



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Trabajo de Fin de Grado

**Programa conjunto de Grado en
Derecho y Administración y Dirección de
empresas**

**EL BALANCE SOCIAL EN LA
EMPRESA:
Igualdad de género en la RSC**

Presentado por:

Ester Becerril Fernández

Tutelado por:

Marina Echebarría Saenz

Valladolid, 26 de junio de 2018

RESUMEN

Tradicionalmente, las empresas han sido consideradas organizaciones cuyo fin último era la maximización del beneficio, por lo que la responsabilidad que asumían era estrictamente económica. Esta perspectiva ha evolucionado paulatinamente hacia una nueva realidad donde la empresa no solo tiene que responder de su actuación empresarial frente a los accionistas e inversores si no también frente a la sociedad.

Las empresas tienen una responsabilidad social que aceptar y en consecuencia, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es considerada en la actualidad como un elemento primordial en los planes estratégicos de las empresas, principalmente, de las grandes sociedades.

Aunque se trata de un concepto pluridimensional y transversal que atañe a todos los ámbitos de gestión de la empresa; desde la protección de la salud y seguridad laboral hasta el fomento del empleo, pasando por la lucha contra el fraude y las actuaciones de protección medioambiental, en los últimos años el problema de la desigualdad por razón de género se ha situado como uno de los desafíos más cruciales de la RSC. Cada vez son más las políticas elaboradas y las medidas implementadas de Responsabilidad Social de Género (RSG) para luchar contra esta lacra discriminativa.

ABSTRACT

Traditionally, the principal companies' goal was to maximize profits, so they only accepted responsibility for their economic decisions. However, now business not only has to be accountable for them management performance in front of shareholders and investors but also to society.

Companies have to accept a social responsibility and as a result, Corporate Social Responsibility (CSR) is currently considered a key element in their strategic plans, mainly in large companies.

Although it is a multidimensional and transversal concept that concerns all areas of company management; from the protection of health and safety at work to the promotion of employment, through the fight against fraud and environmental protection actions, in recent years the problem of gender inequality has been one of the challenges most crucial of the RSC. More and more policies are being elaborated and implemented measures of Social Responsibility of Gender (GSR) to fight against this discriminative scourge.

Palabras clave: responsabilidad social corporativa, responsabilidad de género, igualdad.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	EL BALANCE SOCIAL. LA RSC	5
2.1.	CONCEPTO	5
2.2.	NOTAS CARACTERÍSTICAS DE LA RSC	7
2.3.	LA RSC Y SUS ÁMBITOS.....	7
2.4.	CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RSC	10
3.	POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE LA RSC.....	17
3.1.	A NIVEL INTERNACIONAL	18
3.1.1.	Códigos de conducta.....	18
3.1.1.1.	<i>Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales</i>	<i>18</i>
3.1.1.2.	<i>Declaración de la OIT de 1988</i>	<i>20</i>
3.1.1.3.	<i>El Pacto Global y otras iniciativas de Naciones Unidas</i>	<i>20</i>
3.1.2.	Guías, normas de gestión y verificación de memorias	23
3.2.	A NIVEL EUROPEO	25
3.2.1.	Agenda Social Europea	25
3.2.2.	Libro Verde sobre RSE.....	26
3.2.3.	Otras iniciativas europeas.....	27
3.3.	A NIVEL NACIONAL	29
3.3.1.	Libro Blanco de RSE.....	29
3.3.2.	Informe del Foro de Expertos en RSE.....	30
3.3.3.	Código de buen gobierno corporativo de la CNMV.....	30
3.3.4.	La RSC de las empresas. Diálogo Social.	33
3.3.5.	Consejo Estatal de RSC de las empresas (CERSE).....	34
3.3.6.	Ley de Economía Sostenible de 4 de marzo de 2011.	35
3.3.7.	Estrategia española 2014-2020 de RSC	37
3.3.8.	Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos	39

3.3.9. Comisión de RSC de AECA	40
3.3.10. Transposición de la “Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad	41
4. PRESENTE Y FUTURO DE LA RSC	54
5. LA RSC Y LA IGUALDAD DE GÉNERO	58
5.1. INTRODUCCIÓN	58
5.2. EN EL MUNDO	58
5.3. EN EUROPA	60
5.3.1. Normativa	60
5.3.2. Situación en diferentes países europeos	68
5.3.2.1. <i>Islandia</i>	68
5.3.2.2. <i>Alemania</i>	75
5.3.2.3. <i>Reino Unido</i>	76
5.3.2.4. <i>Otros países europeos</i>	76
5.4. EN ESPAÑA	78
5.4.1. Normativa. Análisis de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	78
5.4.2. Diversidad en el Informe Anual de Gobierno Corporativo	89
5.4.3. Situación actual	90
6. CONCLUSIONES	94
7. BIBLIOGRAFÍA Y WEB GRAFÍA	101

1. INTRODUCCIÓN

Durante todo el siglo XX, la forma de actuar de las empresas ha cambiado de forma constante, tanto nacional como internacionalmente. El auge de la competitividad como factor clave del mundo económico, consecuencia del fenómeno de la globalización, ha conllevado el incremento de estrategias empresariales que han provocado en la mayoría de los casos externalidades negativas que la sociedad ha tenido que asumir.

Como consecuencia de la multitud de casos de corrupción, fraude empresarial y contable, catástrofes medioambientales, abusos de poder y discriminaciones por razón de sexo, raza, edad, etc., se ha producido un cambio sobre aquello que la sociedad espera del comportamiento empresarial.

Por estos motivos, las empresas han tenido que adaptar paulatinamente su conducta para llegar a ser organizaciones socialmente responsables.

2. EL BALANCE SOCIAL. LA RSC

2.1. CONCEPTO

Las empresas mediante su actividad económica generan un conjunto de beneficios y costes a nivel social. Su enumeración y comparación da lugar al llamado balance social de la empresa.

Por tanto, el balance social puede definirse como el documento donde se recogen los beneficios y costes sociales de la empresa con el fin de llevar a cabo una evaluación del cumplimiento de su responsabilidad con el medio en el que opera económicamente, durante un periodo de tiempo determinado.

Todos los resultados generados por la organización empresarial, tanto positivos como negativos para la sociedad, deben recopilarse en este balance¹. A través de este documento, la empresa que lo elabora rinde cuenta de los impactos de sus actuaciones empresariales en el resto de la sociedad. Es decir, la empresa realiza un análisis comparativo para ver si los beneficios sociales que genera son superiores a los costes sociales que provoca, obteniendo así un balance social positivo; o al contrario, si los

¹ ALFARO AGUILA-REAL, J., "Responsabilidad social corporativa es..." en el Blog: Derecho mercantil de Jesús Alfaro, 10 de enero de 2014. Disponible en:

<http://derechomercantilespana.blogspot.com.es/2014/01/responsabilidad-social-corporativa-es.html>

costes superan los beneficios, el balance social que obtiene sería negativo, resultando problemático conjuntamente para la empresa y el área social en el que actúa.

Algunos de los beneficios sociales que suelen incorporarse en estos balances hacen referencia a la riqueza generada por la actividad empresarial en su área geográfica concreta de actuación: su contribución al fomento del empleo mediante la creación de puestos de trabajo; las aportaciones que realiza a la sociedad como dar donaciones o visibilidad a causas sociales; el desarrollo de proyectos más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, entre otros.

Mientras que en el lado de los costes sociales, destacan el impacto y la contaminación medioambiental que generan sus actuaciones (en el medio acuático, terrestre y aéreo, junto con la contaminación visual y acústica); el mal uso de los recursos naturales; el número y gravedad de accidentes laborales sufridos en su empresa; las enfermedades de sus trabajadores y trabajadoras; los conflictos sociales; la desigualdad laboral; la no transparencia en sus operaciones (falta de información y publicidad), etc.

En definitiva, el balance social de una empresa es el documento donde se plasman las políticas y resultados obtenidos en relación con la Responsabilidad Social Corporativa, (RSC), también denominada Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa español define la RSC como: *“forma de conducir los negocios de las empresas caracterizada por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general”*.²

La RSC puede ser considerada como una iniciativa con la que las empresas buscan alcanzar una conciliación entre su crecimiento económico, su competitividad y todas sus actuaciones empresariales, para conseguir un desarrollo social sostenible. La RSC de las empresas afecta a tres grandes ámbitos: el económico, el social y el medioambiental. El objetivo de las políticas de RSC, cada vez más implementadas por las empresas, es alcanzar el equilibrio entre ambos.

² OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, 2014. Disponible en: <https://observatoriorsc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

2.2. NOTAS CARACTERÍSTICAS DE LA RSC

Actualmente se pueden observar ciertas notas características de la RSC.

En primer lugar, la RSC tiene un carácter global puesto que ha de aplicarse en todas y cada una de las áreas de negocio de la empresa y en todas las zonas geográficas donde ésta opera. La RSC ha de estar presente en todos los eslabones de la cadena de valor de la actividad económica, ya sea para la obtención de un producto o para la prestación de un servicio.

En segundo lugar, la RSC conlleva asumir compromisos éticos que son generalmente voluntarios, pero ante los que la empresa debe actuar con la mayor diligencia posible, intentando cumplirlos como si su carácter fuese obligatorio.

En tercer lugar, la RSC debe contribuir a satisfacer las necesidades de los diversos grupos de interés que operan en la sociedad; minimizando o eliminando los efectos negativos que puedan ocasionarles las empresas y divulgando la información necesaria para conseguir actuaciones totalmente transparentes.

Por último, cabe señalar que cualquier medida de RSC que se lleve a cabo en las empresas debe respetar la legislación nacional y europea vigente al respecto, así como las normas internacionales en vigor: las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las Normas de las Naciones Unidas en relación con las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos o las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajadores (OIT).

2.3. LA RSC Y SUS ÁMBITOS

Todas las actuaciones realizadas por la empresa al amparo de la RSC tienen que estar vinculadas con la actividad básica de la organización, tener carácter de permanencia en el tiempo y conllevar un compromiso de cumplimiento por parte de sus altos cargos de dirección.

Como se ha indicado anteriormente, la RSC afecta a todos y cada uno de los ámbitos de la empresa, por lo que es un concepto puramente transversal³.

El medio ambiente es uno de los ámbitos de actuación de la RSC.

³ VIDAL MARTÍNEZ, I. y MORRÓS RIBERA J., "Responsabilidad social corporativa", FC editorial, págs.55-86, 2006.

Existen innumerables convenciones y tratados internacionales en los que se especifica la responsabilidad que las empresas tienen que asumir con relación al impacto que su actividad provoca en la naturaleza; como la contaminación acuática, el empeoramiento de la calidad del agua, el cambio acelerado en el clima, la destrucción de la biodiversidad, etc. Entre dichos instrumentos legales se encuentran las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Generales para la preservación del medio natural contenidos en la Declaración de Río de 1922 y varias disposiciones del propio Tratado Fundamental de la UE. Además, el desarrollo sostenible respetando el medioambiente es un Objetivo Universal de las Naciones Unidas. Todos estos textos se rigen por el principio de acción preventiva o de cautela.

Otro de los ámbitos en los que opera la RSC es la salud.

En la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos sociales, culturales y económicos se incluye como Derecho Universal, la protección de la salud. Las empresas deben garantizar un lugar de trabajo en perfectas condiciones de salubridad para sus trabajadores, implementando una rígida política de prevención de riesgos laborales y accidentes. Desde el punto de vista social, tienen el deber de promover el acceso a servicios y bienes relacionados con la salud, protegiendo a los colectivos más vulnerables. Igualmente, han de facilitar la información oportuna sobre enfermedades y métodos de prevención que sean de interés general para la sociedad.

La protección al consumidor es otro de los ámbitos en los que influye la RSC.

A este respecto, las empresas tienen que implementar en sus procesos productivos los principios de consumo y producción sostenible contemplados en numerosos textos internacionales. En la Declaración de Río, en los tratados de la UE e incluso en el Informe Brundtland se recoge la protección al consumidor como un derecho que debe ser garantizado para todos los usuarios. Así como, en las Directrices para la Protección de los Consumidores de las Naciones Unidas⁴ se establecen ocho principios en defensa del interés del consumidor, a saber: el derecho a la sostenibilidad en la producción de productos o prestación de servicios; el derecho a elegir; el derecho a una información veraz; el derecho a poder reclamar; el derecho a ser educado como consumidor; el

⁴ NACIONES UNIDAS, “Directrices para la Protección de los Consumidores”, 1985 (actualizado en 2015), disponible en: unctad.org/es/PublicationsLibrary/ditccplpmisc2016d1_es.pdf

derecho a la salud; el derecho a la seguridad; y el fundamental derecho a acceder a servicios y bienes básicos.

La lucha contra la corrupción es otro de los ámbitos fundamentales de la RSC. Las empresas han de asumir medidas que sean efectivas ante esta lacra. Favorecer la publicación y divulgación de sus estados financieros y no financieros, cumplir con la legislación contable y de auditoría prevista, no utilizar documentos falsos y actuar con criterios de transparencia y publicidad. Por ejemplo, el Convenio para la lucha contra la corrupción de la OCDE establece como delito el soborno de empresas a cargos públicos.

Otro ámbito fundamental de la RSC es el de los Derechos Humanos.⁵

Las empresas deben respetarlos, observarlos y promoverlos, tal y como contempla el propio preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁶. Las sociedades tienen que cumplir con la legislación vigente adoptada internacionalmente en relación con esta materia, promoviendo los derechos humanos en todas sus áreas de actuación y esferas de influencia. Las organizaciones empresariales deben incorporar referencias en sus códigos de conducta y buen gobierno sobre los derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en otros tratados similares, definiendo su aplicación en los empleados y respetando los derechos del resto de sujetos del entorno en el que operan. De igual manera, la empresa tiene que garantizar el cumplimiento de los Derechos Laborales contemplados en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en la Declaración de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social y sobre todo en las numerosas convenciones de la OIT en esta materia. Según este último organismo, los cuatro derechos fundamentales del trabajador⁷ son la prohibición del trabajo infantil, la libertad de asociación, la prohibición del trabajo forzoso y la prohibición de cualquier tipo de discriminación.

Por consiguiente, la RSC es un concepto transversal porque está presente en muchos ámbitos de actuación y evoluciona de forma constante y paulatina a los cambios tecnológicos y sociales del mundo.

⁵ ÁVILES HERNÁNDEZ, M. y MESEGUER SÁNCHEZ, J.V., “Empresas, derechos humanos y RSC”, Editorial Aranzadi, págs. 19-25, 2016.

⁶ NACIONES UNIDAS, “Declaración Universal de Derechos Humanos”, 1948, disponible en: www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

⁷ OIT, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, 1998, disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

2.4. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RSC

Los antecedentes de la RSC datan del siglo XIX, en el que movimientos como el asociacionismo y el cooperativismo luchaban por conseguir una conciliación entre el desarrollo económico eficaz de las empresas y los principios democráticos de justicia distributiva social.⁸

Ya en el s.XX, a principios de la década de los años 60, tras el inicio de la Guerra de Vietnam, comenzó a tener interés, entre los ciudadanos de EEUU, la idea de que mediante el trabajo realizado en las empresas para las que trabajaban y los bienes que adquirirían en el mercado, podían estar colaborando en el mantenimiento de ciertas prácticas sociales y políticas censurables desde el punto de vista ético. La ciudadanía empezó a darse cuenta del impacto que las compañías empresariales estaban causando en su entorno, no solo de forma positiva sino también negativamente.

El concepto de RSC aparece por primera vez en la obra del economista americano Howard R. Bowen (1953), padre de la RSE, titulada “Social Responsibilities of the Businessmen”. Para él, esta responsabilidad abarcaba el conjunto de obligaciones sociales que los hombres de negocio tenían que asumir, a la hora de seguir políticas de actuación, tomar decisiones o adoptar vías de acción adecuadas en términos de los objetivos y valores de la propia sociedad. Durante este periodo de tiempo también se acuñó por primera vez el concepto “Stakeholders”⁹ o grupos de interés, en los que influía la actuación de las empresas; como son los clientes, los trabajadores, los proveedores o el resto de la ciudadanía.

En la década de los años 70, el interés por la RSC se incrementó como consecuencia de las revoluciones sociales que habían acontecido en los años anteriores en países de todo el mundo, y de la frustración y el descontento social generalizado que existía. Poco a poco se fue desarrollando un sentimiento conocido como “antibusiness” cuyo fin era que los empresarios implementaran políticas de acción social en sus compañías, dejando a un lado la simple búsqueda de la filantropía.

El importante economista Milton Friedman publicó un controvertido artículo en 1970, en el New York Times, titulado “The social Responsibility of Business is to

⁸ VIDAL MARTÍNEZ, I. y MORRÓS RIBERA J., “Responsabilidad social corporativa”, FC editorial, págs.19-22, 2006.

⁹ NAVARRO GARCÍA, F., “Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica”, ESIC editorial, págs.83-99, 2012.

Increase Its Profits” en el que defendía que la única responsabilidad social de las empresas era la maximización de los beneficios para enriquecer a los accionistas; pero de esta responsabilidad derivaban automáticamente compromisos sociales como pagar impuestos, crear empleo y aceptar la legislación vigente. El artículo generó numerosas críticas por lo que la RSC pasó a ser uno de los temas centrales en las discusiones empresariales del momento.¹⁰

Otra de las aportaciones más importantes al concepto de RSE, la introdujo la organización estadounidense denominada Comité para el Desarrollo Económico (CED). En 1971, publicó un documento que profundizaba en esta materia y donde se concluía que las actuaciones económicas que desarrollan las empresas son aceptadas públicamente siempre y cuando colaboren para satisfacer las necesidades de la sociedad. Este documento se titulaba “Social Responsibilities of Business Corporations”¹¹. A lo largo del mismo, la CED defendió que las grandes empresas multinacionales eran sujetos sociales que no podían definirse únicamente como unidades de producción de bienes y servicios sino que tenían la obligación de contribuir a la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía. La idea a la que se aludía era un planteamiento económico fundamental, en el que la empresa se consideraba un ente que cubría necesidades de los ciudadanos. El CED elaboró, al mismo tiempo, una de las teorías más significativas en la justificación de la necesidad de tomar en consideración la RSC; la conocida teoría de los tres círculos concéntricos. En cada uno de ellos se representaba un tipo distinto de objetivos empresariales, de manera que el círculo central se identificaba con los objetivos y responsabilidades puramente económicos (como la creación de riqueza y la obtención de beneficios), el círculo intermedio representaba las responsabilidades éticas y sociales que la empresa debía tener en cuenta en su desarrollo económico y finalmente, el círculo exterior simbolizaba la participación de las compañías en el respeto y fomento de los derechos humanos y las obligaciones corporativas.

Más adelante, durante los años 80, al aflorar numerosos escándalos de negocios fraudulentos en los EEUU, se intentaron impulsar nuevos mecanismos de

¹⁰ FRIEDMAN, M., “The social Responsibility of Business is to Increase Its Profits”, artículo publicado en el diario New York Times, el 13 de septiembre de 1970, pág. 17, disponible en: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>

¹¹ CED, “Social Responsibilities of Business Corporations”, 1971, disponible en: <https://www.ced.org/reports/single/social-responsibilities-of-business-corporations>

concienciación social para las grandes compañías. No obstante, el auge de la RSC llegaría en los años posteriores.

En la década de los años 90, se inició un fenómeno impulsado por rápidos e importantes avances tecnológicos conocido como globalización. En sus primeros momentos fueron muchas las personas que confiaron en que este hecho histórico solo conllevaría avances positivos tanto para los países desarrollados como para los que aún se encontraban en desarrollo y sin embargo, el paso de los años ha demostrado una realidad completamente distinta.

El fenómeno de la globalización ha provocado numerosos desequilibrios entre los Estados e incluso, dentro de sus propios territorios ya que mucha de la riqueza generada no se ha redistribuido y se han producido concentraciones de poder en un número muy reducido de empresas e individuos, en detrimento del resto de la sociedad. La globalización no ha dado respuestas efectivas y prácticas para combatir la precariedad existente en muchos países del planeta. Sin ninguna duda, los países más desarrollados industrialmente son los que han resultado altamente beneficiados del fenómeno.

Dentro de este contexto, otro de los cambios más importantes que trajo consigo la globalización fue la disminución del papel de los Estados en el sector económico, a favor del aumento del poder de las grandes empresas. Las compañías internacionales más relevantes han asumido en los últimos tiempos un papel potencialmente peligroso, al tener una gran capacidad de influencia en la toma de decisiones políticas y legislativas, tanto a nivel nacional como internacional. Son muchos los Estados que no tienen capacidad suficiente para establecer una regulación eficaz que controle su poder económico, por lo que las normas jurídicas internacionales han sido instrumentos totalmente necesarios para iniciar su limitación. El infinito desarrollo económico que pretenden conseguir ciertos grupos empresariales, ha provocado un grave desequilibrio entre Estados y la generalización de la pobreza en gran parte de la sociedad. La influencia del sector privado en los marcos legislativos nacionales ha favorecido la privatización de numerosos recursos básicos, esenciales para la vida de cualquier persona, que anteriormente se encontraban garantizados al ser suministrados y gestionados por los poderes públicos; como el agua, la energía, la educación o la salud.

La globalización ha traído consigo otro importante proceso, el de la deslocalización. Tanto la inversión extranjera como las propias empresas deciden establecer sus cadenas de producción en países con una legislación más laxa en relación

con las garantías medioambientales o laborales que han de cumplirse. Este fenómeno ha hecho que la responsabilidad de las grandes empresas se diluya de forma paralela al cada vez mayor número de kilómetros que separan la sede de la empresa; donde se toman las decisiones, y sus plantas productivas en las que se atenta constantemente contra la vida y dignidad de las personas.¹²

Por tanto, es en este peligroso caldo de cultivo donde surgió poco a poco un debate internacional sobre la Responsabilidad Social Corporativa que debían asumir las empresas con el fin de que tuviesen en cuenta los impactos negativos que estaban produciendo en la sociedad y en la naturaleza.

Para dar solución a esta problemática, las organizaciones internacionales como la OCDE, las Naciones Unidas o la UE, junto con los Estados comienzan a mediados de los años 90 a plantear un importante debate sobre la RSC.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, las diferentes convenciones de la OIT y las Directrices para Empresas Multinacionales establecidas por la OCDE, se fijan unos mínimos para conseguir un mayor respeto al medio ambiente, a los Derechos Humanos y a los Derechos Laborales.

En 1987, se publica el denominado Informe Brundtland¹³ de la Comisión Mundial sobre desarrollo y medio ambiente de NNUU. Por primera vez en la historia, se recogen definiciones fundamentales como la de desarrollo sostenible: “desarrollo con el que se consigue alcanzar el bienestar de las generaciones presentes sin poner en peligro la satisfacción de las necesidades de las futuras generaciones”.

En 1999, se elabora el conocido Pacto Mundial (Global Compact) por el que se pretende que las empresas asuman los principios básicos de la RSC. Dicho pacto fue propiciado por el Foro Económico Mundial de Davos de ese mismo año por la iniciativa que Kofi Annan presentó en las Naciones Unidas, como Secretario de esta organización.

Otros acontecimientos históricos que reforzaron el desarrollo de la RSC fueron la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro celebrada en el año 1992, la Cumbre de Río + 5 de Nueva York y la Cumbre de Johannesburgo del año 2002. En ellos se debatió la

¹² FORÉTICA, “Informe Forética 2015 sobre la RSE en España”, págs. 8-18, 2015.

¹³ COMISIÓN MUNDIAL PARA EL MEDIO AMBIENTE Y EL DESARROLLO DE LAS NNUU, “Informe Brundtland”, 1987, pág. 23-24, disponible en: <https://es.scribd.com/doc/105305734/ONU-Informe-Brundtland-Ago-1987-Informe-de-la-Comision-Mundial-sobre-Medio-Ambiente-y-Desarrollo>

necesidad de establecer un marco legislativo que regulase las políticas necesarias de RSC en las empresas.

Además, en el año 2000, el conocido GRI (Global Reporting Initiative) publica la primera guía para facilitar a las empresas la elaboración de memorias sobre sostenibilidad.

En el entorno europeo, tras la celebración en el año 2000 de la Cumbre de Lisboa, se incorpora la RSC en la agenda de prioridades políticas de la Unión. Las inquietudes surgidas en relación a la RSC se recogen en el denominado Libro Verde de la UE publicado en el año 2001, en el que se fomenta un Marco Europeo de responsabilidad social.

La Comisión Europea, en el año 2011, publica una “Estrategia renovada sobre la RSC de las empresas”¹⁴ para el periodo de tiempo comprendido entre 2011 y 2014. En ella se obliga a los Estados miembro a divulgar en su ámbito nacional planes de RSC que tienen que incorporarse en las organizaciones empresariales y se insta a la necesidad de llevar a cabo una regulación sobre la información no financiera que han de facilitar las grandes empresas. Destaca en este documento una definición novedosa de la RSC en la que desaparece su carácter puramente voluntario y se establece que las empresas tienen que asumir su responsabilidad según los impactos que ocasionen en la sociedad; respetando y aplicando la legislación correspondiente de manera obligatoria. Asimismo, se establece la obligación de desarrollar procesos y políticas de integración ética, social, medioambiental y de derechos humanos en las empresas, puesto que su objetivo no es maximizar el beneficio sino crear valor para sus accionistas e inversores, en particular y para el resto de la sociedad, en general. Entre las recomendaciones de este documento se encuentra la elaboración de un plan estratégico de RSC que ha de implementarse en las empresas junto con la necesidad de fomentar el desarrollo de tecnología, innovaciones, creación y mejoras de productos y servicios. La complejidad de estos planes de actuación será proporcional al tamaño de la empresa y la naturaleza de sus actuaciones económicas. Por lo que en general, la mayoría de pequeñas y medianas empresas, junto con las microempresas, no se encuentran sujetas legalmente a obligaciones formales y prácticas de gran envergadura.

¹⁴ COMISIÓN EUROPEA, “Estrategia renovada sobre la RSC de las empresas para 2011-2014”. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011DC0681>

Dentro de la UE existen notables diferencias entre las posturas asumidas por los Estados miembro. Así, los países del norte de Europa como Dinamarca o Reino Unido destacan por su posición activa en el problema. En el estado británico se ha creado una Secretaría de Estado exclusiva para la RSC y además, se ha desarrollado una legislación fiscal más favorable para incentivar las políticas de RSC en las empresas. En otros países como Suecia, las empresas de mayor tamaño se encuentran obligadas a presentar junto con sus balances financieros un informe sobre su impacto medioambiental y han implicado a la totalidad de sus empresas públicas en el cumplimiento de políticas de RSC. Francia ha sido un país pionero en llevar a cabo un proceso legislativo sobre la RSC, mientras que en Alemania la mayor parte de las medidas propuestas por el Estado siguen teniendo un carácter voluntario. La asunción de la importancia de la RSC llegó a los países mediterráneos de la UE; como Portugal, Grecia, Italia y España, con posterioridad.

Concretamente en España¹⁵, la toma en consideración de la importancia de la RSC en las empresas aparece a finales de la década de los años 90 puesto que con anterioridad a esta fecha las empresas españolas actuaban del mismo modo que el resto de compañías del mundo, limitándose a producir beneficios y cumplir la legislación mínima que existía para evitar sanciones, asumiendo una posición paternalista frente a sus trabajadores.

Durante el periodo de la dictadura franquista, muchas empresas fueron nacionalizadas con el fin de enriquecer al régimen militar y aunque se desarrollaron las primeras pinceladas de un sistema muy primitivo de seguridad social y protección laboral, cuestiones como el respeto al medio ambiente o la libertad de competencia no fueron tenidas en cuenta.

Años después del fin de la dictadura, España logra entrar en la Comunidad Económica Europea en 1986, año en el que muchas empresas públicas volvieron a privatizarse de manera generalizada y empezaron a establecerse empresas extranjeras en el territorio nacional, gracias al aperturismo económico del momento.

La internacionalización de muchas compañías españolas principalmente a Latinoamérica, como consecuencia del fenómeno de la globalización, hizo que se vieran obligadas a asumir ciertas políticas de RSC para poder seguir actuando en el espacio

¹⁵ FORÉTICA, “Informe Forética 2015 sobre la RSE en España”, págs. 19-31, 2015.

mundial. Estas empresas españolas necesitaban cumplir ciertos requisitos de transparencia y carácter ético para participar por ejemplo, en ciertos fondos de inversión. La Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO) fue pionera en introducir a nivel práctico el concepto de Inversión Responsable Socialmente como un requisito de transparencia que las compañías españolas debían cumplir para poder invertir en este tipo de fondos. De igual manera, las empresas que cotizaban en Bolsa se vieron obligadas a cumplir con las exigencias internacionales de divulgación de información totalmente transparente que reflejase su imagen fiel. Actualmente, las empresas del IBEX 35 publican información sobre diferentes aspectos relacionados con la RSC en las memorias que divulgan anualmente, siguiendo los criterios establecidos por el GRI. Aunque, la información facilitada no suele ser suficiente ni uniforme, por lo que no permite realizar comparaciones eficaces con otras empresas.

