responsabilidad social gracias al diálogo entre las partes interesadas y a la gestión participativa, y pueden servir de referencia a otras organizaciones*» (C.C.EE., 2002, p. 11).

---

<sup>4</sup> En el discurso del Presidente Jacques Delors ante el Parlamento Europeo, en 1993, se recoge, entre otras reflexiones la siguiente: «*La Comunidad experimenta también la necesidad de una política ambiental común, cuyas bases y asechan sentado en años anteriores. Reconozco que se trata de una materia controvertida, pero ahí están los riesgos de deterioro de la naturaleza, con sus dramáticas consecuencias para el futuro. Todos nosotros debemos ser conscientes de ello y prepararnos para las transformaciones necesarias en nuestra manera de producir, en nuestra forma de vida y, por consiguiente, en nuestras estructuras impositivas. Todos debemos convencernos de que una política ambiental ambiciosa constituye una contribución positiva al desarrollo económico y social y de que puede dar lugar a la creación de cientos de miles de nuevos puestos de trabajo. Y es que el espectro del desempleo pone en peligro todos nuestros logros, empezando por los sistemas de seguridad social y su financiación. La escasez de empleo es una de las causas de muchos de los males de nuestras sociedades: así, por ejemplo, la exclusión social y la pobreza, e igualmente el desencanto de los jóvenes y sus repercusiones en la eficacia de nuestros sistemas educativos, los costes financieros del subsidio de desempleo, etc., recursos todos ellos que podrían dedicarse al crecimiento y a la creación de puestos de trabajo*» El texto completo se puede encontrar en el suplemento 1/93, Boletín de las Comunidades Europeas, 1993.

<sup>5</sup> En la página 6 de la Comunicación, se señalan las siguientes: «*la responsabilidad social consiste en un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente, más allá de sus obligaciones jurídicas, por considerar que redundará a largo plazo en su propio interés; –la responsabilidad social está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible: las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales; – la RSE no es algo que pueda «añadirse» optativamente a las actividades principales de la empresa, sino que afecta a su propia gestión.*»

Los conceptos e instrumentos van desarrollándose por otras iniciativas, informes y comunicaciones de la Comisión, como el Informe sobre la Competitividad en Europa de 2008, o la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Estrategia renovada de la EU para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas” de 25 de octubre de 2011.

Esta preocupación por la trascendencia de la mera obtención de beneficio por parte de las empresas y su implicación en el desarrollo sostenible, con respeto al medio ambiente y de promoción del entorno social donde se asienta y desarrolla la actividad, también ha tenido su reflejo en el ámbito nacional con la publicación de distintos Códigos de buen gobierno corporativo de distintas empresas, e informes como el que le fue encargado por la Comisión Europea, a través del Comisario de Mercado Interior Michel Barnier al equipo dirigido por Aldo Olcese, sobre la responsabilidad social de la empresa en España, presentado en junio de 2013. Estudios y códigos del buen gobierno tendentes a la promoción y asentamiento de criterios y principios propios de la responsabilidad social corporativa o empresarial en España, podemos destacar, como hacen Ferruz, Marco y Acero (2010), el Código de Buen Gobierno: Informe Olivencia en 1998, el Informe Aldama en 2003, el Código Unificado sobre Buen Gobierno: Informe Conthe en 2006, su versión actualizada de 2013, y el vigente de 2015, aunque centrados, todos estos informes, en el gobierno de las sociedades cotizadas, las grandes empresas. A estos informes elaborados en el seno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), la Disposición final quinta de la Ley 2/2011, de 4 de marzo de Economía Sostenible, viene a exigir, creando el art. 61 bis en la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, la necesidad de que por las sociedades cotizadas, elaboren y comuniquen a la CNMV un informe anual de su gobierno corporativo<sup>6</sup>, con lo que la implantación de la responsabilidad social corporativa en las grandes empresas, se va convirtiendo, aunque parcialmente, en un requisito legal de funcionamiento, en una referencia de comportamiento y asunción de responsabilidades nuevas para las empresas cotizadas, las sociedades capitalistas por excelencia.

Esta evolución institucional y legislativa en torno a la Responsabilidad Social Corporativa y al desarrollo económico sostenible destinado a las empresas privadas que actúan en el mercado, sean capitalistas o de la economía social, tiene su desarrollo, como hemos señalado, un poco más tardío que en el ámbito europeo, pero con parecida intensidad, a nivel de políticas, estrategias y

---

<sup>6</sup> En desarrollo de esta normativa general, junto con el Real Decreto-Ley 11/2010, de 9 de julio, de órganos de gobierno y otros aspectos del régimen jurídico de las Cajas de Ahorros, por el Ministerio de Economía y Competitividad, se publica la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, y la Orden ECC/895/2013, de 21 de mayo, por el que se crea una Comisión de expertos en materia de gobierno corporativo. Todo el régimen jurídico relativo al régimen corporativo, puede encontrarse en <http://www.cnmv.es/portal/legislacion/COBG/COBG.aspx>

estructuras públicas para la consecución de un desarrollo sostenible en el ámbito nacional. Así, como se enuncia en el Preámbulo del Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, en España se han producido diversas actuaciones políticas y legislativas reseñables como la creación de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad de las empresas, cuyo informe fue aprobado y publicado en el B.O. de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, de fecha 4 de agosto de 2006; o la constitución del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas en el seno del Ministerio de Trabajo, que presentó su documento sobre su objeto de estudio el 12 de julio de 2007. Consecuencia de esas acciones políticas, el Gobierno crea un Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas de carácter interministerial y adscrito al Ministerio de Trabajo, como órgano asesor y consultivo para el desarrollo de esta materia en España (art. 2 RD 221/2008).

