

LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

Eva TOBIAS OLARTE

PROFESORA ASOCIADA DE TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

SUMARIO: I. Introducción a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). II. La dimensión social de la RSE y la igualdad de género. III. Políticas públicas en materia de RSE. IV. La Responsabilidad Social de Género (RSG) en la legislación española.

RESUMEN: Los principios de igualdad y de gestión empresarial responsable se reconocen en la mayoría de las normas y estándares internacionales de RSE. No obstante, a pesar de que la RSE engloba una dimensión social sin la cual no podríamos hablar de empresas responsables, y a pesar de que la igualdad de género es parte de esa dimensión social, todavía hoy cuesta abordar este aspecto, y lo más grave aún, en ocasiones su falta de puesta en práctica refuerza la idea de que estamos ante algo accesorio, y por tanto prescindible.

PALABRAS CLAVE: igualdad, género, responsabilidad social, políticas públicas

ABSTRACT: The principles of equality and responsible business management are recognized in most international CSR rules and standards. However, in spite of the fact that CSR includes a social dimension without which we can not speak of responsible companies, and in spite of the fact that gender equality is part of this social dimension, it is still difficult to deal with this aspect today, and even more serious, sometimes its lack of implementation reinforces the idea that we are before something accessory, and therefore dispensable.

KEYWORDS: equality, gender, social responsibility, public politics

I. Introducción a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) no es una cuestión nueva. Es un concepto que ha sido definido de muchas formas¹, y que se ha vuelto a poner «de

¹ Expresan APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B., «Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27, 2009, pág. 63: «Las variaciones en la noción de RSE pueden responder al diverso contexto político y socioeconómico del país en que las empresas desarrollan su actividad económica y productiva, y también a las diferencias que presentan cada una de las estructuras organizativas de las empresas, de su distinta ubicación y dimensión –corporaciones o pymes–, así como de los procesos de deslocalización industrial a los que se hallan sometidas las actividades productivas de muchas de ellas».

moda» como escenario profesional de carreras universitarias, como Trabajo Social², que tradicionalmente han tenido una salida pública.

Durante los años cincuenta se desarrolla en Estados Unidos el pensamiento sobre la responsabilidad social, pasando de un principio de caridad a un principio de administración en el que las acciones sociales son integradas en la estrategia de la empresa, al considerarse que ésta era responsable de la administración de recursos públicos que afectaban a distintos miembros de la sociedad³.

La Comisión Europea entiende este concepto como la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores⁴. La RSE también ha sido definida por el Foro de Expertos, auspiciado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que señala que «La Responsabilidad Social de la Empresa 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, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones»⁵.

De su definición se extrae que una de las principales características de la responsabilidad social es que va más allá de la legislación⁶, y trasciende el mero cumplimiento de la ley por tratarse de una iniciativa de carácter voluntario que tan sólo depende de la empresa. Numerosos documentos insisten en el principio de voluntariedad, para al mismo tiempo afirmar que la RSE no puede ser empleada para eludir el cumplimiento normativo. Por tanto, no se puede hablar de responsabilidad social en una empresa si al mismo tiempo se incumple la ley.

La RSE engloba cuestiones económicas, sociales y medioambientales. Quizá el impacto ambiental sea una cuestión más conocida y una prioridad para las empresas; sin embargo, no debemos olvidar que la dimensión social, también, concierne al funcionamiento de la empresa. Así, diferencio una doble proyección de la RSE: hacia el interior y exterior de la empresa.

La esfera interna de la responsabilidad social de una empresa afecta en primer lugar a las personas trabajadoras, y se refiere a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, la gestión del cambio y, cómo no, la igualdad de género.

² Así lo indican DEL VILLAR CUERDA, I. y TOBIÁS OLARTE, E., «Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada comparado», *Documentos de Trabajo Social*, 56, 2016, págs. 52-63.

³ NAVARRO GARCÍA, F., *Responsabilidad Social Corporativa: teoría y práctica*, 2ª edición actualizada, revisada y ampliada, Madrid, ESIC, 2012, págs. 60-61.

⁴ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, 18.7.2001 COM(2001) 366 final.

⁵ *Aprobación por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, Boletín Oficial de las Cortes Generales, núm. 424, Congreso de los Diputados, Serie D, 4 de agosto de 2006, pág. 110.