Sobre todo, fue a partir de la publicación del Libro Verde Europeo cuando se comenzó a plantear el debate sobre la RSC en el país. El Partido Socialista Obrero Español (PSOE) presentó en el Congreso de los Diputados una Proposición de Ley para establecer un marco normativo sobre la RSE que sin embargo, fue rechazada. Posteriormente, en el año 2003 se creó una Comisión Técnica de Expertos en la materia para realizar un informe al final del año 2004 que versara sobre la RSC, con el fin de mostrar cómo las empresas podían combinar su actuación económica con la protección al medioambiente y al desarrollo social.

En 2006, se publicó en España el denominado Libro Blanco, documento que recogía el compromiso de los poderes públicos españoles con la RSC de las empresas y que fue desarrollado por la Subcomisión para el impulso de la RSC del Congreso de los Diputados.

De manera simultánea, tras meses de trabajo, el 15 de marzo del año 2005 se constituye el Foro de Expertos de la RSC gracias a la iniciativa propuesta por el antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En este Foro participaron expertos procedentes de organizaciones empresariales, civiles y sindicatos junto a especialistas del ámbito académico y varios representantes de los ministerios del Estado. Su trabajo dio lugar a un documento conocido como “Políticas Públicas de fomento y desarrollo en España de la RSC”.

Otros ejemplos en los que se manifestó la preocupación del Estado español en materia de RSC fueron el Código de Buen Gobierno Corporativo, los Códigos Olivencia y Conthe junto con el conocido Plan Concilia, la Ley de Igualdad y las cláusulas sociales que se empezaron a incorporar en las contrataciones públicas.

En el año 2008, finalizó la creación del Consejo Estatal de la RSE (CERSE), a propuesta del Foro de Expertos en RSC, la Subcomisión del Congreso para potenciar y promover la RSC de las empresas y la Mesa de Diálogo Social del año 2007. El CERSE fue creado por el Gobierno mediante el Real Decreto 221/2008 de 15 de febrero. Este órgano tiene una composición paritaria formada por 56 vocales que representan a los poderes públicos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y a diversas instituciones que luchan por el fomento de la RSC en España. Su función principal es asesorar al Gobierno de forma consultiva, identificando y promocionando buenas prácticas de actuación sobre RSC; junto con la proposición de políticas y medidas al respecto que deberían implementarse en las empresas.

3. POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE LA RSC

Gracias al incremento de la preocupación por el impacto de la actuación desarrollada por las empresas en diferentes colectivos o stakeholders; la sociedad ha ido generando y perfeccionando, a través de sus representantes públicos, un marco de actuación para las organizaciones empresariales donde se preserven los derechos de todos los grupos de interés que existen. A nivel corporativo, se va imponiendo progresivamente una nueva cultura de hacer negocio consistente en incluir políticas de RSC en las empresas, puesto que su razón de ser va más allá de la simple e ilimitada obtención de beneficios.¹⁶

La RSC ha de considerarse una cuestión de interés público por motivos económicos, sociales y éticos. Los Estados tienen el deber de impulsar medidas que favorezcan la implementación y el desarrollo de las RSC en las empresas que operan en su territorio. A través de las administraciones públicas tienen que desarrollarse reglas de promoción e intervención que logren regular más allá de la postura voluntaria que asumen muchas empresas respecto a la RSC.

¹⁶ VIDAL MARTÍNEZ, I. y MORRÓS RIBERA J., “Responsabilidad social corporativa”, FC editorial, págs. 111-118, 2006.

Actualmente, existen distintas iniciativas internacionales¹⁷ y nacionales que regulan e impulsan la RSC. Algunas de ellas vinculantes y otras de aplicación voluntaria, como las recomendaciones. A continuación, se describen las más relevantes.

3.1. A NIVEL INTERNACIONAL

3.1.1. Códigos de conducta

3.1.1.1. Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

En la “Declaración de la OCDE sobre inversión internacional y Empresas Multinacionales”¹⁸ se encuentran las denominadas “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”. Estas Directrices forman un conjunto de recomendaciones a seguir con el fin de garantizar un comportamiento responsable de las empresas. Fueron publicadas por primera vez en 1976 y la última vez que se revisaron en profundidad fue en el año 2011.

La suscripción a estas Directrices era vinculante para los países, adquiriendo un compromiso de llevarlas a la práctica fomentando su aplicación en las empresas. Para hacer efectivo el compromiso adquirido, los países podían; entre otras medias: divulgar las Directrices, otorgar algún tipo de financiación pública a las empresas para que las implementasen, llevar a cabo un proceso legislativo específico al respecto o crear puntos nacionales de contacto (PNC). En la actualidad, los estados suscriptores son los miembros de la OCDE junto con países como Túnez, Rumanía, Argentina, Colombia, Perú, Brasil, Egipto, Marruecos, Lituania y Letonia.

Sin embargo, cabe precisar que salvo una legislación nacional expresa al respecto, las empresas no se encuentran vinculadas directamente al cumplimiento de las Directrices. Aun así, esta batería de recomendaciones constituye un marco positivo que potencia las políticas de RSC de las empresas gracias a su carácter flexible y sencillo.

La estructura del documento se basa en una “Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales” y dos partes claramente diferenciadas, con varios capítulos cada una de ellas:

Parte I. “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global”.

¹⁷ NAVARRO GARCÍA, F., “Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica”, ESIC editorial, págs.163-166, 2012.

¹⁸ OCDE, “Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”, disponible en: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

Los capítulos que la componen, recogen diversas recomendaciones y directrices para las compañías, en múltiples ámbitos de actuación: la divulgación de información; los derechos humanos; el empleo y las relaciones laborales; el medioambiente; la lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión; los intereses de los consumidores; la ciencia y tecnología; la competencia y finalmente, las cuestiones tributarias.

Parte II. “Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”. Formada por una enmienda a la “Decisión del Consejo sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales” donde se incluyen apartados como los “Puntos Nacionales de Contacto (PNC)”, el “Comité de Inversión” y la “Revisión de la Decisión”. También, una “Guía de procedimiento” y un “Comentario final sobre los procedimientos de implementación”, tanto para los PNC como para el Comité de Inversión.

Cabe realizar una mínima mención sobre los llamados PNC, puesto que el compromiso de crearlos es la única obligación formal exigida a los países adheridos a las Directrices. El objetivo de su establecimiento es impulsar actividades de promoción, dar solución a consultas planteadas al respecto y participar en los conflictos que pueden surgir entre las empresas y la sociedad, contribuyendo a su pacífica resolución. La estructura de estos puntos nacionales al igual que sus formas de actuación, varían entre los distintos países. En la actualidad¹⁹, los más eficaces y comprometidos han sido los establecidos en Noruega y en los Países Bajos. Como regla general, los casos a resolver deben tratarse en los puntos nacionales de los países donde hayan tenido lugar. No obstante, en caso de inexistencia de ningún PNC en ese país, el supuesto se resolverá a través del PNC del Estado donde esté establecida la sede principal de la empresa. El procedimiento general de actuación es muy simple: en primer lugar, una de las partes ha de formalizar la denuncia del caso ante el PNC correspondiente. Si ese PNC es competente, llevará a cabo una evaluación del suceso y a continuación, las partes implicadas serán consultadas. En dichas consultas puede ser necesaria la intervención de algunas autoridades estatales junto con organizaciones de empresarios y sindicatos, especialistas en la materia, otros puntos nacionales y en último lugar, con el Comité de la OCDE encargado de las Inversiones. Tras este procedimiento, el PNC dictará una

¹⁹ Información recogida por el medio digital “DIARIO RESPONSABLE.LA RSE GLOBAL”, el día 5/08/2013, disponible en: <https://diarioresponsable.com/opinion/16674-las-lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales>

conclusión que puede conllevar la desestimación del caso, la declaración sobre la imposibilidad de alcanzar un acuerdo entre las partes o bien, la emisión de un informe en el que se redacte el pacto alcanzado. Sin embargo, las partes sí están obligadas a acordar qué asuntos de los tratados deben ser confidenciales, al margen de la información mínima que ha de publicarse en todo caso. Por ejemplo, en el año 2012 el PNC de Holanda publicaba una declaración final junto con un informe del Ministerio de Economía, Agricultura e Innovación de dicho país donde se recogía un acuerdo pactado mediante el diálogo entre una empresa agroalimentaria de Holanda y varias ONGs que la habían denunciado previamente por no respetar los derechos humanos de sus trabajadores rurales en Argentina. No obstante, es preciso aclarar, tal y como recoge el documento sobre las Directrices, que los PNC son órganos principalmente informadores y facilitadores, no simples mediadores en conflictos.

Por lo tanto, estas Directrices contemplan un conjunto de adecuadas herramientas que pueden ser aplicadas en la práctica por las empresas, de tal forma que sus políticas de RSC se encuentren más estandarizadas y permitan un desarrollo económico más sostenible a nivel internacional.

3.1.1.2. Declaración de la OIT de 1988

Esta declaración ha sido un documento fundamental en el ámbito de la responsabilidad social²⁰. Por primera vez, la OIT recogía en una de sus Declaraciones sobre derechos y principios fundamentales en el mundo laboral: la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo obligatorio o forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de cualquier forma de discriminación en materia de ocupación y empleo. De este modo, todos sus Estados miembros se comprometían a cumplir y hacer cumplir dichos principios en sus territorios.

3.1.1.3. El Pacto Global y otras iniciativas de Naciones Unidas

En primer lugar, se debe hacer referencia al Pacto Global de las NNUU del año 2000²¹. Este documento constituye la mayor iniciativa, de carácter voluntario, sobre RSE a nivel global. Es un instrumento de las Naciones Unidas adoptado tras la

²⁰ OIT, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, 1988, disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm> NAVARRO GARCÍA, F., “Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica”, ESIC editorial, págs.170-172, 2012.

²¹ NACIONES UNIDAS, “Pacto Global de Naciones Unidas”, 1999, disponible en: <http://www.pactomundial.org/>

celebración del Foro Económico Mundial de Davos en 1999. En la actualidad, se han adherido al documento más de 13 mil organizaciones provenientes de más de 170 Estados diferentes.²²

El objetivo de este Plan, también conocido como “UN Global Compact”, es potenciar un sector económico más sostenible y responsable mediante el establecimiento de 10 principios básicos sobre trabajo, medioambiente, corrupción y DDHH; que se recomiendan implementar en la actividad económica de las organizaciones²³.

Todas las entidades firmantes del documento como empresas, sindicatos, organizaciones civiles; entre otras, se comprometen a incorporar los principios internamente y actuar conforme a ellos con la mayor transparencia posible. También, han de presentar informes donde se muestre el grado de implementación de los principios, mediante políticas o medidas, en todas las actuaciones que realizan de manera anual. Este documento se conoce con el nombre de “Memoria de Sostenibilidad” o “Informe de Progreso”. Además, el Pacto establece un marco de DDHH en el que se estructuran sus principios.

En relación con este documento, en el año 2015, la Asamblea General aprueba la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible²⁴ y con ella, un listado de metas, cuantificadas y ordenadas cronológicamente, para luchar contra la pobreza extrema en todos los ámbitos. Dichas metas son conocidas como “Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”. Tras su aprobación, las NNUU establecieron a todas las entidades adheridas al Pacto Mundial, el mandato de contribuir con la nueva Agenda de Desarrollo. De tal forma que todas las organizaciones firmantes del Pacto Global tienen que trabajar de forma conjunta de acuerdo a los 10 principios básicos y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

²² NAVARRO GARCÍA, F., “Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica”, ESIC editorial, págs.170-172, 2012.

²³ Principios del Pacto Global: “Nº1. Apoyar y respetar la protección de los DDHH fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de cada ámbito de influencia, Nº2. No ser cómplice de la vulneración de estos derechos, Nº3. Apoyar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva, Nº4. Apoyar la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso o coercitivo, Nº5. Apoyar la abolición del trabajo infantil, Nº6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, Nº7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente, Nº8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, Nº9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, Nº10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

²⁴ NACIONES UNIDAS, “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, 2015, disponible en: <http://www.aecid.es/ES/Paginas/Sala%20de%20Prensa/ODS/01-ODS.aspx>



Imagen 3.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible publicados en la página web del Pacto Mundial.org

En 2005, el Secretario General de las Naciones Unidas nombró a John Ruggie como su representante especial en los casos sobre la relación de las empresas y los DDHH. Durante su amplio mandato, hasta 2011, se elaboraron numerosos informes sumamente importantes en el campo de la RSE como:

- “Catálogo de normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas por actos cometidos por empresas” (2007)
- “Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos” (2008)
- “La puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar” (2009)
- “Nuevas medidas para la puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar” (2010)
- “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (PPRR): puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (2011)

Sin ninguna duda, el último documento del listado es el más significativo²⁵; pues su aprobación supuso la creación de un marco referencial, adoptado con un alto consenso, para mejorar las prácticas y las normas de actuación de las empresas con relación al respeto y fomento de los DDHH. A lo largo del documento se establecen

²⁵ NACIONES UNIDAS, “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las NNUU para proteger, respetar y remediar”, 2011, disponible en: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

responsabilidades y líneas de actuación para las dos entidades más relevantes en la materia: los Estados y las empresas. La asignación de un conjunto de deberes a este último sujeto fue una gran novedad, ya que tradicionalmente la labor de cumplir y proteger los DDHH había estado encomendada exclusivamente a los Estados. El documento estaba compuesto por 3 principios generales²⁶ que no alteraban las ya existentes obligaciones legales e internacionales de los Estados y las empresas, sino que establecían nuevas normas de actuación con las que se reforzaba la gobernanza mundial al mejorar la propia acción de los Estados, las empresas y el resto de la sociedad; fundamentando su cumplimiento en el amplio consenso gubernamental, empresarial y social que las legitimaba.

Al año siguiente, tuvo lugar en Ginebra un Foro sobre la Empresa y los DDHH organizado por las NNUU, al que asistieron participantes de más de 85 países; reflejo del interés que suscitaba el nuevo marco de referencia establecido. En él se dieron a conocer las vías posibles para poner en práctica los PPRR y actualmente, son utilizados como base para nuevas políticas y normas, como la “Guía para Empresas Multinacionales de la OCDE”, “Los planes nacionales de implementación del marco de la UE” y las prácticas desarrolladas por muchas organizaciones empresariales.

3.1.2. Guías, normas de gestión y verificación de memorias

Guía ISO 26000 sobre responsabilidad social²⁷: es un estándar internacional, publicado en el año 2010 por la Organización Internacional de Estandarización (ISO), que orienta sobre cuáles son las materias básicas (gobernanza, DDHH, medioambiente, prácticas laborales, etc.) y los principios fundamentales de la RSC, así como de las maneras de implementarlo en la gestión interna de una empresa²⁸. Es una guía de orientación, con recomendaciones sobre responsabilidad social, no una norma. Se requiere un pago para acceder a ella.²⁹

²⁶ Principios del PPRR: N°1: se establece el deber de los Estados de proteger a la sociedad de los impactos negativos que puedan producir las empresas que se encuentran en su territorio operando o bajo su ámbito jurisdiccional. N°2: se establece que todas las empresas, independientemente del sector al que pertenezcan, el país donde se encuentren establecidas u operen, y su tamaño; tienen la responsabilidad de respetar los DDHH y no provocar efectos negativos en la población. N°3: los Estados y las empresas deben cooperar para garantizar a las víctimas de puntuales violaciones de sus DDHH puedan acceder a una vía de remedio.

²⁷ ISO, “Guía ISO 26000”, 2010, disponible en: https://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf

²⁸ VIDAL MARTÍNEZ, I. y MORRÓS RIBERA J., “Responsabilidad social corporativa”, FC editorial, págs.112-172, 2006.

²⁹ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, pág.17, 2014. Disponible en: <https://observatoriosc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

Norma SA 8000³⁰: es una norma internacional de carácter voluntario sobre RSC que pertenece a “Social Accountability International” (SAI). Su fin es garantizar el respeto a todas aquellas normas relacionadas con los DDHH con relación al trabajo infantil, forzoso, salud y seguridad laboral, discriminación, remuneraciones, etc. Es una norma auditable.³¹

ISO 9001³²: sistema de gestión de calidad. Es una norma que recoge un listado de exigencias a cumplir para conseguir un sistema de gestión de calidad continua en cualquier sector económico e independientemente de la actividad que realiza la empresa. También, se requiere un pago para acceder a ella.³³

ISO 14001³⁴: sistema de gestión medioambiental. Es una norma que recoge un conjunto de criterios para conseguir un sistema de gestión con relación al medioambiente de calidad y con posibilidad de certificación.³⁵ También, se requiere un pago para acceder a ella.³⁶

EMAS³⁷. Se conoce con estas siglas al sistema Comunitario de Eco-gestión y Eco-auditoría publicado por la UE. Aunque es un documento a nivel europeo se incluye en esta sección del trabajo puesto que es una herramienta de gestión para las organizaciones empresariales con las que proceder a realizar una correcta evaluación, informar y mejorar sus actuaciones respecto al medioambiente.

Norma UNE 165010 EX³⁸. Este documento ha sido elaborado por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), en el año 2009. Aunque corresponde a un nivel nacional, se coloca en este apartado del trabajo porque es una

³⁰ SAI, “Norma SA 8000”, 2014, disponible en: www.empleo.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/SA8000.pdf

³¹ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, pág.19, 2014. Disponible en: <https://observatoriorsc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

³² ISO, “Certificación ISO 9001”, 2015, disponible en: www.aenor.es > Inicio > Certificación > Calidad > Sistemas de Gestión ISO 9001

³³ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, pág.19, 2014. Disponible en: <https://observatoriorsc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

³⁴ ISO, “Certificación ISO 14001”, 1996, disponible en: www.aenor.es > Inicio > Certificación > Medio Ambiente > Gestión Ambiental

³⁵ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, pág.20, 2014. Disponible en: <https://observatoriorsc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

³⁶ NAVARRO GARCÍA, F., “Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica”, ESIC editorial, págs.204-205, 2012.

³⁷ UE, “Certificación EMAS”, 2010, disponible en: ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

³⁸ AENOR, “Norma UNE 165010 EX”, 2010, disponible en : www.aenor.es > Inicio > Normas y Publicaciones

norma complementaria a la ISO 26000, al establecer criterios para mejorar el ejercicio de la RSC en las grandes empresas. No obstante, no se puede certificar y también, se requiere un pago para acceder a ella.

IQNet SR10³⁹. Es un sistema certificable de gestión de la RSC elaborado por IQNet y basado en la norma RS10 anteriormente descrita.

Modelo de excelencia EFQM⁴⁰. Este sistema fue desarrollado en 1991 por la “European Foundation for Quality Management”, de la que deriva su nombre. Constituye un marco no prescriptivo que puede ser utilizado para evaluar el progreso de una empresa en responsabilidad social. No supone la obtención de ninguna certificación. El objetivo de este modelo es facilitar a las empresas la posibilidad de autoevaluarse respecto a la implantación de medidas de responsabilidad.

GRI⁴¹ o Global Reporting Initiative es una entidad independiente formada por multitud de grupos de interés cuya finalidad es elaborar un marco creíble y fiable en el que las empresas puedan basarse para elaborar sus memorias sobre sostenibilidad. En la actualidad, es el estándar más importante internacionalmente para la creación de este tipo de memorias.

AA1000AS⁴². Es una norma del “Institute of Social and Ethical Accountability”, elaborada en el año 2003. Es un documento procedimental para garantizar la calidad de las informaciones proporcionadas por los grupos de interés.

3.2. A NIVEL EUROPEO

3.2.1. Agenda Social Europea

En la cumbre de Lisboa del año 2000, el Consejo Europeo aprueba la llamada Agenda o Estrategia de Lisboa⁴³ en la que aparece por primera vez una mención al concepto de RSC en la UE. El objetivo de este documento era promover una economía europea más competitiva y dinámica capaz de generar antes de 2010, un crecimiento económico sostenible junto con una mayor cohesión social. Concretamente, en su

³⁹ AENOR, “Sistema de gestión de la RS IQNet SR10”, 2012, disponible en: <https://www.aenor.es> › Inicio › Certificación

⁴⁰ EFQM, “Modelo de excelencia”, 1991, disponible en: www.clubexcelencia.org/modelo-efqm

⁴¹ GLOBAL REPORTING INITIATIVE, “Estándares GRI”, disponibles en: <https://www.globalreporting.org/>

⁴² INSTITUTE OF SOCIAL AND ETHICAL ACCOUNTABILITY, “Norma de aseguramiento de sostenibilidad AA1000AS”, 2008, disponible en: https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/.../AA1000AS_spanish.pdf

⁴³ UE, “Agenda Social Europea”, 2000, disponible en: www.idi.mineco.gob.es/stfls/.../Estrategia_de_Lisboa_y_Proceso_de_Liubliana.pdf

Conclusión nº 39 se afirma de forma literal que *“El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible”*.

A raíz de la publicación de esta Agenda, la Comisión Europea creó el denominado Grupo de Alto Nivel de RSC, donde se reúnen expertos representantes de todos los países de la Unión periódicamente para debatir sobre este asunto.

Ese mismo año, se aprueba la Carta de DDFE de la UE⁴⁴ y la Agenda Social Europea⁴⁵, en la Cumbre de Niza, donde vuelve a contemplarse una referencia a la RSC. En concreto, en su apartado 2º.d): *“(…) apoyar las iniciativas relativas a la responsabilidad social de las empresas y a la gestión del cambio, por medio de una Comunicación de la Comisión”*.

3.2.2. Libro Verde sobre RSE

Con la publicación de este documento⁴⁶ se pretende fomentar el establecimiento de un marco de referencia europeo en RSC para las empresas, por lo que aparece expresamente un llamamiento a la responsabilidad social que estas entidades deben asumir en Europa. La importancia de esta publicación reside en ser una primera aproximación para asentar las bases de implantación de la RSC en la Unión.

Este documento recoge una definición concreta de RSC: *“integración voluntaria de las preocupaciones medioambientales y sociales, por parte de las empresas, en sus operaciones comerciales y en las relaciones con interlocutores”*. Fijándose como objetivo dar pie a un debate sobre las diversas vías para fomentar en Europa la responsabilidad social. El Libro Verde constituye un marco referencial con dos dimensiones claramente diferenciadas. Por un lado, la dimensión interna referida al ámbito de la seguridad laboral; la gestión de RRHH; la salud de sus trabajadores; la utilización sostenible de los recursos naturales y la gestión del impacto al medioambiente mientras que por otro lado, presenta una dimensión externa respecto a

⁴⁴ PARLAMENTO EUROPEO, CONSEJO DE LA UE y COMISIÓN EUROPEA, “Carta de DDFE de la UE”, 2000, disponible en: www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

⁴⁵ CONSEJO DE NIZA, “Agenda Social Europea”, 2000, disponible en: www.um.es/...Agenda_social_Europea...2000.../7edbd5d9-425c-4249-ba4f-9747c90...

⁴⁶ COMISIÓN EUROPEA, “Libro Verde sobre responsabilidad social de las empresas”, 2000, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52001DC0366>

las relaciones con sus socios comerciales: consumidores, proveedores, el impacto en las comunidades locales donde opera y el respeto de los DDHH de estos grupos.

Otra de las aportaciones clave de este documento es la definición que incorpora sobre “ser un sujeto responsable” desde el punto de vista social. Así, señala que las empresas no solo deben cumplir plenamente con sus obligaciones jurídicas sino que además, tienen que realizar inversiones para mejorar la calidad de sus relaciones con el entorno, con sus interlocutores y con el resto de la sociedad.

3.2.3. Otras iniciativas europeas

Otro de los documentos surgidos a raíz del debate sobre RSC iniciado por la publicación del “Libro Verde”, sobre la creación de un marco europeo para la RSC, es la Comunicación del año 2002 “Una contribución empresarial al desarrollo sostenible”⁴⁷, mediante la que se anunciaba la futura creación de un Foro Multilateral Europeo (Foro Multistakeholder) sobre RSC para recoger aportaciones a las propuestas contempladas en el Libro Verde. Del texto se extraía que el Foro estaría formado por representantes de más de 40 organizaciones europeas de consumidores, trabajadores, empresarios y resto de sociedad civil, previendo la publicación de un Informe Final en 2004 que contuviera las conclusiones y recomendaciones fruto del debate. Dicho documento fue publicado finalmente, el 29 de junio de 2004⁴⁸ y en él se hicieron numerosas recomendaciones sobre la necesidad de incrementar el nivel de involucración de los Estados miembro y sus Administraciones para fomentar la RSC entre las empresas.

Otra de sus comunicaciones más relevantes, es la efectuada el 22 de marzo del año 2006, titulada “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la RSC en las empresas”⁴⁹ que recogía también una serie de medidas para fomentar la extensión de buenas prácticas sociales resaltando su valor estratégico para las sociedades.

⁴⁷ COMISIÓN EUROPEA, “Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”, 2002, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3An26034>

⁴⁸ FORO MULTILATERAL EUROPEO, “Informe Final”, 2004, disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT...>

⁴⁹ COMISIÓN EUROPEA, “Comunicación para poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la RSC en las empresas”, 2006, disponible en: www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/...soc/RespoSocEmpresas/.../rse240306.pdf

El “Informe sobre RSC: Una Nueva Asociación”⁵⁰, publicado por el Parlamento Europeo en 2007, conocido también con el nombre de “Informe Howitt” (debido al apellido del portavoz del Parlamento en ese momento, Richard Howitt) establece un conjunto de recomendaciones renovadas para seguir impulsando la RSC a nivel europeo y a nivel interno en cada Estado miembro. La relevancia del documento se encuentra en varios apartados.

En primer lugar, se requiere a la Comisión Europea que actúe con el fin de implementar un sistema para que las víctimas de los abusos desarrollados por compañías europeas en terceros estados, puedan presentar en los tribunales europeos sus correspondientes quejas.

En segundo lugar, aboga por que las obligaciones legales de los altos cargos directivos de las empresas se amplíen e incluyan los efectos sociales y medioambientales que ellas mismas provocan.

En tercer lugar, el informe establece que los lobbies deben comunicar de forma obligatoria el contenido de sus acciones o reivindicaciones para garantizar una mayor transparencia, apostando también porque el resto de empresas y grupos de interés puedan acceder y participar en la creación de políticas de RSC en la Unión.

En último lugar, se propone la creación de un Defensor del Pueblo de la UE en materia de RSC, encargado de gestionar la investigación y control de las prácticas realizadas por las empresas.

En 2011, se publica la IV Comunicación sobre RSC titulada “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas”⁵¹. En ella se propuso una importante ampliación en los esfuerzos realizados hasta el momento en la materia; mejorando la autorregulación; los niveles de confianza de las empresas; incrementando la visibilidad y difusión de las buenas prácticas; promoviendo la divulgación de mayor información social y ambiental; fomentando la integración de la RSE en la formación, educación e investigación; entre otras.

En los últimos años las instituciones europeas han seguido trabajando activamente en esta materia, fijando el foco de atención en conseguir objetivos de transparencia. De

⁵⁰ PARLAMENTO EUROPEO, “Informe sobre RSC: Una Nueva Asociación”, 2007, disponible en: <https://observatoriorsc.org/informe-sobre-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-una-nueva-asociacion/>

⁵¹ COMISIÓN EUROPEA, “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas”, 2011, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011DC0681>

esta manera, como resultado del trabajo realizado, en el mes de abril de 2014 se aprobó la Directiva de Divulgación de información no financiera (2014/95/UE)⁵². Además, se han presentado otras dos propuestas que pueden ser aprobadas en un futuro próximo como son: la Directiva contra las prácticas de elusión fiscal y la Directiva sobre el fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas.

3.3. A NIVEL NACIONAL

3.3.1. Libro Blanco de RSE

En primer lugar, durante el año 2004 la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados decidió crear una Subcomisión de trabajo para promover y potenciar la RSC de las empresas españolas. Su objetivo básico era estudiar las tendencias más novedosas relacionadas con la asunción de los principios de la RSC por parte de las organizaciones empresariales con el fin de elaborar un listado de medidas que proponer al Gobierno para promover esta responsabilidad entre dichas compañías. Al final, la Subcomisión se constituyó el 9 de febrero de 2005 y fue presidida por el diputado del PSOE, Ramón Jáuregui, hasta su disolución.