También en el Preámbulo de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, se expresa esta preocupación del legislador nacional sobre el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas cuando afirma que *«Las políticas tendentes a la economía sostenible “pretenden servir a un nuevo crecimiento, a un crecimiento equilibrado, duradero: sostenible. Sostenible en tres sentidos: económicamente...; medioambientalmente...; y sostenible socialmente, en cuanto promotor y garante de la igualdad de oportunidades y de la cohesión social».*

Y, como hemos expuesto anteriormente, esta tendencia de compromiso con el entorno social de los integrantes de las sociedades –sean socios o trabajadores– en pos de la mejora de su calidad de vida, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la inserción social de personas en riesgo de exclusión social, o la generación de empleo estable y de calidad, se ha potenciado con la publicación de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, que viene a exigir el cumplimiento del principio orientador de las entidades de la economía social para la calificación jurídica y su posible acceso a políticas de fomento institucional –pendiente aún de desarrollo reglamentario– de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada que, sin cumplir los requisitos de calificación administrativa como sociedades laborales, sean participadas por trabajadores (art. 18.3.c.).

Además de este desarrollo de política legislativa centrada en el ámbito de las empresas de mayor implantación en nuestro entorno económico, las sociedades capitalistas, el concepto del desarrollo de una actividad económica teniendo en cuenta el entorno social y personal de quienes la ejercitan, tiene su origen, entre otros movimientos sociales, en la ideología del socialismo utópico y, sobre todo en el movimiento cooperativo. Desde la constitución de la considerada primera sociedad cooperativa inspiradora de los principios y valores del cooperativismo, la Sociedad de los Justos Pioneros de Rochdale en 1844, ya se preveía en sus estatutos sociales la necesidad de que su

actividad estuviera sujeta a principios como el del retorno de excedentes, con lo que se prima la actividad generada y no la inversión, devolviendo al socio la parte de ganancia que se ha obtenido por la actividad que ha realizado; o el principio de “venta de mercancía de buena clase”, es decir, con un compromiso con la honestidad para con sus clientes y socios que repercutiría, necesariamente, en la calidad de vida de éstos, preocupándose por el bienestar y satisfacción de su entorno social.

Como señalan Mozas y Puentes (2010, p. 77), citando a Carrasco, *«la cooperativa y la responsabilidad social de las empresas han bebido de las mismas fuentes y tienen muchos elementos comunes»*. Estas autoras retrotraen las fuentes de ambas concepciones de la actividad empresarial a Owen, el socialista utópico del siglo XIX que abogaba por el comportamiento responsable del empresario con sus trabajadores, lo que haría más competitivos a éstos, y por ende, más competitiva a la propia empresa. En cualquier caso, es a finales del siglo XX cuando se plantea y diseñan estructuras teóricas y organizativas para que las empresas asuman compromisos de responsabilidad para con el marco social donde se insertan y desarrollan. Estas estructuras teóricas vienen a alterar y mediatizar el comportamiento económico y social que habían mantenido hasta entonces las empresas capitalistas que actúan en el mercado. Suponen un nuevo enfoque de la actividad económica y profesional a fuerza de disposiciones legales y del convencimiento de la mejora de la competitividad por la aceptación de los consumidores. Sin embargo, para las cooperativas, estas ideas, concepciones, valores y pautas de comportamiento no son una novedad, no son impuestas vía legislativa, sino que la búsqueda de valor para todos los grupos de interés, *«es un modelo intrínseco a la naturaleza de éstas –las cooperativas–»* (Mozas et al., 2010, p. 87).

### **La Responsabilidad Social Empresarial. El concepto.**

Una definición que toman Martínez-Carrasco, Marín y López Yepes (2010, p. 234), de qué ha de entenderse por Responsabilidad Social Corporativa, o de la Empresa, es la que ha dado la Unión Europea: *«la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones empresariales y sus relaciones con sus interlocutores»* (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p. 6). Esta definición genérica y poco concreta da cobijo prácticamente a todas las menciones del que ha resultado ser el séptimo principio internacional cooperativo fijado por la A.C.I. en su Congreso de Manchester de 1995 de “Interés por la comunidad”, así como con el contenido del denominado tercer principio orientador de las entidades de la Economía Social previsto en la Ley 5/2011, de 29 de marzo (art. 4.c).

Perfilando el concepto de responsabilidad social empresarial, quizá haya que diferenciarlo, como señalan Aparicio y Valdés de la Vega (2009, p. 63), de sus “precedentes históricos”, debiéndose *«tener presente la necesidad de separar la RSE de esos otros conceptos próximos que, en ocasiones, se*

*han visto como precursores de la propia RSE. En este sentido, como conceptos cercanos pero no equivalentes, estaría el desarrollo sostenido –unido a la idea de justicia generacional en un sentido institucional–, la “integridad del negocio y ética de empresa”, la gobernanza corporativa o, en último extremo, el cumplimiento de las obligaciones legales».* Pero, en definitiva, todos estos precedentes históricos y el propio contenido de la RSE, se engloban, como hemos señalado, en los principios que rigen tanto al movimiento cooperativo como a los de las empresas propias de la Economía Social.