⁶ DE LA TORRE GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I., *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Un valor emergente del management empresarial*, Madrid, Cinca, 2009, pág. 32: «La relación entre la RSE y el derecho es, pues, de complementariedad porque las políticas y las prácticas de RSE tienen necesariamente que elevar los mínimos legales».

Pero la RSE no se acota al ámbito interno, sino que se extiende hasta las comunidades locales e incluye a un amplio abanico de interlocutores como proveedores, autoridades públicas o consumidores. Me refiero a la esfera externa de la empresa. Eso sí, la auténtica responsabilidad se debería practicar primero internamente con la propia plantilla, a través de una política de recursos humanos coherente con los principios de la RSE. Además, no sólo hablo en este caso de una cuestión de coherencia, sino de un aspecto que en la actualidad está siendo demandado a las empresas por la ciudadanía: responsabilidad ante las personas trabajadoras⁷.

Y es que las empresas deben responder a sus grupos de interés (*stakeholder*), es decir, a todas aquellas personas o grupos que de manera legítima se ven afectados o pueden influir en la actividad de la organización⁸. De hecho, las compañías disponen de diferentes herramientas para integrar la responsabilidad social en su actividad, y comunicarlo a sus grupos de interés. Fundamentalmente podemos hablar de códigos de conducta y estándares⁹. Los primeros, enmarcados dentro de las nuevas técnicas del *soft law*, han ido adquiriendo gran protagonismo en el ámbito del gobierno corporativo y la RSE, barajándose varios argumentos a favor de su existencia y utilidad como su menor burocratización o su mayor flexibilidad¹⁰. No obstante, ambos instrumentos han sido criticados al no fijarse, en la mayoría de ellos, sanciones en caso de incumplimiento, lo que dejaría en manos de la sociedad, a menudo *anestesiada* (la cursiva es mía) en este ámbito, el ejercicio de una suficiente presión que pudiera dar lugar a un efectivo cumplimiento¹¹.

⁷ FORÉTICA, SGE 21: 2008, *Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, Normas para la Evaluación de la Gestión Ética y Socialmente Responsable en las organizaciones*, Forética/SGE 21/Versión 2008, pág. 37: «Por primera vez en la historia del Informe Forética, los atributos de RSE superan a los de mercado. A la hora de valorar lo «buena» que es una empresa, existe un factor destacado inequívocamente por la muestra: la preocupación por sus empleados».

⁸ *Aprobación por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, cit., pág. 16: «Hay acuerdo, sin duda, en que entre los actores sociales con los que se dialoga, los grupos de interés, llamados stakeholders son interlocutores privilegiados: se trata de personas y grupos que se juegan algo en la actuación de la empresa, que se encuentran potencialmente afectados por ella, y que tienen poder para influir en su marcha, independientemente de sus vínculos contractuales con la misma. Que las empresas se hallan insertas en esa red de interlocución y responsabilidades no es una cuestión opcional: es un hecho».

⁹ VALOR MARTÍNEZ, C. y DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., «Efectividad de los códigos para el control social de la empresa», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 53, 2005, pág. 166: «Los códigos de conducta difieren de los estándares en que, mientras los primeros son específicos de una empresa o sector, los segundos son aplicables a una amplia gama de sectores y regiones geográficas. Además los códigos están sujetos sólo a un escrutinio interno, mientras que las empresas que se adhieren a estándares deben rendir cuentas a la sociedad. Los estándares generalmente son fruto de un consenso entre varios grupos de interés o *stakeholders* mientras que los códigos de conducta requieren consenso interno y a veces alguna consulta externa».

¹⁰ GARCÍA RUBIO estudia el origen y naturaleza de los códigos de conducta: GARCÍA RUBIO, P., «Responsabilidad Social Empresarial y autorregulación. Los códigos de conducta y las fuentes del Derecho», en FERNÁNDEZ ALBOR, Á. (Dir.) y PÉREZ CARRILLO, E. (Coord.), *Empresa Responsable y Crecimiento Sostenible: Aspectos Conceptuales, Societarios y Financieros*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2012, págs. 59-78.

¹¹ VALOR MARTÍNEZ, C. y DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., «Efectividad de los códigos para el control social de la empresa», cit., pág. 178: «En primer lugar, los códigos o estándares no pueden ser el único instrumento válido para el control social de la empresa cuando faltan incentivos de mercado para que las empresas incorporen en su gestión los criterios RSE aprobados en dichos códigos. El enfoque voluntarista en que se fundamentan estos códigos parte del supuesto que el mercado ofrece incentivos que llevarán a la empresa a mejorar sus resultados sociales y medio ambientales. Aunque estos incentivos pueden existir cuando se mantiene una visión a largo plazo, en el corto plazo, los mercados financieros y los mercados de bienes y servicios no valoran aun suficientemente la sostenibilidad y los resultados a largo plazo de la empresa».

