

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO HERRAMIENTA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN CADENAS GLOBALES DE VALOR

RAFAEL GARCÍA GARCÍA

Profesor de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales
Facultad de Derecho, UCAM Universidad Católica de Murcia

EXTRACTO

Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa; igualdad efectiva entre hombres y mujeres; cadenas globales de valor

Las organizaciones empresariales tienen la responsabilidad de contribuir a una sociedad más justa e igualitaria, incluso por encima de las obligaciones legales, y es aquí donde entra en juego la Responsabilidad Social Corporativa.

Este compromiso adquiere una especial importancia en cadenas globales, donde las exigencias de los ordenamientos jurídicos pueden variar en función de la localización geográfica.

Aunque las conductas relacionadas con la RSC son voluntarias, el sector público desempeña un importante papel en el fomento de las mismas. Además, las propias administraciones públicas intervienen en el mercado.

La igualdad de oportunidades tiene que formar parte de los valores de toda empresa responsable socialmente, lo que implicará una reinterpretación de las relaciones con sus grupos de interés que recoja sus necesidades en materia de igualdad de género y diseñe políticas en consecuencia.

ABSTRACT

Keywords: *Corporate Social Responsibility; effective equality between men and women, global value chains*

Business organizations have the responsibility to contribute to a more just and equal society, even beyond legal obligations, and this is where Corporate Social Responsibility comes into play. This commitment acquires special importance in global chains, where the requirements of legal systems may vary depending on the geographical location.

Although CSR-related behaviors are voluntary, the public sector plays an important role in promoting them. In addition, the public administrations themselves intervene in the market.

Equal opportunities must be part of the values of every socially responsible company, which will imply a reinterpretation of relations with its interest groups that reflects their needs in terms of gender equality and design policies accordingly.

ÍNDICE

1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL EN UN CONTEXTO GLOBAL
 - 1.1. Responsabilidad Corporativa y transformación social
 - 1.2. La corresponsabilidad de los agentes sociales y la mundialización: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el concepto de trabajo decente
2. EL PAPEL DE LOS PODERES PÚBLICOS EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS
 - 2.1. El concepto de la Responsabilidad Social de la Empresa: su fundamento en la voluntariedad
 - 2.2. La promoción de comportamientos éticos de las empresas. Intervención de las Administraciones públicas
3. FUNDAMENTO DE LAS INTERVENCIONES DE LOS AGENTES SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD: LA IGUALDAD FORMAL Y LA IGUALDAD EFECTIVA
 - 3.1. La igualdad en el ordenamiento jurídico español. Especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - 3.2. La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025
4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO
 - 4.1. La RSC y el fomento de la igualdad: ¿existe espacio para acciones de carácter voluntario?
 - 4.2. El papel de la Responsabilidad Social en la Ley Orgánica 3/2007 y normativa de desarrollo
 - 4.3. El papel de la Responsabilidad Social en la consecución de la igualdad en otras normas de nuestro Ordenamiento jurídico
5. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO HERRAMIENTA DE CAMBIO SOCIAL EN CADENAS GLOBALES DE VALOR
 - 5.1. El marco global de la RSC. La deslocalización
 - 5.2. El fomento de la igualdad de oportunidades en cadenas globales de valor
6. LA DILIGENCIA DEBIDA Y EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS EMPRESAS MULTINACIONALES
 - 6.1. El concepto de Diligencia Debida
 - 6.2. La información no financiera y la difusión del resultado de las políticas de igualdad de las empresas
 - 6.3. Los acuerdos marco transnacionales
7. CONCLUSIONES

1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL EN UN CONTEXTO GLOBAL

1.1. Responsabilidad Corporativa y transformación social

Parece una cuestión socialmente muy arraigada que el objetivo de la empresa es ganar dinero, obtener beneficios económicos. Cuántos más, mejor¹. Sin embargo, obtener el máximo beneficio económico no es, ni puede ser en una sociedad sana, la función o el objetivo principal de una empresa, sea esta de carácter público o privado. Tal cosa sería tanto como confundir el fin con los medios.

No es que ganar dinero sea algo negativo, de hecho, es perfectamente legítima y necesaria la obtención de beneficios en el marco del respeto a la legalidad. Lo que ocurre es que ganar dinero es, simplemente, un medio, algo necesario para la supervivencia. El objetivo de la empresa no es ganar dinero en el mismo sentido en el que el objetivo de la persona no es respirar, o alimentarse.

También adquiere una gran importancia el cómo se obtienen esos beneficios económicos, y si parte de ellos revierte en la sociedad. Lo que podríamos llamar “creación de valor social”, entendido como la contribución a un mayor bienestar para el conjunto de la sociedad en que la empresa está incardinada².

En resumen, la consecución de un mundo socialmente más cohesionado, una sociedad más justa y próspera, y ecológicamente más segura y sostenible³.

Las organizaciones, tanto como las personas, tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, y aquí es donde entra en juego la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC), que tiene su fundamento en la exigencia de una mayor corresponsabilidad (con el presente y con el futuro) de los actores económicos, políticos y sociales.

¹ En la línea clásica del famoso artículo del premio Nobel Milton Friedman publicado en el *New York Times* el 13 de septiembre de 1970, en el que afirmaba que “existe sólo una responsabilidad social de las empresas: utilizar sus recursos y participar en actividades diseñadas para aumentar sus ganancias siempre que se mantenga dentro de las reglas del juego, es decir, participar en una competencia abierta y libre sin engaños ni fraudes”. Friedman, N. “A Friedman doctrine - The Social Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits”, *New York Times*, September 13, 1970, Section SM, Page 17. (<https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>.)

² Salas Fumás, V. “Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido. La RSC según Michael Porter y Mark Kramer”. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 9. 2011. Página 19.

³ Gay Herrero, S. “Políticas públicas de fomento y apoyo de la responsabilidad social corporativa” *Revista vasca de economía social* Núm. 5, 2009, página 48.

En el contexto social y económico actual, ninguna empresa se puede permitir dar la espalda a las preocupaciones relacionadas con su papel y su actuación en la comunidad en la cual operan.

Las empresas no pueden ser pequeñas burbujas aisladas de la sociedad en la que se insertan⁴. No pocas veces, además, el comportamiento transparente y responsable de las empresas repercute de forma positiva en su credibilidad y reputación, traduciéndose en un aumento de sus beneficios económicos, por más que no los haya perseguido de forma directa⁵.

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa radica en esta exigencia de una mayor corresponsabilidad (con el presente y con el futuro) de los actores económicos, políticos y sociales en la construcción de una sociedad más próspera, con mayores niveles de justicia y equidad y con un medio ambiente más limpio y seguro.

Este compromiso con la responsabilidad adquiere una especial importancia en cadenas globales, donde las exigencias de los ordenamientos jurídicos pueden variar en función de la localización geográfica de los distintos proveedores y consumidores.

La capacidad, por parte, especialmente, de las grandes empresas multinacionales para instalar o abandonar un estado u otro en función de los costes de producción (que no son, necesariamente, los económicos) y las mayores o menores facilidades “regulatorias” ofrecidas por los gobiernos de los países interesados, puede llevarlas a tratar de moverse, en la práctica, en “un espacio no sujeto a reglas construido a la medida de sus intereses⁶.”

En este sentido, la extensión de la práctica de la descentralización de la producción y el trabajo a través de colaboradores externos localizados en los diferentes países, no puede convertirse en una dispersión de la responsabilidad y la elusión por la empresa de las regulaciones de sus países de origen.

Antes bien, la Responsabilidad Social ha de conducir a la empresa, cuando menos, a la exigencia de cumplimiento de los mínimos legislativos a lo largo de todos los eslabones de la cadena de valor y, partiendo de ello, tratar de ir incluso más allá, transformando en la práctica las sociedades en las que desempeñan su actividad productiva.

⁴ De Castro Sanz, M. “La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa”. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 53, 2005, página 30.

⁵ Giner Lloret, A. “Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos”. En *Lan Harremanak*, núm. 19. 2008. Página 71.

⁶ Sanguinetti Raymond, W. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales” en Escudero Rodríguez, R. (Coord.). *La negociación colectiva en España, un enfoque interdisciplinar*. Comisiones Obreras, CCOO: Cinca, Madrid, 2008. Página 448.

Por paradójico que parezca, la propia empresa multinacional, de la misma manera que tiene capacidad para eludir la legislación de los estados, también la tiene para “garantizar un núcleo básico de derechos a todos los trabajadores que participan en los procesos de producción a ellas vinculados”, con independencia del país en el que desempeñen su actividad laboral⁷.

La empresa ha de mirar más allá de sus paredes, y tener en cuenta a todos los colectivos que pueden verse influidos por sus decisiones, como los accionistas, trabajadores, consumidores, la comunidad en la que se encuentra situada, la competencia y la sociedad en general⁸. Lo que se conoce, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa como *Stakeholders*⁹.

Así, una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que, sobre su funcionamiento, tienen los distintos grupos de interés, respecto de sus diferentes intereses y necesidades, no solamente en lo que se refiere a los productos o servicios que ofrece, sino también en cuanto a la comprensión y desempeño de su función social.

La responsabilidad social no se puede quedar en un simple instrumento de *marketing* o blanqueamiento de imagen que evite regulaciones normativas más exigentes con las conductas empresariales¹⁰. Puede (y debe) ser una gran palanca de transformación capaz de mover a las empresas para que colaboren en la construcción de un proyecto de sociedad que se guíe por un sentido de la responsabilidad ética, que se comprometa con la dignidad humana, con la justicia, con la libertad, con la igualdad y con el respeto al entorno medioambiental.

Para ello, ya no resulta suficiente con el respeto a la ley, esto es, con la no transgresión de los valores socialmente adoptados y elevados a norma, sino que se espera de las empresas que participen de manera activa en el cambio social, adoptando comportamientos comprometidos que sirvan de referencia para sus trabajadores, proveedores, clientes y para la sociedad en general. No asumir ese compromiso tiene, cada vez más, un mayor efecto en la reputación de las empresas, con consecuencias directas en su cuenta de resultados¹¹.

⁷ *Ibidem*, Página 451.E

⁸ Elosegui Itxaso, M. “El Libro Verde de la RSC de la Comisión Europea y la Teoría de los Stakeholders desde una perspectiva de género”. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, Núm. 21, 2010. Página 18.