Como hemos enunciado, la labor de fundamentación de la responsabilidad social corporativa y la creación de principios, valores y criterios de actuación basados fundamentalmente en la honestidad, es una labor que las cooperativas, desde su concepción ideológica y desarrollo pragmático, tienen adelantado respecto a las sociedades capitalistas. Si la concepción de la responsabilidad social corporativa es una novedad frente a la concepción puramente liberal de la empresa, donde sólo se persigue la obtención de mayores réditos económicos, el movimiento cooperativo y su consecuencia práctica la sociedad cooperativa, surgieron, hace más de siglo y medio, como reacción al sistema de generación de riqueza propio del liberalismo económico, y que ha ido creciendo y fortaleciéndose dentro del sistema capitalista como alternativa a la concepción y estructura de las sociedades capitalistas. Para las cooperativas no hay que construir una nueva concepción o planteamiento de funcionamiento y proyección hacia el exterior. No hay que fundamentar, justificar, o crear nuevos parámetros y principios de actuación interna. Desde aquel principio derivado de los estatutos de los Pioneros de Rochdale, según COLE (Aranzadi, 1976), de *«venta de mercaderías de primera clase»* para hacer las ventas al contado, la honestidad y ética en la gestión de la actividad económica prima sobre otros parámetros de enriquecimiento, y van implícitos en el propio planteamiento de la actividad cooperativizada. Si en las cooperativas, y por extensión, en las empresas propias de la economía social, prevalece el sujeto que realiza la actividad sobre la inversión, sobre el capital, la manera de actuar de este tipo de empresas se proyecta en la mejora personal del integrante, del socio, y, consecuentemente, en su entorno. La deslocalización no es una opción inmediata para las cooperativas, puesto que la mejora del socio, del integrante de la sociedad cooperativa, conlleva también su mejora social y de integración personal en un grupo, población y ámbito social concreto, donde quiere vivir, con buena calidad de vida y sin poner en riesgo su salud e integridad física o ambiental propia o de su entorno familiar y social. En definitiva, cuando se invierte, cuando entra un nuevo socio en una sociedad capitalista, fundamentalmente se pretende obtener beneficios económicos, esto es, ganar dinero. La sociedad capitalista generará riqueza económica al socio por su inversión, sea donde sea donde desarrolle la actividad económica y sea como sea como se realice la actividad. Sin embargo, cuando una persona se incorpora en una sociedad cooperativa, lo que quiere es una mejora, una ayuda para su capacidad de generación de riqueza o adquisición de bienes o servicios. La riqueza no se la da la cooperativa, sino que la genera el interesado por medio de la cooperativa.



En las empresas capitalistas, donde lo que prevalece es la propiedad de los medios de producción, donde la inversión del socio es la medida para el ejercicio de sus derechos, es donde hay que construir unos principios y valores éticos de actuación que no existen, quizá como medio para alcanzar una mayor rentabilidad (Encinas Duval, 2005) y competitividad si se quiere, porque así lo demanda el mercado. La estructura y concepción jurídica e ideológica de las sociedades capitalistas está pensada para la retribución del inversor, sin que tenga que intervenir en el proceso más allá de la mera puesta en común de capital. El inversor –socio– recibirá beneficio sin participar en la actividad, y sin tener que tener presencia física ni participación directa en la misma, y lo que persigue es la mejora de su calidad de vida por la obtención de réditos por la inversión, por lo que interesará de los gestores de su sociedad capitalista que realicen la actividad dónde y como más rentable económicamente puedan hacerla. Solo convenciendo a los socios (propietarios) de la mayor rentabilidad de un comportamiento ajustado a principios éticos y de honestidad para con el entorno social y medio-ambiental se conseguirá asentar e implantar esos principios y valores que contiene la responsabilidad social corporativa, puesto que *«la RSE... revierte directamente en la competitividad y en los beneficios empresariales... la RSE puede articularse como una nueva estrategia empresarial, encaminada a la consecución de mejores resultados»* (Martínez-Carrasco, et al., 2010, pp. 234-235)<sup>7</sup>. Sin embargo, a los cooperativistas, no hay que convencerlos de una mayor rentabilidad económica con la aplicación de unos principios de actuación ética y respetuosa con el medio-ambiente, donde vive el cooperativista (propietario) para que aplique y exija una actuación de su sociedad acorde con estos valores y principios.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), desde 1976 ha ido elaborando estudios y análisis para el desarrollo de las empresas internacionales preocupada por la mejora ética del comportamiento de las multinacionales. En el año 2000 publicó las Directrices para la inversión internacional y las empresas multinacionales, que fueron revisadas a partir del 4 de mayo de 2010, y que en la Reunión Ministerial del 50 aniversario de la OCDE, el 25 de mayo de 2011 quedaron nuevamente fijadas tales directrices, determinando unos principios generales a implementar, *ex novo* en la actuación de las multinacionales. Estos principios se corresponden en gran medida con los Principios Cooperativos que fijó la Alianza Cooperativa Internacional en el Congreso de Manchester de 1995 y que provienen de la tradición y actualización de la realidad cooperativa desde sus inicios, desde la concreción de los estatutos de los Pioneros de Rochdale en 1844, con lo que, pese a que su reformulación en 1995 introduce novedades, lo cierto es que provienen de la génesis del movimiento cooperativo y de la realidad y evolución natural que han tenido las cooperativas, a nivel mundial, hasta el momento de su fijación en el Congreso de

---

<sup>7</sup> Esta es la misma opinión del legislador nacional cuando planea en el artículo 39 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, como un instrumento para el desarrollo sostenible de la nación, la promoción de la responsabilidad social de las empresas.