Vislumbro por tanto, las miserias de la RSE ante la inexistencia de métodos coercitivos, al abordarse en ocasiones proyectos de responsabilidad social empresarial meramente cosméticos¹². Además, la crisis actual nos ha dejado al descubierto, no sólo imprudencias y abusos empresariales, sino la existencia de dos tendencias enfrentadas: la responsabilidad social «de imagen» y la responsabilidad social «por convicción». Así, es preciso que la responsabilidad social supere algunos términos, como los de acción social o filantropía, y asuma su papel transformador¹³. Es desde este punto de partida dónde surge el debate, aún vivo, de la necesidad de adoptar políticas públicas que den fuerza e incentiven de manera adecuada¹⁴ la RSE.

II. La dimensión social de la RSE y la igualdad de género

La RSE engloba una dimensión social sin la cual no podríamos hablar de empresas responsables, y a pesar de que la igualdad de género es parte de esa dimensión social, todavía hoy cuesta abordar este aspecto, y lo más grave aún, en ocasiones su falta de puesta en práctica refuerza la idea de que estamos ante algo accesorio, y por tanto prescindible.

Hablamos de la Responsabilidad Social de Género (en adelante RSG) como una variante de la RSE¹⁵, enfocada al desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres en todos sus ámbitos. Eso sí, una RSG de carácter voluntario¹⁶, que necesita de un diálogo permanente con los *stakeholders* para comprender qué aspectos les interesan con relación al

¹² GOBIERNO DE ESPAÑA, *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014, pág. 8: «La responsabilidad social no puede ser un mero instrumento de marketing, ya que la única manera de desarrollarla es mediante su integración en la estrategia global de la empresa y aplicarla en las operaciones cotidianas».

¹³ En esta línea, ROBLES, M. y VILLAGRA GARCÍA, N., «Crisis y Responsabilidad Social Corporativa: necesidad de redefinir su naturaleza y su marco teórico de estudio», en BAJO SANJUÁN, A. y VILLAGRA GARCÍA, N. (Ed.), *La Responsabilidad Social en el ámbito de la crisis, Memoria Académica Curso 2012-2013*, Madrid, Universidad Pontificia de Comillas, 2013, pág. 68: «Entender la RSC como transformación implica que las empresas no sólo se comprometen por hacer las cosas bien y minimizar los impactos negativos de su actividad, sino que son proactivas y van a modificar un sistema que no funciona y replantear las bases del mismo».

¹⁴ KLIKSBERG, B., «Responsabilidad social corporativa en tiempos de crisis», *Harvard Deusto Business Review*, junio 2009, pág. 44: «Las políticas públicas deberán estimularla y crear un marco en el que los incentivos perversos, que surgían de la desregulación salvaje, sean reemplazados por regulaciones que garanticen el interés colectivo y normas de juego que favorezcan «incentivos virtuosos».

¹⁵ KAHALE CARRILLO, D., *La Responsabilidad Social de Género*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2014, pág. 84: «La Responsabilidad Social de Género, por tanto, es una variante de la Responsabilidad Social de las Empresas, entendida como la responsabilidad de una empresa ante los impactos de las políticas de género que sus decisiones o actividades ocasionan en la sociedad y se manifiesta mediante un compromiso ético que contribuye al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto a las personas trabajadoras como a otros grupos de interés externos».

¹⁶ DE LA TORRE GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I., *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Un valor emergente del management empresarial*, cit., pág. 193: «Las claves arco de la responsabilidad social de género (RSG) son la voluntariedad, el diálogo y la integración de las políticas de género en las operaciones de la compañía y por tanto, aunque tenga una vinculación crítica con la regulación –especialmente en materia de igualdad– su relación con las normas, leyes o convenios es de complementariedad o adicionalidad, por tanto la RSG es un espacio de las empresas, no exigible por los Tribunales o la Administración aunque sí por la sociedad u otras partes interesadas».