⁹ Término que procede de un juego de palabras, tomado de uno de sus significados en inglés entre *Stockholder* (accionista) y *Stakeholder* (depositario de una apuesta, en juegos como el póquer). Es decir, todos los que se juegan o arriesgan algo, no necesariamente económico, sino otros intereses como el ser tratado con dignidad en la empresa, o la propia sostenibilidad de su ecosistema.

¹⁰ *Vid.* Hernández Zubizarreta, J. “la responsabilidad social corporativa y las empresas transnacionales: de la ética de la empresa a las relaciones de poder”. *Lan Harremanak*, núm. 19. 2008. Páginas 17-49.

¹¹ Así, como manifiesta el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España de 2017, las empresas “son cada vez más conscientes de que el respeto de los derechos

No en vano, el respeto y protección de los derechos humanos es una reivindicación muy arraigada en la ciudadanía, de manera que los estados y las empresas, en las sociedades modernas, no pueden dar la espalda a este compromiso social, actuando contra los posibles impactos negativos que su actividad puede causar en los derechos de las personas de aquellos lugares en los que radican¹².

1.2. La corresponsabilidad de los agentes sociales y la mundialización: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el concepto de trabajo decente

Esta corresponsabilidad de los agentes sociales se tiene clara por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) prácticamente desde sus principios fundacionales.

Así, el 10 de mayo de 1944 se firma, en el seno de la OIT, la Declaración de Filadelfia.

En ella se formulan, como principios básicos, los siguientes:

El trabajo no es una mercancía.

- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) centra su programa en cuatro pilares: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.

Para ello, la Conferencia tuvo claro el papel fundamental que han de desempeñar los gobiernos, en el ámbito interno y en el internacional, pero también los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando con los gobiernos.

Sin la contribución del sector privado en su papel de colaboración y diálogo con el gobierno, no va a ser posible la consecución de los objetivos, puesto que, en numerosas ocasiones, los estados no tienen capacidad para aplicar leyes nacionales a las empresas transnacionales radicadas en su suelo, y el propio estado de origen

humanos constituye además un activo en términos de negocio”. (Gobierno de España, Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, (<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>) (consultado el 25 de abril de 2023).

¹² Martínez Nadal, A. “Empresa y Derechos Humanos: perspectiva de Derecho Mercantil” en Revista de Derecho Mercantil n°320/2021. Pág 3.

no regula los perjuicios provocados por empresas de su nacionalidad en otros países distintos¹³.

En esta misma línea se encuentran los llamados principios Ruggie, “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica en el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, que fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, el Representante Especial adjuntó los Principios Rectores a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), que también incluye una introducción a dichos Principios y un resumen del proceso que llevó a su elaboración. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011. Estos principios son aplicables a todos los estados y a todas las empresas, sean o no transnacionales, y descansan sobre tres pilares, que suponen el reconocimiento de

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Estos tres pilares dan lugar, a su vez, a los tres capítulos en los que se estructura este texto, esto es, respectivamente, “el deber del estado de proteger los derechos humanos”, “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos” y el “acceso a mecanismos de reparación”

Se recogen 31 principios en torno a la obligación de los estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos dentro de su territorio, y de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que se concreta en “abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros, así como en hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”

En este sentido, se enuncia que “Los Estados no deben dar por supuesto que las empresas siempre prefieren o se benefician de la inacción pública, y deben considerar una combinación inteligente de medidas –nacionales e internacionales, obligatorias y facultativas– para promover el respeto de los derechos humanos por las empresas”

Un importante paso adelante en esta misma filosofía son los objetivos de desarrollo sostenible, adoptados por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015, en declaración que contenía el siguiente párrafo: “Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a

¹³ Giner Lloret, A. “Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos”. *Op.Cit.* Página 73.

combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales”.

Entre estos objetivos se encuentra el logro de la igualdad de género (objetivo 5) y la consecución del trabajo digno y el desarrollo económico sostenible (objetivo 8) y, dentro del mismo, (objetivo 8#1) la consecución del “trabajo decente y crecimiento económico”, entendiendo este logro como la oportunidad, para las personas, de obtener un empleo productivo y seguro, capaz de generar un ingreso justo, así como la mejora de las perspectivas de desarrollo personal, integración social, participación en la vida social y la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres.

Ambos objetivos se orientan a centrar los esfuerzos en la consecución de la igualdad de género, tema que, en el ámbito concreto de la contribución de la Responsabilidad Social Corporativa, va a ocupar el presente trabajo y que, en el caso del objetivo 8, se vincula de manera directa con el concepto de “trabajo decente”, un concepto acuñado por la OIT en 1999¹⁴, y que es esencial y transversal en la configuración de estos objetivos de desarrollo sostenible en el contexto de un panorama laboral globalizado, hasta tal punto que se puede afirmar, como hace la OIT que “El objetivo de Trabajo Decente para Todos y los compromisos definidos en la Declaración del Milenio van de la mano”¹⁵. De esta forma, en el seno de las Naciones Unidas, ya en 2004, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, grupo independiente de alto nivel, señaló en sus recomendaciones que: “El trabajo decente para todos debería convertirse en un objetivo global y perseguirse a través de políticas más coherentes en el seno del sistema multilateral”.

Para la consecución del objetivo 8, además, es esencial la internacionalización, la cooperación para el desarrollo. Es obvio que las empresas que ejercer su actividad de manera global, a través del ejercicio de la actividad relativa a su Responsabilidad Social Empresarial están llamadas a desempeñar un papel esencial, dado que los objetivos del milenio, como la Responsabilidad Social Corporativa, no son legislación de obligado cumplimiento, aunque su voluntad de influencia en los gobiernos de los países los convierte en muy importantes para la generación de cambios sociales, culturales, económicos y hasta tecnológicos que den lugar a potenciales cambios legislativos, cara a la consecución de una normativa que respete unos derechos laborales mínimos en todos los países. Se trata de conseguir que la mundialización se convierta en una fuerza positiva para todos los habitantes del planeta, en torno a los conceptos de “globalización justa” y de “trabajo decente”.

¹⁴ Oficina Internacional del Trabajo. 1999. Memoria del Director General: Trabajo decente. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Seguramente se puede traducir mejor como “trabajo digno”, pero utilizamos aquí “trabajo decente” por su amplia difusión.

¹⁵ OIT, “La Declaración del Milenio, los ODM y el Programa de Trabajo Decente de la OIT: una visión de conjunto” en <http://www.ilo.org/mdg>

De acuerdo con la OIT, frente a la globalización, surge el concepto de trabajo decente, que significa no solo tener trabajo para todos, sino garantizar que el trabajo sea de calidad y dote a las personas de mejores perspectivas de desarrollo personal y libertad para organizar y participar en las decisiones que afectan sus vidas¹⁶.

En este contexto globalizado, el objetivo más importante de la Responsabilidad Social Corporativa es determinar cómo puede aumentar la aportación del sector privado en la solución de las principales preocupaciones y retos económicos, sociales y ambientales a los que nos enfrentamos como sociedad, en un mundo globalizado¹⁷, en torno a los cuatro pilares que, de acuerdo con el programa de la OIT, deben sostener y orientar los objetivos sociales y económicos, como son las oportunidades de empleo, el reconocimiento de los derechos laborales, la protección social y el fomento del diálogo entre organizaciones de empleadores y trabajadores para la formulación de las políticas gubernamentales para la eliminación de la pobreza¹⁸. No se trata, en suma, de abordar la creación de empleo como fin neutro. En realidad, se trata de promover y garantizar puestos de trabajo de calidad, que aseguren condiciones dignas de trabajo y empleo para las personas trabajadoras¹⁹. El trabajo decente está vinculado con el acceso a una vida digna²⁰.

Por otra parte, es indudable que todavía hoy, en muchos países, las mujeres tienen un papel social subordinado al hombre, lo que hace que carezcan de acceso a la propiedad y a los recursos económicos, que adquieren a través del trabajo asalariado por cuenta ajena prácticamente como única forma. A este trabajo acceden, además, en condiciones de franca desigualdad, con una gran segmentación ocupacional e importantes sesgos verticales y horizontales de género, y centradas, además, en el trabajo doméstico y el cuidado de familiares, tarea que realizan casi exclusivamente ellas, viéndose sometidas a una suerte de doble jornada de trabajo²¹. En definitiva, pese a “los avances de la mujer en el mercado de trabajo, persiste la discriminación, las mujeres se concentran en el trabajo doméstico, una de las ocupaciones donde se registra más déficit de trabajo decente²²”. Situaciones

¹⁶ OIT “Building a future with decent work”. 102nd Session of the International Labour Conference. Geneva 2013.

¹⁷ Gay Herrero, S. “Políticas públicas de fomento y apoyo de la responsabilidad social corporativa” *Op. Cit.*, página 48.

¹⁸ OIT, “El Trabajo Decente y los ODM: Una visión de conjunto” disponible en <http://www.ilo.org/mdg>

¹⁹ López Ahumada, J.E. “La relación del ODS número 8 con la función protectora del Derecho del Trabajo”, en *Noticias Cielo Laboral*, N° 11 2021.

²⁰ Vargas Jiménez, E. y Pérez Ramos, S. P. El trabajo precario y el trabajo decente: su impacto en la salud y en el desarrollo sostenible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 2019. Página 139

²¹ Rivas Torres, F. Obando Uzcátegui, L. y Castillo Blanco, V. “Dimensión de género en la concepción del trabajo decente: desafío impostergable de la Agenda 2030”. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 2020, páginas 142-144.

²² Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de Mujeres, Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Septiembre de 2011, Págs 15 y ss.

que, con matices, persisten más allá de la sociedad occidental. A ello se une, dada la discriminación social, la menor preparación con la que, en la mayoría de ocasiones, cuentan las mujeres, lo que las lleva a aceptar trabajo de menor calidad, trabajos precarios y en economía sumergida, sin protección social.

El fomento del trabajo decente, en este sentido, está directamente conectado con la eliminación de desigualdades de género en el ámbito laboral, tanto para la entrada en el mismo como a la hora de su desempeño (salario, condiciones de trabajo) y de la formación y promoción en condiciones de igualdad.

El mencionado objetivo 5 de la agenda 2030, como objetivo transversal directamente conectado con el 8, relaciona la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral con el trabajo decente al tiempo que la configura como fundamento del verdadero desarrollo político, social y económico, de los países, como una responsabilidad de gobiernos y agentes sociales, en un contexto de respeto de los derechos humanos, y que requiere la colaboración de los sectores público y privado²³.