Manchester en 1995. Es decir, no son nuevos parámetros de aplicación *ex novo* para las sociedades cooperativas, para las empresas cooperativas. De forma muy explícita Mozas y Puentes (2010, p. 91) han elaborado el siguiente cuadro comparativo de los principios de la responsabilidad social corporativa según la OCDE con los Principios Cooperativos Vinculados:

<b>Principios de RSC según la OCDE</b>	<b>Principios Cooperativos Vinculados</b>
1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.	P. de participación económica de los socios; P. de educación, formación e información; P. de cooperación entre cooperativas; P de interés de la comunidad
2. Respetar los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.	P. de adhesión voluntaria y abierta; P. de gestión democrática; P. de educación, formación e información; P de interés de la comunidad.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local.	P. de educación, formación e información; P. de cooperación entre cooperativas; P de interés de la comunidad.
4. Fomentar la formación del capital humano.	P. de educación, formación e información
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario.	P. de la autonomía e independencia.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.	P. de adhesión voluntaria y abierta; P. de gestión democrática; P. de participación económica de los socios; P. de la autonomía e independencia.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.	P. de cooperación entre cooperativas; P de interés de la comunidad.
8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas.	P. de educación, formación e información
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias.	P. de adhesión voluntaria y abierta; P. de gestión democrática; P. de educación, formación e información
10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices.	P. de educación, formación e información; P. de cooperación entre cooperativas.
11. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.	P. de la autonomía e independencia.

*Fuente: Elaboración propia.*  
de MOZAS y PUENTES

Quizá no sea muy arriesgado el asegurar que el modelo de funcionamiento y proyección de la actuación de las sociedades que asumen el compromiso de una actividad conforme a criterios propios de una responsabilidad social corporativa se corresponden, en gran medida, con los principios y valores propios del cooperativismo, tal y como los enunció la Alianza Cooperativa Internacional en el Congreso de Manchester de 1995. En lo que respecta al desarrollo de este principio de interés por la comunidad, sí parece que se está produciendo lo que García-Gutiérrez Fernández (1998, p. 230) y Divar Gareiz-Aurrecoa (2011) señalan respecto a la «cooperativización de las

*empresas mercantiles convencionales»* y la labor de «contaminación» del cooperativismo hacia las empresas capitalistas. Se está produciendo un isomorfismo de las sociedades capitalistas al modelo de actuación ética de las cooperativas y a su proyección en el ámbito social donde se asienta la estructura societaria para mejor desarrollo y elevación de la calidad de vida del socio cooperativista en su entorno.

Son diversos los factores que están haciendo que sea la sociedad civil quien exija un cambio en la forma de producir, entre ellos, la información suministrada por los mensajes de los científicos, investigadores y personajes relevantes en torno al consumo y deterioro de los recursos naturales y el empeoramiento, en algunos casos irreversible, del medio natural; la irrupción relativamente reciente de conceptos como consumo responsable frente a consumismo; la cercanía de las imágenes e información de terceros países subdesarrollados o en vías de desarrollo con situaciones de esclavitud o semi-esclavitud de mujeres y niños; o el azote de la crisis económica, sumada a la deslocalización y la globalización de la producción que precipita al vacío a quien presta su trabajo en una empresa que ya es rentable donde ha generado puestos de trabajo, pero que emigra para serlo más, sin cumplir, o sin haber asumido siquiera, o habiendo incumplido totalmente, compromisos de estabilidad y mantenimiento de puestos de trabajo, habiendo, la más de las veces, obtenido ayudas públicas para su instalación en ese territorio. Tal y como destacan Inglada y Sastre (2014, p. 178) *«la globalización... es consecuencia del sistema capitalista y la explotación también es una consecuencia de dicho sistema y uno de sus componentes más esenciales es la competitividad, íntimamente relacionada con la explotación... La sociedad globalizada, principalmente la que tiene alta capacidad de compra, se ha escandalizado al comprobar que aquello que consume y por lo que paga altos precios, se produce con salarios de miseria. Lo cual ha provocado una reacción que está cambiando las bases del mercado, de la producción de las multinacionales y de la globalización hacia pautas más humanitarias en todos los niveles»*. Todos estos factores o circunstancias hacen que sea una exigencia de los consumidores, de la sociedad civil, que reacciona ante el sistema productivo y de generación de riqueza de las empresas capitalistas (Martínez Garcés, 2007), el que la forma de producción carente de ética y compromiso con el entorno y la sociedad donde se asienta vaya perdiendo mercado para potenciar otras fórmulas de producción y comercialización que sí se comprometan con el entorno, potencien el desarrollo social donde se ubican, respeten el medio ambiente, y ofrezcan, cuando menos, una imagen de compromiso e integración con *«las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores con un desarrollo más humanizado»* (C.CC.EE., 2001, p. 6).