género. En este sentido, debo destacar un estudio realizado en 2011, por De Luis, Bernal, Vela y Pérez; como indica el mismo sería interesante profundizar en el conocimiento de las demandas reales de estos grupos de interés, para diseñar una política de responsabilidad social que pueda dar respuesta a sus necesidades¹⁷. Eso sí, nos podemos encontrar con un claro desinterés en que las políticas de género formen parte de la estrategia de la empresa, o incluso con empresas que a pesar de que no muestren una posición reactiva ante la RSG, tampoco sea su expectativa una posición proactiva. En esta tesitura deberíamos reforzar los fundamentos de la RSG, en sus esferas interna y externa. La primera incidiría en un mayor aprovechamiento del capital humano, mientras que la segunda abordaría la mejora de la reputación, y quizá podría ser palanca ante el acceso de la empresa a nuevos mercados debido precisamente a un mejor posicionamiento. No obstante, también debo recordar el argumento de justicia social¹⁸, máxime, cuando podemos invocar la igualdad de mujeres y hombres como un derecho humano.

La RSG, por tanto, es un aspecto indispensable que debemos acometer necesariamente en el marco de la dimensión social¹⁹. Se trata de un valor emergente²⁰ que pretende llegar donde no alcanza la ley, y que está claramente vinculado, entre otras cuestiones, al fomento del acceso de las mujeres a puestos directivos.

III. Políticas públicas en materia de RSE

Algunos autores identifican hasta tres etapas en las cuales se fueron desarrollando las políticas germen de la actual RSE: por un lado, las décadas de los 50 y 60 del siglo XX, que supusieron el inicio de prácticas socialmente responsables en Bélgica e Italia; por otro, los años 70 y 80, con la expansión de estas políticas a la mayor parte de los países europeos, incluido España; y finalmente la tercera etapa localizada en los 90 y primeros años del nuevo milenio. Esta última etapa desemboca en el presente²¹.

¹⁷ DE LUIS CARNICER, P., BERNAL CUENCA, E., VELA JIMÉNEZ, M. y PÉREZ PÉREZ, M., «Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en consejos de administración: identificación de los Stakeholders», *Cuadernos de Gestión*, II, 2011, pág. 66.

¹⁸ ROBLES, M. y VILLAGRA GARCÍA, N., «Crisis y Responsabilidad Social Corporativa: necesidad de redefinir su naturaleza y su marco teórico de estudio», en BAJO SANJUÁN, A. y VILLAGRA GARCÍA, N. (Ed.), *La Responsabilidad Social en el ámbito de la crisis, Memoria Académica Curso 2012-2013*, cit., pág. 74: «Entender la RSC como un bien público implica convertirla en un elemento auto-disciplinante para la empresa como ciudadano corporativo, sin incluirla en los modelos de negocio, ya que la misma es una aportación al bien común y no solamente una herramienta que incrementa el valor monetario de una empresa».

¹⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO deja clara la vinculación entre las políticas de igualdad y la RSE, en dos planos: en cuanto la igualdad como objetivo a lograr a través de las prácticas de RSE, y en cuanto a que los beneficiarios de estas políticas puedan ser *stakeholders* de las organizaciones. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «La responsabilidad social de la empresa en tiempos de reforma», en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Granada, Comares, 2012, pág. 1157.

²⁰ FORÉTICA y SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD, *Igualdad y RSE. Guía para PYMES*, Madrid, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, pág. 12: «El proceso de desarrollo e implantación de la RSE desde un enfoque de género en la empresa, no es un proyecto aislado sino un itinerario especializado de gestión de expectativas de los grupos de interés en políticas de género y muestra, con claridad, su potencial como nuevo valor emergente en la empresa».

²¹ APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B., «Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado», cit., págs. 56-57.

En España, el desarrollo de iniciativas públicas de RSE ha sido más tardía que en otros países europeos²². En 2004, se crea en el Congreso de los Diputados, una Subcomisión Parlamentaria de RSE que tiene como objetivo proponer medidas al Gobierno que potencien y promuevan la responsabilidad social de las empresas. Fruto de este trabajo es el «Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas», hoy conocido como «Libro Blanco de la RSE». Dicho estudio constata, entre otras cuestiones, que la RSE es un proceso de escucha activa de las demandas explícitas e implícitas de los diversos grupos de interés, y que la empresa es uno de los espacios sociales en los que está costando más introducir la igualdad de género²³. De hecho, la gestión de la diversidad es un campo, hoy en día, aún con potencial de desarrollo²⁴.