Avanzar en las metas del ODS 5, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, es un elemento clave también para lograr el ODS 8, de manera especial si nos fijamos en las metas 8.5. con la que se busca lograr “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”; y 8.8. centrada en “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

En materia laboral, este objetivo recoge la necesidad de “eliminar la discriminación contra las mujeres; visibilizar el trabajo no remunerado, asalariado y de seguridad social y garantizar la participación plena e igualdad de oportunidades de la mujer a todos los niveles de la sociedad, tanto en el sector público como en el sector privado”. Este objetivo se ha de traducir en medidas eficaces que vayan al origen de la discriminación laboral de las mujeres, fundamentada principalmente en la creencia social de que ellas son las encargadas de las tareas domésticas y del cuidado y atención a la familia y a los hijos, lo que condiciona el acceso al empleo y a la educación, así como la calidad de los puestos de trabajo y la promoción en las empresas, así como las propias condiciones laborales²⁴.

En el contexto de la Unión Europea, los ODS forman parte de la Estrategia Europea 2020 para garantizar la consecución de un crecimiento inteligente,

²³ El art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos indica que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

²⁴ Sierra Hernáiz, E. “Objetivos de desarrollo sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral”, en *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* Volumen 6, núm. 4 octubre-diciembre de 2018. Páginas 31-33.

sostenible e integrador, que fija, entre otros objetivos, el de alcanzar: “una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial”, haciendo referencia explícita a la adopción de “medidas que promuevan la igualdad entre los sexos para lograr aumentar la participación laboral de las mujeres y promover el equilibrio de la vida laboral y familiar”. Asimismo, en el ámbito laboral, se resalta la necesidad de seguir obteniendo avances en el aprovechamiento del talento de las mujeres y aumentar su participación en el mercado laboral, a través de políticas activas²⁵”.

Los objetivos de desarrollo sostenible, que no constituyen legislación de obligado cumplimiento (aunque sí influyen en los países y en las sociedades y, por ende, en los gobiernos) son una oportunidad inmejorable para que entre en juego la acción de la Responsabilidad Social Empresarial,

Por otra parte, más allá de la actividad de la Organización de las Naciones Unidas o de organismos como la OCDE²⁶, esta es una materia acogida también por numerosos estándares internacionales. Fundamentalmente, y dado el carácter voluntario de la RSE, en el marco del *soft law*. Como el *Global Reporting Initiative*, que, en líneas generales, aporta una metodología de elaboración y contenido de los informes de rendición de cuentas voluntarias sobre el desempeño social y ambiental de las organizaciones, la certificación voluntaria creada por la organización norteamericana *Social Accountability International* (SAI), basada en los acuerdos internacionales referentes a la justicia social y los derechos de los trabajadores, y que certifica el sistema de gestión de la empresa en lo relacionado con la prevención de riesgos, eliminación de trabajos infantiles y forzados, así como la justicia en las remuneraciones, la AA 1000, norma creada por el ISEA ((Instituto para la Contabilidad Social y Ética), y que evalúa el informe de sostenibilidad de la empresa, haciendo especial hincapié en el cumplimiento de la ley, la política de responsabilidad social establecida y la propia percepción que tenga la compañía sobre su deber ético y moral o, por fin, la norma ISO 26000, creada con el objetivo de guiar a las organizaciones en cuanto a los principios de responsabilidad social y de cómo integrar el comportamiento sostenible en sus estrategias, prácticas y procesos²⁷.

²⁵ Comisión Europea “2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, COM 2010. Páginas 14 y ss.

²⁶ Así, iniciativas como las, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Revisión de 2011, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf> o la OIT, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

²⁷ Vid. Muriel Páez, M. “Marco legal de la Responsabilidad Social en el Mundo”, en Revista Conjeturas Sociológicas, septiembre-diciembre 2021.

2. EL PAPEL DEL SECTOR PÚBLICO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2.1. El concepto de la Responsabilidad Social de la Empresa: su fundamento en la voluntariedad

Aunque se trate de legislación no obligatoria, en la Responsabilidad Social Empresarial, como se verá de inmediato, y de acuerdo con los planteamientos de los diferentes organismos internacionales que venimos recogiendo, el sector público desempeña, también, un importante papel, de manera particular en el fomento y en la creación de la conciencia social para el desarrollo de la misma.

En este punto, hay que recordar, de entrada, algo esencial: el fundamento de la Responsabilidad Social de la Empresa es la voluntariedad. La adopción de las políticas y conductas en el marco de esta responsabilidad social no puede, por definición, ser exigible legalmente y, de hecho, resultaría imposible articular, a través exclusivamente de normas jurídicas de derecho imperativo, la respuesta adecuada de las empresas y otros actores sociales a los problemas y desafíos a los que nos enfrentamos, en un contexto globalizado y en continuo cambio²⁸. No se trata de un mayor celo en el cumplimiento de la legalidad vigente, se trata de asumir compromisos voluntarios que vayan más allá de la misma. En este sentido, la obligación legal, en aras de la transparencia, de rendir cuentas, no afecta al carácter voluntario de los compromisos asumidos²⁹.

El libro Verde de la Comisión Europea definía a la Responsabilidad Social Corporativa como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”³⁰. Se trata de asumir la responsabilidad por los impactos que genera la empresa en su entorno, más allá del marco legislativo.

Por su parte, el Foro de Expertos en Responsabilidad Social establece la siguiente definición: “La Responsabilidad Social de una Organización 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, medioambientales 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”³¹.

²⁸ Gay Herrero, S. “Políticas públicas de fomento y apoyo de la responsabilidad social corporativa” *Op. Cit.*, página 48.

²⁹ Bataller Grau, J. “Desmontando tópicos sobre la responsabilidad social de la empresa”, en *Revista de Derecho Mercantil* num.323/2022. Pág. 3.

³⁰ Comisión de Las Comunidades Europeas. “*Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*” COM (2001) 366 final. 2001. Página 7.

³¹ Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales. “*Informe-conclusiones del Foro de Expertos sobre Responsabilidad Social Empresarial*”. 2007. Página 7.

Así pues, se trata de un conjunto de obligaciones éticas de la empresa, más allá de la legislación vigente, con origen en la interacción con los diferentes grupos de interés, así como del desempeño de la propia actividad empresarial, de la que se derivan impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos de los que la empresa es responsable, en función de su tamaño y de la naturaleza de sus operaciones.

El Libro Verde de la Comisión Europea, además, habla de una doble dimensión, interna y externa, de la responsabilidad social, que ha de ser considerada de forma global, integrando ambas.

La interna iría referida al interior de la empresa, recogiendo medidas para trabajadores (gestión de recursos humanos, igualdad, prevención de riesgos laborales, gestión del cambio, etc.), así como estudiando la reducción del impacto ambiental en la utilización de recursos y materias primas, o en la disminución de deshechos y emisiones.

La dimensión externa, por su parte, orienta sus medidas al impacto de la organización en otros grupos de interés, aquellos que trascienden los muros de la empresa (comunidades locales, proveedores, consumidores, socios, derechos humanos y transparencia, biodiversidad, etc.)³².

Respetar la normativa aplicable (sea la ley y otras normas, sean los convenios colectivos), en suma, es un requisito previo a la entrada en escena de la responsabilidad social empresarial. Este aspecto esencial de voluntariedad no significa, en los modernos estados sociales, que las diferentes administraciones públicas deban limitarse a dictar y hacer cumplir las normas, y excluirse de todo aquello que tenga que ver con la responsabilidad social empresarial. Hay que diferenciar entre las acciones públicas para incentivar conductas que tengan un impacto positivo en la sociedad y la imposición de la práctica de las mismas.

Obviamente, y así lo recuerda el citado Libro Verde de la Comisión Europea, la prioridad es siempre el establecimiento de un marco legislativo que defina unas reglas del juego uniformes, a partir de las cuales establecer e implementar las prácticas socialmente responsables³³.

2.2. La promoción de comportamientos éticos de las empresas. Intervención de las Administraciones públicas

Más allá de ese marco legal, la promoción de comportamientos éticos y la contribución de las empresas al cambio social es algo deseable, algo que supone una mejora de la sociedad, por lo que es importante que las Administraciones Públicas, como garantes del interés de los ciudadanos, adopten una disposición para actuar

³² Comisión De Las Comunidades Europeas. “*Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*” COM (2001) 366 final. 2001. Páginas 8-17.

³³ *Ibidem*. Página 7.

a favor de la Responsabilidad Social Empresarial. Para ello, diseñarán políticas y estrategias que se orienten a potenciar las aportaciones de las empresas, de modo que se consolide un tejido empresarial más comprometido, eficiente, innovador y competitivo, y que contribuya al cambio de su entorno³⁴.

En este sentido, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, fue pionera en nuestro ordenamiento a la hora de otorgar un papel a las administraciones públicas en la promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas, ya en muchos casos convertida en legislación imperativa en aspectos como la obligatoriedad de los estados de información no financiera (a los que se refiere el artículo 39 de esta ley en los apartados 1 “En particular, el Gobierno pondrá a su disposición un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia” 2. “El conjunto de características, indicadores y modelos de referencia a que se refiere el apartado anterior deberá atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible, todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en este sentido, haga el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial, constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas” (donde, como se puede ver, se hace expresa referencia a la materia de igualdad y .3, en el ámbito de las Sociedades Anónimas, que “podrán hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un informe específico basado en los objetivos, características, indicadores y estándares internacionales mencionados en los apartados anteriores. En todo caso, en dicho informe específico deberá constar si ha sido verificado o no por terceras partes”).

Este precepto ya ha sido superado por la legislación posterior, la hacerse obligatoria la presentación de estos informes a partir de la entrada en vigor de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, para empresas que cumplan los requisitos establecidos (número de trabajadores, consideración de interés público, volumen de negocio, activos). Con todo, constituyó un hito en la intervención pública en materias que hasta entonces pertenecían exclusivamente a la responsabilidad social.

³⁴ Gay Herrero, S. “Políticas públicas de fomento y apoyo de la responsabilidad social corporativa” *Op. Cit.*, página 51

En la concreta materia de igualdad, las Administraciones Públicas cuentan, en nuestro ordenamiento, con la herramienta que les brinda el artículo 35 de la Ley Orgánica de Igualdad, que les conmina a determinar los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de Responsabilidad Social, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.

Si el sector público desarrolla medidas dirigidas a favorecer estilos de gestión más responsables con la sociedad y el medioambiente, contribuirá decisivamente a que las empresas desarrollen y den prioridad a iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa que redunden en un mayor beneficio para sus grupos de interés.