En el año 2006, tras meses de estudio y trabajo de 59 expertos en la materia procedentes de universidades, empresas, administraciones públicas y sindicatos; se aprobó de manera unánime un informe que contenía sus recomendaciones y conclusiones finales respecto a las medidas de RSC que debían implantarse en las empresas. Este informe es conocido con el nombre de Libro Blanco de la RSE⁵³.

Este documento se encuentra dividido en tres capítulos⁵⁴ y tal y como explicaba su presidente, tenía como objetivo potenciar la RSC en las empresas y llegar a ser una base en la que fundamentar cualquier legislación que se hiciera en relación con esta materia. No obstante, es preciso señalar el carácter voluntario y propositivo del Informe,

⁵² Esta Directiva se analiza junto con su transposición en el apartado 3.3 de este trabajo.

⁵³ COMISIÓN DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, “Libro Blanco de la RSE”, 2006, disponible en: <https://observatoriorsc.org/informe-de-la-subcomision-para-potenciar-y-promover-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-libro-blanco-de-la-rsc/>

⁵⁴ Capítulo I. En él se analiza la forma de constitución de la Subcomisión, cómo ha sido el método de trabajo mediante el diálogo entre todos los expertos participantes y cuáles son los grupos de interés a los que se hace referencia (Administraciones autonómicas, gobierno estatal, empresas y redes empresariales, organizaciones de sociedad civil, sindicatos, medios de comunicación, consultoras, expertos universitarios, etc.)

Capítulo II. En él se recoge un resumen de las 61 comparencias que tuvieron lugar en función del tema específico tratado en cada una de ellas. Se expusieron los puntos de vista de todos los stakeholders consultados en relación a aspectos como: el concepto de RSC, contenidos, su legislación, las prácticas más eficaces, su control y verificación.

Capítulo III. Está formado por un resumen de las conclusiones del Capítulo II.

Los resultados más significativos se agruparon en dos categorías diferenciadas: las Constataciones y las Recomendaciones.

pues en ningún momento recoge disposiciones impositivas u obligatorias para las empresas. Además, analizando la última parte del documento puede observarse que más del 50% de las recomendaciones previstas se encuentran destinadas a las administraciones públicas. Por tanto, se definió como una “Hoja de Ruta” para el gobierno y el sector económico del país a la hora de alcanzar acuerdos sobre la RSC.

3.3.2. Informe del Foro de Expertos en RSE

El 17 de marzo del año 2005 se constituyó el Foro de Expertos en RSE cuyo objetivo era promover y potencializar la responsabilidad social en las empresas, de manera similar al fin de la Subcomisión parlamentaria anteriormente citada.

Del conjunto de las reuniones celebradas, el Foro configuró 4 documentos sobre la definición de la RSE y su ámbito de actuación; el “Informe de RSE como base de la responsabilidad social”; el “Desarrollo de la responsabilidad social en España”, las “Políticas públicas de desarrollo” y “Fomento de la RSE en España”. Estos documentos fueron finalmente integrados en un solo: el “Informe del Foro de Expertos en RSE”⁵⁵. Su importancia reside en los conceptos y las actuaciones necesarias que deben asumir los distintos agentes económicos y sociales para conseguir fomentar la RSC.

Después de la publicación, tanto el Foro de Expertos como la subcomisión parlamentaria propusieron crear un “Consejo Público de RSC”, como instrumento facilitador del diálogo entre los grupos de interés con relación al impacto de la RSC de las empresas.

3.3.3. Código de buen gobierno corporativo de la CNMV.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) fue creada en 1988 mediante la Ley 24/1988, del Mercado de Valores. La CNMV es la institución que supervisa los mercados de valores en España, siendo un organismo dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad concretamente, de su Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.⁵⁶

Esta institución vela por conseguir una actuación más transparente en los mercados de valores; para que los precios se formen de manera correcta y los inversores se encuentren protegidos. La CNMV recibe diariamente gran cantidad de información para ejercer sus competencias, que es publicada en gran parte en sus registros oficiales

⁵⁵ FORO DE EXPERTOS EN RSE, “Informe del Foro de Expertos en RSE”, 2007, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/index.htm

⁵⁶ Información facilitada en la página web de la CNMV, disponible en: <https://www.cnmv.es/portal/home.aspx>

públicos. En particular, ejerce su función de supervisión en sociedades que emiten valores para ser incluidos en el mercado primario, en la actividad desarrollada en los mercados secundarios de valores del país y en las actuaciones de empresas e instituciones de inversión colectiva. Además, desempeña labores de consulta y asesoramiento al Ministerio de Economía y al Gobierno.

Sin embargo, en lo que respecta al ámbito de la RSC, la CNMV también lleva a cabo labores de investigación y elaboración de documentos.⁵⁷

En el año 1998 elaboró el denominado “Código Ético de los Consejos de Administración de las Sociedades”, dirigido a todas aquellas sociedades que cotizaban en el mercado de valores. Sin duda, se trataba del primer Código de Buen Gobierno elaborado en España al que también se conoce con el nombre de “Informe Olivencia”⁵⁸. El documento era un compendio de recomendaciones y buenas prácticas que las sociedades cotizadas debían empezar a aplicar en las relaciones con los accionistas e inversores. Sin embargo, aunque las 23 recomendaciones que contenía no tenían carácter vinculante, se asentaron las bases para la necesidad de exigir en la gestión empresarial, un mayor grado de transparencia y establecer el principio de “cumplir o explicar”; tan famoso en la actualidad dentro del ámbito de la RSE. Las sociedades que adoptasen el Informe voluntariamente, se comprometían a cumplir con sus recomendaciones o a explicar por qué no lo hacían. De esta forma, el mercado obtendría mayor información y recompensaría indirectamente a aquellas empresas que realizasen prácticas de buen gobierno mientras que penalizaría a las que las incumpliesen.

Años más tarde, concretamente en 2003, se elaboró un nuevo código de buen gobierno que sustituyó al anterior, el “Informe Aldama”⁵⁹. Dicho documento se fundamentaba en cuatro principios: principio de seguridad, deber de lealtad, deber de informar y el principio de transparencia. Este Informe estuvo muy influenciado por el popular “Informe Cadbury” de Reino Unido de 1992, también titulado “Financial aspects of corporate governance”.

⁵⁷ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, pág.22-23, 2014. Disponible en: <https://observatoriorsc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

⁵⁸ CNMV, “Informe Olivencia”, 1998, disponible en: http://www.cnmv.es/Portal_Documentos/Publicaciones/CodigoGov/govsocot.pdf

⁵⁹ CNMV, “Informe Aldama”, 2003, disponible en: http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/07/informe_Aldama.pdf

A través de la publicación del Informe se pretendió conseguir una separación entre la propiedad y la gestión de las sociedades cotizadas fomentando un mayor nombramiento de consejeros no vinculados a la empresa de forma patrimonial es decir, independientes. Algunas de las recomendaciones más novedosas fueron la creación de diversas comisiones que controlasen las retribuciones y los nombramientos, la obligación de dimitir que algunos consejeros debían asumir en ciertos casos tasados o la fijación de un límite máximo de edad para ser consejero, 70 años. Por último, cabe destacar que gracias a la publicación de este Informe, desde el año 2003 en el Estado español se exige emitir un informe anual sobre gobierno corporativo a las empresas, debiéndose indicar en su caso por qué no se han llevado a cabo buenas prácticas de gobierno corporativo.⁶⁰

En el año 2006, los dos Informes anteriores se unen dando lugar a la publicación de un Código Unificado de Buen Gobierno conocido también como “Código Conthe”⁶¹. Este documento fue tildado como excesivamente intervencionista por gran parte de las empresas pertenecientes al Ibex35, a pesar de su carácter voluntario. Dicho documento ha sido actualizado en 2013.

En 2015, la CNMV elaboró y publicó un nuevo documento, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas⁶². Se encuentra formado por 64 recomendaciones, también de cumplimiento voluntario, que están agrupadas en tres bloques diferenciados: los aspectos generales, la junta general de accionistas y el consejo de administración. Cabe destacar como una de las principales novedades de este Código, la inclusión de recomendaciones sobre RSC específicamente: creación de comisiones que supervisen la política de RSC de la compañía, los códigos de conducta internos y las reglas de gobierno corporativo; un contenido mínimo y estipulado para la consecución de una política de RSC y el deber de informar mediante documento separado o a través del informe de gestión sobre la RSC de la empresa, siempre conforme a las metodologías internacionalmente aceptadas.

⁶⁰ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, pág.24, 2014. Disponible en: <https://observatoriorsc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

⁶¹ CNMV, “Código Conthe”, 2006, disponible en: http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CUBGrefundido_JUNIO2013.pdf

⁶² CNMV, “Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas”, 2015, disponible en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf

Otra de las publicaciones más significativas de la CNMV son sus conocidos “Informes anuales de gobierno corporativo de las compañías del Ibex35”⁶³. En este documento publicado cada año, la Comisión presenta cuáles han sido los resultados obtenidos de los informes sobre buen gobierno que las sociedades pertenecientes a dicho índice han de publicar cada ejercicio económico. En él se compara por un lado, la evolución registrada en los últimos tiempos en relación con la estructura de propiedad de la compañía y por otro lado, la estructura y funcionamiento del Consejo de Administración, las comisiones del Consejo, las remuneraciones de los altos cargos directivos, el control de riesgos, la gestión de la Junta General de accionistas y las operaciones con partes vinculadas. Se incluye a modo de conclusión, un estudio sobre el nivel de seguimiento de las propuestas del Código Unificado de Buen Gobierno, complementado con un anexo de datos individuales de esas compañías.

El último Informe anual de Gobierno Corporativo de las Compañías del Ibex35 data del ejercicio 2013⁶⁴. A lo largo de sus 98 páginas puede observarse cómo ha evolucionado de manera positiva la recomendación de aumentar el número de consejeros independientes en dichas sociedades, del mismo modo que las cuestiones sobre gobierno corporativo son un punto imprescindible en el orden del día de estas sociedades gracias generalmente a medidas de “soft law”.

3.3.4. La RSC de las empresas. Diálogo Social.

Este documento fue aprobado el 20 de marzo del año 2007 por la “Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social” comúnmente conocida como “Mesa de Diálogo Social”⁶⁵, formada por representantes de grupos empresariales como la CEOE y la CEPYME, sindicatos de trabajadores como CCOO y UGT y representantes del Gobierno. En este informe se recogieron los objetivos, las premisas y los principios generales de la RSC de las empresas. Destacó por contener 10 propuestas específicas en relación con las políticas públicas que debían adoptarse para fomentar la responsabilidad social. Algunas de estas medidas fueron: mejorar mediante este tipo de políticas el conocimiento de la sociedad sobre el concepto de la RSC y su relación

⁶³ Información facilitada en la página web de la CNMV, disponible en:<https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=22>

⁶⁴ CNMV, “Informe anual de Gobierno Corporativo de las compañías del Ibex-35”, 2013, disponible en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_IBEX35_2013.pdf

⁶⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, “La RSC de las empresas. Diálogo Social”, 2007, disponible en: https://observatoriorisc.org/wp-content/uploads/2014/06/rse_dialogo_social.pdf

directa con la creación de empleo, con el medio ambiente, la cohesión social y los factores de competitividad; políticas para conseguir un mejor análisis y una mayor difusión de buenas prácticas empresariales al respecto, e incluso medidas para estimular la presentación de informes sobre la RSC de las empresas, fomentando también su importancia en el ámbito de las PYMES. Además, del mismo modo que en documentos publicados anteriormente, se propone crear un Consejo específico sobre RSC.

3.3.5. Consejo Estatal de RSC de las empresas (CERSE)

Tras las sucesivas recomendaciones al respecto, finalmente se crea el “Consejo Estatal de RSC de las empresas” (CERSE) a través de un Real Decreto del año 2008⁶⁶.

El Consejo es un órgano colegiado con funciones consultivas y de asesoramiento al Gobierno. Se encuentra presidido por el Ministro de Empleo y está formado por 56 vocales: 14 que representan a las Administraciones Públicas locales, regionales y central; 14 en representación de los sindicatos, 14 pertenecientes a organizaciones empresariales y otros 14 provenientes de instituciones expertas en el ámbito de la RSC. Además, sus cargos se renuevan en periodos de 4 años.

Su fin último es fomentar e impulsar políticas de responsabilidad social que han de proponer al gobierno.

Dentro de sus objetivos más concretos se encuentra la búsqueda de una mayor homogeneización en memorias e informes de empresas sobre RSC y sostenibilidad que de forma voluntaria divulgan las empresas.⁶⁷

Sus trabajos más destacados fueron publicados en el año 2011:

Documento sobre el “Papel de la RSC durante la crisis económica”⁶⁸. En él se establece el nuevo modelo productivo que se instaura tras la grave crisis económica iniciada en 2008, mediante el cual se da prioridad a la transparencia en todas las decisiones de gestión de las empresas; relativas al medioambiente, a la igualdad de género y a la cohesión social en general.

⁶⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, “Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.”, 2008, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-3868>

⁶⁷ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Las políticas públicas en torno a la RSC”, pág.8-11, 2014. Disponible en: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_Politiclas_Publicas_modificado-06.06.14_OK.pdf

⁶⁸ CERSE, “Papel de la RSC durante la crisis económica”, 2011, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/docs/110503_GTRUPO_DE_TRABAJO_EL_PAPEL_DE_LA_RSE_ANTE_LA_CRISIS_ECONOMICA.pdf

Otro documento significativo fue el titulado “Transparencia, comunicación y estándares de memorias e informes sobre sostenibilidad”⁶⁹. Su objetivo era fomentar la elaboración de informes sobre sostenibilidad; asegurando una posterior verificación de los mismos para conseguir un mayor grado de transparencia en el sector privado y público.

El documento sobre “Consumo e inversión socialmente responsable”⁷⁰ tenía entre sus fines: destacar la importancia del etiquetado como herramienta diferenciadora entre productos. Algunos de los nuevos distintivos creados fueron: las “eco-etiquetas” y las etiquetas de comercio justo.

Además, se publicó también un documento sobre “La educación y la RSC”. En él se enmarcaron los objetivos de informar, sensibilizar y formar a la ciudadanía en materia de RSE.⁷¹

El último informe destacable fue titulado “Gestión de la diversidad, cohesión social y cooperación al desarrollo”⁷². En él aparecieron recomendaciones tan significativas como: incluir cláusulas sociales en las contrataciones públicas, la integración de colectivos en riesgo de exclusión en el mercado laboral, impulsar la igualdad en el trabajo y el respeto a la diversidad y a los derechos humanos.

Sin embargo, cabe destacar que la última reunión de su Pleno data del 23 de enero de 2015, como consta en el registro de su propia página web.

3.3.6. Ley de Economía Sostenible de 4 de marzo de 2011.

A través de la Ley 2/2011, aprobada el 4 de marzo y denominada “Ley de Economía Sostenible”⁷³, se estableció que en el patrón de crecimiento adecuado en el que debían basarse las empresas primaba la conciliación entre el desarrollo a nivel económico, ambiental y social, mediante el cual la economía del país sería más

⁶⁹ CERSE, “Transparencia, comunicación y estándares de memorias e informes sobre sostenibilidad”, 2011, disponible en: http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc44873_Transparencia,_comunicacion_y_estandares_de_los_informes_y_memorias_de_sostenibilidad.pdf

⁷⁰ CERSE, “Consumo e inversión socialmente responsable”, 2011, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/resposocempresas/observatorio/contenidos/PLENO_CERSE_3_MAYO_2011.pdf

⁷¹ CERSE, “La educación y la RSC”, 2011, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/resposocempresas/consejo_rse/index.htm

⁷² CERSE, “Gestión de la diversidad, cohesión social y cooperación al desarrollo”, 2011, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/docs/110503_GRUPO_DE_TRABAJO_GESTION_DE_LA_DIVERSIDAD.pdf

⁷³ JEFATURA DEL ESTADO, “Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible”, 2011, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-4117>

productiva y competitiva a la vez que favorecería a la igualdad de oportunidades y a la creación de empleo de calidad, garantizando el uso razonado de los recursos medioambientales de forma que quedasen satisfechas las necesidades de las generaciones del presente sin comprometer las futuras.

En el artículo 34 de esta ley se hace referencia a la RSC en relación con las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles estatales que se encuentran adscritas a la Administración General estatal. Se las alienta a adecuar sus planes estratégicos con esta nueva ley en un plazo máximo de un año desde su entrada en vigor, de manera que elaboren memorias sobre sostenibilidad; orienten su gestión sobre el impacto medioambiental a los sistemas de gestión ambiental de la UE conocidos como EMAS y cumplan con los principios de RSC fijados; especialmente los que recogen la igualdad efectiva de género y la integración de las mujeres y las personas con discapacidad.

Además, dentro del primer título de la ley; en concreto, en su último capítulo, el artículo 39 está dedicado exclusivamente a la responsabilidad social.

En el primer apartado del artículo se señala el deber de la administración de promover la RSC tanto en grandes empresas como en el ámbito de las pymes, especialmente dando a conocer las buenas prácticas y los efectos positivos sobre la competitividad, debidos a la aplicación de medidas de RSC. Se establece que el Gobierno debe facilitar a las empresas una herramienta con la que autoevalúen su grado de RSC, en adecuación a los estándares contemplados a nivel internacional.

En el segundo apartado del artículo se desarrollan los objetivos de dicha herramienta auto evaluadora destacando entre ellos: dar a conocer la transparencia con la que se lleva a cabo la gestión empresarial, el buen gobierno corporativo, su grado de compromiso con el medio ambiente, su respeto a los derechos humanos, la calidad de las relaciones laborales en la empresa, el grado de integración de la mujer, la igualdad de oportunidades, la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el grado de integración de personas con discapacidad y el nivel de consumo sostenible; en función todos ellos de las recomendaciones facilitadas por el CERSE.

El tercer apartado versa sobre la posibilidad de publicar y divulgar los resultados de las empresas con relación a su RSC mediante un informe donde se especifique si los datos recogidos se encuentran o no avalados por un tercero. Se establece que las empresas con más de 1000 trabajadores tendrán que entregar de forma obligatoria dicho

informe al CERSE, donde se estudiará su evolución respecto a este ámbito de actuación. Además, las empresas pueden solicitar su reconocimiento como empresas socialmente responsables, siempre que cumplan con los requisitos fijados por el CERSE.

En último lugar, dentro del apartado cuarto, se recoge una obligación para el Gobierno consistente en el deber de facilitar al CERSE todos los recursos necesarios para que pueda cumplir con sus funciones.⁷⁴

3.3.7. Estrategia española 2014-2020 de RSC

Este documento, elaborado por el CERSE y dirigido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se establece como respuesta al requerimiento de la UE de que todos los Estados miembro elaborasen planes de RSC nacionales para impulsar políticas de actuación en este ámbito donde empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones se comprometieran a avanzar hacia un futuro más sostenible e integrador a la vez que productivo.⁷⁵ Este documento incluye la aplicación de la Directiva Europea sobre elaboración de informes no financieros por parte de las empresas.

El fin de la Estrategia era dotar de un marco común de referencia al Estado español de tal forma que todas las actuaciones en relación a la RSC quedasen armonizadas, tanto para el ámbito privado como para el público.⁷⁶ El documento recoge concretamente 6 principios, 4 objetivos, 10 líneas de actuación y 60 medidas concretas para aplicar.

Principios:

1.- La competitividad. En el texto se deja clara la tesis de que una apuesta de las empresas en materia de RSC conllevará un mejor posicionamiento en el mercado, una mayor rentabilidad y productividad a largo plazo.

2.- Cohesión social. A través de políticas de RSC las organizaciones han de contribuir a la integración en igualdad de oportunidades de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.

⁷⁴ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Las políticas públicas en torno a la RSC”, pág.12, 2014. Disponible en: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_PoliticasyPublicas_modificado-06.06.14_OK.pdf

⁷⁵ MINISTERIO DE EMPLEO Y SS, “Estrategia española 2014-2020 de RSC”, 2014, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/EERSE_WEB.pdf

⁷⁶ OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Las políticas públicas en torno a la RSC”, pág.13, 2014. Disponible en: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_PoliticasyPublicas_modificado-06.06.14_OK.pdf

3.- Crear valor compartido. Las empresas han de tener en cuenta al resto de grupos de interés, tanto a la hora de erradicar o responsabilizarse de los efectos negativos de su actuación, como para reforzar los impactos positivos.

4.- Sostenibilidad. Las empresas deben ser conscientes de la necesidad de lograr un desarrollo no solo económico sino también, humano y medioambiental sostenible y favorable para la sociedad presente y futura.

5.- Transparencia. Con medidas de RSC las empresas deben implementar el concepto de transparencia en todas sus actuaciones, hecho que les reportará una mayor confianza y credibilidad de cara a la sociedad. Además, se señala que su reputación se incrementará de forma proporcional al grado de transparencia de su gestión.

6.- Voluntariedad. El carácter de las medidas sobre RSC es totalmente voluntario, por lo que se requiere un compromiso mayor para cumplir con la normativa vigente. Las empresas voluntariamente han de cumplir con los compromisos que en materia de RSC hayan adquirido con la sociedad.

En cuanto a los objetivos, se concretan 4 propósitos distintos:

- a) Promover e impulsar la RSC en todas las empresas, organizaciones privadas y públicas a través de todas las actuaciones que lleven a cabo en los diversos ámbitos geográficos donde actúan.
- b) Promover y reconocer la RSC como herramienta necesaria para la sostenibilidad, cohesión social y mayor competitividad.
- c) Divulgar la importancia de la RSC en la sociedad.
- d) Establecer un marco referencial común para todo el país sobre RSC por el que quede garantizado el respeto y cumplimiento de la “Ley de garantía de la unidad de mercado del año 2013”, permitiendo conseguir sinergias y un mayor grado de cooperación en dicha materia.

Además, las 60 medidas prácticas que se contemplan quedan enmarcadas en 10 líneas de actuación: promover el papel fundamental de la RSC en cuanto a la obtención de organizaciones más sostenibles; integrar la RSC en la investigación, educación y formación; fijar la transparencia y el Buen Gobierno como instrumentos necesarios para incrementar la confianza; llevar a cabo una gestión responsable para la creación del empleo y la utilización de recursos humanos; invertir en I+D+i; implementar medidas para sensibilizar y concienciar sobre el consumo responsable; asumir políticas

respetuosas con el medioambiente; promover la cooperación al desarrollo y en décimo lugar, establecer mecanismos de coordinación y participación entre todos los agentes sociales.

Por último, el documento clasifica las 60 medidas de actuación en niveles de prioridad: 30 medidas de prioridad media, 17 de prioridad alta y 13 con una prioridad muy alta. Además de establecer que organizaciones tienen que impulsar e iniciar cada una de ellas.

Con el fin de llevar a cabo un seguimiento de las medidas y los objetivos propuestos, la “Dirección General del trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSC” deberá elaborar un informe cada año con los resultados obtenidos que trasladará al CERSE, para su evaluación final.

3.3.8. Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos

El 28 de julio de 2017 el Consejo de Ministros aprobó el “Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos”⁷⁷.

La elaboración de este documento dio respuesta a la petición de la Comisión Europea realizada a todos los Estados miembro de introducir medidas para implementar a nivel nacional los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y DDHH” que fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos a través de la resolución 17/4. De igual manera, responde a las recomendaciones que la UE efectuó mediante su Estrategia sobre RSC para 2011-2014 y el Plan de Acción de la UE sobre democracia y derechos humanos para 2015-2019.

En un primer momento se realizó un foro consultivo en el que participaron representantes del sector público, empresarial y civil para definir qué obligaciones debía asumir el Estado y cuál era el papel que debían tener las empresas, en relación con el cumplimiento de los principios. El proceso de elaboración se inició en el mes de febrero de 2013, siendo publicado su primer borrador en 2014.

En el Plan se señala el compromiso que España asume para proteger los Derechos Humanos, fundamentalmente de cualquier impacto negativo causado por la actuación empresarial.

⁷⁷ CONSEJO DE MINISTROS, “Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos”, 2017, disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>

En el Plan también se hace referencia a la Agenda 2030 aprobada por las Naciones Unidas para la consecución del Desarrollo Sostenible, en la que se alienta a las empresas a conciliar su estrategia de negocio con los objetivos de desarrollo sostenible.⁷⁸

Algunas organizaciones firmantes del Plan aseguran que la estrategia de supervisión incluida en el documento es un avance muy positivo en materia de RSC. Así, se establece que aunque la duración del Plan es de 3 años a partir del segundo año desde su aprobación la Comisión de seguimiento, que aún ha de crearse, tiene que evaluar su aplicación por parte de todos los sujetos firmantes respecto a la prevención y/o subsanación de las posibles vulneraciones realizadas a los DDHH. Se asegura a continuación que tras esa evaluación la Comisión llevará a cabo una nueva redacción del Plan actualizado que debe estar lista antes de que finalicen los 3 años de plazo.

No obstante, otras muchas organizaciones como Amnistía Internacional, la Coordinadora Estatal de comercio justo y la Federación de Asociaciones de defensa y promoción de los DDHH; entre otras, han expresado a los medios de comunicación su insatisfacción al no haber conseguido que el Plan de Acción ofrezca aclaraciones sobre conceptos tan importantes como la “debida diligencia” que han de tener las empresas, recogido en varias ocasiones a lo largo del texto. Asimismo, la mayor parte de las medidas establecidas siguen siendo de carácter voluntario, en lugar de haber concretado ciertas reglas con valor obligatorio y normativo.

Otra de sus críticas, señala la falta de concreción de una asignación presupuestaria determinada para el desarrollo de cada medida del Plan, pues su carácter general puede conllevar una complicación añadida para su cumplimiento.⁷⁹

3.3.9. Comisión de RSC de AECA

En el marco de la RSC cabe destacar como importante promotora, a la “Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas” (AECA)⁸⁰. Esta Asociación cuenta en su estructura con una Comisión de RSC para incentivar el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones desde un punto de vista de investigación

⁷⁸ NAVARRO GARCÍA, F., “Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica”, ESIC editorial, págs.174-179, 2012.

⁷⁹ Información facilitada por la organización “Amnistía Internacional”, a través de su página web: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/noticias/noticia/articulo/el-nuevo-plan-de-empresa-y-derechos-humanos-un-paso-insuficiente/>

⁸⁰ Más información sobre la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en: <http://aeca.es/>

y estudio científico. Muchos de los congresos que ha celebrado se han dedicado al debate sobre la RSC, aunque destaca su publicación de documentos como el “Marco Conceptual de la RSC”⁸¹; donde se establece la conciliación necesaria entre la contabilidad empresarial y las normas de transparencia del momento. Para la Asociación, los grupos de interés son elementos esenciales a tener en cuenta puesto que son receptores directamente del comportamiento de las empresas. Los principios básicos que defiende la AECA en relación con la RSC son: la transparencia, la materialidad, la verificabilidad, la mejora continua, la visión amplia y en último lugar, la naturaleza social de la compañía.

3.3.10. Transposición de la “Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad

España se encuentra inmersa en las últimas fases del proceso de transposición de la “Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad”,⁸² que fue aprobada el 22 de octubre de 2014 y que deberá ser aplicada por las empresas en sus informes publicados este mismo año, 2018, sobre su actividad de 2017. La transposición la lidera el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC)⁸³ dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad. Se trata de la primera iniciativa de la UE con el fin de desarrollar un marco jurídico para las acciones extra financieras de las empresas.

La implementación de las medidas contempladas en la Directiva, supone para las sociedades el deber de informar en sus memorias anuales de los impactos de Buen Gobierno Corporativo, los impactos ambientales y los impactos sociales que han generado; centrándose en aspectos como la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos y la lucha contra la corrupción.

De manera más exhaustiva, en lo que respecta a las cuestiones medioambientales, ha de incluirse de forma detallada, información sobre los efectos actuales y futuros que previsiblemente ocasionan las actividades de la empresa en el entorno: su incidencia en la salud y la seguridad, el uso de energías renovables, el consumo de agua, la contaminación de la atmosfera, la emisión de gases con Co2; entre otros.

⁸¹ AECA, “Marco Conceptual de la RSC”, 2004, disponible en: <http://www3.uji.es/~munoz/AECA.DOC>

⁸² PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO, “Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad”, 2014, disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=DOUE-L-2014-83373

⁸³ Página web oficial del ICAC: <http://www.icac.meh.es/>

En relación con las cuestiones sociales y los trabajadores de la empresa, el informe debe contener cuáles son las medidas implantadas para luchar por la igualdad de género, cómo se aplican los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el cumplimiento del derecho a la información y consulta de los trabajadores, sus condiciones laborales, garantizar los derechos sindicales, la seguridad y salubridad en los espacios de trabajo, etc.

Respecto a la lucha contra la corrupción, el soborno y el respeto a los derechos humanos han de incluir información sobre las vías de prevención de violaciones de estos derechos y cuáles son los instrumentos que aplican contra la lacra de la corrupción.