En 2005 se constituye un Foro de Expertos sobre RSE²⁵, con el fin de apoyar el diseño de políticas en este ámbito, y casi paralelamente se constituye una mesa de diálogo social sobre RSE integrada por el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos. Por otro lado, la Subcomisión Parlamentaria y el Foro de Expertos propusieron la creación de un consejo estatal de empresas, con el fin de impulsar y fomentar las políticas en materia de RSE. Nace así el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (en adelante CERSE), como órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, constituido en 2008²⁶ para responder al objetivo de agrupar en el mismo órgano a representantes de los distintos grupos de interés vinculados a la RSE.

Cabe destacar también la aprobación de la Proposición no de Ley sobre RSE, en 2009, que dicta recomendaciones dirigidas al Gobierno en aras a impulsar la gestión socialmente responsable de los actores clave en esta materia²⁷. Resulta desconcertante

²² ANCOS FRANCO, H. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., «Marco normativo de la responsabilidad social empresarial», en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (Dir.) y GRAU RUIZ, A. (Coord.), *Responsabilidad Social de las organizaciones*, Madrid, Grupo 5, 2013, pág. 70: «Se apunta por la doctrina (Aragón, Rocha, 2004: 120 y ss.), entre otras, las razones siguientes: I) el relativamente tardío y escaso grado de internacionalización de las empresas españolas; II) la elevada presencia de pequeñas y medianas empresas; III) el débil grado de desarrollo que ha tenido la incorporación en los mercados españoles de la valoración de inversiones con criterios de RSE; IV) la escasa cultura empresarial en esta materia; V) el déficit de información y formación en España sobre RSE; VI) la incipiente implicación de la Administración Pública en la promoción de la RSE; VII) la tardía incorporación de los agentes sociales al debate actual sobre este fenómeno de la gestión empresarial».

²³ *Aprobación por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, cit., pág. 114: «La empresa es uno de los espacios sociales en los que más difícil está resultando la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres. Son evidentes las discriminaciones existentes: en el salario, en las profesiones, en la carrera profesional, en los órganos directivos, etc.».

²⁴ *Aprobación por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, cit., pág. 36: «De entrada, lo que hay que constatar es que es un espacio de acción, el de la gestión de la diversidad, que en el contexto español, si hemos de hacer caso a lo manifestado (o, mejor, a lo no manifestado) en las comparecencias, está por explotar en bastante medida».

²⁵ El Foro de Expertos sobre RSE fue constituido el 17 de marzo de 2005 por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la participación de representantes de varios Ministerios y de personas expertas provenientes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de la universidad.

²⁶ *Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas*, Boletín Oficial del Estado núm. 52, de 29 de febrero de 2008.

²⁷ CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, *Texto de la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (núm. expte. 162/000322), y de la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Mixto, relativa a la adopción de medidas para promover la responsabilidad social de las empresas (núm.*

comprobar en la Recomendación 10 la promoción de cuestiones ya exigibles legalmente²⁸, como los planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, constatando la tensión existente entre la obligatoriedad legal y la voluntariedad de la RSE²⁹.

Por otra parte, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible plasma en el artículo 39 del Capítulo VI del Título I, la promoción de la responsabilidad social de las empresas³⁰. En el mencionado artículo se refuerza el papel de las administraciones públicas, que deberán difundir el conocimiento y las mejores prácticas existentes, así como estimular el estudio y el análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social. Concretamente, se indica que el Gobierno pondrá a disposición de las empresas públicas o privadas, una serie de herramientas que les permitirán autoevaluarse en materia de responsabilidad social. Uno de los objetivos a los que se deberá atender, precisamente, es el de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se deja la puerta abierta para elaborar un informe específico basado en la consecución de varios objetivos, incluido el de la igualdad de género, que será publicado anualmente. En el caso de las sociedades anónimas de más de 1000 personas asalariadas, este informe anual será objeto de comunicación al CERSE con el fin de realizar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de responsabilidad social en las grandes empresas españolas. La Ley también incluye referencias a la responsabilidad de los organismos reguladores, y a la inversión socialmente responsable, entre otras actuaciones de responsabilidad social.

Finalmente, el Gobierno español aprobó en 2014 la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, elaborada en el seno del CERSE, con el objetivo de apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas, y que trata al mismo tiempo de dar respuesta y cobertura a las previsiones de la Ley de Economía Sostenible.