En este sentido, el “Informe del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas” elaborado en 2007 por la Subcomisión para potenciar y promover la Responsabilidad Social de la Empresas, incardinada en la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados, describía cuatro posibles papeles que los poderes públicos pueden desempeñar respecto del fomento de la RSC³⁵:

1. Un papel regulador, que defina los mínimos exigibles en la actuación empresarial y el control de su cumplimiento. Este rol requiere una intervención pública normativa en materia de responsabilidad social, para exigir mayor transparencia informativa, mayores controles y mejores mecanismos de supervisión donde la autorregulación se demuestre insuficiente. Incluimos aquí las funciones de supervisión y control.
2. Un papel facilitador, capaz de potenciar el que las empresas y los demás agentes sociales se comprometan con las políticas de responsabilidad social, aportando fondos para la investigación, información o formación.
3. Un papel armonizador, para la colaboración entre el sector público y privado y la sociedad civil, mediante la promoción del diálogo y el establecimiento de acuerdos y medidas.
4. Un papel promotor y sensibilizador, respaldando y difundiendo el concepto y la práctica de la responsabilidad social. A través de herramientas como la publicación de documentos oficiales o el reconocimiento de la labor de las organizaciones, a través de premios o menciones.

En este punto, no podemos olvidar que también las diferentes administraciones públicas son agentes que intervienen en el mercado (la administración compra, contrata trabajadores, realiza funciones de inversor...), lo que le tendría que llevar a asumir de manera ejemplar los principios y comportamientos propios de la Responsabilidad Social Empresarial, y a trasladar estos principios a sus relaciones

³⁵ Gay Herrero, S. “Políticas públicas de fomento y apoyo de la responsabilidad social corporativa” *Op. Cit.*, páginas 52-53.

de subcontratación, exigiendo su cumplimiento, priorizando y recompensando en las contrataciones públicas a aquellas empresas que demuestren un comportamiento socialmente responsable.

En muchas materias, además de la mencionada igualdad de oportunidades (prevención de riesgos laborales, medio ambiente, empleo de discapacitados, etc.) se va concediendo cada vez un mayor peso legislativo a la Responsabilidad Social, de manera que el cumplimiento de la ley constituya una condición necesaria pero no suficiente para ser socialmente responsable³⁶.

En todo caso, dejar la medida de lo Socialmente Responsable exclusivamente en manos de las empresas, sigue siendo una cuestión que ha de ser ponderada de manera prudente por parte de los poderes públicos.

3. FUNDAMENTO DE LAS INTERVENCIONES DE LOS AGENTES SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD: LA IGUALDAD FORMAL Y LA IGUALDAD EFECTIVA

De los muchos aspectos que puede recoger la Responsabilidad Social de las empresas, en adelante vamos a centrar el objeto de nuestro estudio en la consecución de la igualdad de oportunidades y, más concretamente, de la igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo al papel que la responsabilidad social puede desempeñar en la materia, en el contexto concreto de las cadenas globales de valor.

Dirigiremos nuestra atención al lugar que nuestra vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, otorga a la responsabilidad social. Trataremos de responder también a la pregunta de si queda algún espacio para la responsabilidad social empresarial en una materia que cada vez viene siendo más regulada por el legislador, a través de la ampliación del contenido mínimo de los Planes de Igualdad, y la obligatoriedad de registros salariales y auditorías retributivas.

Como punto de partida, es necesario resaltar que, evidentemente, la igualdad de género forma parte esencial de los objetivos de compromiso social que las empresas pueden integrar, de forma voluntaria, a través de sus políticas e instrumentos de Responsabilidad Social Corporativa. De hecho, si atendemos a documentos como el Libro Verde relativo a Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, presentado por la Comisión Europea en 2001, la igualdad entre hombres y mujeres, particularmente en aspectos retributivos y de perspectivas profesionales, ha de ser una de las prioridades, junto al compromiso medioambiental, que han de orientar la Responsabilidad Social Empresarial.

³⁶ Blázquez Manzano, A., Sánchez Hernández, M.I., Gallardo Vázquez, D. “Paradojas del análisis conceptual de la Responsabilidad Social Empresarial “. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Nº 21. 2015. Página 22

En un ámbito más amplio, el Pilar Europeo de Derechos Sociales aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, y firmado por todos los Estados Miembros durante la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento, celebrada en Gotemburgo, en su Capítulo I, Objetivo 2, hace referencia a la igualdad de género, manifestando que “la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, incluso en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo equivalente”. Este objetivo ha dado lugar a una importante actividad de la Comisión Europea, destacando la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, enviada por la Comisión el 5 de marzo de 2020, y la propuesta de Directiva de Transparencia Retributiva, enviada el 4 de marzo de 2021.

3.1. La igualdad en el ordenamiento jurídico español. Especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

En nuestro derecho, la Constitución reconoce la igualdad en tres dimensiones distintas³⁷: como valor jurídico superior del ordenamiento jurídico (artículo 1.1. junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político), como principio (artículo 9.2, “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”), y como derecho fundamental (artículo 14, que determina que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”).

La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrolla este derecho, en lo que se refiere específicamente a la igualdad entre hombres y mujeres, concretando, en su artículo 3, que “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

La igualdad, pues, desde el punto de vista puramente teórico, está plenamente reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, como lo está a nivel universal, incluyendo, el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Dado que, en la práctica, la situación sigue lejos de ser la ideal, resulta de gran interés introducir una reflexión teórica, la distinción entre igualdad formal e igualdad real, material o efectiva.

³⁷ Vid. Perez Luño, A.E. “Sobre la Igualdad en La Constitución Española” En *Anuario de Filosofía del Derecho*, Tomo. IV 1987. Páginas 140-152.

Esta es una de las distinciones que introduce nuestra Ley Orgánica de Igualdad que, ya en su Exposición de Motivos expresa textualmente como “el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente”, y que y que trata de dar respuesta a una pregunta que, actualmente, resulta muy pertinente, y que se puede formular de la siguiente manera: si desde hace tantos años, se viene proclamando y desarrollando este derecho, si tan proscrita está la desigualdad de género por multitud de leyes, ¿por qué, entonces, nos seguimos encontrando, en muy diversos ámbitos, y en particular en el ámbito empresarial, con situaciones de desigualdad? La respuesta es que existe una igualdad formal, referida a este reconocimiento legal, sin duda un primer paso fundamental y necesario, pero que no resulta suficiente para alcanzar la igualdad real, efectiva, basada en la existencia de no discriminación en las prácticas sociales, que se refiere a la igualdad como principio y que, tal y como establece el artículo 9.2 de la Constitución, se consigue a través de políticas activas, dirigidas a “promover las condiciones” para que la igualdad sea real y efectiva.

Así. Se otorga fundamento constitucional a la intervención de los poderes públicos para resolver las barreras existentes para la consecución de la igualdad, trascendiendo el mero concepto de igualdad formal, limitada al plano jurídico, para hacer que esta igualdad sea “realizable y efectiva”³⁸.

Si el reconocimiento legal es inequívoco, y las empresas, con carácter general, no discriminan de manera premeditada u obedeciendo a unos determinados prejuicios (si se comparan dos trabajadores concretos, es posible que toda diferencia tenga una explicación razonable, o que incluso, en una empresa y una ocupación concreta, las mujeres cobren lo mismo e incluso más que los hombres por un trabajo similar) y, sin embargo, la brecha salarial, como demuestran todas las estadísticas, con carácter general, persiste, es obvio que existen barreras invisibles que hacen que se repita el patrón.

Estas barreras son, muy especialmente, sociales (desempeño por las mujeres de las tareas asistenciales, del cuidado de familiares, dedicación a la maternidad, segregación del mercado laboral entre tareas tradicionalmente desempeñadas por hombres y trabajos reservados casi exclusivamente a mujeres, etc.) y, derivadas de éstas, laborales (un menor reconocimiento de aquellas labores desempeñadas por mujeres).

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su género, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada. Requiere, por tanto, la eliminación de todas las barreras existentes para mejorar la participación de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones en el ámbito económico,

³⁸ Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. “Igualdad y no discriminación en el empleo”. En *Derecho y conocimiento: anuario jurídico sobre la sociedad de la información y del conocimiento*. Núm. 1. 2001. Página 484

político y social. Esto incluye, obviamente, el ámbito laboral. Esto es, que mujeres y hombres, además de ser tratados como iguales respecto del reconocimiento de derechos y obligaciones, cuenten también con las mismas oportunidades para su ejercicio y su cumplimiento³⁹.

Dado que, ante situaciones de desigualdad real y efectiva “la adopción de un Derecho neutro no es una decisión neutral⁴⁰”, conseguir este objetivo requiere adoptar medidas y políticas concretas, incluyendo, si es necesario, la discriminación positiva⁴¹.

Tras la publicación de la Ley Orgánica de Igualdad, muchas han sido las normas que vienen a desarrollar y profundizar la consecución de un verdadero cambio social en la materia. Introduciendo nuevas herramientas de transparencia retributiva, como el registro y la auditoría salarial (Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre), o introduciendo medidas para la negociación, contenido y registro de herramientas existentes, especialmente los planes de igualdad (Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre). La ampliación de las obligaciones legales va estrechando el campo de las medidas voluntarias en el marco de la Responsabilidad Corporativa, como más adelante se examinará.

Además de estos dos Reales Decretos, es imprescindible hacer referencia, en el ámbito más genérico de la lucha por la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta ley gira en torno a dos objetivos: la prevención y la eliminación de toda discriminación⁴².

En la exposición de motivos de esta Ley se deja clara la voluntad de constituirse como un “...mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas...”

Es importante especificar que la Ley se refiere a la aplicación, perfectamente legítima, de medidas de discriminación positiva, de manera que no considera discriminación la diferencia de trato derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

³⁹ García Campa, S, Ventura Franch, A. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad. En *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, número 2, abril-junio de 2021. Página 149.

⁴⁰ Rey Martínez, F. “¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional?” *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45. 2011. Página 178.

⁴¹ Zoco Zabala, C. “Igualdad entre mujeres y hombres tras 40 años de Constitución Española”. UNED. *Revista de Derecho Político* N.º 100, septiembre-diciembre 2017, Páginas 217 y ss.

⁴² *Vid.* Alonso Arana, M. “La nueva ley integral para la igualdad de trato y no discriminación. (Análisis normativo Ley 15/2022, de 12 de julio)” *Aranzadi Digital* 1/2022.