### **La verificación de los parámetros de la Responsabilidad Social Empresarial.**

La paulatina imposición de la RSE en las sociedades capitalistas que, como hemos indicado, se asume de forma natural en las sociedades cooperativas, exige parámetros objetivos de implantación y verificación de sus valores que den certeza a los consumidores, a los poderes

públicos y a la sociedad civil, en general, de la realidad y ejecución de tal compromiso. Así, se ha creado una Norma Internacional de verificación de la Responsabilidad Social Corporativa, la SA8000 para cualquier tipo de empresa, fundamentada en «*la legislación nacional, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT*»<sup>8</sup>, cuyo cumplimiento dará información a quienes hemos señalado: los consumidores y usuarios, los poderes públicos y la sociedad civil en general, del grado de cumplimiento del compromiso de la empresa con su entorno social y medioambiental.

En el ámbito de las sociedades cooperativas, además de tener acceso a esa Norma Internacional de verificación SA8000 del grado de cumplimiento de una adecuada responsabilidad social corporativa, se ha creado dentro del programa de la Unión Europea y financiado por el Fondo Social Europeo, en el marco de la iniciativa europea eQual para la promoción de nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y desigualdades en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional<sup>9</sup>, una herramienta informática, de libre disposición, para verificar el grado de cumplimiento de los parámetros de responsabilidad social corporativa por este tipo de sociedades, la RSECoop., y que se puede descargar en diversas direcciones electrónicas como la <http://www.coceta.coop/rse-coop.asp>. Esta herramienta puede ser un instrumento de verificación y de mejora en todos los aspectos económicos, medioambientales y sociales de la cooperativa en el cumplimiento de su responsabilidad social corporativa, en el cumplimiento, en definitiva, del principio de interés por la comunidad.

### **La igualdad de género como manifestación de la responsabilidad social corporativa**

La cohesión social y la igualdad de oportunidades sin discriminación de sexo en el ámbito de la empresa privada no ha sido un tema de especial relevancia, como tampoco lo ha sido el medioambiental, o el relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral, hasta hace relativamente muy poco tiempo en el ámbito de la empresa privada. Los parámetros a considerar para la implantación, ampliación, dotación de personal, traslado o cierre de empresas privadas siempre han sido los propios de su viabilidad económica y máxima rentabilidad. Esta ha sido, y tristemente es la política institucional para el fomento de la actividad empresarial. Institucionalmente no son una excepción las publicaciones que se han hecho de guías, publicitación de programas informáticos en soporte de hojas de cálculo para la elaboración de los planes de empresa en los que se contempla el

---

<sup>8</sup> Así lo enuncia el documento de Responsabilidad Social 8000, SA8000, editado por la Social Accountability Internacional, descargable en la dirección electrónica <http://www.ignnet-ltd.com/userfiles/SA8000/2008StdSpanish.pdf>.

<sup>9</sup> Cita de la iniciativa EQUAL tomada de la página oficial de la Unión Europea [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10237\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10237_es.htm).

análisis del mercado, el diseño de la oferta, el plan de marketing, la viabilidad económico-financiera de la empresa y la forma jurídica de la empresa. Pero en ningún apartado del análisis que se propone se plantea el interés por la comunidad, por el medio ambiente, por el empleo de calidad o por la igualdad de género en la actividad. A modo de ejemplo, citar la “Guía para elaborar un plan de empresa” que ha editado la Confederación de Empresarios de Andalucía, con la colaboración o patrocinio del Servicio Andaluz de Empleo, dependiente de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, donde, si bien es cierto, se hace referencia al “entorno” que condiciona la actuación de la empresa, pero entendiéndolo como *«aspectos legales específicos, presencia de fuerte/débil competencia, facilidad/dificultad para acceder a los materiales y suministros necesarios para llevar a cabo nuestra actividad, facilidad/dificultad para acceder a créditos bancarios, posibilidad de que nos copien la idea otros empresarios o promotores, etc.; en definitiva, todo aquello procedente del exterior de la empresa que pueda beneficiar o perjudicar la supervivencia de la misma que pueden incidir en el rendimiento del mismo»* (C.E.A., p. 12). Ninguna referencia al entorno social y su proyección bajo parámetros de responsabilidad social.

Pese a esta concepción de la empresa alejada del entorno social, que no es extraña su potenciación desde instituciones públicas, lo cierto es que el ámbito legislativo se han ido dando pasos en torno a la igualdad de género y no discriminación por sexo en el ámbito de las empresas privadas como manifestación de la implantación de la cultura de la Responsabilidad Social de las Empresas. Así, tras la última reforma del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la C.N.M.V. en 2015, se hacen recomendaciones explícitas a la igualdad de género en la dirección de las empresas cotizadas, como el principio 10 en torno al consejo de administración, donde señala que: *«El consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición»* (2015, p. 13); o la recomendación 14 en torno a la estructura y composición del consejo de administración, donde aconseja que *«El consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que:... c) Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencia y género»* (2015, P. 26). Este planteamiento, como destaca Levy (2015), en relación a las expectativas de las mujeres para su presencia y relevancia en los consejos de administración de las empresas está resuelto con este nuevo Código de buen gobierno, puesto que *«exige explícitamente que —a las mujeres— se les franqueen las puertas de los consejos de administración. Constitucionalmente no había trabas, pero después de décadas de democracia y de acceso pleno de la mujer al mundo laboral, todavía el 82,66% de los puestos de consejero están ocupados por hombres y ese 17,34% ocupado por mujeres se ha logrado bajo la presión de la Ley de Igualdad de 2007 y la norma comunitaria de 2014 que exige un 30-40% de consejeras en 2020, bajo amenaza de sanciones»*, lo que de hecho *«supone el espaldarazo a las aspiraciones de aquellas que pretenden llevar su carrera directiva tan lejos como sea posible»*.