La Estrategia, vertebrada en cuatro objetivos, parte de los principios de competitividad, cohesión social, creación de valor compartido, sostenibilidad, transparencia

expte. 162/000234), aprobadas por el Pleno en su sesión del día 23 de junio de 2009, (disponible en http://www.congreso.es/docu/tramit/162.322_162.234.pdf; fecha de consulta: 10.09.2017).

²⁸ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *et al*, «Concepto y caracteres de la responsabilidad social», en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (Dir.) y GRAU RUIZ, A. (Coord.), *Responsabilidad Social de las organizaciones*, Madrid, Grupo 5, 2013, pág. 93: «Responsabilidad social no es o no se identifica con cumplimiento de las obligaciones legales impuestas por el ordenamiento jurídico a las empresas en los diferentes ámbitos de su actuación. Por eso, la referencia al cumplimiento estricto de las normas o de las obligaciones legales debe entenderse sólo como un *prius* a partir del que, o con fundamento en el mismo, cabe identificar que nace o puede desarrollarse una política empresarial socialmente responsable».

²⁹ ANCOS FRANCO, H. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., «Marco normativo de la responsabilidad social empresarial», en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (Dir.) y GRAU RUIZ, A. (Coord.), *Responsabilidad Social de las organizaciones*, cit., pág. 37: «Hablamos de *juridificación* de la RSE en el sentido de si habría que ir a una imposición legal de RSE o, dicho de otra forma, la obligatoriedad legal de RSE (posición que podría denominarse maximalista) o, admitiendo la voluntariedad en la fase inicial, es decir, manteniendo que aquella fuera fruto de una decisión libremente asumida por las empresas, cabría o bien imponer mayores dosis de obligatoriedad en algunos de sus contenidos promovidos por los poderes públicos o bien introducir mecanismos de exigibilidad jurídica de los compromisos voluntariamente asumidos por las empresas y organizaciones que dicen ser socialmente responsables».

³⁰ *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible*, Boletín Oficial del Estado núm. 55, de 5 de marzo de 2011, pág. 25065.

y voluntariedad. En el marco del principio de cohesión social se habla de que la RSE debe aumentar la eficacia de las organizaciones en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social, ya que no puede existir una auténtica política responsable que no ocupe suficientemente de la vertiente social³¹.

Además, la Estrategia presenta 10 líneas de actuación, agrupadas en diferentes medidas. Las medidas 20, 22 y 23 son las que abordan, de una manera u otra, la igualdad de género. La primera señala que se deberá fomentar la inclusión, en los informes anuales de las distintas entidades, de políticas de igualdad de género y programas de diversidad, entre otros aspectos. La segunda, enmarcada en el eje de la gestión responsable de los recursos humanos y el fomento del empleo, concreta que las organizaciones deberían impulsar actuaciones para favorecer la diversidad de las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades. Por último, la medida 23 trata de impulsar la aplicación de fórmulas que faciliten no sólo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, sino también la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado.

Está claro que la administración pública tiene la responsabilidad de involucrarse, y asumir un papel más activo en el fomento de la RSE³². Por tanto, algunas Comunidades Autónomas también se han hecho eco y han legislado a su vez sobre la RSE. Un ejemplo claro es Extremadura, que en 2010 presenta una ley específica en esta materia. Esta ley muestra como principal novedad su deseo de alejarse de abstracciones, e intentar ser concreta con relación a los instrumentos de evaluación y verificación de la RSE. Las destinatarias de la norma son las empresas que desarrollan su actividad en la región extremeña, pero también la administración pública que debe ser precursora y dar ejemplo³³.

Son cinco los elementos que configuran el ser o no ser una empresa socialmente responsable en Extremadura. Los recursos humanos y las relaciones laborales es uno de ellos, y ahí se enmarcan cuestiones como la participación equilibrada y el trato igualitario de mujeres y hombres. Por otro lado, también es importante señalar que a los efectos de aplicar esta ley, se establece que cada año debe incluirse una partida presupuestaria con dotación suficiente para hacer frente a las previsiones que contiene la misma. Es positivo

³¹ GOBIERNO DE ESPAÑA, *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*, cit., pág. 28.