La memoria también debe contemplar información sobre procedimientos de diligencia que se estén aplicando e información sobre posibles riesgos que se puedan materializar en efectos graves y nocivos para el medio.

El principio fundamental en el que debe basarse la memoria es el de explicar su actividad no financiera al detalle, aunque los Estados miembro tienen la posibilidad de incrementar en sus transposiciones el grado de exigencia previsto a la hora de recabar dicha información. Sin lugar a dudas, la Directiva es el punto de partida para que las empresas de toda Europa consideren con más seriedad la Responsabilidad Social Corporativa; siendo capaces de generar memorias con una información clara, útil y comparable entre ellas. De esta forma, los gobiernos de los Estados miembro obtendrán una valiosa información que les guiará para utilizar unos u otros instrumentos políticos que permitan avanzar hacia una economía global, estable y sostenible a nivel internacional. Las compañías que deben aplicar la Directiva son aquellas que cuentan con más de 40 millones de euros de ingresos o cuyo balance supera los 20 millones de euros, y las que tienen más de 500 trabajadores; incluyéndose también los bancos, grupos cotizados y aseguradoras es decir, ciertas entidades de interés público. Del mismo modo, las filiales de las empresas multinacionales cuyas sedes se encuentran en un país de la UE o que cotizan en alguna de las Bolsas comunitarias, también deben acogerse a esta normativa. Las previsiones de la Comisión Europea es que deberán aplicar la Directiva unas 6 mil empresas, de las cuales 600 serán españolas.⁸⁴

⁸⁴ Información recogida por el periódico "EXPANSIÓN", el día 29/01/2017, disponible en: <http://www.expansion.com/empresas/2017/01/29/588dee4822601ddb068b4596.html>

Respecto a las características del Informe a presentar, las empresas deben publicar en el documento una descripción breve de su modelo de negocio comercial y una explicación individual de los indicadores clave no financieros desde el punto de vista medioambiental, social, anticorrupción y defensa de los Derechos Humanos. En relación con cada uno de estos cuatro ámbitos, deben incorporar en el informe una descripción de las políticas seguidas en su empresa, los resultados de las políticas aplicadas y los principales riesgos que sus actuaciones o productos pueden estar causando en cada una de esas áreas, junto con la forma de gestionar dichos riesgos.

La información ha de presentarse en el informe de gestión o en un informe publicado por separado que se adjunte al primero, de forma inmediata o en el plazo de 6 meses posteriores a la fecha de cierre del balance. Debe estar disponible en la página web de la empresa y mencionado en el informe de gestión.

Además, en el caso de que la empresa no lleve a cabo políticas en relación con alguno de los 4 ámbitos mencionados, el estado financiero no consolidado debe proporcionar una explicación motivada y clara de ello. También, los Estados miembro pueden establecer en la transposición la posibilidad de omitir información sobre procesos o negociaciones que todavía se encuentren en desarrollo; siempre que la divulgación de esta información fuera gravemente perjudicial para la posición de la sociedad y que tal omisión de contenido no impidiera una comprensión equilibrada y justa del desarrollo y el resto de actividades de la empresa, así como del impacto en la sociedad. Los Estados miembro pueden establecer la participación necesaria de un auditor legal que verifique la información contenida en el informe o memoria de información no financiera.

La Directiva contempla en el apartado primero del artículo 4 el plazo establecido para la incorporación de la misma en los países miembro, *“a más tardar el 6 de diciembre de 2016”*.

A este respecto, el 27 de noviembre de 2017, la Asociación europea de empresarios y organizaciones que velan por la responsabilidad corporativa de las empresas, “CSR Europe” (The European Business Network for Corporate Social Responsibility) junto con la institución independiente Global Reporting Initiative (GRI); que elabora memorias de sostenibilidad para las empresas que quieren evaluar su

compromiso ambiental, social y económico; publicaron un informe⁸⁵ en el que analizaron de forma detallada la Directiva y el proceso de transposición que estaba teniendo lugar en cada país europeo.

Siguiendo con lo establecido en la Directiva, el 26 de junio de 2017, el Parlamento Europeo elaboró un conjunto de directrices no vinculantes para ayudar a las empresas a implantar esta nueva normativa y divulgar las correspondientes memorias de información no financiera, tanto en la forma como en los plazos para hacerlo. Las empresas de toda la Unión pueden apoyarse en estas directrices para cumplir con los requisitos de la Directiva. Además, la divulgación estandarizada basada en estas instrucciones facilitaría el uso y comparación de los datos contenidos en los informes que se presentarán a partir de este año.⁸⁶

Analizando la situación en la que se encuentra la Directiva 2014/95/UE en España, el 26 de enero de 2017, el ICAC anunció la apertura de un periodo de 10 días hábiles de información pública para todos aquellos interesados en conocer la elaboración del Anteproyecto de Ley⁸⁷. El 4 de septiembre de 2017, dicho texto fue remitido al Consejo de Estado para la obtención de su correspondiente dictamen, antes de ser tramitado parlamentariamente como Proyecto de Ley. Además, en dicha fecha el ministro de Economía, Industria y Competitividad remitió al Consejo de Ministros su correspondiente informe positivo sobre el Anteproyecto de Ley. En la actualidad, el Congreso de los Diputados se encuentra tramitando un Proyecto de Ley sobre información no financiera y diversidad.

Mientras dicho procedimiento sigue su curso, el Anteproyecto de Ley se ha materializado en el “Real Decreto-ley 18/2017⁸⁸”, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de

⁸⁵ CSR EUROPE y GRI, “Informe para analizar el proceso de trasposición de la Directiva 2014/95/UE”, 2017, disponible en: https://www.csreurope.org/sites/default/files/CSR%20Europe_GRI%20NFR%20publication_0.pdf

⁸⁶ PARLAMENTO EUROPEO, “Directrices sobre la presentación de informes no financieros. Metodología para la presentación de información no financiera”, 2017, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0705%2801%29>

⁸⁷ ICAC, “Borrador de anteproyecto de Ley XXX por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad”, 2017, disponible en: <http://www.icac.meh.es/documentos/contabilidad/APL%20Información%20no%20financiera.pdf>

⁸⁸ JEFATURA DEL ESTADO, “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”, 2017, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-13643#at>

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”. Este Real Decreto-Ley traspone la Directiva 2014/95/UE y establece como objetivo fundamental: incrementar la divulgación de información no financiera junto con otros factores medioambientales y sociales para identificar con mayor facilidad los riesgos de sostenibilidad y aumentar la confianza de los consumidores, inversores y la sociedad en general, en las prácticas económicas de las empresas. La transposición del documento conllevaba ampliar el contenido que se exigía en el informe anual de gobierno corporativo que las sociedades anónimas cotizadas deben hacer públicas para cumplir con el objetivo de transparencia o lo que es lo mismo, información sobre la responsabilidad social corporativa de la empresa.

Se contempla también que la información divulgada debe basarse en marcos establecidos nacionalmente; como el sistema contemplado en el “Real Decreto 239/2013 de Gestión y Auditoría Medioambientales” (EMAS), o a nivel europeo como son: los “Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos”, el “Pacto Mundial de las Naciones Unidas”, la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales”, la “Iniciativa Mundial de Presentación de Informes” (GRI) o las “Líneas directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales” de la OCDE; entre otras.

Respecto a las empresas que tienen que cumplir con tal obligación, no hay diferencias establecidas con la definición facilitada por la propia Directiva.⁸⁹

Sin embargo, una empresa que sea dependiente de un grupo se encontrará exenta de dicha obligación si tanto la empresa como sus dependientes, ya se encuentran incluidas en el informe de gestión consolidado de otra sociedad. Además, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) están eximidas de presentar una memoria no financiera.

En relación con las auditorías, los auditores solo tienen el deber de comprobar que se ha facilitado el estado de información no financiera sin entrar a valorar su contenido.

⁸⁹ Las empresas que han de elaborar memorias sobre información no financiera son:
- Empresas con más de 500 empleados como número medio de trabajadores durante el ejercicio.
- Empresas que reúnan dos o más de las siguientes circunstancias en dos ejercicios de forma consecutiva:
Activo superior a 20 millones de euros.
Importe neto de su cifra anual de negocios supere 40 millones de euros.
Número medio de trabajadores durante el ejercicio superior a 250.

Además, también se incluyen como empresas grandes aquellas sociedades de interés público que llevan a cabo cuentas consolidadas.

El Real Decreto-Ley se compone de 3 artículos que modifican varias disposiciones del Código de Comercio (CCom), del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) y de la Ley de Auditoría de Cuentas (LAC).

A través del primer artículo del Real Decreto se modifica el artículo 49, apartado 5º del actual Código de Comercio.⁹⁰ Tras la actualización, el apartado quinto establece la obligación de todas aquellas empresas consideradas de interés público de incluir en su informe de gestión un estado de información no financiera consolidado cuando concurren los requisitos respecto al número de trabajadores, la partida de activo e importe neto de la cifra de negocios establecidos.⁹¹

Además, también se añaden los apartados 6º, 7º 8º al propio artículo.

En el apartado 6º se establece cuál es la información necesaria que ha de incluirse en el estado de información no financiera consolidado que permita analizar la evolución, resultados, situación de la empresa o grupo y el impacto de su actividad económica en relación con los cuatro ámbitos de actuación que contempla la Directiva (medioambiente; personal laboral; corrupción y soborno; y respeto de los Derechos Humanos). Se recoge el contenido idéntico al que exigía la propia Directiva: descripción del modelo de negocio; descripción de las políticas que desarrolla y los procedimientos implementados para evaluar riesgos y efectos, verificar y controlar las medidas adoptadas; los resultados de las políticas aplicadas y un análisis sobre los indicadores clave de resultados no financieros pertinentes respecto a su actividad, para facilitar la comparación de los datos recogidos entre las entidades. Si las empresas no

⁹⁰ Antiguo artículo 49.5 del CCom: “La información contenida en el informe de gestión, en ningún caso, justificará su ausencia en las cuentas anuales cuando esta información deba incluirse en éstas de conformidad con lo previsto en los artículos anteriores y las disposiciones que los desarrollan.”

⁹¹ Nuevo artículo 49.5 del CCom: “Las sociedades que, de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, tengan la consideración de entidades de interés público y que, además, formulen cuentas consolidadas, deberán incluir en el informe de gestión consolidado el estado de información no financiera consolidado previsto en este apartado siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500.

b) Que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

1.º Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.

2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.

3.º Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Las sociedades cesarán en la obligación de elaborar el estado de información no financiera si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos dos de los requisitos de la letra b) anterior, o cuando al cierre del ejercicio el número medio de trabajadores empleados no excediera de 500.

En los dos primeros ejercicios sociales desde la constitución de un grupo de sociedades, la sociedad dominante estará obligada a elaborar el estado de información no financiera consolidado cuando al cierre del primer ejercicio se cumplan, al menos, dos de las tres circunstancias mencionadas en el apartado b), siempre que al cierre del ejercicio se cumpla además el requisito previsto en el apartado a).”

aplican políticas en los ámbitos establecidos, el estado de información no financiera ha de contener una explicación clara y motivada de su ausencia (“principio cumple o explica”). Este estado puede contener también, aclaraciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales. Destaca el documento que la divulgación de la información no financiera deberá realizarse bajo los marcos normativos nacionales, europeos o internacionales, siempre que se especifique cuál se utilizó.⁹²

El apartado 7º establece que se entenderá cumplida la obligación cuando la empresa emita un informe separado indicando expresamente qué parte del total de los datos proporcionados provienen del informe de gestión, se incluya toda la información exigida para el estado no financiero y se apruebe, deposite y publique con los mismos criterios que los empleados para el informe de gestión.⁹³

⁹² Nuevo artículo 49.6 del CCom: “El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, e incluirá:

a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo.

b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos aplicados para la identificación y evaluación de riesgos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.

c) Los resultados de esas políticas.

d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.

e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se podrán utilizar especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia.

En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas en las letras anteriores, el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.

El estado de información no financiera consolidado incluirá también, en su caso, referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas.

Para la divulgación de la información no financiera referida en este apartado, la sociedad obligada a formular cuentas consolidadas deberá basarse en marcos normativos nacionales, de la Unión Europea o internacionales, debiendo especificar en qué marcos se ha basado.

En casos excepcionales se podrá omitir información relativa a acontecimientos inminentes o cuestiones que están siendo objeto de negociación cuando, en la opinión debidamente justificada del órgano de administración, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente a la posición comercial del grupo, siempre que esa omisión no impida una comprensión fiel y equilibrada de la evolución, los resultados y la situación del grupo, y del impacto de su actividad.

La obligación de incluir información no financiera prevista en el apartado 1 de este artículo se considerará cumplida si la sociedad incorpora al informe de gestión la información descrita en este apartado.

Cuando una sociedad dependiente de un grupo sea, a su vez, dominante de un subgrupo, estará exenta de la obligación establecida en este apartado si dicha sociedad y sus dependientes están incluidas en el informe de gestión consolidado de otra sociedad en el que se cumple con dicha obligación. Si una entidad se acoge a esta opción, deberá incluir en el informe de gestión una referencia a la identidad de la sociedad dominante y al Registro Mercantil u otra oficina pública donde deben quedar depositadas sus cuentas junto con el informe de gestión consolidado o, en los supuestos de no quedar obligada a depositar sus cuentas en ninguna oficina pública, o de haber optado por la elaboración de un informe separado de acuerdo con el apartado siguiente, sobre dónde se encuentra disponible o se puede acceder a la información consolidada de la sociedad dominante.”

⁹³ Nuevo artículo 49.7 del CCom: “Se entenderá que una sociedad cumple con la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado regulado en el apartado anterior si emite un informe separado, correspondiente

Finalmente, el apartado 8º recoge el antiguo apartado quinto del artículo 49 por el que no se consideraba justificada la ausencia en las cuentas anuales consolidadas del informe de gestión si existía obligación de incluirlas.⁹⁴

El segundo grupo de modificaciones afecta a la LSC, tal y como recoge el artículo 2 del Real Decreto-Ley que se está analizando.

En primer lugar se redacta un nuevo apartado 5º del artículo 262 de la LSC referido al contenido del informe de gestión.⁹⁵

En su anterior redacción⁹⁶ se contemplaba exactamente la misma información que contenía el antiguo artículo 49.5 del CCom. Tras la actualización, dicho apartado es similar al nuevo artículo 49.5 del CCom., pues se establecen de nuevo cuáles son los requisitos para que la sociedad esté obligada a divulgar un estado de información no financiera, incluyéndose dos nuevos casos especiales. En primer lugar, se contempla la posibilidad de omitir información relativa a sucesos inminentes o cuestiones en negociación siempre que se justifique por el órgano de administración de la sociedad que la divulgación de una información tan sensible podría perjudicar gravemente a la empresa o grupo, y el segundo supuesto hace referencia al caso de que la sociedad sea dependiente de un grupo y su actividad ya se encuentre incluida en el informe de gestión consolidado de otra empresa, por lo que queda dispensada de la obligación de presentar el estado no financiero individualmente.

al mismo ejercicio, en el que se indique de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión, se incluya la información que se exige para dicho estado y se someta a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión.”

⁹⁴ Nuevo artículo 49.8 del CCom: “La información contenida en el informe de gestión consolidado en ningún caso justificará su ausencia en las cuentas anuales consolidadas cuando esta información deba incluirse en éstas de conformidad con lo previsto en esta sección y las disposiciones que la desarrollan.”

⁹⁵ Nuevo artículo 262.5 de la LSC, igual que el nuevo artículo 49.5 CCom. más dos nuevos casos especiales:

En casos excepcionales se podrá omitir información relativa a acontecimientos inminentes o cuestiones que están siendo objeto de negociación cuando, en la opinión debidamente justificada del órgano de administración, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente a la posición comercial del grupo, siempre que esa omisión no impida una comprensión fiel y equilibrada de la evolución, los resultados y la situación del grupo, y del impacto de su actividad.

Una sociedad dependiente de un grupo estará dispensada de la obligación establecida en este apartado si dicha empresa y sus dependientes, si las tuviera, están incluidas a su vez en el informe de gestión consolidado de otra empresa, elaborado conforme al contenido establecido en este artículo. Si una sociedad se acoge a esta opción, deberá incluir en el informe de gestión una referencia a la identidad de la sociedad dominante y al Registro Mercantil u otra oficina pública donde deben quedar depositadas sus cuentas junto con el informe de gestión consolidado o, en los supuestos de no quedar obligada a depositar sus cuentas en ninguna oficina pública, o de haber optado por la elaboración del informe separado, sobre dónde se encuentra disponible o se puede acceder a la información consolidada de la sociedad dominante.

⁹⁶ Antiguo artículo 262.5 de la LSC, igual que el antiguo artículo 49.5 del CCom.

Con la modificación, también se introduce un nuevo apartado 6º que recoge el contenido del antiguo 262.5, idéntico al nuevo 49.8 del CCom.⁹⁷

A continuación, se modifica la redacción del artículo 540 de la LSC sobre el Informe anual de gobierno corporativo, en su apartado 4º.c) sub apartado 6º, relativa a la igualdad de género como política de diversidad aplicada en los consejos de administración. Esta modificación será analizada en detalle en el apartado 5.4.2. Igualdad de Género en el Informe anual de gobierno corporativo, de este trabajo⁹⁸.

La tercera de las modificaciones que conlleva la transposición de la Directiva en nuestra legislación atañe a la Ley de Auditoría de Cuentas, 22/2015, de 20 de julio. Concretamente, se produce un cambio en el artículo 35, que versa sobre el informe de auditoría de cuentas anuales de entidades de interés público⁹⁹.

En su nueva redacción se ha precisado la actuación de los auditores de cuentas respecto a los estados de información no financiera y en relación con la información sobre diversidad que ha de incluirse en el informe anual de gobierno corporativo de las sociedades que cotizan. En concreto, se ha limitado la actuación del auditor a la mera comprobación de que la información requerida se ha facilitado mediante los informes pertinentes¹⁰⁰.

Por último, el Real Decreto-Ley cuenta con una disposición adicional única donde se regula el criterio que debe seguirse durante el primer ejercicio iniciado a partir del 1

⁹⁷ Nuevo artículo 262.6 de la LSC, igual que el antiguo artículo 262.5 y el nuevo artículo 49.8 del CCom.

⁹⁸ Ver apartado 5.4.2. Igualdad de Género en el Informe anual de gobierno corporativo, págs.88 y ss de este trabajo.

⁹⁹ Antiguo artículo 35 de la LAC: “El informe de auditoría de las cuentas anuales de una entidad de interés público se elaborará y presentará de acuerdo con lo establecido en esta Ley y en el artículo 10 del Reglamento (UE) n.º 537/2014, de 16 de abril.”

¹⁰⁰ Nuevo artículo 35 de la LAC: 1. El informe de auditoría de las cuentas anuales de una entidad de interés público se elaborará y presentará de acuerdo con lo establecido en esta ley y en el artículo 10 del Reglamento (UE) n.º 537/2014, de 16 de abril. 2. No obstante, lo dispuesto en el artículo 5.1.f) sobre el informe de gestión no será de aplicación en los siguientes supuestos: a) En el caso de auditorías de cuentas consolidadas de sociedades a que se refiere el artículo 49.5 del Código de Comercio y de cuentas anuales individuales de sociedades referidas en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con el estado de información no financiera mencionado en los citados artículos, o, en su caso, con el informe separado correspondiente al mismo ejercicio al que se haga referencia en el informe de gestión, que incluya la información que se exige para dicho estado en el artículo 49.6 del Código de Comercio, conforme a lo previsto en el artículo 49.7 del Código de Comercio. En ambos supuestos, el auditor deberá comprobar únicamente que el citado estado de información no financiera se encuentre incluido en el informe de gestión o, en su caso, se haya incorporado en éste la referencia correspondiente al informe separado en la forma prevista en los artículos mencionados en el párrafo anterior. En el caso de que no fuera así, lo indicará en el informe de auditoría. b) En el caso de auditorías de cuentas de entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores, en relación con la información contenida en el artículo 540.4. apartado a), 3.º, apartado c), 2.º y 4.º a 6.º, y apartados d), e), f) y g) del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

En este supuesto, el auditor deberá comprobar únicamente que esta información se ha facilitado en el informe anual de gobierno corporativo incorporado al informe de gestión. En el caso de que no fuera así, lo indicará en el informe de auditoría.

de enero de 2017 para concretar la obligación de crear y divulgar el estado de información no financiera. En las disposiciones finales aparece una declaración expresa sobre la transposición de la Directiva y la regulación de la entrada en vigor.

De manera independiente al uso que hagan de estos informes las empresas, para el proceso de publicación deberán tener en consideración lo dispuesto en la Orden ESS/1554/2016 de 2 de octubre¹⁰¹, en la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social. Será telemático y en un primer momento, las entidades tendrán que iniciar ante la “Dirección General del Trabajo Autónomo, Economía Social y Responsabilidad Social”, la solicitud de publicación de sus memorias a través de su sede electrónica. Una vez que la solicitud sea aceptada y se haya comprobado que cumple con los requisitos pertinentes, la entidad deberá presentarla junto con el informe de verificación o auditoría cuando corresponda a la Dirección General. A continuación, si los datos aportados junto con las exigencias formales son correctos, la Dirección General procederá a su registro y posterior publicación en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Al ser este un tema tan novedoso y reciente son muchas las incógnitas que se plantean sobre su futura aplicación. Por este motivo algunos expertos en la materia se aventuran, mediante charlas y coloquios, a augurar las consecuencias que la aplicación de la nueva legislación traerá consigo, próximamente.

De esta manera, resulta interesante para este trabajo analizar el Seminario Permanente que celebró la “Cátedra de Ética Económica y Empresarial de la Universidad Pontificia de Comillas (ICAI-ICADE)”, el pasado 14 de marzo, para reflexionar sobre las implicaciones de la transposición de la Directiva Europea de Información no financiera¹⁰². En el debate participaron expertos pertenecientes al Instituto de Auditores Internos y a la Mutua Madrileña; entre otros. En primer lugar, el Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid y director del Seminario de dicha Cátedra, Juan Benavides, inició la presentación del debate afirmando que *“antes la RSC era una puerta abierta pero se cerraba, hoy alguien ha venido, ha quitado la puerta y ha hecho corriente, y eso ya no lo quita nadie”*. Destacando una palabra clave en el debate, en la que se incide a lo largo de las distintas ponencias, la “transparencia”. El

¹⁰¹ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, " Orden ESS/1554/2016 de 2 de octubre", 2016, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-8964>

¹⁰² A través del siguiente enlace, puede verse el debate en diferido a través de su propia página web: <http://wordpress.upcomillas.es/catedradeetica/aula-abierta-directiva-informacion-no-financiera/>

Catedrático continuó su exposición haciendo hincapié en la obligatoriedad que ha adquirido en los últimos años todo el arco jurídico que rodea la RSC frente al régimen de voluntariedad que le caracterizaba anteriormente. Sin embargo, aseguró que la confianza social de la ciudadanía en las empresas sigue disminuyendo por la aparición de nuevos conflictos y retos como son la diversidad laboral, la equidad salarial, el tema de los accionistas minoritarios, los problemas en las políticas de comunicación, la pérdida de credibilidad, la asunción de responsabilidad de las decisiones tomadas y la larga duración de los mandatos. Informó además de que los expertos que componen la Cátedra habían remitido al Congreso una lista de recomendaciones a tener en cuenta en la tramitación de la futura ley.

El moderador de la mesa redonda fue Juan José Almagro, Doctor en Ciencias del Trabajo, licenciado en Derecho y en cuyo currículum destaca su trabajo para resaltar la importancia de la RSC en una empresa como Mapfre; de la que fue Director General.

D. Juan José aseguró en un momento del coloquio que las recomendaciones enviadas habían sido asumidas de forma íntegra en las propuestas de uno de los grupos políticos del Congreso aunque no quiso facilitar su nombre.

Algunos datos de interés destacables los aportó el Director General del Instituto de Auditores Internos (IAI), Javier Faleato, al afirmar que *“más del 90% de las 250 empresas más importantes a nivel mundial ya realizan informes sobre sostenibilidad según la Global Reporting Initiative (GRI) y que en España, en torno al 90% de las 100 compañías más grandes los están realizando también”*. Sobre todo, las empresas del IBEX35 y las multinacionales ya incorporan en sus informes de RSC este tipo de datos. Esta información plantea una importante cuestión; cuál es el motivo por el que sin necesidad de obligatoriedad, de forma exclusivamente voluntaria, son muchas las empresas que invierten recursos y tiempo en realizar informes de este tipo. La solución que aportó el Director General del IAI fue simple, *“la información financiera ya no es suficiente”*, debido a las exigencias que consumidores, inversores, mercados y consejos de administración demandan a las compañías. Tanto en el ámbito de las “startups” como en el resto de empresas afianzadas, para tomar decisiones de capital riesgo y establecer la posición de una compañía debe tenerse en consideración la RSC. En relación con los consejos de administración, destacó que tanto la Ley de Sociedades de Capital como el Informe de Buen Gobierno establecen que el Consejo de manera indelegable debe encargarse de las políticas de RSC. Además, en relación con los consumidores afirmó

que cada vez son más los que fundamentan sus decisiones de compra en la política de RSC de la empresa a la hora de elegir entre productos con características similares. Análisis recientes de Deloitte y Nielsen demuestran que la sociedad está dispuesta a pagar un precio superior por servicios y productos provenientes de sociedades sostenibles y responsables. Una de las complicaciones que plantea la elaboración de un estado de información no financiera es que los datos necesarios están dispersos en la organización y por consiguiente, supone un proceso sumamente difícil tanto para reunirlos como para plasmarlos en un documento. Otro de los aspectos que quiso destacar D. Javier es el papel primordial que habrán de tener los auditores internos como “mano derecha” del consejo de administración de una empresa en el desarrollo de trabajos de asesoramiento y materialización de este tipo de datos no financieros, que presentan muchos aspectos subjetivos difícilmente medibles. Por este motivo comunicó que se ha elaborado una guía de Auditoría Interna e Información no Financiera, que será publicada en los próximos meses.

La última de las ponentes, responsable de la RSC de la Mutua Madrileña, Concepción Navarro sintetizó el aspecto fundamental de la Directiva de este modo: *“La palabra clave es transparencia. La transparencia va a potenciar y obligar a hacer los deberes a quien no los tiene hechos”*. Además, añadió que la Directiva pretende conseguir que los ámbitos sociales y medioambientales tengan la misma relevancia que la información financiera; destacando que las empresas han de interiorizar la idea de que no es solo importante conseguir beneficios sino la manera de obtenerlos: *“En definitiva, no me diga usted cómo gasta su dinero, cuénteme cómo lo gana”*.

Otro de los retos que se plantean tiene que ver con la extensión del informe. Tanto la responsable de la RSC de la Mutua Madrileña como en la intervención del editor del Diario Responsable, participante en la mesa redonda, subrayaron que los informes tienden a ser demasiado extensos y poco comprensibles para todos los públicos. Las memorias de este tipo publicadas voluntariamente por algunas compañías son documentos que se componen de entre 100 y 800 páginas en las que se aportan datos muy genéricos sobre los ámbitos a tratar. El problema de la extensión y generalidad conlleva un problema de transparencia ante la imposibilidad de analizar toda la información divulgada. Destacó el periodista que son muchas las personas entrevistadas y encargadas de elaborar estos informes que le aseguran que al incluir una cantidad tan ingente de datos, la información que no quiere facilitarse queda totalmente camuflada;

mientras que los datos que la compañía quiere destacar, directamente se incluyen en el resumen ejecutivo del documento. Lo define coloquialmente con la expresión “*buscar una aguja en un pajar*”, de tal forma que nadie pueda acusar a esas empresas de no divulgar información no financiera.

Obviamente la forma de comunicar esta información es uno de los problemas a los que la ley debe dar una solución en los próximos meses. Son muchas las empresas que utilizan distintas vías y formas no adecuadas de divulgación del contenido financiero del negocio y de los componentes no financieros. Generalmente, las mayores empresas cotizadas remitían su información no financiera de manera detallada sólo a analistas financieros o la divulgaban con fines económicos para captar nuevos inversores, en presentaciones previas a una ampliación de capital. Hasta el momento, las empresas han utilizado la información no financiera como un instrumento por el que poder cotizar en índices concretos en los que las buenas prácticas sociales y medioambientales se premian. Uno de estos índices más famosos a nivel mundial, que se encarga de valorar las buenas prácticas de las sociedades, es el famoso “Dow Jones Sustainability Index”¹⁰³, en el que todas ellas quieren estar presentes. El conocido “FTSE4Good”¹⁰⁴ es también un índice en el que se encuentran sociedades que cumplen ciertos requisitos rigurosos con relación a sostenibilidad ambiental, apoyo y desarrollo de los derechos humanos y el fomento de relaciones positivas entre sus empleados. Su versión española se conoce como “FTSE4Good IBEX”¹⁰⁵. Otras empresas simplemente cumplen en sus informes con la incorporación de los llamados “ASG”¹⁰⁶ (criterios ambientales, sociales y de buen gobierno) como estrategia de negocio para contribuir a crear valor de cara al público; o bien, destacan en el documento divulgado de información extra financiera su cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, generalmente los números 1, 3 y 15.