Efectivamente, a nivel de política legislativa, en la búsqueda y promoción de la igualdad de oportunidades y de la cohesión social, el legislador nacional, especialmente sensibilizado con la consecución del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo proclamado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 C.E.), promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, para el desarrollo de aquél derecho fundamental. En esta Ley Orgánica se dedica el Título IV al desarrollo del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, previéndose la fijación de políticas de empleo con el objetivo prioritario de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (art. 42 L.O. 3/2007), así como que por medio de la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres (art. 43 L.O. 3/2007). También se desarrollan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44), y crea un nuevo instrumento para la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral: los “*Planes de igualdad de las empresas*” (Capítulo III de la referida norma).

Por lo pronto, en el art. 45 de la L.O. 3/2007 se hace hincapié en la necesidad de adoptar en el seno de las empresas, y en el marco legislativo laboral, medidas (¿suficientes?, ¿necesarias?, ¿posibles?) dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón del sexo. Pero para empresas con convenios colectivos que así lo señale, y todas aquellas de más de doscientos cincuenta trabajadores (¿fijos?, ¿a tiempo parcial?, ¿de media?), las medidas de igualdad deberán concretarse —«*dirigirse a la elaboración y concreción*»— de un plan de igualdad que será negociado (art. 45.2 L.O. 3/2007). Pese al pretendido carácter negociado que señala la Ley para la instauración de los planes de igualdad, como han destacado Cava y Sánchez Trigueros (2007), tales planes se pueden acordar en las distintas empresas por vías negociadas al margen de posibles convenios colectivos estatutarios.

Los planes de igualdad de las empresas son, pues, el instrumento legislativo fundamental para la consecución de la igualdad real en materia de género en la actividad económica privada.

### **Los Planes de Igualdad de las Empresas.**

Como define el artículo 46 de la norma que señalamos, «1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo./Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las*

*estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados».*

Los planes de igualdad de las empresas se articulan, pues, como una obligación empresarial con el mismo nivel de exigencia como el que puedan tener los planes de prevención de riesgos laborales (Cavas et al. 2007, p. 360), y son resultado de un proceso de comprobación, diagnóstico y concreción de distintas medidas a adoptar, individualizadamente para cada empresa concreta, en pos de prevenir y rectificar situaciones de desigualdad laboral en su seno.

La relevancia de este proceso y concreción del modelo individualizado de un plan de igualdad de las empresas ha tenido la suficiente preocupación de las Administraciones Públicas como para la edición de un “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos básicos”, que ha sido editado por el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (a la fecha de su publicación, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), o el “Manual para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de Economía Social”, editado por el Instituto Andaluz de la Mujer y coordinado por la Federación Empresarial de Mujeres para la Economía Social de Andalucía.

Igualmente se han editado una serie de herramientas de apoyo para la realización de planes de igualdad en empresas que son descargables para los interesados (trabajadores y empresas), que van desde la asunción del compromiso de la empresa con la igualdad, hasta la igualdad retributiva, el acoso por razón de sexo, o la gestión de las Personas con Perspectiva de género<sup>10</sup>.

Además de las herramientas institucionales, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, por Resoluciones del Instituto de la Mujer, se convocan anualmente y desde 2008 ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, siendo la primera la aprobada y publicada por Resolución de 19 de diciembre de 2008 (BOE de 6 de enero de 2009), y la última, de 2015, la Resolución de 17 de abril de 2015 (BOE de 27 de abril de 2015). En cada una de las convocatorias de estas ayudas se realiza una relación de entidades beneficiarias de subvenciones para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, que son publicadas en periódicas resoluciones del Instituto de la Mujer y publicadas en BOE. Aunque los importes de las subvenciones otorgadas por el Instituto de la Mujer a las entidades que han resultado beneficiarias de las subvenciones para la implantación de los Planes de Igualdad han ido bajando, paulatinamente<sup>11</sup>, lo cierto es que este tipo de ayudas supone un acicate

---

<sup>10</sup> Todas estas herramientas se pueden descargar la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/home.htm>

<sup>11</sup> En el año primer año de concesión de subvenciones para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, 2008, la cuantía media de la ayuda por entidad era de 9.490 €, y en 2015 el importe medio es de

relevante para el cumplimiento de la Ley, aunque, dada la relación de entidades que han resultado subvencionadas, no es una acción de empresa suficientemente extendida.