³² Así lo manifiestan ANCOS FRANCO y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA: «La rendición de cuentas se extendería de forma natural a las Administraciones públicas, a una mayor exigencia en el papel que desempeñan y a una mayor coherencia de las políticas públicas y de todas aquellas que afecten a la empresa. Las Administraciones públicas no serían ya meras promotoras de la RSE sino que se les reclamaría un papel más interventor a través de legislación reguladora de la RSE –la legislación danesa sobre responsabilidad social empresarial es pionera en este sentido– y un sector público responsable, en tanto que gestor de servicios a los ciudadanos, a los empleadores, consumidores e inversores». ANCOS FRANCO, H. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., «Marco normativo de la responsabilidad social empresarial», en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (Dir.) y GRAU RUIZ, A. (Coord.), *Responsabilidad Social de las organizaciones*, cit., pág. 37.

³³ *Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura*, Boletín Oficial del Estado núm. 314, de 27 de diciembre de 2010, pág. 107271: «El Título II nos parece de obligada inserción. Dividido a su vez en dos capítulos regula la Responsabilidad Social en el sector público de Extremadura. Ello es así porque no sería razonable la exigencia de determinados requisitos a las empresas extremeñas mientras los poderes públicos permanecen impasibles».

que la norma recoja este último punto, ya que de alguna manera deja claro que existe una voluntad inequívoca de implementar la ley.

Castilla-León, Murcia y Navarra son otras regiones que apuestan por iniciativas, en este caso no legislativas, para ahondar en la RSE. La primera de ellas aborda un Plan de Responsabilidad Social Empresarial 2014-2020³⁴; la segunda publica en 2014 una estrategia para incentivar la responsabilidad social en la región³⁵; y la tercera desarrolla un sistema de gestión para las empresas navarras llamado InnovaRSE³⁶.

Todas estas iniciativas pretenden crear un entorno facilitador que implique una nueva cultura empresarial, y que genere valor en la sociedad. Es cierto que todas ellas mencionan la igualdad de género como aspecto a abordar por parte de las empresas, pero aún así, a mi modo de ver, el reto de integrar la responsabilidad social en todas sus dimensiones, particularmente en la social, todavía sigue vigente. La gran pregunta es: ¿hasta cuándo?

IV. La Responsabilidad Social de Género (RSG) en la legislación española

La Constitución Española (CE) de 1978 estableció el principio de igualdad, e instó a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad fueran reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidieran o dificultaran su plenitud. Sin embargo, nuestra Constitución no visibiliza de manera específica la igualdad de mujeres y hombres, cosa que sí hace la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante Ley de Igualdad), donde se han concretado los principios y derechos constitucionales de igualdad y no discriminación, asumiendo los postulados europeos.

La aprobación en España de la Ley de Igualdad supuso como novedad la de abordar la responsabilidad social de la empresa desde un enfoque de género, lo que conllevó a integrar la dimensión social en la interrelación de la empresa con sus grupos de interés. La ley dedica su Título VII a «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas» plasmándolo en tres artículos:

- «Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad» (artículo 73).
- «Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad» (artículo 74).
- «Participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles» (artículo 75).

³⁴ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, *Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León (2014-2020)*, 2014.

³⁵ REGIÓN DE MURCIA, *Estrategia regional para la Incentivación de la Responsabilidad Social Corporativa en la Región de Murcia, 2014-2015*, Región de Murcia, 2014.

³⁶ GOBIERNO DE NAVARRA, *Sistema de Gestión InnovaRSE Navarra. La responsabilidad social en las empresas*, Pamplona, Gobierno de Navarra, 2016.

La integración de los tres artículos bajo un mismo título no aporta un marco común en esta materia, aunque son artículos interrelacionados³⁷. De su artículo 73 se desprende el significado de la RSG, al disponer que las empresas de manera voluntaria pueden asumir acciones de responsabilidad social de diferente índole, con el único propósito de «promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa».

Los ámbitos son muy diversos y numerosos, por lo que el legislador nombra algunos de los más representativos, dejando un campo amplio de actuación pero concretando el fin que deben tener dichas acciones. En este caso se utiliza un verbo poco incisivo, al elegir el legislador el verbo «promover» en vez de por ejemplo «establecer» o «desarrollar», lo que nos puede alejar de objetivos concretos, como por ejemplo el de conseguir determinados porcentajes de mujeres en puestos de responsabilidad. Además del principio de voluntariedad, surge en este artículo, aunque sin demasiada fuerza, el necesario diálogo social.