Por último, se aludió a la necesidad de establecer un régimen concreto sancionador para los incumplimientos que puedan producirse en el futuro, pues en el

¹⁰³ Más información sobre el “Dow Jones Sustainability Index”, disponible en: www.sustainability-indices.com/

¹⁰⁴ Más información sobre el “FTSE4Good”, disponible en: <http://www.ftse.com/products/indices/FTSE4Good>

¹⁰⁵ Más información sobre el “FTSE4Good IBEX”, disponible en: <http://www.bolsamadrid.es/esp/Indices/Ibex/FTSE4Good.aspx>

¹⁰⁶ Más información sobre los criterios “ASG”, disponible en: <http://sicasoft.com/es/los-criterios-ambientales-sociales-y-de-gobierno-corporativo-asg-pieza-clave-en-las-nuevas-inversiones/>

mundo de la RSC hasta el momento siempre ha habido más teoría que puesta en práctica.

En conclusión; la información no financiera se encuentra íntimamente ligada a la política de RSC de las sociedades, siendo la base para la credibilidad de su imagen.

4. PRESENTE Y FUTURO DE LA RSC

En la actualidad, es totalmente lógico que las responsabilidades que las compañías tienen que asumir sean globales puesto que los nuevos desafíos, las oportunidades y los negocios en sí mismos también lo son. Los impactos producidos por las empresas no son solo de tipo económico sino que se extienden al marco medioambiental y social, pudiendo repercutir en todos los grupos de interés.

El 10º Informe sobre RSC publicado por la consultoría “KPMG”¹⁰⁷ en diciembre de 2017, recoge datos sobre la situación en la que se encuentra esta materia, tras haber analizado casi 5 mil empresas de 50 países distintos. El estudio muestra la tendencia creciente de la preocupación de las empresas por la responsabilidad social. Concretamente, aparecen dos tendencias claramente diferenciadas. Por un lado, una gran parte de los Estados de todo el mundo están elaborando y aprobando leyes para la divulgación de informes y memorias sobre RSC de las empresas. Además, a través de las nuevas legislaciones se endurecen los requisitos de contenido y publicación de estos documentos. Por otro lado, cada vez es más frecuente la exigencia de divulgación de cuestiones no financieras de las empresas en sus memorias de actuación. Se espera que en los próximos años las memorias sobre información no financiera alcancen el mismo nivel de exigibilidad y detalle que las financieras.

A nivel nacional, cada vez es mayor la presencia de asuntos relacionados con la RSC en los Consejos de Administración de las empresas españolas.¹⁰⁸ Tras la crisis financiera, la sensibilidad hacia esta materia ha aumentado de manera gradual pues tanto la Ley de Sociedades de Capital, en su artículo 542, como las Recomendaciones 53 a 55 del Código de Buen gobierno, establecen que la RSC debe integrarse en la

¹⁰⁷ KPMG, “El camino por recorrer. Estudio KPMG sobre reporting de responsabilidad corporativa 2017. Resumen ejecutivo con datos de España.”, 2017, disponible en: https://www.google.es/search?q=10%C2%BA+Informe+sobre+RSC+publicado+por+la+consultor%C3%ADa+%E2%80%9CKPMG&rlz=1C1AOHY_esES710ES710&oq=10%C2%BA+Informe+sobre+RSC+publicado+por+la+consultor%C3%ADa+%E2%80%9CKPMG&aqs=chrome..69i57.11265281j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8#

¹⁰⁸ KPMG, “El camino por recorrer. Estudio KPMG sobre reporting de responsabilidad corporativa 2017. Resumen ejecutivo con datos de España.”, págs. 15-20, 2017.

agenda del Consejo. Mientras que en el año 2015, publicaban informes sobre RSC en torno a un 84% de las 100 empresas más importantes de España¹⁰⁹, en 2017 dicha cifra ha aumentado hasta un 87%. Según el Informe, cada año se incrementa la preocupación de los consejeros en cuestiones que no son estrictamente financieras. Así, el 77% de los consejeros entrevistados señalan la necesidad de incorporar perfiles extra financieros para fomentar e impulsar mejores medidas de RSC. Del mismo modo, en torno al 92% de los encuestados afirman que es imprescindible la elaboración de planes más eficaces para llevar al ámbito práctico las medidas de responsabilidad social; abandonando el tradicional plano filosófico-teórico en el que se encuentran la mayoría de las medidas. Todos los entrevistados advierten que a pesar de los avances, el camino que ha de recorrerse es aún muy largo, fijándose como objetivos: la incorporación de perfiles menos financieros en los Consejos, una mayor concreción legislativa y el establecimiento de cuadros de mando que permitan llevar a cabo una supervisión más detallada. Cabe destacar que el número de empresas que incorpora datos sobre información no financiera en sus memorias se ha incrementado de un 51% en 2015 a un 68%, en la actualidad.

Otro aspecto relevante es la creciente preocupación por la verificación externa de los datos contenidos en sus informes de responsabilidad social, tanto de las compañías como del resto de grupos de interés; puesto que dicha verificación de las publicaciones reduce el riesgo de los “stakeholders” a la hora de tomar decisiones. Además, se facilita la comparación entre las empresas; aportando mayor credibilidad y prestigio a aquellas que obtengan mejores resultados. El aseguramiento de estas memorias ha pasado de un 30% a un 67% en los dos últimos años a nivel internacional¹¹⁰, mientras que en España se ha mantenido estable en una cifra en torno al 53 y 55%, en un total de 48 sociedades. Aunque negativamente, solo el 54% de los informes eran comprobados en su totalidad, la mayoría solo verificaba ciertos apartados. En España, el “GRI” es el marco de referencia en el que las empresas se basan para elaborar sus informes y de todas ellas, el 1% lo hacen siguiendo la versión antigua G3; un 9% se basa en la nueva versión “GRI Standars” y el 90% se fija en la tradicional G4¹¹¹.

¹⁰⁹ En el Informe se refiere a ellas como N100 España.

¹¹⁰ KPMG, “El camino por recorrer. Estudio KPMG sobre reporting de responsabilidad corporativa 2017. Resumen ejecutivo con datos de España.”, págs. 22-25, 2017.

¹¹¹ KPMG, “El camino por recorrer. Estudio KPMG sobre reporting de responsabilidad corporativa 2017. Resumen ejecutivo con datos de España.”, pág. 21, 2017.

Uno de los mayores desafíos de la RSC es el cambio climático. A pesar del creciente interés de los “stakeholders” en estar informados sobre este problema, en España solo el 29% de las empresas han incorporado en sus memorias anuales información sobre sus efectos o políticas medioambientales. De esa cifra, el 48% incluye una descripción sobre el impacto que el conflicto climático tiene en su negocio, otro 48% no describe su posible impacto pero reconoce que supone un riesgo financiero para su negocio y tan solo el 2% lleva a cabo una cuantificación de los potenciales riesgos económicos del problema. Mundialmente, son las empresas de Taiwán (en un 88%), Francia (en torno a un 76%), Sudáfrica (60%), EEUU (52%) y Canadá (51%) las que más informan sobre los riesgos que conlleva el cambio climático. Según los sectores a los que pertenecen las empresas; las del sector transporte, las del ocio y las de la salud son las que menos informan al respecto; mientras que las compañías más contaminantes como las del sector papelerero, químico, minero y extracción de petróleo y gas, son las que más información reportan sobre los riesgos.

Dentro del problema del cambio climático, destaca la preocupación creciente de las empresas por la emisión de gases de efecto invernadero. Esta cuestión es de las más interiorizadas en las políticas de RSC de las empresas. Alrededor del 60% de las empresas españolas del análisis proporcionan información sobre sus objetivos para reducir esta clase de emisiones.¹¹²

Sin lugar a dudas, los Objetivos del Desarrollo Sostenible son actualmente una herramienta muy común, utilizada por la mayoría de las empresas del planeta. El 53% de las empresas nacionales enlazan sus políticas en responsabilidad social con estos objetivos y en torno a un 72% de ellas reconocen que, como media en sus informes, 9 esos objetivos le son relevantes. En Suecia, esta relación de medidas de RSC y los Objetivos se dan en el 60% de sus entidades; en Portugal en torno a un 58% y en Francia sobre un 47%. No obstante, las memorias tienen que evolucionar para que la información que presentan pueda verificarse, cuantificarse y divulgarse de manera más efectiva.¹¹³

Otro de los desafíos actuales, es la lucha por el respeto de los DDHH, los cuales se han convertido en una herramienta similar a los Objetivos de Desarrollo; pues

¹¹² KPMG, “El camino por recorrer. Estudio KPMG sobre reporting de responsabilidad corporativa 2017. Resumen ejecutivo con datos de España.”, págs. 26-31, 2017.

¹¹³ KPMG, “El camino por recorrer. Estudio KPMG sobre reporting de responsabilidad corporativa 2017. Resumen ejecutivo con datos de España.”, págs. 32-34, 2017.

muchas empresas relacionan sus medidas de RSC con el cumplimiento de dichos derechos. En España, el 82% de las empresas reconocen que la lucha por los DDHH es una cuestión fundamental en sus negocios y de esa cifra, el 54% tiene implementadas políticas al respecto y el 46% se refiere directamente al cumplimiento de los “Principios rectores sobre Empresas y DDHH” de las NNUU de 2011¹¹⁴. Generalmente, estas empresas solamente hacen referencia a los Principios Rectores ya que no disponen de la capacidad necesaria para implementarlos en la práctica. En los próximos años, deberán ser capaces de informar sobre su cumplimiento al mismo tiempo que establecen respuestas y soluciones a los impactos causados.¹¹⁵

Asimismo, cabe señalar el “IV Informe del impacto social de las empresas” elaborado y publicado por la Fundación Seres y Deloitte a finales del año 2017¹¹⁶ del que se extrae como conclusión general que la RSC ha dejado de ser una simple moda para pasar a ser una tendencia en las empresas más grandes del país. Al observar la evolución de la cantidad de ingresos destinados y el número de empresas que han implementado políticas de responsabilidad social, puede afirmarse un crecimiento en ambos parámetros desde la publicación de su primer informe en 2013. Se ha analizado la actividad de 79 empresas durante el año 2016 comprobando que han realizado una inversión total en RSC de 439 millones de euros es decir, un 22% más que el año anterior. Otros datos de interés que pueden extraerse del informe son:

- Un 67% de los proyectos sobre responsabilidad social de las empresas analizadas durante 2016, tenían relación con objetivos de bienestar y satisfacción de necesidades sociales, principalmente la educación y el fortalecimiento de otras entidades puramente sociales. Destinándose el otro 33% a proyectos relacionados con el empleo, la igualdad de oportunidades y la integración en el mundo laboral.
- También, se ha producido un incremento en el nivel de involucración de los empleados en proyectos de responsabilidad social, concretamente el

¹¹⁴ NNUU, “Principios rectores sobre empresas y DDHH”, 2011, disponible en: https://www.google.es/search?q=Principios+rectores+sobre+Empresas+y+DDHH%E2%80%9D+de+la+ONU+de+2011&rlz=1C1AOHY_esES710ES710&oq=Principios+rectores+sobre+Empresas+y+DDHH%E2%80%9D+de+la+ONU+de+2011&aqs=chrome..69i57.12375535j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#

¹¹⁵ KPMG, “El camino por recorrer. Estudio KPMG sobre reporting de responsabilidad corporativa 2017. Resumen ejecutivo con datos de España.”, págs. 35-37, 2017.

¹¹⁶ FUNDACIÓN SERES Y DELOITTE, “IV Informe SERES-DELOITTE, el impacto social de las empresas. El poder de la colaboración”, 2017, disponible en: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/seres-deloitte-informe-social-empresas.html>

13,8% del total de empleados. El 87% de las empresas han fomentado el voluntariado y el 6,4% de la plantilla se ha involucrado en tareas de esta índole. Por tanto, no solo ha crecido la inversión dineraria en RSC, sino también la inversión en RRHH.

- Además, destaca que las empresas españolas reconocen la necesidad de actuar conjuntamente con entidades sociales para elaborar y aplicar políticas de RSC más eficaces. En 2016 hubo 16 mil colaboraciones.

Finalmente, el Informe señala la importancia que para las empresas supone comunicar sus prácticas de Buen Gobierno al resto de la sociedad, pues el 85% de las compañías evalúan y muestran su actuación en responsabilidad social, para mejorar su imagen de marca.

5. LA RSC Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

5.1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social de Género (RSG), es una variante de la RSC que conlleva integrar el enfoque de equidad de género en el concepto general de responsabilidad social. La cuestión de género ha aparecido relacionada con la RSC desde sus inicios sin embargo, solo había sido tratada de forma parcial. Actualmente, uno de los objetivos en este ámbito, es que la RSG esté presente en todos los campos de la responsabilidad social puesto que una correcta gestión de la diversidad de género junto con su integración equilibrada en las empresas, hace que estas obtengan ventajas competitivas muy significativas en su actividad empresarial al mismo tiempo que se consigue avanzar económica y socialmente en igualdad.¹¹⁷

5.2. EN EL MUNDO

El concepto de igualdad de oportunidades aparece por primera vez en los años 60 en EEUU, vinculado con el movimiento de lucha por los derechos civiles. En 1964, se recoge el concepto de discriminación por razón de género en la “Ley de Derechos civiles” de EEUU.¹¹⁸

¹¹⁷ RAQUEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ y ANTONIO MONTES ROMERO, “Las políticas de igualdad de género. Uno de los pilares de la RSC”, en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº86, págs. 17-19, 2010. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3399607>

¹¹⁸ Ley de Derechos civiles de EEUU”, 1964, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2310892.pdf>

En lo que respecta al papel de los organismos internacionales, las NNUU aprueban en 1979 la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres”¹¹⁹, proclamando el principio de igualdad entre mujeres y hombres a nivel mundial.

Años más tarde, en la “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del GRI¹²⁰, aparecen en el apartado de indicadores de desempeño social, algunos relacionados con la igualdad de género: el HR4 (listado de recomendaciones para evitar la discriminación en las operaciones empresariales), LA10 (describe un conjunto de políticas para la igualdad de oportunidades) y LA11 (sobre la composición en paridad de los departamentos superiores de gobierno y gestión corporativos). En 2009, el GRI publicó una “Guía para Profesionales incluyendo la cuestión de género”¹²¹. El documento expone una serie de ideas para promover la igualdad mediante los informes de sostenibilidad.

El “Global Compact” (Pacto Mundial) trata mínimamente las cuestiones relacionadas con la igualdad entre sexos, pues ni siquiera aparece una referencia directa al respecto, entre sus diez principios fundamentales. Sin embargo, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se establece en su número 5 la igualdad de género, como un fin a conseguir a través de la Agenda 2030.

Respecto al estándar SA8000, dentro de su capítulo IV, el indicador nº5 está dedicado a la discriminación; estableciendo que la empresa no consiente ningún tipo de comportamiento coercitivo o abusivo por razón de sexo. Del mismo modo la guía ISO 26000 publicada en 2010 contempla la igualdad en su último principio: 10) Principio de respeto a la diversidad.

Por tanto, son pocas las menciones específicas sobre la cuestión de género en las iniciativas de RSC internacionales. No obstante, existen otros documentos que no son considerados herramientas de gestión pero que tratan de forma directa la cuestión de género¹²². Algunos de ellos son:

¹¹⁹ NNUU, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres”, 1979, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>

¹²⁰ GRI, “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”, 2000, disponible en: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>

¹²¹ GRI, “Guía para Profesionales incluyendo la cuestión de género”, 2009, disponible en: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-Embedding-Gender-In-Sustainability-Reporting.pdf>

¹²² MARTA REQUEJO ISIDRO, “El género en los instrumentos para la RSC”, págs. 529-532, 2014.

Los “Principios de las mujeres de Calvert”¹²³. Iniciativa proveniente del sector privado que recopila un conjunto de recomendaciones para que las empresas contribuyan al avance de las mujeres a través de su implementación en áreas como el empleo, las retribuciones, la salud, la transparencia y la conciliación.

Los “Principios para el Empoderamiento de la Mujer”¹²⁴ (PEM). Se trata de un documento publicado por UNICEM que contiene un listado de medidas voluntarias que ayudan a las empresas a promover la igualdad. Algunos de estos principios son: promover la igualdad desde la dirección de más alto nivel, tratar a todos los trabajadores de manera equitativa, respetar los DDHH, promover la educación y formación de las mujeres, evaluar y difundir los resultados obtenidos a favor de la igualdad.

5.3. EN EUROPA

5.3.1. Normativa

En primer lugar, se reconoce que la igualdad de género es uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea, por el cual se han legislado nuevas normas y se han tenido que modificar otras ya existentes, como los Tratados.¹²⁵

El artículo 2 y el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE¹²⁶) consagran un conjunto de valores entre los que se haya la igualdad y promover la equidad entre mujeres y hombres en la Unión.

Dichos valores también se encuentran recogidos en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹²⁷.

De igual manera, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE¹²⁸) otorga a la UE el deber de erradicar las desigualdades de género y promover la igualdad en todas sus actuaciones, lo que se conoce como “integración de

¹²³ UNIFEM, “Principios de las mujeres de Calvert”, 2004, disponible en: <http://plataforma.responsable.net/rs/principios-mujer-calvert>

¹²⁴ UNICEM, “Principios para el Empoderamiento de la Mujer”, 2012, disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/6/the-women-s-empowerment-principles-bringing-gender-equality-into-the-corporate-sustainability-frame>

¹²⁵ MARÍA ISABEL HUERTA VIESCA, “En torno a la propuesta de directiva comunitaria, sobre equilibrio de género e igualdad en los consejos de administración de las sociedades cotizadas de la UE”, en Revista de derecho de sociedades, n°41, págs. 217-248, 2013

¹²⁶ TRATADO DE LA UE, 1993, disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

¹²⁷ CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE, 2000, disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

¹²⁸ TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE, 1957, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70006>

la dimensión del género”. Y el artículo 19 del TFUE recoge la posibilidad de legislar con el fin de combatir las distintas formas de discriminación; entre ellas por motivo de sexo.

En particular, el artículo 153 del TFUE, apartado 1º letra i), permite que la Unión Europea actúe en un ámbito amplio para conseguir la igualdad de oportunidades y trato en materia de ocupación y empleo.

Del mismo modo, el principio de igualdad retributiva entre géneros para un trabajo idéntico está consagrado en el artículo 157 del TFUE. Este artículo también autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres.

Además, cabe mencionar la legislación establecida en el marco europeo para luchar contra la trata de seres humanos; especialmente niños y mujeres, al amparo de los artículos 79 y 83 del TFUE y el reconocido programa de “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” por el que se financian medidas que contribuyen a la lucha contra la violencia a las mujeres fundamentado en el artículo 168 del TFUE.

Asimismo, en la Declaración nº19 anexa al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que se adoptó tras el Tratado de Lisboa, los Estados miembro y la propia UE se comprometieron a luchar contra la violencia doméstica en todas sus formas, prevenir, castigar los actos delictivos aparejados y prestar su apoyo y protección a todas las víctimas.

En 1994 aparece en el contexto político de la Unión una referencia a la RSG en el “Manifiesto Europeo de las empresas contra la exclusión social”. No obstante, es a partir del Consejo Europeo del año 2000 en Lisboa¹²⁹ cuando se produce un llamamiento a la cuestión de género, concretamente en su conclusión Nº39¹³⁰ al referirse a la responsabilidad que las empresas tienen que empezar a asumir respecto a la igualdad de oportunidades.

En el Libro Verde, analizado con anterioridad en este trabajo, cabe precisar que las referencias a la igualdad de género se recogen dentro de la Dimensión Interna de la RSC, en la que se incluyen las prácticas socialmente responsables a desarrollar internamente en las empresas. Entre dichas menciones destacan recomendaciones como

¹²⁹ CONSEJO EUROPEO, “Conclusiones de la presidencia”, 2000, disponible en: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm

¹³⁰ Conclusión Nº39: “El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.”

fomentar empleos competitivos, conseguir igualdad en la retribución salarial y facilitar la conciliación laboral. En este documento también aparece la invitación de la Comisión a publicar un informe sobre la gestión del cambio, dando gran importancia al apartado de igualdad en empresas de más de mil trabajadores. Más tarde, en la Comunicación del 2002 de la Comisión sobre “RSE: una contribución al desarrollo sostenible”¹³¹ las alusiones en cuanto a igualdad de género son escasas aunque aparece por primera vez la intención de reflejar la importancia que dicha igualdad tiene también en la dimensión externa de la RSC¹³².

Años más tarde, el informe de Richard Howitt sobre la situación de la RSC, visto también con anterioridad, hace un llamamiento para que se fomente en mayor medida la participación de las mujeres en los distintos Foros de debate creados; incrementando así su papel en la discusión y la toma de decisiones políticas. Se reconoce de esta manera la falta de igualdad de género tanto en el sector privado como en el público. Particularmente, recomienda a las empresas cumplir las exigencias legales de contratación de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres referente al acceso al empleo, formación y promoción profesional del año 2009 del Parlamento Europeo.

No obstante, recientemente los documentos clave en igualdad de género han sido los cinco “Programas de Acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, el “Plan de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres 2006-2010”¹³³ y la “Estrategia para la igualdad 2010-2015”¹³⁴.

El documento de “Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2018” recopila también los resultados obtenidos hasta la actualidad sobre este tema.

Los principales actos legislativos adoptados con arreglo al procedimiento ordinario son:

¹³¹ COMISIÓN EUROPEA, “Comunicación de la Comisión relativa a la RSE: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”, 2002, disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com\(2002\)347_ES.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com(2002)347_ES.pdf)

¹³² Comunicación de la Comisión relativa a la RSE: una contribución empresarial al desarrollo sostenible: “la UE se ha comprometido a integrar plenamente en sus políticas (...) la igualdad entre hombres y mujeres, respetando su dimensión tanto interna como externa”.

¹³³ COMISIÓN EUROPEA, “Plan de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres 2006-2010”, 2006, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Docu04.pdf

¹³⁴ COMISIÓN EUROPEA, “Estrategia para la igualdad 2010-2015”, 2010, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

- Directiva 79/7/CEE (19/12/1978), obligaba a los Estados miembros a aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social de forma progresiva.
- Directiva 92/85/CEE (19/10/1992), obligaba a llevar a cabo medidas para promover la mejora de la salud y de seguridad laboral de las trabajadoras embarazadas.
- Directiva 2004/113/CE (13/12/2004), obligaba a aplicar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceder a bienes, servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE (5/7/2006), obligaba a aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta directiva derogó y sustituyó antiguos actos legislativos en la materia. En ella se define el concepto de discriminación directa, la indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta a los empresarios a tomar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual. También, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los distintos Estados miembro. En la actualidad, el Parlamento Europeo se encuentra revisando esta directiva en lo que respecta a sus disposiciones relativas a la equidad salarial.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo (8/3/2010), obligaba a aplicar el Acuerdo Marco sobre el permiso parental revisado y deroga la Directiva 96/34/CE.
- Directiva 2010/41/UE (7/7/2010) fijo objetivos para aplicar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma, y para desarrollar la protección de la maternidad. Derogó la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- Directiva 2011/36/UE (5/4/2011) versa sobre la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas.
- Directiva 2011/99/UE (13/12/2011) por la que se crea la orden europea de protección, cuyo fin es proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual. La Directiva se complementó con el Reglamento (UE) n°606/2013 (12/6/2013) sobre el reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil.
- Directiva 2012/29/UE (25/10/2012) que determina normas mínimas sobre los derechos, protección y apoyo a las víctimas de delitos.

Sin duda, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido un papel clave en la lucha por la igualdad de género. Entre sus sentencias más significadas, destacan:

- Asunto C-43/75. Sentencia Defrenne (8/4/1976) en la que el Tribunal reconoce por primera vez el efecto directo del principio de igualdad retributiva entre sexos, declarando que debía aplicarse tanto en lo relativo a la actuación de las autoridades públicas como en los convenios de carácter colectivo que se establecían en los trabajos por cuenta ajena.
- Asunto C-170/84. Sentencia Bilka (13/5/1986) en la que el Tribunal consideró como discriminación indirecta cualquier medida que supusiese la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional. La medida se reconoció contraria al antiguo artículo 119 del TFUE al afectar a un mayor número de mujeres que de hombres, salvo que pudiera demostrarse que la exclusión se fundamentaba en factores justificados de forma objetiva y ajena a cualquier discriminación por género.
- Asunto C-262/88. Sentencia Barber (17/5/1990) en la que el Tribunal reconoció que cualquier forma de pensión profesional debe considerarse como una forma de retribución, por lo que ha de aplicarse el principio de igualdad. Determinó que los trabajadores deben disfrutar de los derechos respecto al sistema de pensiones o jubilación a la misma edad que las trabajadoras.
- Asunto C-409/95. Sentencia Marschall (11/11/1997), en ella el Tribunal determinó que una norma nacional que obligara a promover de forma prioritaria a candidatas mujeres en sectores de actividad en los que fueran menos numerosas que los hombres no era contraria a la legislación de la Unión por ser una medida de discriminación positiva. Siempre y cuando los candidatos masculinos tuvieran garantizado un examen de su solicitud antes de ser rechazados, de tal forma que la exclusión no se produjese automáticamente.
- Asunto C-236/09. Sentencia Test-Achats (1/3/2011) por la que el Tribunal invalidó el artículo 5.2 de la Directiva 2004/113/CE al no ser conforme al principio de igualdad de trato entre géneros respecto al acceso a bienes, servicios y su suministro. Estableció que debía aplicarse un sistema de cálculo actuarial idéntico tanto para mujeres como para hombres a la hora de determinar sus primas y prestaciones en relación a los seguros.

A parte de esta jurisprudencia, en los últimos años se han recogido actuaciones de lucha en la materia de igualdad dentro del marco de la Unión. Por ejemplo, el Programa de “Derechos, Igualdad y Ciudadanía”, nombrado anteriormente, que financia proyectos con el objetivo de erradicar la violencia contra la mujer y promover la igualdad por razón de sexo. Hasta el año 2020 le han sido asignados más de 15 millones de euros para que cumpla con sus metas. En el anexo del programa puede observarse como la dotación financiera para luchar contra la lacra de la violencia sobre mujeres alcanza el 43% del total¹³⁵. En 2016 se publicó un estudio a petición de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM), donde puede observarse el presupuesto de la UE consagrado a estos fines, en los distintos estados.¹³⁶

Otras actuaciones importantes en la materia están siendo llevadas a cabo por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), constituido en diciembre del año 2006 por el Parlamento Europeo y el Consejo, cuya sede se encuentra en la ciudad de Vilna, Lituania. Su razón de ser es contribuir a reforzar y promover la igualdad entre hombres y mujeres con algunas medidas como pueden ser la integración en todas las políticas de la UE y nacionales de la dimensión de género. El Instituto adopta medidas para luchar contra la discriminación por género; sensibilizando sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Entre sus funciones cabe señalar que presta asistencia técnica al resto de instituciones europeas sobre esta materia, recopila, analiza y difunde datos y herramientas metodológicas para su lucha a través de su Centro de Recursos y Documentación¹³⁷.

La “Carta de la Mujer” y el “Compromiso estratégico para la igualdad de género entre 2016 y 2019” son otras de las actuaciones más importantes que la Unión está llevando a cabo en la actualidad. Esta Carta fue aprobada el 5 de marzo de 2010 con el fin de conseguir promover más eficazmente la igualdad de género a nivel europeo e internacionalmente. La Comisión publicó este Compromiso estratégico para la igualdad de género entre los años 2016 y 2019¹³⁸, con el fin de dar seguimiento a su “Estrategia

¹³⁵ COMISIÓN EUROPEA, “Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020)”, 2014, disponible en: <http://www.internacional.us.es/programa/cooperacion/programa-derechos-igualdad-y-ciudadania-2014-2020>

¹³⁶ PARLAMENTO EUROPEO, “The use of funds for gender equality in selected Member States. Study for the FEMM Committee.”, págs. 97-101, 2016, disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

¹³⁷ Más información sobre el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en su página web oficial: <http://eige.europa.eu/content/rdc>

¹³⁸ COMISIÓN EUROPEA, “Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019”, 2016, disponible en: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

para la igualdad 2010-2015”. El documento se fundamenta en 5 puntos específicos de actuación:

- Reducir la brecha salarial, la desigualdad salarial, la desigualdad en las pensiones y luchas contra la pobreza en las mujeres.
- Aumentar el número de mujeres que participa en el mercado laboral promoviendo su independencia económica.
- Promover la igualdad de género en el poder de tomar decisiones
- Luchar contra la lacra de la violencia machista, reforzando la protección y el apoyo a las víctimas.
- Promover la igualdad y los derechos entre hombres y mujeres a nivel internacional

En la misma línea, el 26 de octubre de 2015, es elaborado un Plan de Acción en materia de género para los años 2016 a 2020, por parte del Consejo¹³⁹. Este documento se basa en otro titulado “Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020”. En el Plan nuevo de Acción cabe destacar la incorporación específica de un nuevo objetivo: el de lograr que las mujeres y niñas puedan disfrutar íntegramente, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales priorizando la consecución de la igualdad por razón de sexo y el empoderamiento del género femenino.