3.2. La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025

En el ámbito de la Unión Europea, y en el marco de la normativa no obligatoria, en marzo de 2020 se aprueba la Estrategia Europea para la Igualdad de Género⁴³.

Este documento presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género, con el horizonte puesto en el año 2025, y recoge tanto medidas específicas como, la incorporación de la perspectiva de género de una manera transversal, a través de todas las fases del diseño de las políticas y en todos los ámbitos de actuación de la Unión Europea.

Sus líneas fundamentales son:

- Combatir la Violencia de género, aplicando los términos del Convenio de Estambul e impulsando una red de prevención y persecución de estos delitos en el ámbito de la Unión Europea. Mejora de las indemnizaciones a las víctimas y aumento de castigos a los culpables.
- En el concreto ámbito sociolaboral, para hacer frente a la violencia y el acoso, la Comisión insta a los Estados miembros a ratificar el convenio núm. 190 de la OIT de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como también a aplicar las normas vigentes de la UE sobre la protección de los trabajadores ante el acoso sexual, y a sensibilizar a la población respecto de ellas.
- Eliminar los estereotipos que determinan los roles tradicionales de la mujer (cuidado de la familia) y el hombre (trabajador y persona dedicada a procurar el sustento de la misma) y que se consideran importantes generadores de desigualdades.
- Lograr una economía basada en la igualdad de género, en la que hombres y mujeres puedan ser independientes económicamente. Profundizar en la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, y dar visibilidad a la “brecha de género” en el ámbito salarial y de las pensiones, al tiempo que se lucha contra ella.
- Igualdad en los puestos de poder, tanto en sector público como privado. Ruptura de los llamados “techos de cristal”.
- Integración de la perspectiva de género, de manera transversal, en todas las políticas de la Unión Europea.
- Inversiones para la consecución de la igualdad: asistencia social, creación de empresas por mujeres, lucha contra la segregación en cualquier ámbito laboral o educativo. Etc. En particular, trabajar para la atracción de mujeres al ámbito científico.
- Fomento de la igualdad más allá de la Unión Europea, en todo el mundo, a través de acuerdos de cooperación.

⁴³ *Vid.* Rojo Torrecilla, E. “UE. Estrategia para la igualdad de género entre mujeres y hombres 2020-2025. Notas a su contenido sociolaboral”, en el blog del autor, “el nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales” entrada del día 8 de marzo de 2020. (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/ue-estrategia-para-la-igualdad-de.html>)

4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO

4.1. La RSC y el fomento de la igualdad: ¿existe espacio para acciones de carácter voluntario?

El informe de la subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas del Congreso de los Diputados del Parlamento español (el llamado Libro Blanco de la Responsabilidad Social Empresarial), establecía, entre sus recomendaciones de medidas, “el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los planos de la actividad de la empresa”, afirmando, en ese sentido, que “una política integral de Responsabilidad Social debe incluir un compromiso firme y decidido por ir superando esas desigualdades y debe tener aplicación en todos los planos de actividad empresarial” (Recomendación nº 11)⁴⁴.

Asimismo, uno de los objetivos de la Ley Orgánica de Igualdad es el de integrar la igualdad en la vida interna de las empresas, en la cultura empresarial y en el mundo laboral.

Es obvio que la igualdad de oportunidades tiene que formar parte de los valores de toda empresa responsable socialmente. La empresa, en conclusión, ha de proponerse garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a través de medidas y acciones en sus dimensiones externa e interna, lo que implicará una reinterpretación de las relaciones con sus grupos de interés que recoja sus necesidades en materia de igualdad de género y diseñe políticas en consecuencia⁴⁵. Esto es, considerando a los trabajadores como *stakeholders* o parte interesada, la igualdad de oportunidades no puede sino ocupar un lugar preeminente en la responsabilidad social. Las empresas tienen que incluir entre sus valores fundamentales la igualdad, la equidad y la no discriminación de género, y que este compromiso se vea reflejado en sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial. Estas acciones han de llevar a un diseño de las políticas de igualdad y conciliación orientadas a aumentar la posibilidad del desarrollo profesional de la mujer y el acceso a escalas profesionales que rompan con el llamado “techo de cristal”⁴⁶.

⁴⁴ Congreso De Los Diputados “*informe de la subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*”. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. Serie D, núm. 423. 31 de julio de 2006. Pág. 115.

⁴⁵ Larrieta, I., Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Fernández De Bobadilla, S. Intxaurburu, M. G. “La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la responsabilidad social de género”. Op.Cit. Página 185.

⁴⁶ González González, M. “Perspectiva de género en las empresas. Hacia la igualdad laboral a través de la responsabilidad social empresarial”, en Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia. Nº. 16 2021, Página 713.

La cuestión es si esto se consigue con el estricto cumplimiento de la ley o si hay un espacio para acciones de carácter voluntario. Es decir, la pregunta que, en este punto, se suscita, es la siguiente: En un marco que viene resultando ya tan regulado, ¿qué papel es el que le podemos reservar a la RSC? ¿Deja la ley algún margen para la Responsabilidad Social Empresarial, libre y voluntaria, de las empresas? La respuesta, no puede ser otra, es sí.

Que la voluntariedad sea componente connatural a la Responsabilidad Social Corporativa no puede excluir la existencia de políticas públicas que, por otra parte, parten del propio texto constitucional. Voluntaria no es sinónimo de unilateral.

La Responsabilidad Social Corporativa tampoco consiste solamente en prácticas filantrópicas o convenios con ONG, etc. Una empresa que limite sus responsabilidades a prácticas de esta naturaleza, pero que en su actuación y gestión diarias además de rozar la ilegalidad no entable procesos de gestión y relación con empleados, clientes, inversores, accionistas y proveedores (control de subcontratas, etc.), no será una empresa socialmente responsable por muchos y variados proyectos de acción social que tenga concertados estará, sencillamente, escondiendo o “maquillando” su irresponsabilidad. En efecto, si lo que se pretende es fomentar en las empresas prácticas de esta naturaleza, si se quiere dotar a este tipo de iniciativas del rigor y la seriedad que demanda la sociedad, lo razonable es involucrar al poder político y requerir que desarrolle una intervención que estimule a las organizaciones a ir más allá de la ley, que les dote de instrumentos para ello.

De esta manera, más allá del estricto cumplimiento de la ley, cualquier esfuerzo que las empresas realicen para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la promoción de la igualdad efectiva en la empresa, estará incardinada en una política de recursos humanos comprometida con el cambio social, imprescindible para una Responsabilidad Social Corporativa digna de tal nombre⁴⁷. La empresa, en este sentido, puede actuar en materia de igualdad no sólo a nivel interno sino, sobre todo, en el seno de la comunidad en la que se inserta.

4.2. El papel de la Responsabilidad Social en la Ley Orgánica 3/2007 y normativa de desarrollo

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres parte de esta base y dedica el Título VII, La igualdad en la responsabilidad social de las empresas, a establecer el marco jurídico regulador de la Responsabilidad Social Corporativa (artículos 73 a 75). En ellos señala, respecto de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, que: “Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social” (Artículo 73). Resalta, en

⁴⁷ Merino Segovia, A. “El tratamiento de la RSC en la ley de Igualdad”. En *Lan Harremanak*. Núm 19. 2008. Páginas 119-120.

este artículo, la expresión de la voluntariedad de las acciones. Deja claro que toda medida aplicada en la empresa e impuesta por la ley no es Responsabilidad Social Corporativa sino responsabilidad legal o jurídica.

El art 74 se refiere a la posibilidad de “hacer uso publicitario de estas acciones”. En esta línea se insertan incentivos públicos como la posibilidad de obtener el distintivo de igualdad de la empresa anunciado por la ley en su artículo 50, “para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”.

En los siguientes apartados de este artículo se incluye la regulación de este distintivo (requisitos para su obtención y solicitud, criterios que se han de valorar, duración del distintivo, acciones de seguimiento, prórroga, entre otras).

Por fin, el artículo 75 se centra en la Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Estas acciones se insertan en lo que la doctrina ha denominado Responsabilidad Social de Género, como “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”⁴⁸.

La Responsabilidad Social de Género, de conformidad con el citado artículo 73, estará constituida por las medidas tendentes a eliminar la discriminación de la mujer, adoptadas por empresa de manera voluntaria, con el fin de promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

De esa manera, la dirección manifiesta un compromiso explícito de contribuir, de forma prioritaria, al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa. Y para ello, establece las correspondientes acciones y dota de los recursos necesarios.

Esto implica reglas no escritas de comportamiento de la organización, que pueden vertebrar desde la selección de personal a la retribución, pasando por la formación, la promoción, las medidas de conciliación, hasta las propias acciones publicitarias y de sensibilización que la empresa pueda decidir. Por supuesto, en este mismo marco, la empresa ejercerá también el control sobre sus subcontratistas y proveedores⁴⁹.

Además de esta referencia expresa a la RSC en el Título VII de la ley, existen otros preceptos que responden a esta filosofía en cuanto a ir más allá de las

⁴⁸ Kahale Carrillo, D.T. “*La Responsabilidad Social de Género*”. Madrid- Thompson Reuters Aranzadi. 2013. Página 84.

⁴⁹ Merino Segovia, A. “El tratamiento de la RSC en la ley de Igualdad”. *Op. Cit.* Página 122

obligaciones legales, y que constituyen el terreno propio de la RSC en esta materia, como son:

- El posible establecimiento de planes de igualdad en las empresas que no están obligadas a ello, previa consulta a la representación de los trabajadores (art. 45.5 LOI). En este ámbito, el art. 49 LOI señala que el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pymes, que incluirán el apoyo técnico necesario.
- El art. 44 LOI manifiesta que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Existe aquí un margen para un comportamiento socialmente responsable por parte de las empresas, mejorando lo previsto en la normativa vigente.
- Las medidas recogidas en el art. 43 LOI, para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- El citado artículo 50, referido al distintivo de igualdad.
- Los arts. 33 y 34 LOI donde se recoge la posibilidad de que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que celebren, establezcan condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público. Medida que constituye un importante incentivo para las empresas que operan en el ámbito de la contratación pública, o la obtención de subvenciones.
- El artículo 35 insiste en este último aspecto, al manifestar que las Administraciones Públicas determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de RS, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.