### **El Trabajo Social y los Planes de Igualdad.**

Para la elaboración de cualquier plan de igualdad ha de partirse, además de la voluntad política y estratégica de la dirección de la empresa (quizá no muy motivada para cambios estructurales, o con grave desconocimiento de las obligaciones legales, así como de la existencia de posibles recursos financieros para la implantación –las subvenciones públicas–), además de esa voluntad, decimos, ha de partirse de un diagnóstico individualizado, lo que no supone más que un análisis detallado sobre la igualdad en la empresa en cuestión, realizándose *«actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad»* (Instituto de la Mujer, p. 9), con el objetivo de *«identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del plan de igualdad»* (Cavas et al. 2007, p. 360).

Además del diagnóstico, habrá que abordar una fase de programación de distintas medidas en torno a la igualdad, lo que implicará la elaboración de una planificación, determinación de objetivos, acciones, destinatarios, recursos, calendario de implantación y evaluación del programa, lo que abre el proceso de negociación propiamente dicho en el seno interno de la empresa con el objetivo de consensuar el plan de igualdad (Cavas et al. 2007, pp. 362-363)

Luego, conforme orienta el Manual del Instituto de la Mujer, procederá la fase de implantación, previa información a todo el personal de la empresa y la puesta en marcha de cada una de las medidas acordadas conforme al calendario aprobado, aunque siendo conscientes de la necesidad de la suficiente flexibilidad en el proceso (Cavas et al. 2007, p. 363). Y la fase final de la implantación del Plan de Igualdad que consiste en la evaluación de los resultados para la comprobación de la efectividad de las medidas adoptadas que permita, llegado el caso, *«introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado»* (Cavas et al., 2007, p. 363). Y todo ello con las medidas transversales de comunicación interna constante en el seno de la empresa sobre la marcha de la elaboración e implantación del Plan de Igualdad; de formación específica a directivos y trabajadores; y seguimiento puntual de todas las fases y medición del nivel de cumplimiento.

Siendo estas las fases de desarrollo del proceso de elaboración e implantación de los Planes de Igualdad, para la eficiencia en la elaboración e implantación de los planes de igualdad en las

---

5.882 € por entidad. Datos publicados anualmente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes\\_de\\_Igualdad/Historico\\_entidades\\_beneficiarias/entidades\\_beneficiarias.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/entidades_beneficiarias.htm)



distintas empresas, habrá de buscarse un equipo formado desde el seno de la propia empresa y que ha de estar liderado por profesionales, internos o externos a la empresa, que esté suficientemente cualificados para abordar todas las fases del proceso.

Conforme se han estructurado los planes de estudios de los Grados en Trabajo Social, parece evidente que los egresados y profesionales del Trabajo Social tienen una formación académica específica adecuada y precisa tanto para la elaboración como para la implantación de los planes de igualdad en las empresas, tal y como se han configurado institucionalmente. Así, en la formación básica de los Grado en Trabajo Social, como cualquier otro título del ámbito jurídico y social, tienen formación básica en materia de antropología; derecho; métodos y técnicas de investigación social; gestión de la información; psicología; sociología; y economía, todas ellas enfocadas al ámbito propio del Trabajo Social. Además, como materias troncales o básicas de su formación académica, con escasas variaciones a nivel nacional, los graduados en Trabajo Social tienen conocimientos de estadística aplicada a la investigación social; investigación, diagnóstico y evaluación; modelos de intervención; políticas sociales; habilidades sociales; psicología de los grupos; estructura, desigualdad y exclusión social; procesos de socialización; y género. Al margen de esta formación, en distintas universidades podrán haberse implantado y asignaturas que, igualmente apropiadas para la tarea de elaborar e implantar los planes de igualdad en las empresas. Los Trabajadores/as Sociales tienen formación adecuada y suficiente para el desarrollo de la labor de elaboración e implantación de los planes de igualdad en las empresas, necesitando, solo, una focalización específica de las competencias y conocimientos adquiridos en su formación.

Con la formación específica de los profesionales del Trabajo Social, quienes además de tener los conocimientos, competencias y habilidades necesarias para el campo que nos ocupa, deben ser conocedores de todas las herramientas institucionales y los recursos financieros previstos y puestos a disposición por las administraciones públicas para la elaboración e implantación de los planes de igualdad para las empresas, y la obligación legal que exige a éstas su implantación, el silogismo parece evidente: la elaboración e implantación de los planes de igualdad en las empresas es una tarea que corresponde liderar a los profesionales del Trabajo Social.

En el ámbito empresarial hay que potenciar, e incluso hacer una labor de apostolado en favor de la proyección de la Responsabilidad Social de las Empresas y sus distintos ámbitos de desarrollo, lo que unido a las exigencias legales en pos de la igualdad de género, harán que la exigencia legal de implantar planes de igualdad sea cada vez más asumida como una exigencia consustancial a cualquier actividad económica profesional, lo que ha de suponer una proyección de estos procesos para cada empresa, lo que a nuestro criterio ha de suponer un nicho de empleo, una posible salida profesional, una actividad profesional que debe estar liderada por los profesionales que tienen formación específica y adecuada para esta obligación empresarial, sea del ámbito que sea

y con la estructura legal que tenga. Consecuencia de esta posibilidad es la de exigir, desde el Trabajo Social a los centros formativos superiores y profesionales, una cualificación que unifique las necesidades de esta posible actividad profesional, realizando cursos de postgrado específicos que aumenten las posibilidades de ocupación profesional de los Trabajadores Sociales.