Dentro de las instituciones de la UE destaca el papel que el Parlamento Europeo ha tenido al impulsar medidas y políticas de apoyo a la igualdad de oportunidades, sobre todo a través de la comisión FEMM. En relación con la igualdad de género en el mundo empresarial, esta institución ha impulsado diversas medidas como:

Una propuesta de Directiva para mejorar la equidad de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas¹⁴⁰. El documento, propuesto en 2013, establecía como objetivo que el 40% de los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas sea del género menos representado.

Un proceso de revisión de la Directiva 92/85/CEE, puesto que el Parlamento plantea la posibilidad de desarrollar un permiso de maternidad y paternidad retribuido

¹³⁹ CONSEJO EUROPEO, “Conclusiones sobre el Plan de Acción en materia de género 2016-2020 “, 2015, disponible en: <http://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2015/10/26/fac-conclusions-gender-development/>

¹⁴⁰ La propuesta del grupo FEMM puede encontrarse en el siguiente enlace: [http://www.europarl.europa.eu/RegistreWeb/search/simple.htm?reference=P7_TA\(2013\)0488](http://www.europarl.europa.eu/RegistreWeb/search/simple.htm?reference=P7_TA(2013)0488)

de forma íntegra y que pueda prorrogarse 20 semanas. Sin embargo, el Parlamento y el Consejo no llegaron a un acuerdo y la Comisión elaboró y sustituyó la propuesta por un nuevo documento guía titulado “Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras”¹⁴¹.

Otra forma de contribuir a la elaboración de políticas sobre la igualdad de género que lleva a cabo el Parlamento es a través de sus informes, iniciativas propias y haciendo llamadas de atención a otras instituciones. Por ejemplo, ha aprobado un informe de iniciativa legislativa en el que solicita a la Comisión una iniciativa legislativa para luchar contra la violencia frente a las mujeres, que apoye y promueva la acción de todos los Estados para prevenir este tipo de violencia, basándose en el artículo 84 del TFUE. El documento contempla un conjunto de recomendaciones al respecto¹⁴² y gracias a él, se ha creado un grupo de trabajo concreto en la Comisión FEMM. Del mismo modo, esta Comisión y el Parlamento aprobaron un informe de iniciativa propia el Día Internacional de la Mujer de 2017, sobre el empoderamiento y la capacitación de las niñas y mujeres europeas.

El Parlamento intenta que todas sus comisiones de trabajo tengan en cuenta la lucha contra la desigualdad de género y para ello, se han creado varias redes coordinadas por la Comisión FEMM formadas por presidentes y vicepresidentes de los Estados miembro; que asumen la responsabilidad de integrar la equidad de género en todas las comisiones de trabajo. Por ejemplo, el Grupo de Alto Nivel de Igualdad de Género fomenta e impulsa la formación y sensibilización de los grupos políticos y el personal del Parlamento Europeo.¹⁴³

A pesar de las medidas implementadas, según Eurostat; 12 países europeos han sufrido retrocesos en cuanto a equidad de género en relación con el trabajo doméstico y las actividades sociales. En el 2016, más del 19% de las mujeres inactivas de la Unión no trabajaban por cuidar a menores e incapacitados. Además, la tasa de ocupación de las mujeres con hijos menores de 6 años es un 9% menor que la de aquellas que no tienen

¹⁴¹ COMISIÓN EUROPEA, “Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras”, 2016, disponible en: http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

¹⁴² El informe de iniciativa legislativa puede encontrarse en el siguiente enlace: [http://www.europarl.europa.eu/RegistreWeb/search/simple.htm?reference=P7_TA\(2014\)0126](http://www.europarl.europa.eu/RegistreWeb/search/simple.htm?reference=P7_TA(2014)0126)

¹⁴³ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN, “Resolución de 13 de octubre de 2017, de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos por el que se crea el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030.”, 2017, disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12294

hijos. Esta brecha alcanza el 30% en países como Eslovaquia, Hungría o la República Checa.¹⁴⁴

5.3.2. Situación en diferentes países europeos

En la actualidad, a nivel Europeo países como Islandia, Alemania y Reino Unido han puesto en marcha iniciativas legales para luchar contra la lacra de la desigualdad por razón de género. Destacan entre sus medidas más reconocidas el fomento de la transparencia salarial, la introducción en sus legislaciones del concepto de igualdad retributiva por desempeño de un mismo puesto de trabajo o la necesidad de realizar auditorías en las empresas para ejercer un control en la gestión de los pagos.

5.3.2.1. Islandia

Sin lugar a dudas, Islandia es hoy el país desarrollado con las mejores condiciones sociales y políticas para que las mujeres puedan vivir y desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Este país nórdico de 330.000 habitantes es un ejemplo para el resto del mundo en cuanto a modelos de actuación y legislación para erradicar las desigualdades por género. Su gobierno ha sido el primero en exigir a sus empresas que demuestren con cifras y documentos la equidad salarial entre sus trabajadoras y trabajadores.

El punto de partida histórico de las islandesas data del año 1975, declarado “Año Internacional de la Mujer” por la propia ONU. Este año, el día 24 de Octubre, el grupo feminista “Red Stockings” decidió organizar una huelga histórica que supusiese el paro de un país en el que los hombres ganaban un 40% más de salario que las mujeres y en cuyo parlamento la presencia femenina no alcanzaba el 5%, ya que solo había 3 mujeres parlamentarias, a pesar de que las islandesas habían conseguido su derecho a voto en 1915 y que dicho porcentaje alcanzaba el 23% en el resto de países nórdicos. La jornada de protesta fue un verdadero éxito puesto que la huelga fue secundada por el 90% de las mujeres del país. En las distintas concentraciones que se desarrollaron a lo largo del día, siendo la más importante la de Reikiavik con 25.000 personas; se leyeron manifiestos en defensa de la igualdad de género; reivindicándose una ley que la garantizase realmente. La huelga paralizó el país y la mentalidad del género masculino cambió por completo al tener que asumir todas aquellas tareas del hogar y de personas dependientes

¹⁴⁴ EUROSTAT, “La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Un retrato estadístico”, 2017, disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/es_es/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_es.pdf?lang=es

como niños y mayores que habitualmente desarrollaban las mujeres en exclusividad. Asumieron el valor de la mujer en todos y cada uno de los ámbitos de la sociedad. El 24 de Octubre de 1975 fue bautizado por un lado como “El Día Libre de las Mujeres” y por otro lado, como el “Viernes Largo”; denominación que reflejaba el sentimiento que tuvieron los varones al asumir el trabajo diario de las mujeres del país. La mayoría de las empresas e instituciones se detuvieron y empezaron a considerar la importancia y necesidad del papel de la mujer en el mundo laboral-económico.¹⁴⁵

Un año más tarde, se creó el llamado “Gender Equality Council” y el parlamento islandés aprobó la “Gender Equality Act”¹⁴⁶; ilegalizándose la discriminación de género en el trabajo y los centros de enseñanza.

El movimiento feminista de 1975 se materializó políticamente cinco años más tarde, en 1980, cuando Vigdis Finnbogadóttir se convirtió en la primera presidenta elegida de forma democrática en su país y en Europa, además de pasar a la historia como la primera mujer del mundo elegida democráticamente como jefa de Estado. Tal y como reconoce la propia Vigdis para la BBC: *“Lo que ocurrió ese día estableció el primer paso para la emancipación de las mujeres en Islandia. Paralizó el país por completo y abrió los ojos de muchos hombres. Fue un momento decisivo”*¹⁴⁷. Fue una presidenta muy popular lo que le llevó a ser reelegida en los dos periodos electorales siguientes. En 1983, se fundó un nuevo partido denominado “Alianza de Mujeres” que obtuvo varias diputadas en el parlamento islandés, apareciendo por primera vez listas electorales compuestas solo por mujeres.

La lucha por conseguir la igualdad de género fue dando sus frutos a lo largo de los años, tras varias huelgas feministas en 1985, 2005 y 2010. El permiso de paternidad remunerado se introdujo en el año 2000, equiparándose al de maternidad. Actualmente, los padres islandeses deben acogerse a esta baja durante 3 meses obligatoriamente al igual que las mujeres; pudiendo negociarse los tres meses restantes entre ambos. Además, está prohibido por ley que una mujer coja la baja por maternidad los 9 meses

¹⁴⁵ Datos históricos recogidos por la periodista Carlota E. Ramírez del diario HUFFPOST en su artículo: “El día que las mujeres pararon Islandia en 1975”, 2018, disponible en: https://www.huffingtonpost.es/2018/03/07/el-dia-que-las-mujeres-pararon-islandia-en-1975_a_23379115/

¹⁴⁶ PARLAMENTO ISLANDÉS, “Gender Equality Act”, 1976, disponible en: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/>

¹⁴⁷ Declaraciones de la expresidenta islandesa Vigdis Finnbogadóttir para la BBC, recogidas en el artículo: “El día en que Islandia se convirtió en el país más feminista del mundo”, 2015, disponible en: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/11/151024_islandia_mujeres_huelga_lb

completos en exclusividad. Esta medida fomenta la no discriminación en las empresas en el momento de contratar trabajadoras.

En 2009 Johanna Sigurdardottir se convirtió en la primera ministra de Islandia y primera líder gubernamental mundial que declaró abiertamente su homosexualidad. Para dar ejemplo, tras haber impulsado su gobierno las leyes de matrimonio igualitario en el país, ella misma contrajo matrimonio con su pareja el 27 de junio de 2010; día en el que entró en vigor la propia ley.¹⁴⁸

A pesar de sus avances, en 2015 la directora de “Iniciativas de Género del Foro Económico Mundial” (WEF), Saadia Zahidi advertía que la brecha de género persistía en el trabajo y que las mujeres islandesas ganaban menos que los hombres en los puestos de liderazgo de las empresas; aunque hubiese cada vez más presencia del género femenino en las universidades¹⁴⁹. Islandia es el país que ha encabezado el Índice Global de la Brecha de Género del WEF desde el año 2009 hasta la actualidad. Este índice mide la brecha en cuatro áreas distintas: economía, política, salud y educación.



Imagen 5.3 Gráfico de los 10 países con mayor igualdad de género en 2017¹⁵⁰

¹⁴⁸ Información de la Agencia Francesa de Prensa (AFP), recogida por el diario EL MUNDO, en su artículo: “La primera ministra islandesa estrena la ley del matrimonio homosexual”, 2009, disponible en: <http://www.elmundo.es/elmundo/2010/06/27/internacional/1277671384.html>

¹⁴⁹ FORO ECONÓMICO MUNDIAL, “Informe Global de la Brecha de Género 2015” , 2016, disponible en: <https://www.weforum.org/es/agenda/2015/11/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2015/>

¹⁵⁰ FORO ECONÓMICO MUNDIAL, “Informe Global de la Brecha de Género 2017” , 2018, disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

Entre 2013 y 2016, la brecha salarial aumentó en ciertos sectores como los municipios más alejados de la capital y en las instituciones financieras, según la “Asociación Islandesa de Derechos de la Mujer”¹⁵¹.

Tras las advertencias, la lucha por la igualdad de género continuó y se plasmó el 30 de Noviembre de 2017 con la elección de una nueva ministra ecologista, pacifista y feminista del Movimiento de Izquierda-Verde: Katrín Jakobsdóttir. Fue vicepresidenta de su partido en 2003 y ministra de educación entre 2009 y 2013. Siendo una de las políticas mejor valoradas en su país, centró su pasada campaña electoral en varios objetivos: la lucha contra el cambio climático, la mejora de la educación, la sanidad, los derechos del colectivo LGTB+ y conseguir poner fin a la desigualdad de género. Según datos recogidos tras las elecciones, sus principales votantes fueron mujeres y jóvenes de ambos sexos, entre 18 y 29 años¹⁵². Katrín fue capaz de unir a la izquierda y derecha moderada del país para gobernar en coalición. El pacto entre el Movimiento de Izquierda-Verde, el Partido Progresista y el Partido de la Independencia logró sumar 35 escaños de los 63 del Parlamento islandés.

Sus primeras medidas no se han hecho esperar y en enero de este mismo año 2018 el Gobierno en coalición anunciaba que: *"La igualdad en el sentido amplio es una parte integral de una sociedad justa. La igualdad en el mercado laboral es un aspecto importante en este sentido. Para luchar contra la discriminación salarial basada en el género cualquier compañía con 25 o más empleados deberá certificar la igualdad de salario cada año"*.¹⁵³

Esta medida responde a la iniciativa aprobada por el anterior gobierno islandés, en marzo de 2017, por la que se comprometía a desarrollar una ley que obligase a las compañías a demostrar que ofrecían el mismo salario con independencia de la etnia, el género, la sexualidad o la nacionalidad del trabajador. Islandia decidió seguir innovando en medidas reales contra la desigualdad salarial frente a las malas previsiones del Fondo Económico Mundial que aseguraban que la equiparación salarial tardaría al menos 118

¹⁵¹ Información extraída de la página web oficial de la ASOCIACIÓN ISLANDESA DE DERECHOS DE LA MUJER, disponible en: <http://kvenrettindafelag.is/en/>

¹⁵² Información recogida por la Redacción de la BBC, en su artículo: “Quién es Katrín Jakobsdóttir, la feminista de 41 años que se impuso como primera ministra de Islandia con el ambientalista Partido Verde”, 2017, disponible en: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-42224007>

¹⁵³ Información recogida por el periódico “EL PAÍS”, en el artículo de la periodista Belén Domínguez Cebrián, titulado: “Islandia da un paso más en equidad y acaba con la brecha salarial”, 2018, procedente del programa del Gobierno de coalición de los conservadores del Partido de la Independencia, el Partido Progresista y el Movimiento de Izquierda-Verde, disponible en: https://elpais.com/internacional/2018/01/03/actualidad/1514990392_124251.html

años en conseguirse, en los países occidentales. Islandia ya había regulado e ilegalizado la desigualdad salarial, sin embargo las mujeres continuaban ganando en torno a un 20% menos que los hombres, por lo que el 17 de octubre de 2016 miles de islandesas abandonaron su puesto de trabajo para reivindicar en las calles que a partir de las 14:38 horas de la jornada diaria de trabajo dejaban de ser remuneradas con relación al resto de trabajadores hombres. Ante la constante preocupación, el antiguo ministro de Asuntos Sociales e Igualdad expresaba en marzo de 2017 en la embajada de Islandia en Bruselas que: *“Actualmente, la igualdad de género es una necesidad”*.¹⁵⁴

Junto con otras medidas ya implantadas en el país; como la exigencia de una cuota presencial mínima de mujeres en los consejos de administración, la concesión de importantes ayudas para el cuidado de los hijos, la inclusión de una asignatura sobre paridad en la educación secundaria y la equiparación del permiso por maternidad y paternidad; el 1 de enero de 2018 ha comenzado a aplicarse una nueva legislación que afecta a las empresas con más de 25 empleados que operan en el país y por la que deben publicar obligatoriamente cuáles son los salarios que pagan a cada trabajador; siendo sancionadas mediante multas económicas, aquellas empresas en las que los trabajadores y las trabajadoras que realizan un mismo puesto de trabajo reciben una retribución distinta por su género. A través de auditorías externas, las empresas tienen que demostrar que cumplen con el objetivo de equidad salarial, a fin de obtener el correspondiente certificado anual que constate su compromiso social.

Así, Islandia se ha convertido en el primer país del mundo en aplicar medidas reales para luchar contra la brecha salarial. El Gobierno se ha comprometido a destruir el techo de cristal de las mujeres y prohibir las discriminaciones salariales, aplicando la nueva ley que será revisada cada 3 años.¹⁵⁵

La ley se basa, como su propio nombre indica, en un estándar en el que han trabajado desde el año 2012 la “Confederación del Trabajo de Islandia”, la “Confederación de Empleadores de Islandia” y la propia administración pública islandesa. El estándar se conoce de manera técnica como “ÍST 85:2012- Sistema de

¹⁵⁴ Declaraciones del antiguo ministro de Asuntos sociales e Igualdad islandés, recogidas por el periódico “EL PAÍS”, en el artículo: “Islandia exigirá pruebas a las empresas para que paguen igual a hombres y mujeres”, 2017, disponible en: https://elpais.com/economia/2017/03/09/actualidad/1489077560_506674.html

¹⁵⁵ ÈRIC LUENT, “Los detalles de la ley islandesa que regula la igualdad salarial entre hombre y mujeres”, 2018, disponible en: <https://elfaro.is/2018/01/05/los-detalles-de-la-ley-islandesa-que-regula-la-igualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres/>

Gestión de Igualdad Salarial”¹⁵⁶. Con el objetivo subsidiario de que pueda aplicarse en el resto de la comunidad internacional en un futuro próximo, dicho estándar se ha elaborado tomando como modelo los estándares ISO. El fin último de la aplicación del estándar es que los trabajadores y fundamentalmente, los consumidores puedan tomar sus decisiones de compra conociendo qué empresas han obtenido este sello de garantía de equidad salarial y cuáles no.

La ley a la que se hace referencia es la “Ley 10/2008, de igualdad de estatus e igualdad de derechos entre hombres y mujeres”, aprobada por el Parlamento Islandés en 2008. Su medida más novedosa estaba incluida en su artículo 19¹⁵⁷, titulado “Wage equality”; no obstante dicho artículo ha sufrido una importante modificación mediante la Ley 56/2017, aprobada en junio de 2017, para adaptarlo al nuevo estándar. En este artículo se concreta cómo las empresas públicas y privadas que cuentan con más de 25 trabajadores han de cumplir los requerimientos contemplados en el estándar “ÍST 85-2012” a través de una auditoría externa que debe certificar y presentar el resultado, positivo o negativo, ante el “Centro para la Igualdad de Género Islandés”. Se han previsto diferentes plazos para que las empresas procedan a incorporar el estándar en sus informes: aquellas que cuentan con más de 250 trabajadores tienen de plazo hasta el 31 de diciembre de 2018; las empresas de 150 a 249 trabajadores tienen un plazo ampliado hasta el 31 de diciembre de 2019; las de 90 a 149 pueden presentarlo hasta el 31 de diciembre de 2020 y las de 25 a 89 trabajadores, hasta el 31 de diciembre de 2021. De forma crítica, cabe señalar que las empresas de menos de 25 trabajadores no están obligadas a acogerse a dicho estándar por lo que seguirá habiendo mujeres desprotegidas. En Islandia; según datos de “Statistics Iceland”, en 2016 había 24.190 compañías de menos de 25 trabajadores con un total de 31.240 empleados mientras que 55.410 personas trabajaban en sociedades de mayor dimensión.¹⁵⁸

Una de las incógnitas, aún no despejada por el Gobierno, es el régimen previsto de sanciones para aquellas empresas que no consigan su certificado. Es necesario señalar que antes de la aplicación de cualquier multa, está prevista en la ley la concesión de un

¹⁵⁶ Más información sobre el estándar “ÍST 85:2012- Sistema de Gestión de Igualdad Salarial”, en su página web oficial: <http://www.stadlar.is/verslun/p-45590-st-852012.aspx>

¹⁵⁷ PARLAMENTO ISLANDÉS, “Ley 10/2008, de igualdad de estatus e igualdad de derechos entre hombres y mujeres”, 2018, disponible en: <https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74>

¹⁵⁸ Información extraída de la página web oficial de “STATISTICS ICELAND”, disponible en: <https://www.statice.is/statistics/economy/employment-and-labour-productivity/employment/>

periodo para subsanar y regularizar la situación de forma voluntaria por la empresa. No obstante, la ley concreta que las sanciones no serán superiores a 50.000 coronas islandesas al día (aproximadamente 400 euros). Las multas no alcanzarán cifras desorbitadas puesto que la finalidad no es recaudar sino garantizar la igualdad salarial. Hasta que no se produzcan los primeros incumplimientos no puede conocerse con exactitud la cuantía de la sanción. Además, la ley prevé que los resultados de la auditoría de cada empresa sean publicados cada dos años.

La modificación legislativa es inicialmente positiva, pero es necesario actuar con cautela y analizar su grado de eficacia, cuando se produzcan los primeros resultados negativos que las auditorías certifiquen en los próximos años. Cabe recordar que el Parlamento Islandés aprobó medidas similares al respecto, en 1976 y en 2008, que no lograron erradicar la discriminación de género en la realidad.¹⁵⁹ Es cierto que la nueva Ley pretende eliminar la brecha salarial en los casos en los que se remunere de forma distinta a dos trabajadores de diferente género que pertenecen al mismo grupo profesional, pero puede que no sea igual de eficaz para eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres que derivan de tener una mayor disposición y posibilidad de realizar turnos nocturnos, horas extra o trabajar los fines de semana al ser mayoritariamente las mujeres las encargadas de ocuparse de las tareas no remuneradas de la vida familiar y el hogar. Esto es lo que se conoce como brecha salarial ajustada y brecha salarial sin ajustar, por la que las islandesas aún cobran menos de lo que obtienen los hombres al complementar sus jornadas de trabajo sin inconvenientes.

Una de las empresas pioneras en implementar dicha regulación ha sido la filial de IKEA en Islandia. En ella, la mitad del personal y la mayor parte de los puestos directivos están ocupados por mujeres. Su presidente Thórarinn Aevarsson mostró su satisfacción por la equidad de género existente en su empresa, ante el medio de comunicación “Euronews”, el pasado 23 de febrero: *"Es absolutamente imposible tener una empresa rentable a largo plazo si el personal que trabaja en ella no es feliz. Los empleados felices, producen más, venden más. Y si la mitad de la plantilla no es feliz, no puedes dirigir un negocio próspero"*.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Tal y como se ha expuesto anteriormente en relación con la lucha por la igualdad es Islandia, a lo largo del tiempo.

¹⁶⁰ Declaraciones del presidente de IKEA, Thórarinn Aevarsson, recogidas por el medio de comunicación “EURONEWS”, en el artículo: “La receta de Islandia para la igualdad de género”, 2018, disponible en: <http://es.euronews.com/2018/02/23/la-receta-de-islandia-para-la-igualdad-de-genero>

5.3.2.2. Alemania

Otro de los países europeos que recientemente ha adaptado su legislación con el objetivo de luchar contra la desigualdad de género en el ámbito laboral y mercantil, ha sido Alemania.

El 6 de enero de 2018 entraba en vigor una nueva ley de transparencia en las retribuciones, en un país que ocupa el tercer puesto entre los estados de Europa con la mayor brecha salarial. Sus trabajadoras ganan en torno a un 21,6% menos que los hombres en los mismos puestos directivos, encuentran menos empleo a tiempo completo y ocupan menos cargos directivos en las empresas.¹⁶¹ Dicha norma denominada “Ley para el fomento de la transparencia en las estructuras salariales” es la segunda resolución aprobada por los congresistas socialdemócratas alemanes sobre igualdad de género.

Con la nueva legislación en vigor, todos los empleados tienen derecho a solicitar información sobre el sueldo que perciben el resto de sus compañeros que ocupan cargos similares, independientemente de su sexo. Concretamente, las empresas de más de 200 empleados quedan obligadas a facilitar la información solicitada por cualquier trabajador de su empresa respecto al salario de otro compañero o compañera. La información proporcionada no desvelará salarios concretos y personales sino la mensualidad media bruta de cómo mínimo cinco empleados con el mismo puesto y de sexo contrario. Junto a esta medida, las empresas de más de 500 empleados deberán facilitar de forma regular documentos sobre su estructura salarial y el cumplimiento de la equidad entre salarios a todos sus trabajadores. La ministra de Trabajo y Asuntos Sociales alemana, Katharina Barley manifestó su conformidad con la nueva legislación a los medios de comunicación: *"Si una persona puede comparar su salario con el de otros en la empresa, puede exigir con mayor facilidad un sueldo justo"*.¹⁶²

Sin embargo, es importante recordar que el país germano, con la Canciller Ángela Merkel a la cabeza desde el año 2005, no ha sido especialmente un ejemplo en materia de igualdad de género. La postura de la líder siempre ha sido más cercana a la etiqueta “no-feminista”; mostrándose en contra de medidas tan necesarias como establecer cuotas para garantizar la presencia de mujeres en los puestos de dirección de las grandes

¹⁶¹ Datos facilitados por “EUROSTAT”, en 2016.

¹⁶² Información recogida por la Agencia EFE, en su artículo: “Una nueva ley permitirá a las alemanas conocer el salario de sus compañeros varones”, 2018, disponible en: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/una-nueva-ley-permitira-a-las-alemanas-conocer-el-salario-de-sus-companeros-varones/10003-3483231#>

compañías alemanas; tal y como recoge en el libro bibliográfico sobre la Canciller, la investigadora del centro de estudios alemanes “Carnegie Europe” de Berlín, Judy Dempsey¹⁶³. Los cambios en materia de lucha por la igualdad han sido progresivos, pero muy lentos en los años de gobierno de Merkel. Su próximo objetivo en esta ámbito es instaurar una cuota de presencia de mujeres mínima en el “Bundestag” (Parlamento alemán) para lo que están siendo clave figuras políticas como la anteriormente mencionada Katarina Barley, del partido Unión Cristiano Demócrata (CDU) de Merkel y Annegret Kramp-Karrenbauer, del Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD).¹⁶⁴

5.3.2.3. *Reino Unido*

Otro de los países europeos que ha impulsado ciertas medidas legislativas para hacer frente a este tipo de desigualdad ha sido Reino Unido. El país con una cifra de brecha salarial del 21%, ha establecido que a partir del mes de abril de 2018 las empresas inglesas con más de 250 empleados deberán publicar un informe sobre la brecha salarial que hay en ellas; junto con la batería de medidas que intentarán implantar para extinguirla. Estas compañías quedan obligadas a hacer pública la proporción de mujeres y hombres que trabajan en su empresa; así como la proporción en cuanto a las horas extras y el nivel salarial. No obstante, no están obligadas a mostrar públicamente el salario personal y concreto de cada empleado o empleada, sino la diferencia promedio en salario ganado por hora entre géneros.¹⁶⁵

5.3.2.4. *Otros países europeos*

En general, la discriminación por razón de sexo y la brecha salarial particularmente, siguen siendo un grave problema en Europa a pesar de las recomendaciones y directrices de las instituciones comunitarias. De forma positiva destacan los países nórdicos en los que la tradición de la transparencia en sus actuaciones se encuentra más arraigada que en los países del centro y el sur. Sin embargo, países como Bélgica aún se encuentran en una posición estancada debatiendo

¹⁶³ DEMPSEY, J., “El fenómeno Merkel”, Ed. Körber, 2013.

¹⁶⁴ Información recogida por el periodista Aldo Mas del medio digital “ELDIARIO.ES”, en su artículo: “La Alemania de Merkel no da ejemplo en materia de igualdad entre hombres y mujeres”, 2018, disponible en: https://www.eldiario.es/economia/Alemania-Merkel-ejemplo-materia-igualdad_0_747876025.html

¹⁶⁵ Información de la Agencia EFE, recogida por el diario “ABC”, en su artículo: “Las grandes compañías británicas tendrán que revelar este año la brecha salarial entre hombres y mujeres”, 2018, disponible en: http://www.abc.es/economia/abci-grandes-companias-britanicas-tendran-revelar-este-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-201801191042_noticia.html

la manera de compatibilizar el derecho a la protección de datos con medidas de transparencia salarial.