4.3. El papel de la Responsabilidad Social en la consecución de la igualdad en otras normas de nuestro Ordenamiento jurídico

No podemos olvidar, como principio general en esta materia, el artículo 15 de la Ley Orgánica de Igualdad, que establece que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Público”. Este llamado “principio de transversalidad” implica la consideración de esta dimensión de género en la interpretación de todas las normas, así como la vinculación de todos los poderes públicos; legislativo,

ejecutivo y judicial⁵⁰ La igualdad es un principio informador de nuestro ordenamiento jurídico, de acuerdo con nuestro propio texto constitucional, que lo recoge ya desde el mismo artículo primero.

De manera más concreta, la Ley 2/2011 de Economía Sostenible promueve incentivar y promocionar a las empresas, instituciones públicas y privadas y organizaciones, el desarrollo de políticas de responsabilidad social prestando una especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, y de manera análoga, la RSC se configura como mecanismo fundamental en materia de igualdad, de manera que sirva para corregir desequilibrios existentes, formular nuevos objetivos y fomentar prácticas y actuaciones en las empresas que escapen al ámbito del mero cumplimiento normativo, complementando y mejorando los mínimos legales de obligado cumplimiento

Así entendida la Responsabilidad Social, la igualdad formará parte de la gestión misma, integrada como un valor más de la cultura corporativa, no impuesto por norma legislativa alguna.

Lo esencial, desde este enfoque, no es actuar aisladamente sobre aspectos concretos como la conciliación sino “integrar la perspectiva de género como un eje transversal del pensamiento y la cultura organizacional”⁵¹.

También se refiere a la Responsabilidad Social Corporativa en materia de igualdad la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación, que, en su artículo 33, bajo el epígrafe “la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación”, habilita a las empresas para realizar acciones de responsabilidad social que promuevan la igualdad y no discriminación: medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza. De ellas se debe informar a la representación legal de los trabajadores, pudiendo las empresas hacer uso publicitario de sus acciones.

5. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO HERRAMIENTA DE CAMBIO SOCIAL EN CADENAS GLOBALES DE VALOR

5.1. El marco global de la RSC. La deslocalización

La globalización plantea, como ya se ha comentado, un dilema ético fundamental a las grandes compañías multinacionales. La deslocalización, sea a través de la subcontratación de todo o de parte de la producción (*outsourcing*)

⁵⁰ Segoviano Astaburuaga, M^a.L. “Hacia la igualdad real” en Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 974 2021. Pág 3.

⁵¹ Medina Vicent, M. “Responsabilidad Social de Género y obligatoriedad moral”. En *Femeris*, Vol. 2, Núm. 1. 2017. Páginas 42-43.

o simplemente a través del llamado *offshoring* (localización de la producción en otro país) es un fenómeno que afecta fundamentalmente a cadenas de producción intensivas en mano de obra, pues los países emergentes poseen claras ventajas salariales.

Así ocurre fundamentalmente con sectores como los textiles, confección y calzado, así como con las fases más estandarizadas de las producciones de material electrónico, entre otros⁵².

Ante la posibilidad de eludir, con la deslocalización, las legislaciones más avanzadas (en materia laboral, ambiental o de derechos humanos), trasladando sus sedes o subcontratando actividades en países emergentes, con legislaciones más permisivas, a las empresas se les plantea una cuestión decisiva: ¿debe asumir la empresa la legislación de su país de origen?, o ¿puede aprovecharse de legislaciones más laxas si el país en el que opera se lo permite?⁵³

A medida que se fue desarrollando el fenómeno de la globalización, paulatinamente desde finales de la década de los años 60 del siglo pasado y de una forma más acusada a partir de los últimos años del siglo y los primeros del siglo XXI, muchas compañías desarrollaron cadenas globales de valor. Localizando y relocalizando las diferentes actividades (compra de materias primas, fabricación de partes del producto, ensamblaje, almacenamiento, etc.) en función de las ventajas comparativas (coste, mano de obra, legislación ambiental, fiscal o laboral, entre otras), que les permite, en ocasiones, prácticas empresariales que en el país del que la compañía es originaria serían inaceptables. En el ámbito laboral, esto puede producir una importante tensión a la baja respecto de los derechos laborales de los trabajadores.

En muchas cadenas de valor, como textiles y electrónica, donde los productos se venden en mercados altamente competitivos basados fundamentalmente en el precio, hay poco incentivo de mercado para que una empresa multinacional intente iniciar códigos de conducta y cadenas de valor responsable en la industria, dado que los estándares de respeto a derechos humanos y de mejora de condiciones laborales no tienen un impacto visible en el producto final, a la hora de competir en el mercado⁵⁴.

También resulta relevante la disyuntiva entre el respeto de las costumbres locales y las prácticas respetuosas con los Derechos Humanos (en países donde la mujer, o determinadas etnias o grupos sociales, resulten discriminados).

⁵² Fernández-Otheo Ruiz, C.M., Labrador Salas, L., Myro Sánchez, R. “Deslocalización de empresas y actividades productivas en España. Una primera aproximación” En AA.VV. (Yagüe Guillén, M.J., Coord.) “*Nuevos enfoques del marketing y la creación de valor*” Colección Mediterráneo Digital. Núm 11. Almería. Fundación Cajamar. 2007. Página 58.

⁵³ Ast, F. “Ética de negocios internacionales, la próxima frontera de la responsabilidad social”. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 21. 2015. Página 38.

⁵⁴ Lundan, S. M. “Los Derechos Humanos en las cadenas de valor multinacionales” en *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, n° 9 (Vol. 3 n°3) Septiembre-diciembre de 2011. Pág. 219.

El debate acerca de cómo ha de ser el comportamiento éticamente correcto de las empresas permanece abierto desde entonces⁵⁵.

Se trata de un problema que no se puede solucionar fácilmente a través de la legislación de los estados (ni siquiera mediante normas transnacionales o tratados internacionales). En particular, en legislaciones que, como la laboral o la fiscal, revisten un carácter muy territorial, por lo que tienden al fracaso al afrontar problemas globales.

Además, la estructura de empresa tradicional que opera de forma vertical a través de sucursales ha ido dando lugar a estructuras nuevas, constituidas por conglomerados de empresas independientes pero controladas mediante vínculos contractuales para mantenerlas bajo la dirección de una empresa multinacional, que es quien determina las estrategias y toma las principales decisiones⁵⁶.

El contexto legal en el que se mueven las compañías multinacionales no es un contexto global uniforme, sino que está constituido por multitud de reglas, legales y contractuales, locales e internacionales, de carácter multilateral o bilateral que, en ocasiones, se traducen en privilegios para las empresas que aportan inversiones desde fuera de los países, con el fin de favorecer las mismas⁵⁷.

El hecho de que no exista una legislación de carácter global, así como los organismos capaces de hacerla cumplir, ha hecho fracasar la mayor parte de los intentos en la línea de crear normativas capaces de solucionar problemas de carácter global. La publicación de diversos estándares voluntarios (ISO 26000, SA 8000, GRI, etc.) ha servido para una mejor mentalización de las empresas y consumidores, pero no ha solucionado los problemas de fondo.

Los consumidores sí pueden tener un mayor peso, y presionar a las propias corporaciones para que, a través de la búsqueda de una mejor reputación, mediante las acciones voluntarias a través de la Responsabilidad Social, practiquen la ética en los negocios y, al menos en lo esencial, respeten el estándar legislativo de sus lugares de origen, así como las normas y costumbres del país en el que están operando. Se persigue, en este ámbito, que sean las propias empresas multinacionales las que ejerzan como garantes del respeto, al menos, de los derechos fundamentales y las condiciones de trabajo, y lo hagan precisamente a través de la Responsabilidad Corporativa y la prevención del daño reputacional.

De esta forma, se busca un punto de equilibrio entre los intereses de todos los grupos vinculados con ella, ya que el objetivo de una empresa, desde el punto

⁵⁵ *Ibidem*. Página 41.

⁵⁶ Sanguinetti Raymond, W. “la construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor”, en Homa Pública. Revista internacional de derechos humanos y empresas, vol 6 nº1. 2022, Pág. 2.

⁵⁷ Lundan, S. M. “Los Derechos Humanos en las cadenas de valor multinacionales” Op. Cit. Pág. 207.

de vista de la Responsabilidad Social, consiste en atender las necesidades de sus grupos de interés⁵⁸.

En estos casos, la mayor dificultad estriba en encontrar valores comunes, que trasciendan a los diferentes lugares y culturas, con sus valores sociales y sus niveles propios de desarrollo. Por eso, el activismo y la difusión de prácticas en determinados países emergentes, son fundamentales para la concienciación de la opinión pública de los países occidentales, donde radican mayoritariamente los consumidores de esas multinacionales. Este valor del prestigio de las empresas está, como se sabe, en la base de la aplicación de las políticas de Responsabilidad Social, a través del desarrollo de los códigos éticos globales, que fijen “pautas de comportamiento hacia consumidores, empleados, inversores, proveedores, competidores y las comunidades locales”⁵⁹.

Las empresas que externalizan o deslocalizan su producción también externalizan los impactos sociales y medioambientales negativos derivados de su actividad⁶⁰.

Por este motivo, cobra una enorme importancia la introducción de la Responsabilidad Social en la gestión responsable de los proveedores (pautas de selección y evaluación del comportamiento que tengan en cuenta los impactos sociales y medioambientales) o de la colaboración con los mismos, de manera especial si esta cadena es global.

Es cada vez más común establecer cláusulas en los contratos o instar a la firma de códigos éticos para trabajar con proveedores, o bien realizar una colaboración activa para remover aquellos obstáculos que impiden al proveedor un comportamiento socialmente más responsable. Las empresas, en este ámbito, utilizan instrumentos como las declaraciones públicas, las normas o protocolos de empresas, los códigos éticos o los acuerdos marco internacionales⁶¹.

Combinando ambas técnicas (la exigencia y la colaboración), el riesgo de incumplimiento de estándares éticos derivado de la globalización se puede convertir en oportunidad de desarrollo de la cultura de respeto a los derechos humanos.

Para ello, resulta esencial que las empresas tengan una conducta conforme con los llamados principios de diligencia debida, a la hora de tomar medidas para tener conocimiento, prevenir y responder a los efectos negativos de sus actuaciones sobre los derechos humanos. Por su importancia, dedicaremos un apartado específico

⁵⁸ Freeman, E. R. “*Strategic Management: a Stakeholder Approach*”, Cambridge University Press. 2010. Página 25 y ss.