Por otro lado, el artículo 74 regula la publicidad que las empresas pueden realizar de las acciones de RSE en materia de igualdad. Este punto no aporta nada nuevo³⁸, pero sí pone encima de la mesa la tan traída mejora de la reputación corporativa frente a la creencia en las propias políticas de RSE. No es criticable que la empresa quiera mejorar su imagen social de cara a su entorno, siempre y cuando rinda cuentas de sus acciones ante sus grupos de interés³⁹, pero dedicar uno de los tres preceptos de la Ley de Igualdad a esta cuestión, es como mínimo inadecuado, cuando la publicidad no debería ser el eje de una política de RSE sino algo accesorio⁴⁰. El segundo párrafo del artículo 74 amplía la legitimación para ejercer la acción de cesación, al Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas.

Por último, el artículo 75, el más criticado de los tres, incluye el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las

³⁷ Manifiesta MERINO SEGOVIA, A., *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, Albacete, Bomarzo, 2009, pág. 34: «La dedicación monográfica que hace el Título VII de la LOIMH a la igualdad en la RSE no ha servido para definir un modelo legal coherente, con una regulación jurídica que aborde cuestiones de contenido, evaluación y verificación, y sometido a normas de transparencia y a controles externos de legislación perfectamente definidos».

³⁸ MERINO SEGOVIA destaca que aunque esta previsión legal no aporta nada nuevo, resulta especialmente significativa ya que la publicidad recibe un protagonismo que se niega a otros elementos trascendentales, como la transparencia o la exigibilidad de los compromisos anunciados por la empresa en el ejercicio de su responsabilidad social. MERINO SEGOVIA, A., «El tratamiento de la RSC en la Ley de Igualdad», *Lan Harremanak*, 19, 2008, pág. 126.

³⁹ Así, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona de 30 de julio de 2007 pone en evidencia las consecuencias que puede implicar para una empresa presentarse públicamente como socialmente responsable, tal y como indica, GALA DURÁN, C., «Nuevos contenidos de las leyes de igualdad: la responsabilidad social empresarial como nuevo instrumento de intervención», en HEIM, D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. (Coord.), *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas. Volumen I*, Barcelona, Grupo Antígona de la Universidad de Barcelona, 2010, pág. 135: «Es decir, las manifestaciones de la empresa sobre su compromiso con la RSE se convierten en un argumento exigirle, incluso judicialmente, que efectivamente lo sea».

⁴⁰ MERINO SEGOVIA, A., *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, cit., pág. 58: «Aun cuando nada nuevo aporta la LOIMH en este punto, resulta, sin embargo, especialmente significativa la dedicación que hace a uno de los aspectos más cuestionados de la RSE, obviando, no obstante, el tratamiento de otros elementos de trascendencia como son la transparencia, el control y la exigibilidad de los compromisos anunciados por la empresa en el ejercicio de su responsabilización social».

sociedades mercantiles. La norma planteaba un objetivo de un 40% de mujeres para el año 2015, plazo que finalizó sin haber conseguido el fin perseguido por el legislador.

Dicho todo esto, y como dice Gala Durán, la Ley de Igualdad constituye la mayor apuesta en la línea de considerar que RSE e igualdad de trato entre hombres y mujeres están interrelacionadas y que la RSE puede insuflar nuevos bríos en la consecución real y efectiva de aquélla. De hecho, la autora enumera cuatro vías (algunas cuestionadas) para conseguir que la RSE actúe como un instrumento al servicio de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres: el uso publicitario de las acciones RSE en materia de igualdad; la posibilidad de promover un marco fiscal favorable para las empresas implicadas en la RSE; incentivos económicos para las actuaciones de RSE en materia de igualdad; y la utilización de la contratación pública para fomentar la RSE en materia de políticas de igualdad⁴¹.

En definitiva, puedo afirmar la necesidad de poner en valor la dimensión social de la RSE, particularmente en el aspecto que me ocupa: la igualdad de género. Así, una empresa será socialmente responsable si aplica criterios justos y objetivos en los procesos de selección de personal, independientemente del sexo de la persona, o si introduce medidas que eliminen barreras en la promoción profesional de las mujeres, por poner algunos ejemplos. En estos casos, a mi juicio, se visibilizaría con mayor fuerza, la tan *deseada* (la cursiva es mía) responsabilidad social «por convicción».

⁴¹ GALA DURÁN, C., «Nuevos contenidos de las leyes de igualdad: la responsabilidad social empresarial como nuevo instrumento de intervención», en HEIM, D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. (Coord.), *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas. Volumen I*, cit., págs. 134-139.