Países como Francia y Dinamarca alcanzan una brecha salarial media de entre el 14% y el 15% según datos de Eurostat; e Italia presenta un 5,3% de diferencia retributiva. Tal y como recoge esta agencia, la media europea se sitúa en un 16,2% es decir; por cada euro que un hombre gana al trabajar una hora, una mujer solo obtiene 84 céntimos.¹⁶⁶ Además, las diferencias retributivas aparecen más acentuadas en la etapa de la jubilación. Uno de los documentos más recientes a considerar es el de la “Igualdad entre mujeres y hombres en la UE” que elabora anualmente un grupo de trabajo de la Comisión Europea. Dicho documento consta de seis páginas en las que se analizan los objetivos, los planes de actuación, los resultados y el papel fundamental del Parlamento Europeo en la lucha contra esta lacra.¹⁶⁷

Otra de las preocupaciones más comunes respecto a la igualdad de género es la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

A parte de las medidas que han ido incorporando en sus legislaciones Islandia, Alemania y Reino Unido; Francia también destaca por tener una ley, desde 2011, que prescribe la obligatoriedad de la representación proporcional de mujeres y hombres en dichos órganos de dirección de las empresas¹⁶⁸. El país galo consideró que la autorregulación empresarial no era suficiente para conseguir una representación equilibrada de las mujeres, por lo que se ha legislado para instaurar un sistema de cuotas específico. A pesar de ser breve, es una ley muy ambiciosa desde el punto de vista de los objetivos que se pretenden cumplir: obliga y no recomienda; de manera que si se incumple el porcentaje estipulado (un 40%) o los plazos; los nombramientos realizados serán totalmente nulos y conllevarán sanciones pecuniarias, aunque estas no están concretadas en la Ley.

De igual manera, Holanda también posee una Ley desde el año 2006 por la que se obliga a las empresas a cumplir con el 40% estipulado como porcentaje mínimo de

¹⁶⁶ EUROSTAT, “La brecha salarial entre géneros. UE”, 2017, disponible en: ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48113

¹⁶⁷ COMISIÓN EUROPEA, “Igualdad entre mujeres y hombres en la UE”, 2018, disponible en: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

¹⁶⁸ “LOI NÚM. 2011-103 “Relative á la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d’administration et de surveillance et á l’égalité professionnelle”, 2011

presencia del género femenino en los consejos de administración de sus empresas.¹⁶⁹ El éxito de estas medidas ha alentado a otros países europeos a actuar frente a esta discriminación. Por ejemplo, la Cámara de Representantes de Bélgica aprobó en 2011 un proyecto de ley por el que se estableció un porcentaje mínimo del 30% de mujeres en las cúpulas directivas empresariales.

Sin duda, estas leyes son un primer paso para conseguir: la apertura de los consejos de administración a todas las mujeres trabajadoras y una mayor sensibilidad hacia las cuestiones relativas al acceso a la formación, la igualdad salarial y la búsqueda de un modelo socio-cultural que las permita conciliar mejor su vida profesional y personal.

5.4. EN ESPAÑA

5.4.1. Normativa. Análisis de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo se encuentran recogidos desde 1978 en la Constitución Española (CE)¹⁷⁰, concretamente en sus artículos 9.2, 14 y 35, y dentro del resto del marco normativo nacional, en diferentes disposiciones legislativas. Por ejemplo, en el Estatuto de los Trabajadores¹⁷¹ (ET) se establece el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, la igualdad retributiva, la promoción profesional, el desarrollo profesional y la salud laboral (artículos 4.2, 17.1, 24.1, 24.2, 26.1, 28, 37.3) y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁷² en cuyo artículo 26 se hace referencia al cuidado de la salud en el trabajo de las mujeres embarazadas. Del mismo modo, el marco normativo referente a la conciliación laboral y familiar contempla también aspectos como la regulación de los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, excedencias o reducciones de jornada.

No obstante, el mayor hito español hasta el momento en igualdad de género, se produce en el año 2007 con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

¹⁶⁹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A., “Mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles: una aproximación al derecho francés.”, págs. 5-8, Valladolid, 2011

¹⁷⁰ CONSTITUCION ESPAÑOLA, disponible en: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

¹⁷¹ ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

¹⁷² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292

para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)¹⁷³. Esta ley marca un antes y un después en materia de igualdad en España. Su artículo 1 recoge el objetivo primordial de la ley: hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres; mediante la erradicación de la discriminación de la mujer independientemente de su condición o circunstancia, en todos los ámbitos de la vida pero sobre todo en lo referente al nivel político, laboral, económico, cultural, social y civil.

La ley esta está compuesta por un Título Preliminar que recoge su objeto y ámbito de aplicación, otros 8 títulos posteriores, 30 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias y 8 disposiciones finales. El Título I versa sobre el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación (arts.3 a 13), el Título II analiza las políticas públicas para la igualdad (arts.14 a 35), el Título III versa sobre la igualdad y los medios de comunicación (arts.36 a 41), el Título IV versa sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (arts. 42 a 50), el Título V contempla la igualdad en el empleo público (arts. 51 a 68), el Título VI versa sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro (arts.69 a 72), el Título VII recoge la igualdad en la RSE (arts. 73 a 75) y el Título VIII contempla disposiciones organizativas (arts. 76 a 78).¹⁷⁴

Como puede extraerse de su articulado, uno de los fines de esta ley es realizar una llamada de atención a las empresas para que estas faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la promoción integral de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Las empresas ocupan una posición fundamental en la sociedad por lo que han de asumir la responsabilidad de contribuir a la consecución de una igualdad real de derechos entre sus trabajadores mediante políticas de RSC que conlleven un compromiso serio y riguroso para superar la desigualdad existente en todos los ámbitos de su actividad.¹⁷⁵ Este objetivo se encuentra recogido en el Título VII; la igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

De forma general, el artículo 11 de esta ley, tras establecer que los poderes públicos tienen la obligación de llevar a cabo medidas a favor de las mujeres con el fin

¹⁷³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

¹⁷⁴ SENENT VIDAL, M.J., “Equidad de género en la responsabilidad social empresarial”, en Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales, nº67, 2007, págs. 203 y 211, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est08.pdf

¹⁷⁵ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A., “Mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles: una aproximación al derecho francés.”, págs. 12-15, Valladolid, 2011

de acabar con situaciones de desigualdad respecto de los hombres; posibilita al resto de personas físicas y jurídicas privadas para que también puedan desarrollar acciones positivas al respecto, aunque su implantación sea de carácter voluntario.¹⁷⁶ En el marco laboral, el artículo 43 de la Ley regula la capacidad de establecer medidas de actuación positivas para favorecer el acceso al empleo de las mujeres y garantizar la aplicación real del principio de no discriminación e igualdad de trato mediante la negociación colectiva. Esta facultad también se encuentra recogida en el artículo 17.4 del ET. Además, el artículo 64.1 de este documento establece el derecho de los representantes de los empleados a recibir información, como mínimo de forma anual, sobre la proporción que hay en los distintos niveles profesionales entre mujeres y hombres.¹⁷⁷ Sin embargo, existe un importante colectivo excluido de la legislación laboral y de cualquier regulación vía convenio colectivo, como son los miembros o consejeros de los órganos de administración de las sociedades, siempre y cuando solo realicen tareas inherentes a dicho cargo.

En el artículo 73 de la Ley, sobre Acciones de RSE en materia de igualdad se señalan elementos de interés relacionados con la voluntariedad, el deber de información, la participación y el grado de exigencia de los compromisos laborales que la empresa puede contraer más allá del ámbito estrictamente legal.¹⁷⁸

En lo que respecta al principio de voluntariedad, el artículo aclara que las acciones de RSC no pueden ser preceptivas, puesto que todo aquello que las empresas tienen la obligación de cumplir se encuentra dentro de su ámbito de responsabilidad jurídica o legal, no social. No obstante, es preciso señalar que la falta de obligatoriedad no implica

¹⁷⁶ Artículo 11 de la LO 3/2007: Acciones positivas.1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

¹⁷⁷ Artículo 64.1 del ET: Derechos de información y consulta y competencias.1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

¹⁷⁸ Artículo 73 de la LO 3/2007: Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. 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. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

la unilateralidad en la actuación, pues las medidas que se quieran adoptar en materia de RSC han de ser consensuadas entre las empresas y los sujetos afectados junto con los representantes de los trabajadores, proveedores y el resto de la sociedad civil. Además, muchas entidades se han visto en la obligación de adecuar su responsabilidad social, al poner en funcionamiento instrumentos de RSE como códigos de conducta (unilaterales) y Acuerdos Marco Internacionales o Pactos Mundiales (participados).¹⁷⁹

Aunque los programas que pueden desarrollarse sobre RSC en igualdad son muy amplios y variados, la Ley no los ha definido sino que simplemente enumera los ámbitos donde pueden aplicarse: el económico, laboral, comercial y asistencial; señalando que las acciones de responsabilidad social pueden ser de cualquier naturaleza posible. Lo más importante, tal y como destaca la ley, es que independientemente de la medida, instrumento o medios concretos elegidos, el fin sea promover la igualdad de género en la empresa y en la sociedad. Con la utilización del concepto “promover” la Ley no realiza ninguna acotación, ni exige un resultado concreto que refleje la efectividad y realidad de la medida adoptada; pudiendo desarrollarse en ambas dimensiones, externa e interna.

Este artículo 73, también hace referencia a los derechos de participación e información. Concretamente, establece una previsión de carácter facultativo para las empresas. Se reconoce la necesidad de concertar la elaboración e implantación de programas de responsabilidad social para promover la igualdad en la empresa con *“la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad”*. Frente a la posición empresarial mayoritariamente favorable a la exclusión de cualquier tipo de intervención en esta toma de decisiones, los grupos de interés e instituciones públicas son favorables a complementar mediante canales de diálogo, debate y participación, el principio de voluntariedad. Sin embargo, la Ley no ha concretado un modelo homogéneo para la implantación de este tipo de prácticas en las empresas, por lo que el deber de información que en este asunto tienen las compañías con el resto de grupos de interés; puede conllevar a la sustitución de un verdadero

¹⁷⁹ Más información sobre acciones de buen gobierno corporativo en materia de igualdad en: SENENT VIDAL, M.J., “El género en la responsabilidad social empresarial. Especial incidencia en las acciones de buen gobierno corporativo”, en la “Empresa responsable y crecimiento sostenible: aspectos conceptuales, societarios y financieros”, 2012, págs. 155-208, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4077286>

proceso de negociación por otros mecanismos mucho más sutiles. Tampoco se establece qué tipo de información ha de facilitarse, ni en qué momento; antes o después de actuar, por lo que la imprecisión de la Ley dota a la empresa de un gran margen de maniobra para restringir en gran medida sus obligaciones en igualdad. Aun de esta manera, la actuación lógica conllevaría la emisión de un informe público y detallado sobre RSC de manera regular y periódica, donde se incluyan datos fehacientes y verificables, haciendo primar la transparencia en los compromisos adquiridos sobre responsabilidad social.

Otro de los elementos al que hace referencia el artículo es la exigibilidad de los compromisos adoptados. Tradicionalmente, el principio de voluntariedad ha primado sobre el de exigibilidad; situando a la empresa en un espacio de inmunidad donde las acciones de RSC se implementan con fines publicitarios para mejorar su reputación. Esto es resultado de la falta de controles externos, fijados en las legislaciones internacionales, la negociación colectiva o la acción gubernativa; que dé credibilidad a los datos sobre RSE que publican las empresas en sus informes. No existen marcos jurídicos que garanticen desde el punto de vista normativo certificaciones fiables, por la no concreción de las leyes.

Este artículo 73 hace una referencia a la eficacia y naturaleza jurídica de algunos instrumentos mediante los que las empresas pueden asumir su responsabilidad por ejemplo; mediante decisiones y acuerdos colectivos, a los que se les aplicará la normativa laboral. Esta alusión hace que la empresa pueda decidir libremente si actúa o no con responsabilidad social; no obstante, en el momento en el que toma la decisión de adoptar medidas al respecto, incluyéndolas en una negociación colectiva, asume una responsabilidad jurídica.

A continuación, el artículo 74 versa sobre la publicidad de las acciones de RSC con relación a la igualdad; remitiéndose expresamente a la Ley General de Publicidad¹⁸⁰. El objetivo principal es promocionar en el resto de entidades las actuaciones que ya se están llevando a cabo en materia de RSC y que incrementan su rentabilidad al mejorar la imagen y reputación de las empresas.¹⁸¹ En el apartado

¹⁸⁰ Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad; disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1988-26156>

¹⁸¹ Artículo 74 de la LO 3/2007: Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad. Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

segundo de este artículo, se regula la habilitación al “Instituto de la Mujer”¹⁸² o entidades similares autonómicas para poder ejercitar la acción de cesación si consideran que las empresas han llevado a cabo una publicidad engañosa o ilícita. Esta es una de las concreciones más significativas de la ley que complementa la capacidad que estos organismos tienen de solicitar al anunciante que rectifique o cese la publicidad al considerarla vejatoria o discriminatoria para las mujeres, tal y como se establece en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su Disposición Adicional sexta.¹⁸³

El Título VII finaliza con el artículo 75 que regula la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles. La Ley de Igualdad, mediante este artículo, establece una acción positiva por la cual las sociedades que están obligadas a presentar periódicamente su cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, deben procurar incluir un número de mujeres en su Consejo de Administración que suponga una ratio equilibrada entre ambos géneros, concediéndose un plazo de ocho años desde que entró en vigor la Ley para cumplirlo. No obstante, el contenido de este precepto legal no impide que el resto de empresas o instituciones no puedan introducir dentro de su marco de responsabilidad social medidas consistentes en mantener una participación equilibrada entre mujeres y hombres; sobre todo en los puestos de máxima responsabilidad. Con esta medida se pretende que la asignación de cualquier tipo de puesto laboral se base en el talento y el rendimiento profesional de los candidatos; independientemente del sexo.¹⁸⁴ No obstante, aun reconociendo el avance establecido, la Ley no concretó en un primer momento un sistema de cuotas obligatorias que sí existía ya en otros países como Noruega o Francia donde el 40% de los consejeros debían ser mujeres.¹⁸⁵

Por su falta de especificidad, el artículo 75 ha generado muchas dudas en la comunidad jurídica. En primer lugar, el concepto de “*presencia equilibrada*” de mujeres

¹⁸² Más información sobre el “Instituto de la Mujer”, disponible en su página web oficial: <http://www.inmujer.gob.es/>

¹⁸³ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760&tn=1&p=20151006#dasexta>

¹⁸⁴ Artículo 75 de la LO 3/2007: Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles. Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

¹⁸⁵ Información concretada en el anterior apartado 5.3.2.4 Otros países europeos, de este trabajo.

y hombres tuvo que ser aclarado en la Disposición Adicional primera de la propia Ley: “*presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*”. En segundo lugar, al establecerse literalmente que las sociedades “*procurarán incluir un número equilibrado entre sexos*”, podría entenderse aparentemente que la norma solo realiza una recomendación de paridad para los Consejos de Administración sin embargo, otro sector considera que el empleo de ese término específico conlleva una obligación de hacer un esfuerzo para que ocurra lo que se expresa. Este segundo planteamiento queda reforzado por el apartado segundo del artículo 75, donde se establece que todo lo previsto en el primer apartado tiene que ser tenido en cuenta para los nombramientos que se vayan realizando paralelamente al vencimiento del mandato de los consejeros nombrados antes de la entrada en vigor de la propia Ley. Efectivamente, no se establece en el precepto legal ninguna obligación o exigencia de resultado de la acción, ni tampoco las empresas han de rendir cuentas sobre la inclusión este tipo de medidas; excepto las que cotizan o quieren obtener el Distintivo de Igualdad del artículo 50 de la Ley¹⁸⁶.

En cuanto al por qué de la redacción del artículo 75 es necesario revisar sus precedentes. El principal se encuentra en el, anteriormente explicado, Código Conthe sobre comportamiento y actuación de las empresas cotizadas. Dentro del conjunto de recomendaciones voluntarias que contempla, aparece por primera vez en España el fomento de la diversidad de sexo en los Consejos de Administración, apreciación que no contenían los anteriores Códigos Aldama y Olivencia.¹⁸⁷ Basándose en el modelo de Noruega, el primer borrador del Código Conthe recomendaba a las sociedades que

¹⁸⁶ Artículo 50 de la LO 3/2007: Distintivo para las empresas en materia de igualdad.1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo 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.2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

¹⁸⁷ CARRASCO GALLEGU, A. y LAFFARGA BRIONES, J., “La diversidad en el Código de Buen Gobierno Español”, en “Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro”, págs. 3358-3360, 2007, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234992>

cotizaran, que el 40% de los puestos de dicho Consejo fueran desempeñados por mujeres. Esta propuesta fue considerada como intervencionista por el grupo empresarial, encabezado por la CEOE y no prosperó. La disposición que se introdujo después fue notablemente más laxa, pues en ella solo se apelaba a que las empresas tomaran conciencia general de la necesidad de lograr una paridad de género en los Consejos. Concretamente, dentro de sus 58 sugerencias, la número 15 establecía que en el caso en que el número de consejeras fuera nulo o escaso, el Consejo debía explicar los motivos y las iniciativas que adoptaría para corregirlo.¹⁸⁸ De esta forma, el código Conthe señala como un nuevo desafío de la RSC, la diversidad de género: las sociedades con poca presencia femenina en sus Consejos deberían hacer *“un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el consejo, especialmente para puestos independientes”*.

En un primer momento, parece ilógico el rechazo del ámbito empresarial a la recomendación del borrador sobre el establecimiento de una ratio mínima del 40% de presencia femenina; pues las propuestas del Código son voluntarias. Sin embargo, es preciso destacar que ya en el propio Código Conthe, aunque en todo lo relacionado con la RSC prima el carácter de voluntariedad, esta se encuentra sujeta al principio de “cumplir o explicar”. Es decir, las sociedades pueden incorporar voluntariamente las propuestas o no hacerlo, pero en este último caso deben facilitar los motivos de su proceder, a través del Informe de buen gobierno corporativo que todas las sociedades cotizadas han de presentar a la CNMV.

Teniendo en consideración tal precedente, resulta lógico que el artículo 75 de la Ley haya ampliado los sujetos posibles a: cualquier sociedad mercantil que tenga que presentar sus cuentas de la forma no abreviada. En definitiva, aunque de acuerdo con la Ley para el resto de empresas la paridad de género es una recomendación; es positivo el avance que ha supuesto la previsión de una paridad entre hombres y mujeres entre el 40 y 60%.

La Ley de Igualdad contiene, fuera de su título VII, otras acciones e instrumentos de la RSC para promover la paridad. En sus artículos 43 y 48 se regulan acciones para

¹⁸⁸ Sugerencia nº15 del Código Conthe: Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes: a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo¹⁸⁹; habilitando de forma expresa y en exclusividad a la negociación colectiva para que se lleve a cabo la elaboración y difusión de códigos de buenas conductas y realizar actividades de formación y prevención. Otras herramientas muy significativas que recoge la Ley son los conocidos “Planes voluntarios de igualdad”, elaborados por los empresarios tras haber mantenido un periodo previo de consulta con los representantes de los trabajadores. Así, se lleva a cabo un proceso de diálogo y negociación. Las consultas no son vinculantes pero sí preceptivas para los empresarios, salvo que se llegue a un acuerdo según el cual sí tendrían carácter vinculante en su totalidad.

Para garantizar el cumplimiento de estos planes de igualdad; fruto o no de la negociación colectiva, la ley establece una serie de medidas de control y transparencia. Por un lado, el artículo 47 garantiza el acceso a la información, sobre el contenido total de los planes, tanto a los propios trabajadores como a sus representantes, y el derecho a conseguir los objetivos marcados. Este derecho también se encuentra regulado en el artículo 64.1 del ET. Por otro lado, no solo es importante que dichos representantes establezcan instrumentos y mecanismos de seguimiento y evaluación, sino que son necesarios sistemas de certificación y verificación independientes que otorguen credibilidad a los planes de la RSC asumidos por cada entidad; de esta manera la información se presentará de forma clara y entendible, permitiendo así la comparación entre empresas o en el tiempo. Ante esta carencia, la Ley contempla en su artículo 50 un instrumento con el que las empresas dan a conocer las buenas prácticas en igualdad que desempeñan, conocido como Distintivo empresarial en materia de Igualdad¹⁹⁰. Este sello de calidad está supervisado en su totalidad por el Ministerio de Trabajo que de forma reglamentaria determina como denominarlo, las condiciones, requisitos y el procedimiento para que pueda ser concedido a las empresas que lo soliciten. La

¹⁸⁹ Artículo 43 de la LO 3/2007: Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Artículo 48.5 de la LO 3/2007: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

¹⁹⁰ Ver nota a pie de página nº186, página 85.

Disposición Final Tercera de la Ley establece que antes del 24 de septiembre de 2007 tenía que haberse desarrollado un reglamento para regular este distintivo. Sin embargo, el Real Decreto sobre el distintivo de Igualdad en la empresa se aprobó el 23 de octubre de 2009¹⁹¹. La solicitud del distintivo se convoca de manera anual y tiene una vigencia de 3 años una vez obtenido; no obstante, las empresas distinguidas tienen que remitir, al Instituto de la Mujer y a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, un informe que será evaluado cada año con el fin de demostrar que mantienen el nivel de excelencia exigido en materia de igualdad por el que se les concedió la distinción. Para la concesión se tienen en cuenta la presencia en paridad de hombres y mujeres en todas las categorías profesional y especialmente en puestos de dirección, la adaptación de planes de igualdad y la publicidad no sexista de sus servicios y productos; entre otros parámetros. El anterior Real Decreto se ha modificado en 2015 a través del RD 850/2015, de 28 de septiembre, en lo referido a los requisitos generales para poder participar en las convocatorias así como, la documentación que debe presentarse para respaldar cada candidatura. Actualmente, son 142 las empresas distinguidas entre 2010 y 2016; en las que trabajan 235 mil personas siendo el 42,5% mujeres.¹⁹²

Además de este distintivo de calidad en igualdad, la Ley contempla varias opciones por las que se conceden determinadas ventajas a aquellas empresas que hayan asumido una mayor responsabilidad social. El artículo 34 determina que la contratación pública de una empresa puede supeditarse o condicionarse al cumplimiento de medidas que promuevan la igualdad de género en la empresa. Y el artículo 35 establece que pueden incluirse, dentro de los planes estratégicos para la concesión de subvenciones por parte de las administraciones públicas; criterios para evaluar las actuaciones efectivas en la lucha por la paridad de género como la implantación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, la necesidad de obtener el distintivo empresarial en igualdad, etc.¹⁹³

¹⁹¹ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-17432

¹⁹² Se puede ver el listado de empresas distinguidas en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, disponible en:

https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_home.htm

¹⁹³ Artículo 34 de la LO 3/2007: Contratos de la Administración General del Estado. 1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en

En cuanto al resto de normativa española aplicable a la igualdad de género cabe señalar:

La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que introdujo modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En relación con permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de hijos y familiares, permiso por maternidad y paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo y extinción del contrato de trabajo.¹⁹⁴

El Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). En ella tienen consideración de “infracciones muy graves”, las discriminaciones por motivo de sexo para acceder a un empleo.¹⁹⁵

La Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.¹⁹⁶

El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, publicado en el año 2015 por la CNMV. Dentro de su tercer bloque de medidas propuestas, relativas al Consejo de Administración, la recomendación nº14 aconseja aprobar una política de selección de consejeros basada en la diversidad de experiencias y conocimientos; en la que se cumpla la equidad de género y se alcance un número de consejeras no inferior al 30% del total.

los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. Artículo 35 de la LO 3/2007: Subvenciones públicas. Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, 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 responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

¹⁹⁴ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>

¹⁹⁵ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

¹⁹⁶ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>

5.4.2. Diversidad en el Informe Anual de Gobierno Corporativo

En este año 2018 ha entrado en vigor la Directiva Europea 95/2014, sobre divulgación de información no financiera que ha sido traspuesta en España como Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre. En cumplimiento de esta nueva legislación, las empresas con más de 500 trabajadores, o las que tengan una cifra de negocio anual superior a los 40 millones de euros o partidas de activo que sobrepasen los 20 millones de euros, tienen que elaborar y publicar obligatoriamente un Informe anual sobre información no financiera, que contendrá detalladamente información sobre los efectos que provoca su actividad en el medio ambiente, la salud y la seguridad; la implementación de medidas anticorrupción y las políticas de diversidad que desarrolla la empresa; entre otras medidas de RSC. Este Real Decreto-Ley ha supuesto modificaciones tanto en el Código de Comercio (artículo 49), como en la Ley de Auditoría de Cuentas (artículo 35) y en la Ley de Sociedades de Capital (artículos 262 y 540). Estos cambios han sido examinados con detalle en el epígrafe 3.3.10 de este trabajo¹⁹⁷. Sin embargo, debido a la relevancia que en materia de igualdad de género y diversidad ha supuesto la modificación del artículo 540 de la LSC, es preciso llevar a cabo un estudio individual del mismo en esta quinta parte del estudio sobre RSG.

El artículo 540 de la LSC versa sobre el Informe anual de gobierno corporativo que debe hacerse público obligatoriamente por las sociedades anónimas cotizadas, de manera anual. Su apartado 4 recoge la estructura y el contenido mínimo que ha de incluirse: la estructura de propiedad de la sociedad, las restricciones a la transmisibilidad de valores y al derecho al voto, las operaciones vinculadas de la sociedad con sus accionistas, los sistemas de control del riesgo, el funcionamiento de la junta general y el grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo. Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/2017, se ha modificado la redacción de la letra c) de dicho apartado, relativa a la estructura de la administración de la sociedad y en concreto; el sub apartado 6º, sobre la igualdad de género como política de diversidad aplicada en los Consejos de Administración.

En la antigua redacción solo se contemplaba que el Informe anual de gobierno corporativo debía contener información sobre las medidas que se hubieran implementado para procurar que en el Consejo de Administración hubiera un número de

¹⁹⁷ Ver apartado 3.3.10. Transposición de la “Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad, pág.41 y ss de este trabajo.

mujeres equilibrado porcentualmente con el de los hombres¹⁹⁸, con la nueva redacción se detalla de forma más exhaustiva la exigencia de incluir una descripción de la política de diversidad desarrollada en el Consejo de Administración; debiendo hacer referencia a los objetivos, las medidas adoptadas, su forma de aplicación y los resultados obtenidos en el período establecido¹⁹⁹. Además, se concreta que las políticas de diversidad incluyen cuestiones como la experiencia profesional, la formación, la edad, el género o la discapacidad; exigiéndose obligatoriamente una explicación en el caso de que no se aplique ninguna política de este tipo.

5.4.3. Situación actual

España es uno de los países más relevantes a nivel internacional en relación con la elaboración y establecimiento de medidas legislativas contra la discriminación por sexo, no solo en materia de violencia de género, sino también respecto a la equidad. La Ley de Igualdad es un referente para el resto de países y somos el único Estado con juzgados específicos para el tratamiento y la resolución de los conflictos de violencia de género.

Según datos recogidos en el “Informe Gender Galp 2016 del Foro Económico Mundial”, publicado el 2 de noviembre de 2017;²⁰⁰ de los 144 países que han sido analizados, en 74 han disminuido notablemente los índices de igualdad. En particular, España ha pasado de ocupar la posición 25 en el anterior año a situarse en la posición 29, obteniendo una puntuación de 0,738 (sobre 1) en igualdad de género frente al 0,742 alcanzado en 2015. Asimismo, España ocupa el puesto 64 del total de 144 Estados con relación a las mujeres que ostentan cargos de dirección y liderazgo en las empresas, habiendo subido dos posiciones respecto al año 2015. En relación con el número de mujeres presentes en los Consejos de Administración de las empresas españolas, las

¹⁹⁸ Antiguo artículo 540.4.c.6º) de la LSC: “c) Estructura de la administración de la sociedad, que habrá de incluir: 6º) información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como las medidas que, en su caso, hubiere convenido en este sentido la comisión de nombramientos.”

¹⁹⁹ Nuevo artículo 540.4.c.6º) de la LSC: “c) Estructura de la administración de la sociedad, que habrá de incluir: 6º) una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido la comisión de nombramientos. La política de diversidad comprenderá cuestiones como la formación y experiencia profesional, la edad, la discapacidad y el género, que se referirá a las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación al respecto.

Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.”

²⁰⁰ FORO ECONÓMICO MUNDIAL, “Informe Gender Galp 2016”, 2017, disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

diferencias continúan siendo bochornosas, pues solo 17 mujeres, frente a 83 hombres, ostentan cargos en los órganos directivos de las empresas del Ibex35. Estos datos certifican la existencia actual del famoso “techo de cristal”; es decir, el conjunto de limitaciones que impiden a las mujeres ascender y progresar en su carrera profesional. Además, esta terminología también es utilizada para denunciar los impedimentos que las minorías en general deben afrontar para avanzar profesionalmente (minorías raciales, por orientación sexual, por nacionalidad, etc.)

Otra de las lacras en la lucha contra la igualdad de género a nivel global es la conocida brecha salarial, a la que se ha hecho referencia en apartados anteriores de este trabajo. La diferencia retributiva entre hombres y mujeres sigue aumentando. En España, según datos del INE²⁰¹, el salario de las trabajadoras fue de media un 23% inferior al de los hombres en 2015; mientras que en el año 2008 la diferencia era de un 21,9%.