⁵⁹ Ayuso Siart, S. Roca Puigvert, M. “La RSC en la cadena de suministro: ¿riesgo u oportunidad?” *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 21. 2015. Página 66.

⁶⁰ Ast, F. “Ética de negocios internacionales, la próxima frontera de la responsabilidad social”. *Op. Cit.* Página 38.

⁶¹ Sanguinetti Raymond, W. *Op. Cit.* Pág. 7

para profundizar en las obligaciones derivadas de la diligencia debida en el respeto de los derechos humanos por las empresas en un contexto globalizado.

5.2. El fomento de la igualdad de oportunidades en cadenas globales de valor

En todo caso, las empresas tendrán en cuenta el contexto cultural del país en el que radica o tienen externalizada toda o parte de su producción, realicen un diagnóstico lo más objetivo posible de sus prácticas y de los efectos potenciales y reales de las mismas y adoptar una política que se base en el respeto a los derechos humanos en la toma de decisiones⁶².

Por lo que respecta a la igualdad de oportunidades, el establecimiento de políticas de Responsabilidad Social y el fomento de las mismas por los diferentes agentes públicos y privados ha de tener en cuenta la creciente feminización de la pobreza, el trabajo de las mujeres en los últimos eslabones de las cadenas de valor, el especial impacto del cambio climático en las mujeres, su dedicación principal a labores de cuidado o su papel como consumidoras⁶³.

Además, es muy mayoritaria la presencia de mujeres en las cadenas de valor mundiales (en particular en sectores como el textil o el agroalimentario), en puestos de trabajo precarios, inseguros y peor remunerados⁶⁴. Sin embargo, se viene constatando que las iniciativas y programas en materia de promoción de la igualdad rara vez van a las verdaderas causas de la discriminación de género, y tampoco se ocupan de las prácticas de las empresas vendedoras y proveedoras⁶⁵.

Las empresas multinacionales tienen una enorme capacidad de influencia en el cumplimiento de las reglas laborales y otras condiciones del lugar de trabajo, y para ello es necesario que la empresa principal ejerza un control efectivo sobre los proveedores. Sin embargo, en muchas ocasiones los criterios para la compra o subcontratación el criterio no va más allá de los precios, la cantidad y unos estándares mínimos de calidad del producto, sin preguntarse si esas empresas filiales respetan los derechos humanos.

Una Responsabilidad Social Corporativa digna de tal nombre deberá contemplar estos aspectos, estableciendo códigos de conducta y cadenas de valor responsables.

⁶² Giner Lloret, A. “Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos”. *Op. Cit.* Página 79.

⁶³ Larrieta, I., Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Fernández De Bobadilla, S. Intxaurburu, M. G. *Op. Cit.* Página 196.

⁶⁴ Barrientos, S. Bianchi, L., Berman, C., “La igualdad de género y la gobernanza de las cadenas de valor mundiales. Promoción de los derechos de las trabajadoras”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 138, núm. 4. 2019. Páginas 789-790.

⁶⁵ *Ibidem.* Página 790.

Para desarrollar y poner en funcionamiento estos estándares mínimos de conducta, las asociaciones con las empresas locales y la colaboración con las mismas puede ser mucho más eficaz que un modelo basado en la auditoría interna o de terceros⁶⁶.

6. LA DILIGENCIA DEBIDA Y EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

6.1. El concepto de Diligencia Debida

Ya se ha hecho referencia en este texto a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas de 2011. En ellos se hace particular hincapié en que las empresas dispongan de un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para la identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas de sus potenciales impactos sobre los derechos humanos. Este proceso deberá incluir una evaluación del impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas (Principio 17 desarrollado en los principios posteriores, especialmente los Principios 18 a 21 que definen sus componentes esenciales)⁶⁷.

Por lo tanto, aquellas empresas que deseen observar una conducta responsable en materia de derechos humanos habrán de adoptar las medidas necesarias para prevenir y en su caso minimizar los impactos negativos y reparar los daños derivados, si quieren actuar con la debida diligencia. La referencia a estas consecuencias de la actividad empresarial sobre los derechos humanos viene referida no solamente a los impactos directos, producidos por sus propias operaciones, sino que se ha de extender a aquellos impactos a los que puedan estar contribuyendo a través de sus relaciones comerciales con terceras empresas⁶⁸.

Esta referencia a la diligencia debida no viene acompañada de una definición concreta de la misma, más allá de su identificación con aquella serie de acciones que han de ser desarrolladas por las empresas para identificar, prevenir y minimizar los efectos adversos sobre los derechos humanos que puedan derivar del desempeño

⁶⁶ Lundan, S.L., “Los Derechos Humanos en las cadenas de valor de empresas multinacionales”. En *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 9. Septiembre-diciembre 2011. Página 218.

⁶⁷ Martínez Nadal, A. Op. Cit. Pág. 10.

⁶⁸ García Esteban, A. “Potencial y límites de la responsabilidad empresarial en las cadenas globales de valor: el régimen de subcontratación de ‘propia actividad’ como fuente de inspiración normativa” en *Iuslabor* 1/2021, Pág. 238

de su actividad⁶⁹. Esto es así porque el concepto variará en función del tamaño y circunstancias de la empresa en cuestión. En todo caso, y de acuerdo con este concepto de diligencia debida, la gestión de los derechos humanos de toda sociedad sólo será diligente, si cuenta con un proceso específico en el que afronte al menos la realización de cuatro tareas⁷⁰:

- la identificación y evaluación de los posibles impactos que su actividad genera en los derechos humanos (reales o potenciales, directos o indirectos, a lo largo de toda la cadena de suministro). Se trata de una tarea esencial, teniendo en cuenta que esos impactos se pueden traducir en responsabilidades penales o civiles o, cuando menos, producir un importante daño en la reputación.
- La aprobación y adopción de medidas dirigidas a prevenir o a minimizar las consecuencias de esos daños, una vez se estén produciendo o ya se hayan producido.
- Seguimiento y evaluación de estas medidas (establecimiento de indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos).
- Comunicación interna y externa de estos principios y compromisos, así como de las actuaciones realizadas.

En todo caso, estos principios, sean de Naciones Unidas, sean los de la OCDE, que pertenecen al ámbito del llamado *soft law*, fueron adoptados con la idea de influir en la normativa de los estados, de manera que den lugar a normativa vinculante.

Así ocurrió, por ejemplo, con la directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la divulgación de información no financiera, revisada y ampliamente modificada posteriormente por la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

Existen, además, diferentes normas que imponen la puesta en marcha de procesos de diligencia debida a las empresas en determinados sectores de actividad, aunque no suelen dejar de manera suficientemente clara las condiciones para ser consideradas responsables por los daños que se produzcan. Así, normas como el Reglamento UE 995/2010, que regula las obligaciones de los comercializadores de maderas y productos derivados o el Reglamento UE 2017/821, que introduce obligaciones en materia de diligencia debida para los importadores de estaño, tantalio, wolframio y sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o alto riesgo.

⁶⁹ Martínez Nadal, A. Op. Cit. Pág. 21

⁷⁰ Noval Pato, J. “¿Los derechos humanos en la agenda del gobierno corporativo? En especial, la obligación de due diligence”, en Revista de derecho de sociedades, nº 60 2020. Pág. 15.

En España se adoptó, en 2017, el plan de acción nacional de empresas y derechos humanos, con el objetivo de fomentar la aplicación de estos principios, aún en el ámbito de la normativa no vinculante, sin dar lugar a iniciativas legislativas concretas, más allá de la trasposición de las disposiciones de la Unión Europea⁷¹.

Este concepto de diligencia debida ha sido también empleado por la Unión Europea de manera más reciente, en iniciativas como la propuesta de Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, adoptada por la Comisión Europea el 23 de febrero de 2022, en cumplimiento de la resolución con recomendaciones a la Comisión Europea sobre debida diligencia y responsabilidad empresarial (2020/2129(INL) de 10 de marzo de 2021, con el objetivo de fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable y acorde con el respeto de los derechos humanos y los aspectos medioambientales en las operaciones y la gobernanza empresarial, incluyendo sus cadenas de valor. Se trata de legislación de obligado cumplimiento, de tal manera que el incumplimiento de las obligaciones que recoja podrá dar lugar a la imposición de sanciones, así como a un régimen de responsabilidad civil que establecerá cada Estado miembro, dado que la empresa será “la última responsable de los impactos adversos que se generen en relación con los derechos humanos o el medioambiente, si esta no establece las medidas necesarias de prevención y/o mitigación”. Este régimen de Responsabilidad Civil, sin embargo, es de difícil aplicación dado que requiere que la empresa principal tenga una capacidad de influencia decisiva sobre las demás (derechos de propiedad, contratos específicos,...) que rara vez se puede demostrar⁷².

Esta norma tiene como finalidad principal generar efectos positivos respecto de “la armonización, la seguridad jurídica, las condiciones de competencia equitativas y la mitigación de las ventajas competitivas injustas de terceros países derivadas de unos niveles de protección más bajos, así como del *dumping* social y medioambiental en el comercio internacional.”

En todo caso, la rendición de cuentas supone siempre la adquisición de compromisos y, aún en los casos en los que no existe ninguna norma que obligue a tomar determinadas actuaciones o a someterse a la verificación por parte de terceros, lo cierto es que las empresas multinacionales suelen hacerlo, para mejorar su reputación y adquirir legitimidad ante las sociedades de sus países de origen o de aquellos en los que residen sus consumidores o destinatarios de sus productos.

En todo caso, y ante el avance de la legislación obligatoria en materia de diligencia debida y rendición de cuentas, convierte a estos instrumentos en elementos de gran trascendencia a la hora de exigir responsabilidades a las empresas multinacionales en cadenas globales de suministro.

⁷¹ Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

⁷² García Esteban, A. Op. Cit. Pág. 245.

6.2. La información no financiera y la difusión del resultado de las políticas de igualdad de las empresas

Dentro del respeto a los derechos humanos y las acciones que las empresas han de poner en marcha para actuar con la debida diligencia, está claro, a estas alturas de nuestro estudio, que se deberá de incluir aquellas que inciden sobre el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por este motivo, a la hora de comunicar las acciones a través de los informes de divulgación de la información no financiera, se habrá de hacer referencia a las acciones que se lleven a cabo en esta materia.