### Referencias bibliográficas:

- APARICIO TOVAR, Joaquín y VALDÉS DE LA VEGA, Berta (2009): “Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 27, pp. 53-75.

- ARANZADI TELLERÍA, Dionisio (1976): “*Cooperativismo industrial como sistema, empresa y experiencia*”, Universidad de Deusto, Bilbao.

- CAVA MARTÍNEZ, Faustino, y SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (2007): “La Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, nº 25, pp. 343-370.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): “Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002): “Comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:es:PDF>

- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (2015): “Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas”. Recuperado de [http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf)

- CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA: “Guía para elaborar un plan de empresa”. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Recuperado de [http://www.cea.es/portal/creacion\\_empresa/guia\\_elaborar\\_plan\\_empresa.pdf](http://www.cea.es/portal/creacion_empresa/guia_elaborar_plan_empresa.pdf)

- CONTHE GUTIÉRREZ, Manuel (2006): “Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas”, Comisión Nacional del Mercado de Valores. Recuperado de [http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_unificado\\_Esp\\_04.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf)

- DE ALDANA Y MIÑÓN, Enrique (2003): “Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas”, Comisión Nacional del Mercado de Valores. Recuperado de [http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_unificado\\_Esp\\_04.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf)

- DELORS, Jacques (1993): “Discurso de investidura de la nueva Comisión, ante el Parlamento Europeo el 10 de febrero de 1993”, Suplemento 1/93, *Boletín de las Comunidades Europeas*. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/52840/Suplemento%201-93.pdf?sequence=1>

- DIVAR GARTEIZ-AURRECOA, Javier (2011): “*Las Cooperativas: una alternativa económica*”, Edit. Dykinson, Madrid.

- ENCINAS DUVAL, Beatriz (2005): “Marco conceptual de la responsabilidad social de las empresas. La dimensión social de la empresa”, *Actas X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa. Emprendedores, economía social, democracia económica*, Baeza, Junio, pp. 1-11, Recuperado de [http://www.catedracajamarupm.es/Catedra\\_Cajamar-UPM/Ponencias\\_y\\_Comunicaciones\\_files/7.pdf](http://www.catedracajamarupm.es/Catedra_Cajamar-UPM/Ponencias_y_Comunicaciones_files/7.pdf)

- FERRUZ AGUDO, Luí, MARCO SANJUAN, Isabel y ACERO FRAILE, Isabel (2010): “Códigos de Buen Gobierno: un análisis comparativo. Especial incidencia en el caso español”, *APOSTA, Revista de Ciencias Sociales*, nº 46, Julio, Agosto y Septiembre, pp. 1-77. Recuperado de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/sanjuan2.pdf>

- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Carlos (1998): “La necesidad de la consideración de la sociedad cooperativa como entidad mercantil para la adecuada regulación”, *REVESCO*, nº 66, pp. 207-234.

- INGLADA GALIANA, María Elena, y SASTRE CENTENO, José Manuel (2014): “Reflexiones sobre la globalización, pobreza y desarrollo: incidencia en las organizaciones de economía social”, *REVESCO*, N° 116, pp. 160-180.

- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: “Manual para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de Economía Social”. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Recuperado de [http://www.fempes.org/documentos/20100618\\_manual\\_igualdad.pdf](http://www.fempes.org/documentos/20100618_manual_igualdad.pdf)

- INSTITUTO DE LA MUJER: “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual para elaborar un Plan Igualdad en la empresa.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)
  
- LEVY, Eva (2015): “Cómo sacarle partido al Código de Buen Gobierno”, *El Economista.es*, 17 de Marzo de 2015. Recuperado de <http://www.eleconomista.es/emprendedores-pymes/noticias/6561634/03/15/Como-sacarle-partido-al-Codigo-de-Buen-Gobierno.html>
  
- LINDBECK, Assar (2007): “La transformación del sistema económico de China”. Recuperado de <http://www.project-syndicate.org/commentary/china-s-evolving-economic-system/Spanish>
  
- MARTÍNEZ GARCÉS, Dora Cecilia (2007): “*La responsabilidad social empresarial, el papel de los gobiernos, los organismos multilaterales y las ONG's*”. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/63753050/RSE-el-papel-de-los-gobiernos-los-organismos-multilaterales-y-las-ONG-s>
  
- MARTÍNEZ-CARRASCO PLEITE, Federico, MARÍN RIVES, Longinos y LÓPEZ YEPES, José Andrés (2010): “Las Empresas de Economía Social: Entorno, competitividad y responsabilidad empresarial”, en “*Economía Social y Economía Sostenible*”, AA.VV. Dirección y coordinación Alfonso Sánchez, Edit. Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, pp. 213-245.
  
- MOZAS MORAL, Adoración y PUENTES POYATOS, Raquel (2010): “La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas”, *REVEESCO*, nº 103, pp. 75-100.
  
- OLCESE SANTOJA, Aldo (2013): “Informe sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España. Una propuesta para Europa”. Recuperado de <http://ec.europa.eu/spain/pdf/informe-responsabilidad-social.pdf>
  
- OLIVENCIA RUIZ, Manuel (1998): “*El Gobierno de las Sociedades Cotizadas*”, C.N.M.V., Madrid. Recuperado de <http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/govsocot.pdf>