Factores como la temporalidad y la precariedad laboral provocan que las desigualdades de género se acentúen. Respecto al tipo de jornada, en trabajos a tiempo completo los hombres españoles ganaron de media por hora en 2015; 16,41€ frente a los 14,82€ que cobraban las mujeres. De igual manera, los hombres recibían por hora trabajada de media unos 11,67€ frente a los 10,17€ de las mujeres, en trabajos a tiempo parcial.

Con relación al tipo de contrato, los hombres ganaban 16,77€ y las mujeres 14,17€ en trabajos indefinidos; mientras que en los temporales los hombres cobraban 12,02€ y las mujeres 11,92€.

Además, la presencia de un mayor o menor número de mujeres también varía en función del tipo de jornada laboral. A tiempo completo en 2017, había contratados más de 9 millones de hombres frente a 6 millones de mujeres. Sin embargo, a tiempo parcial en 2017, trabajaban más de 2 millones de mujeres y tan solo 722 mil hombres.

Sin duda, uno de los factores que más influyen en esta diferencia son los complementos salariales. El sueldo base ha de ser el mismo para mujeres y hombres de igual categoría profesional, con el fin de no incurrir en una discriminación directa; sin

²⁰¹ Datos del INE recopilados por el diario “EL PAÍS”, en su artículo “La brecha salarial en el mercado laboral español. Sueldos, tipo de contratos y complementos en las nóminas de hombres y mujeres”, 19 de enero de 2018, disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/01/19/media/1516374946_667705.html

embargo, los complementos añadidos a dichos sueldos son en muchas ocasiones discrecionales, lo que acentúa las diferencias en la retribución.

En la esfera política, en estos momentos se encuentra registrada una iniciativa parlamentaria del grupo Unidos Podemos para la aprobación de una Ley de Igualdad salarial. El anterior Ministerio de Empleo incluyó la lucha contra la brecha salarial en su agenda y las últimas propuestas del Gobierno saliente, tras haber prosperado la moción de censura del PSOE, pasaban por fomentar la transparencia en la información empresarial con el fin de obligar a las empresas a comunicar de forma regular a los representantes de los trabajadores, los niveles de remuneración y los complementos por categorías que realizasen el mismo trabajo. También, se plantearon la posibilidad de llevar a cabo auditorías salariales a las empresas como ya se realizan en Alemania. Sin embargo, los sindicatos tildaron las propuestas de poco ambiciosas al estar dirigidas únicamente a compañías con más de 250 empleados y por el contrario, abogaban por una ley obligatoria para todas las empresas, según informaciones facilitadas por Radio Televisión Española²⁰².

Ineludible es mencionar el éxito de la primera huelga feminista de España, el pasado 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Según datos facilitados por los sindicatos CCOO y UGT; 5,3 millones de mujeres secundaron el paro, destacando la movilización de sectores más feminizados como el “tele-marketing” con una participación del 50% e incluso sectores muy masculinizados como el industrial, donde participaron en torno a un 20% de los trabajadores y trabajadoras. Esta huelga sin precedentes nacionales en el movimiento sindical, fue organizada durante más de un año por la Comisión 8M, en colaboración con otras organizaciones sociales; con el objetivo de reivindicar la igualdad de género, la equidad salarial y el respeto a la diversidad; demandando a los gobernantes medidas reales para erradicar cualquier forma de discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual.

Gracias al triunfo y transcendencia de las movilizaciones, las primeras medidas al respecto no se hicieron esperar y en los Presupuestos Generales del Estado para 2018 que se encuentran en su fase de tramitación en el Senado, se recoge una ampliación de 4 a 5 semanas en el permiso de paternidad, una dotación de 46 millones de euros más para políticas de Dependencia y el establecimiento de nuevas deducciones por el uso de

²⁰² Información facilitada por Radio Televisión Española, el 30 de enero de 2018, disponible en: <http://www.rtve.es/noticias/20180130/como-brecha-salarial-espana-se-puede-hacer-para-desaparezca/1670283.shtml>

guarderías, cuidado de cónyuges discapacitados o familias numerosas. Sin embargo, la dotación para el Pacto de Estado contra la Violencia de Género se ha concretado en tan solo 80 millones de euros, por lo que muchos grupos feministas ya han convocado concentraciones de protesta para los próximos meses.

No obstante, recientemente esta lucha por la igualdad ha sido tomada en consideración. El pasado 7 de junio el nuevo Presidente del Gobierno, el socialista D. Pedro Sánchez, conformaba el Ejecutivo con más mujeres de la historia democrática de España. De los 17 ministerios, las 11 carteras de mayor relevancia se encuentran lideradas por mujeres. Además, se ha recuperado el Ministerio de Igualdad cuya máxima responsable es la Vicepresidenta del Gobierno, D^a. Carmen Calvo. El nuevo Presidente ha querido dejar claro desde el inicio de su mandato que la igualdad también es una política de Estado. En su primera entrevista concedida a Radio Televisión Española, el 18 de junio, ha manifestado su voluntad de apoyar la propuesta de Ley de Unidos Podemos para cerrar la brecha salarial; la elaboración de una Ley de Igualdad laboral en los próximos meses, con la que eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género en el trabajo e impulsar medidas con las que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a puestos profesionales superiores y una inminente reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial en la que se incluya una formación constante a Jueces y Magistrados en materia de igualdad.

Por último, desde el punto de vista jurídico, es importante señalar que las mujeres junto con el resto de minorías se enfrentan a grandes dificultades a la hora de iniciar procesos judiciales basados en este tipo de discriminación. La utilización del “cristal” como material del techo restrictivo del progreso laboral no es fortuito; simboliza el conjunto de barreras invisibles a las que deben enfrentarse estos colectivos si quieren conseguir sus objetivos profesionales. Cuestiones sociales como el cuidado de hijos y mayores, asumido tradicionalmente por las mujeres; les obliga a elegir entre su carrera profesional y el cuidado de su familia, o la lucha frente a la mentalidad retrograda por razón de género, raza u orientación sexual, de los directivos encargados de seleccionar y asignar puestos de alto nivel; les impide progresar profesionalmente.

El pasado 23 de marzo el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha dictado una sentencia pionera referente a la brecha salarial. En ella se ha constatado que la trabajadora demandante recibió unas retribuciones inferiores a las del resto de responsables varones de su departamento; a pesar de que pertenecían a la misma

categoría profesional, su cualificación era similar y ocupaban puestos de trabajo de un mismo valor. Las retribuciones estaban formadas por un salario base e incentivos, estos últimos se vieron reducidos por la situación económica de la empresa entre 2014 y 2016. Sin embargo; cuando volvieron a concederse, la mujer no los percibió. La empresa no contaba con ningún tipo de sistema de fijación de incentivos, por lo que eran conferidos discrecionalmente por los cargos superiores. El Tribunal ha fallado que la empresa, discriminó por razón de sexo a la trabajadora y por consiguiente, debe indemnizarla con 35.000€ por las cuantías no recibidas; fundamentando esta decisión en la incapacidad de la empresa para justificar objetivamente dichas diferencias retributivas. No hay precedentes donde se castigue la brecha salarial de forma tan clara y evidente en España no obstante, aun no se han facilitado cauces legislativos para que las trabajadoras que lo deseen puedan hacer cumplir la ratio de equidad establecida en los Consejos de Administración de las empresas en las que trabajan.

6. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo se ha analizado el marco normativo de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas, haciendo especial hincapié en uno de sus múltiples ámbitos de actuación: la Responsabilidad Social de Género. Tras examinar el conjunto de herramientas e instrumentos con los que cuentan las sociedades para asumir su compromiso con el bienestar social y la situación real de la cuestión a nivel internacional, europeo y nacional; se pueden extraer las conclusiones expuestas a continuación:

- 1) En un mundo globalizado donde las oportunidades, los desafíos y los negocios son internacionales; las responsabilidades que las empresas deben asumir necesariamente han de ser también globales. El impacto de sus actuaciones no es local sino internacional, tanto a nivel económico como ambiental y social. Quien ostenta el poder, tiene también que asumir la responsabilidad que trae aparejado.
- 2) El fenómeno de la globalización ha supuesto grandes beneficios para las empresas; como el ahorro de costes o una mayor eficiencia en sus operaciones; sin embargo, al aumentar la competitividad, las desigualdades entre los países más y menos desarrollados también se han acentuado. Por esta razón, cobra más importancia la necesidad de establecer nuevos pactos mundiales y garantizar el cumplimiento de los ya adoptados.

- 3) Son muchas las empresas que centran su actuación de RSC en dar a conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible, “ODS”, en los que contribuyen y centran sus esfuerzos. No obstante, concretar sus metas sociales, publicando las medidas que van adoptando de forma periódica, es una acción incompleta que puede interpretarse como un lavado de imagen de la empresa (“SDG Washing”) dentro de su política de marketing. Alinear su estrategia de responsabilidad social con alguno de esos objetivos es positivo e insuficiente al mismo tiempo. Lo realmente importante es que la contribución que realicen sea tan efectiva que aparezcan resultados medibles. Se requiere más voluntad política y trabajo conjunto para impulsar los “ODS”, cuyo cumplimiento supondría un verdadero cambio en los modelos de negocio y en la cooperación de políticas públicas y privadas. El principal reto de la RSC a nivel internacional es la integración de los “ODS” en las agendas de gobiernos y empresas.
- 4) Es necesario crear un sistema internacional de cumplimiento y protección de los tratados internacionales sobre DDHH, puesto que los planes elaborados a nivel nacional para incorporar los “Principios Rectores” de NNUU tienen un carácter demasiado voluntarista.
- 5) La corrupción genera subdesarrollo, pudriendo los Estados sociales y democráticos de derecho. Tanto a nivel europeo como nacional, la lucha contra esta lacra se ha convertido en uno de los desafíos predominantes para las próximas décadas. Por ello son cada vez más necesarias, medidas para castigar y combatir la corrupción; fomentando la transparencia como antídoto más eficaz. La lucha contra la evasión y los paraísos fiscales juega un papel fundamental.
- 6) En el ámbito nacional, se necesita que los poderes públicos promuevan la importancia de la RSC a través de la educación y formación, siendo el objetivo: la concienciación de los presentes y futuros ciudadanos en el problema.
- 7) En España, los hitos más actuales en materia de RSC han sido: la aprobación del “Plan de Acción Nacional sobre empresas y DDHH”, la incorporación al Consejo de DDHH de NNUU y la trasposición de la Directiva sobre Información no financiera.
- 8) En relación con la Directiva de información no financiera, España ha culminado el proceso de transposición aproximadamente un año después de que expirase el plazo previsto. Además, el instrumento utilizado en este proceso, un Real Decreto, no ha sido el más adecuado, ya que ha evitado su debate parlamentario.

Antes de que se concretara la obligación, un 85% de las grandes compañías españolas ya divulgaban de forma regular información no financiera sobre su actividad empresarial, tal y como puede observarse en el “Estudio sobre la adaptación de la Directiva de divulgación de información no financiera y diversidad” realizado por el departamento de RSC de Bankia y de Forética²⁰³. La transposición de la Directiva junto con su real aplicación puede llegar a ser un importante instrumento de lucha para la consecución de los objetivos medioambientales, laborales y sociales de una economía sostenible.

Sin embargo, a pesar de la obligatoriedad en la publicación anual del requerido informe, sin un régimen sancionador concreto esta nueva legislación puede ser totalmente insuficiente e ineficaz. La falta de penalización puede banalizar la publicación del documento sobre información no financiera, para convertirlo en un mero instrumento publicitario de la empresa en relación con su régimen de RSC, puesto que por el momento no se ha establecido una penalización ni a la no publicación, ni a la falta de transparencia en el documento divulgado.²⁰⁴ Sin duda, se ha desaprovechado la oportunidad para clarificar términos dudosos de la normativa europea y ampliar el ámbito de aplicación obligatorio; habiéndose establecido simplemente una legislación de mínimos. La laxitud y la falta de concreción son las dos características principales de la trasposición.

²⁰³ BANKIA Y FORETICA, “Estudio sobre la adaptación de la Directiva de divulgación de información no financiera y diversidad”, 2017, disponible en: http://www.foretica.org/Avanzando_hacia_un_nuevo_marco_regulatorio_de_transparencia_FORETICA_BANKIA.pdf

²⁰⁴ Respecto al establecimiento de un posible régimen sancionador, las últimas informaciones son que el Partido Popular (PP) aboga por que las multas a directivos y administrativos de las empresas y fondos de inversión, que están obligados a cumplir la Directiva, asciendan hasta los 6 millones de euros; estableciéndose una mínima sanción en torno a los 5 millones de euros para supuestos de infracciones catalogados como muy graves. Contemplan del mismo modo, la incorporación de un régimen de inhabilitaciones para altos cargos de dirección y administración que incumplan con la directiva. Esta información ha sido contrastada por Europa Press que asegura que el PP ha incluido estas medidas sancionadoras en sus enmiendas al proyecto de ley, procedente del Real Decreto que traspone la Directiva, sobre información no financiera y diversidad que aún se encuentra en estado de tramitación. Este Partido también plantea modificar la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva del año 2003 sobre el papel de las sociedades de inversión, los fondos de inversión y las Sicavs.

Además, en cuanto a la posibilidad de revelar la identidad de los infractores, en la actualidad la CNMV se ha encargado de registrar todas las sanciones impuestas por comisión de infracciones muy graves y graves. Sin embargo, el PP establece en sus enmiendas que la identidad de los infractores junto con las sanciones impuestas se publique en la propia página web de la CNMV para facilitar su publicidad. No obstante, contempla la posibilidad de elaborar un listado de excepciones en relación con la revelación de la identidad y datos personales de la sociedad y sus trabajadores en particular, para aquellos casos en los que la CNMV estime conveniente su no divulgación por ser desproporcionada o poner en peligro la estabilidad del mercado financiero o una investigación. Finalmente, la Agencia Europa Press también ha podido conocer que dentro de las medidas propuestas en dicha enmienda una de las opciones sería establecer multas de entre un 10% y un 20% del volumen total anual de negocios de la empresa. Se desconocen todavía las propuestas del resto de grupos parlamentarios.

- 9) Una de las concreciones de la RSC más significativas en la actualidad es la RSG. Sin embargo, son mínimas las referencias que en plano mundial existen al respecto. La mayor parte de las alusiones al problema se encuentran recogidas en apartados de las grandes convenciones internacionales de RSC en general. Tampoco a nivel europeo existe una normativa concreta y específica sobre la igualdad de género y la equidad. No obstante, la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y mercantil es un requisito indispensable para lograr el empoderamiento de las mujeres.
- 10) Islandia se ha convertido en el país más igualitario del mundo. Ha prohibido legamente la discriminación salarial de género entre trabajadores y trabajadoras que desempeñan los mismos puestos de trabajo, y ha impulsado medidas para erradicar la discriminación por razón de sexo, etnia y nacionalidad; demostrando de esta manera que la discriminación positiva no perjudica a los empresarios ni a ningún otro ciudadano sino que contrarresta los efectos de la cultura patriarcal que ha imperado en la historia de Europa.
- 11) A pesar de las medidas adoptadas por varios países europeos, la parte de la remuneración donde más incide la brecha salarial y es más difícil llevar un control, es la variable. La discriminación salarial aparece generalmente en este componente, que incrementa el salario de aquellos empleados que realizan horas extra, nocturnas o trabajan en fines de semana. La parte variable del salario está regulada en muy pocas ocasiones en los convenios o en el resto de normativas entre empresas y sindicatos de los demás países europeos, siendo fijadas de forma arbitraria en la mayoría de los casos.

Respecto a la obligación de llevar a cabo auditorías salariales, Islandia y Alemania tienen previsto elaborar un catálogo de los puestos de trabajo existentes, junto con sus características, la asignación de un determinado valor y por consiguiente; el salario correspondiente para cada uno de ellos. Aunque esta medida puede ser también insuficiente. Cuando se realizan auditorías externas es importante que los Estados elaboren un plan de control para determinar quiénes son dichos auditores, su grado de legitimidad en los análisis y los resultados obtenidos. La implicación de los poderes públicos en la lucha debe ser mayor, evitando un proceso de externalización por el que el control recaería en manos de empresas privadas. Igualmente, en ambos países faltan planes específicos sobre el procedimiento a

seguir en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas o discriminación salarial.

- 12) Aunque la aprobación de la Ley de Igualdad del año 2007 supuso un gran avance, en España es necesaria la implementación de nuevas medidas y políticas más concretas que obliguen a las empresas a eliminar cualquier ápice de discriminación por género.
- 13) A pesar de que la presencia femenina en cargos directivos ha ido aumentando poco a poco en los últimos años, en la actualidad los Consejos de Administración se encuentran muy lejos de alcanzar la paridad. Según un informe publicado por la Universidad privada ESADE Business & Law School²⁰⁵ el jueves 10 de mayo de 2018, el liderazgo femenino en las empresas españolas se encuentra totalmente estancado pese a que ha descendido el número de sociedades que no cuentan con ninguna mujer en sus puestos directivos del 22 al 20% y que el porcentaje actual de directivas es de un 27%, por encima de la media global situada en torno al 24%. Del total de las compañías encuestadas, los empresarios aseguran que han implementado políticas de igualdad por varias razones: en un 37% de los casos para lograr contratar a profesionales reconocidas, en un 21% para cumplir con su responsabilidad corporativa, en un 18% para incrementar el rendimiento de la empresa y tan sólo un 15% para cumplir la legislación actual.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/2017 que ha conllevado la modificación del artículo 540.4.c.6º de la LSC, este mismo año será obligatorio para determinadas empresas españolas²⁰⁶ incorporar en su publicación del Informe anual sobre Gobierno Corporativo una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con su Consejo de Administración o una aclaración que justifique por qué no se han implementado medidas de este tipo, de acuerdo con el principio “cumple o explica” que ya impera en estas memorias de información no financiera. Este reciente escenario plantea una nueva incógnita. Puesto que se trata de una declaración responsable sobre el cumplimiento de la normativa, que deberá inscribirse en el Registro Mercantil (fe pública material registral); desde el punto de

²⁰⁵ ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas), “Informe Anual sobre el Estado del Mercado Laboral Español”, 2018. Disponible en: <http://www.esade.edu/es/news/el-58-de-las-empresas-y-el-83-de-la-poblacion-activa-favor-de-la-transparencia-salarial-para-fomentar-la-igualdad/17876>

²⁰⁶ Ver apartado 3.3.10. Transposición de la “Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad, pág.41 y ss de este trabajo.

vista jurídico conllevará una responsabilidad pertinente que tendrán que asumir las empresas declarantes. Si bien es cierto que no se ha legislado un sistema sancionador administrativo al respecto, cabe esperar que las cuestiones por incumplimiento de esta normativa puedan plantearse en el marco de la tutela judicial efectiva. En un futuro próximo es probable que, mediante la vía del auxilio judicial, las mujeres comiencen a interponer acciones ante los tribunales por haber sido víctimas de este tipo de discriminación y haber sufrido un perjuicio económico derivado del incumplimiento de la nueva legislación sobre el Informe anual de Gobierno Corporativo. Esta posibilidad existe en la actualidad, pero aun se desconoce cuál es el alcance y la posición que el poder judicial español adoptará ante estas futuras demandas. Pese a esta incertidumbre jurídica, lo cierto es que las empresas españolas ya han comenzado a prestar atención al coste no solo económico, sino también reputacional, que conllevan sus decisiones sobre desigualdad de género, en el ámbito mercantil y laboral.

- 14) Del mismo modo ha sido indignante que los Gobiernos hayan incumplido en las últimas legislaturas la normativa de Igualdad, en la que se establece la obligación de que los órganos directivos de la Administración General tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El Estado participa como accionista en 20 empresas públicas; en 9 de ellas ninguna mujer ocupa un cargo en la dirección y en otras 7 tampoco se alcanza el porcentaje mínimo del 40% que establece la Ley²⁰⁷. La Administración Pública ha de ser un referente para impulsar la RSG en el sector privado.
- 15) La normativa sobre igualdad de género debe ser complementada con un régimen sancionador para que llegue a ser realmente efectiva. Sin embargo; todavía no se ha regulado ningún sistema de penalización, ni se han establecido procedimientos para que las trabajadoras puedan defender sus derechos frente a la discriminación por razón de sexo, en los tribunales.
- 16) Desde el pasado 7 de junio, el actual Presidente del Gobierno, D. Pedro Sánchez, ha hecho suyas las reivindicaciones del movimiento 8M al crear el Ejecutivo con más mujeres de la democracia Española. Además, las ha atribuido las carteras

²⁰⁷ Información recogida por la periodista Pilar Álvarez, en el diario “EL PAÍS”, en su artículo “Casi la mitad de las empresas estatales no tienen ni una mujer en la dirección”, el 2 de marzo de 2018, disponible en: https://politica.elpais.com/politica/2018/02/27/actualidad/1519749380_233381.html

ministeriales más relevantes, ha recuperado el Ministerio de Igualdad y le ha dotado de rango vicepresidencial. Las políticas de igualdad van a estar presentes en todas y cada una de las decisiones que tome el Ejecutivo durante su mandato, pues se reconoce de esta manera la necesidad de adoptar un enfoque integral que favorezca su implementación en todas las áreas: justicia, industria, economía y empresa, etc. Dentro de sus primeras propuestas se encuentra la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde se incluirá la necesidad de una formación constante de Jueces y Tribunales en materia de igualdad de género, el apoyo a la propuesta de Ley de Igualdad salarial de Unidos Podemos y la elaboración de una Ley de Igualdad laboral.

- 17) Sin lugar a dudas, estas primeras decisiones han lanzado un mensaje inspirador y ejemplarizante para el resto del mundo, a la vez que esperanzador para la mayor parte de la ciudadanía y los colectivos sociales españoles. Ahora es necesario que se impulsen de manera efectiva políticas de igualdad que deban cumplirse y respetarse en todos los sectores, permitiendo romper definitivamente el “techo de cristal”.

Del trabajo presentado, se extrae como idea fundamental que en la sociedad actual, profundamente industrializada y con avances sustanciales obtenidos en cortos espacios de tiempo, queda pendiente: en primer lugar, una mayor concreción legislativa que prescriba la implementación de medidas encaminadas a conseguir el cuidado tanto del entorno como de las personas y en segundo lugar, el verdadero avance hacia sociedades más igualitarias donde las empresas asuman su responsabilidad de eliminar importantes discriminaciones y perjuicios que siguen afectando a los individuos, y se acentúan en los países en vías de desarrollo. A día de hoy, el mundo sólo es global para generar beneficios, por lo que todavía falta conseguir una sociedad mundialmente concienciada en la igualdad y los derechos de los seres humanos; especialmente de los colectivos más desprotegidos e infravalorados de la historia, como las mujeres.

7. BIBLIOGRAFÍA Y WEB GRAFÍA

ALFARO AGUILA-REAL, J., “La responsabilidad social corporativa desde la perspectiva del buen gobierno corporativo” en el Blog: Derecho mercantil de Jesús Alfaro, 8 de junio de 2013. Disponible en:

<http://derechomercantiles pana.blogspot.com.es/2013/06/la-responsabilidad-social-corporativa.html>

ALFARO AGUILA-REAL, J., “Responsabilidad social corporativa es...” en el Blog: Derecho mercantil de Jesús Alfaro, 10 de enero de 2014. Disponible en:

<http://derechomercantiles pana.blogspot.com.es/2014/01/responsabilidad-social-corporativa-es.html>

ALFARO AGUILA-REAL, J., “El interés social. Una historia natural de la empresa” en Economía Industrial, págs. 41-54, 2015.

ALFARO AGUILA-REAL, J., “Libertad contractual y principio de igualdad” en el Blog: Almacén de Derecho, 16 de agosto de 2015. Disponible en:

<http://almacenederecho.org/libertad-contractual-y-principio-de-igualdad/>

ALFARO AGUILA-REAL, J., “Interés social, cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa” en el Blog: Almacén de Derecho, 1 de abril de 2016. Disponible en:

<http://almacenederecho.org/interes-social-cumplimiento-normativo-y-responsabilidad-social-corporativa/>

ALFARO AGUILA-REAL, J., “El juego cataláctico y la responsabilidad social corporativa” en el Blog: Almacén de Derecho, 5 de junio de 2017. Disponible en:

<http://almacenederecho.org/juego-catalactico-la-responsabilidad-social-corporativa/>

BALLESTER PASTOR, I., “El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho internacional y comunitario” en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº67, 2007. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2345008>

CARRASCO GALLEGO, A. y LAFFARGA BRIONES, J., “La diversidad en el Código de Buen Gobierno Español”, en “Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro”, págs. 3358-3360, 2007. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234992>

CRUELLES LÓPEZ, M. y LA BARBERA, M., “Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas”, Centro de estudios políticos y constitucionales, 2016.

EMBID IRUJO, J.M., “La responsabilidad social corporativa y el derecho de sociedades de capital: entre la regulación legislativa y el soft law”, Agencia estatal Boletín Oficial del Estado, 2016.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., “El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Significación general y manifestaciones concretas” en Revista crítica de teoría y práctica, nº1, 2007. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2271078>

HUERTA VIESCA, M.I., “Las mujeres en la nueva regulación de los consejos de administración de las sociedades mercantiles españolas: artículo 75 de la LO 3/2007”, Thomson Reuters-Aranzadi, 2009.

HUERTA VIESCA, M.I., “En torno a la propuesta de directiva comunitaria, sobre equilibrio de género e igualdad en los consejos de administración de las sociedades cotizadas de la UE”, en Revista de derecho de sociedades, nº41, págs. 217-248, 2013

JABBAZ, M. y DÍAZ, C., “La implementación de las políticas de igualdad de género en las administraciones públicas”, Tirant lo Blanch, 2017.

JUSTE MENCÍA, J., “El difícil ejercicio de la acción social de responsabilidad”, en Consejeros: la revista del buen gobierno y la responsabilidad corporativa, nº17, págs. 34-35, 2007.

LUJÁN ALCARAZ, J., “La igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas” en Aranzadi social, nº5, 2007.

MESEGUER SÁNCHEZ, J.V. y AVILÉS HERNÁNDEZ M., “Empresas, derechos humanos y RSC”, Thomson Reuters-Aranzadi, 2016.

NAVARRO GARCÍA, F., “Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica”, ESIC editorial, 2012.

OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Guía”, 2014. Disponible en:

<https://observatoriorsc.org/introduccion-la-responsabilidad-social-corporativa/>

PAZ-ARES RODRÍGUEZ, J.C., “El gobierno corporativo como estrategia de creación de valor” en Indret: Revista para el Análisis del Derecho, nº1, 2004. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=784795>

PÉREZ DEL RÍO, M.T., “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los planes de igualdad de las empresas” en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº extra 2, 2007. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2478549>

REDONDO CRISTOBAL, M., “Los consejos de administración españoles en clave de género: la desigualdad vertical en cifras”, Concejalía de la mujer, Alcalá de Henares, 2011.

REQUEJO ISIDRO, M., “El género en los instrumentos para la RSC”, págs. 529-532, 2014.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A., “Mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles: una aproximación al derecho francés.” Valladolid, 2011. Disponible en:

<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1842>

RONCERO SANCHEZ, A. y ALONSO UREBA, A., “IIC, buen gobierno y responsabilidad social corporativa”, en Situación actual y perspectivas de las instituciones de inversión colectiva, págs. 195-214, 2009.

RONCERO SANCHEZ, A. y ALONSO UREBA, A., “Relevancia del buen gobierno para las fundaciones y asociaciones de utilidad pública”, en Buen Gobierno de las fundaciones, págs. 93-108, 2015.

SÁNCHEZ GARCÍA, V.E., “Responsabilidad Social Corporativa: el papel de las Naciones Unidas y otras organizaciones Internacionales en la promoción de la RSC”, Dykinson, 2016.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, R. y MONTES ROMERO, A., “Las políticas de igualdad de género. Uno de los pilares de la RSC”, en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº86, págs. 17-45, 2010. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3399607>

SEMENT VIDAL, M.J., “Equidad de género en la responsabilidad social empresarial”, en “Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales”, nº67, 2007, págs. 203 y 211. Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numero_s/67/Est08.pdf

SEMENT VIDAL, M.J., “El género en la responsabilidad social empresarial. Especial incidencia en las acciones de buen gobierno corporativo”, en la “Empresa responsable y crecimiento sostenible: aspectos conceptuales, societarios y financieros”, 2012, págs. 155-208, disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4077286>

VIDAL MARTÍNEZ, I. y MORRÓS RIBERA J., “Responsabilidad social corporativa”, FC editorial, 2006.