En concreto, estos informes habrán de versar sobre las acciones tomadas por las empresas en referencia al medioambiente, los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como también en el ámbito relativo a personal, donde entre la necesaria información acerca de las políticas de diversidad, incluidas las relacionadas con el género. Así se recogía, por ejemplo, en el apartado 3 de las Directrices de la Comisión Europea (CE,2017b) para ayudar a las empresas a aplicar la Directiva 2014/95/EU⁷³, que ha sido modificada, pero en lo relativo a la información sobre sostenibilidad y medio ambiente.

Para empresas con sede en España, y con la actual legislación sobre igualdad, hay que tener en cuenta la obligatoriedad de tomar medidas en materia de igualdad para todas las empresas, que se convierte en la elaboración de un plan de igualdad para empresas a partir de 49 trabajadores (o que así se acuerde en sanción o en convenio), junto con la adopción de otros instrumentos, particularmente en materia de transparencia retributiva. Estos planes de igualdad han de ser evaluados periódicamente para su puesta al día, por lo que tienen unos objetivos cuantificables y una serie de indicadores que las empresas establecen para la medición del cumplimiento de los mismos. Si bien, como se ha visto, la obligatoriedad de la presentación del estado no financiero alcanza a empresas que, salvo excepciones, son de muy superior tamaño.

En todo caso, la disponibilidad de información acerca de las medidas adoptadas y de su eficacia facilita mucho la elaboración y difusión de los informes en este ámbito. La legislación obligatoria, en este caso, se convierte en un buen instrumento para la medición del estado de estas medidas.

Se ha visto también como la obligación alcanza a la necesidad de elaborar el informe, pero no a la forma y el contenido exacto del mismo, para lo que se puede utilizar algunos de los estándares que aquí se han explicado brevemente. Por este motivo, la guía metodológica publicada por la propia Unión Europea no es obligatoria, si bien constituye una base para conocer el contenido de estos estados. Así, entre los seis apartados que recoge, el apartado 4.6 relativo a “cuestiones

⁷³ Saitua Iribar, A. “Diversidad de género como parte de la RSC y sostenibilidad en las empresas. Avances para la mejora de la divulgación de información no financiera sobre las políticas de igualdad y sus resultados”, en Lan Harremanak/38. 2017 pág. 182.

específicas”, hace referencia a las cuestiones Sociales y relativas al Personal (subapartado b). En él se incluye lo relativo a diversidad (incluyendo la diversidad de género).

No podemos olvidar, en este punto, que la guía toma como referencia, entre otros documentos, la Agenda 2030 que, sabemos, recoge un objetivo referido muy específicamente a la igualdad (el 5.5. que, textualmente, encomienda Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”)⁷⁴.

6.3. Los acuerdos marco transnacionales

Un instrumento ciertamente poderoso, y cada vez más utilizado para lograr la garantía de unas condiciones mínimas de empleo a nivel global, son los acuerdos marco transnacionales o internacionales. Estos acuerdos utilizan la creación de redes globales de producción y venta que pueden ser una herramienta idónea para asegurar el “respeto de los principios básicos de la convivencia humana y del trabajo”, generando un “sistema de identidad común, que, sin olvidar las particularidades de las sociedades y culturas locales en las que la empresa se implanta, se convierta en un modo común de ser, una cara reconocible de la compañía, visible en todos los países en los que opera”⁷⁵.

En general, estos acuerdos suelen abordar el cumplimiento, por parte de las empresas transnacionales, en su cadena de valor, de las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT, estableciendo un estándar de cumplimiento y respeto de los derechos laborales a lo largo de la cadena de suministro, incluyendo disposiciones sobre las condiciones de trabajo, jornada, seguridad y salud laboral, capacitación de las personas trabajadoras o en materia de igualdad⁷⁶.

Las empresas los sitúan en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, como los códigos de conducta, y son un instrumento útil para establecer estándares mínimos de cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los trabajadores con la participación de los sindicatos de trabajadores, puesto que sus disposiciones son exigidas por las empresas matrices a lo largo de toda la cadena de suministro, como mínimos para cualquier empresa local que quiera contratar con ellas.

Se han realizado fundamentalmente en empresas del sector textil, como garantía del trabajo decente y ante la presión de sociedades y consumidores y el daño reputacional producido por algunos sucesos que han tenido lugar en países

⁷⁴ *Ibidem*. Pág. 193.

⁷⁵ Fernández Fernández, R. Deslocalización productiva y condiciones mínimas de trabajo a nivel mundial en los acuerdos marco internacionales”, en *Documentación Laboral n.º 118, vol III*, año 2019. Pág. 50.

⁷⁶ Maira Vidal, M.M. “los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional” en *Lan Harremanak* 30/2014. Pág. 138.

emergentes en forma de accidentes causados por las precarias condiciones laborales, como el derrumbe del edificio Rana Plaza, en abril de 2013 en Bangladesh⁷⁷, que, a efectos prácticos, se tradujo en la firma del acuerdo conocido como ACCORD, y que aglutinaba a más de 200 marcas a nivel global⁷⁸, para garantizar unas condiciones mínimas de trabajo y seguridad (indemnizaciones por despido, medidas de seguridad y reubicación, formación en prevención de riesgos, establecimiento de comités de seguridad y salud, creación de un mecanismo de rendición de cuentas, etc).

Este acuerdo permite validar diferentes fábricas y establecimientos de acuerdo con unos estándares determinados.

Un gran cantidad de empresas multinacionales tienen acuerdos similares, como Total, Carrefour, Peugeot, Citroen de Francia, Thyssen Krupp, Bosch, Daimler, Volkswagen de Alemania y Gamesa, telefónica o Inditex de España, Ikea de Suecia, entre otras muchas.

Este tipo de herramientas pueden ser extendidas a nivel global y alcanzar aspectos materiales como la igualdad de género, que de momento tratan de una manera genérica, referidos especialmente a diferencias salariales o a no discriminación en el empleo. dada su demostrada eficacia en el respeto a los derechos fundamentales y el establecimiento de estándares mínimos.

7. CONCLUSIONES

1. La Responsabilidad Social Corporativa se configura como mecanismo fundamental en materia de igualdad, para corregir desequilibrios existentes, formular nuevos objetivos y fomentar prácticas y actuaciones en las empresas que escapan al ámbito del mero cumplimiento normativo, complementando y mejorando los mínimos legales. Para ello, puede utilizar algunas de sus obligaciones, como los planes de igualdad y las políticas de conciliación, e ir más allá en sus medidas. Asimismo, pueden exigir a sus proveedores y subcontratas el cumplimiento de sus obligaciones y objetivos en la materia.
2. El hecho de que la Responsabilidad Social Corporativa sea, por definición, voluntaria, no nos puede llevar a pensar que el sector público ha de estar al margen. Antes bien, las administraciones públicas tienen que desempeñar un papel fundamental en el fomento de prácticas responsables, no dejando que sean las entidades privadas quienes establezcan lo que es o no responsable, o los valores fundamentales vigentes en una sociedad.

⁷⁷ Incendio de un edificio que albergaba cuatro fábricas textiles superpuestas en sus 8 pisos, y su derrumbe se resume en: 1.134 personas fallecidas, y más de 2.500 heridos, muchos de ellos de gravedad. Constituyó el más grave accidente industrial de la historia. En él operaban proveedores de algunas empresas españolas como Inditex, Mango o El Corte Inglés.

⁷⁸ Como las españolas Inditex, El Corte Inglés, Mango, Mayoral Moda Infantil, Desigual y Madness.

3. Las empresas pueden transformar, en las sociedades locales en las que se asientan, las relaciones entre mujeres y hombres, a lo largo de las cadenas globales de valor. De manera indirecta ya que, de entrada, son las empresas, quienes más contribuyen a la hora de determinar los recursos a los que tienen acceso ambos géneros y la forma en la que pueden participar en la economía. Al ser las principales generadoras de empleo, determinan la forma y grado de remuneración de las diferentes habilidades, capacidades y esfuerzos de mujeres y hombres, a qué puestos de trabajo pueden acceder unos y otros, y cómo se recompensa y promociona el esfuerzo en cada caso. También pueden actuar, por sí o a través de agentes de desarrollo u ONG de manera directa, a través del diseño y financiación de proyectos de desarrollo local (formación, sensibilización, etc.) dirigidos específicamente al fomento de la igualdad.
4. En cuanto a la cadena de valor, si una empresa desea realizar una gestión responsable en materia de género han de extender ese compromiso a proveedores y subcontratistas, potenciando que éstas incorporen la igualdad en sus agendas. En este sentido, y en el caso de cadenas globales, se considera que la empresa principal puede tener una mayor repercusión en los proveedores y subcontratas. que las propias leyes del país en el que radican, normalmente mucho más permisivas.
5. Las iniciativas que persigan la igualdad de género en cadenas globales de valor deberán partir de una evaluación de las necesidades o ser parte de un proceso de “debida diligencia”, evaluando los impactos de las prácticas discriminatorias en las mujeres trabajadoras y tratando de prevenirlos o, al menos, repararlos, a través de acciones concretas. Además, deberían contar con las personas trabajadoras para su diseño e implantación.
6. Además de la elaboración de códigos éticos, siempre en el marco de la normativa voluntaria, un instrumento ciertamente poderoso, y cada vez más utilizado para lograr la garantía de unas condiciones mínimas de empleo a nivel global, son los acuerdos marco transnacionales o internacionales. Estos acuerdos utilizan la creación de redes globales de producción y venta que pueden ser una herramienta idónea para asegurar el “respeto de los principios básicos de la convivencia humana y del trabajo, y una importante vía para generar contextos de protección de los derechos humanos en las cadenas globales de valor.
7. En las cadenas de valor globales es muy pertinente cuestionarse si realmente los códigos de conducta, los acuerdos transnacionales, la Responsabilidad Social y la autorregulación (ciertamente deseables y valorables) son realmente efectivas en lo que respecta al desarrollo y aplicación de los Derechos Humanos, en particular del derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El cumplimiento social carece de mecanismos de rendición de cuentas sobre las prácticas relativas a los derechos de los trabajadores, por lo que, en ocasiones, estas acciones de Responsabilidad se quedan en meras operaciones publicitarias o de maquillaje de las verdaderas prácticas (no siempre ejemplares), pues no suelen suponer valoraciones objetivas sino informes procedentes de parte interesada. En este sentido, se propone aquí que se posibilite la intervención de algún tipo de autoridad o el establecimiento de un marco regulatorio global que, al menos, sea capaz de recoger unos mínimos o de evaluar el compromiso real de las empresas.