

Responsabilidade social empresarial: igualdade de xénero

*Corporate Social Responsibility:
Gender Equality*



MARÍA ASUNCIÓN LÓPEZ ARRANZ

MARÍA DEL PILAR MILLOR ARIAS

Profesoras colaboradoras da Área de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
da Universidade da Coruña

a.larranz@udc.es

p.millor@udc.es

Resumo

Este traballo trata sobre a responsabilidade social empresarial (RSE) en materia de igualdade de xénero, co obxectivo de estudar as medidas tomadas polas empresas neste campo e a súa regulación legal. A sociedade iniciou unha transformación nos últimos anos e as empresas non poden seguir o seu tráfico mercantil sen outra bandeira que a dos beneficios a calquera prezo de costas a ela, deixando á marxe o 50% dos seus recursos humanos, as mulleres, como viñeran facendo até agora. É algo que a sociedade, os gobernos e as organizacións internacionais non poden permitir máis. O social, o económico e o ético deben ser compatibles e rendibles para as empresas e para a sociedade, unha loita en que cómpre que mulleres e homes traballen ao unísono. Ora ben, poden axudar as medidas de responsabilidade social tal e como hoxe están reguladas?

Palabras chave: muller, empresa, responsabilidade social empresarial.

Abstract

The core of this paper is about corporate social responsibility measures in the field of gender equality. The objectives are the study of the measures taken by companies and their legal regulation. The society that until now we have known has been changing in recent years, it has begun a transformation and companies cannot continue their commercial traffic seeking profits at any cost and leaving out 50 percent of their staff, women in particular, as they have been doing until now. The social, economic and ethical aspects should be compatible and profitable for companies and for society and in this struggle both women and men must work together. But can measures, as regulated now, be a vehicle of social responsibility?

Keyword: Woman, Company, Corporate social responsibility.

1. Introducción

1. O título VI da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes¹, considera no art. 73 a posibilidade de as empresas estableceren de modo voluntario medidas de responsabilidade social en materia de igualdade, alén de sinalar en que medida a representación dos traballadores e outras agrupacións poderán participar nelas²:

As empresas poderán asumir a realización voluntaria de accións de responsabilidade social, consistentes en medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza destinadas a promover condicións de igualdade entre as mulleres e os homes no seo da empresa ou no seu ámbito social.

A realización destas accións poderá ser concertada coa representación dos traballadores e as traballadoras, as organizacións de consumidores e consumidoras e usuarios e usuarias, as asociacións cuxo fin primordial sexa a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes e os organismos de igualdade.

Así mesmo, a Lei permite ás empresas faceren un uso publicitario das súas accións de responsabilidade social en materia de igualdade e faculta o Instituto da Muller para actuar cando se incorra en supostos publicidade enganosa, de acordo co artigo 74³.

¹ BOE n.º 71, do 23 de marzo de 2007.

² Véxase tamén o sinalado no art. 13 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia:

As empresas poderán asumir accións de responsabilidade social coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e homes. Estas accións poderán ser asumidas en virtude dunha libre decisión da empresa ou en virtude dun compromiso adquirido coa representación legal de traballadores e traballadoras, con calquera organismo público e, en especial, co departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo ou o departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, con asociacións de mulleres ou con organizacións non gobernamentais implicadas na igualdade de trato entre mulleres e homes, accións de responsabilidade social, a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais ou doutra índole, coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e homes na súa contorna social.

³ Véxase tamén neste sentido de novo a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, capítulo III, sobre a creación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Doutra parte, no art. 75 deste mesmo título VI da Lei, e no marco da responsabilidade social empresarial, tamén se inclúe o fomento da presenza equilibrada de mulleres e homes nos consellos de administración das sociedades mercantís, establecendo un prazo para iso de oito anos:

As sociedades obrigadas a presentar conta de perdas e ganancias non abreviada procurarán incluír no seu Consello de Administración un número de mulleres que permita alcanzar unha presenza equilibrada de mulleres e homes nun prazo de oito anos a partir da entrada en vigor desta lei.

Todas estas son medidas de promoción da igualdade de xénero a través da responsabilidade social empresarial.

2. A responsabilidade social empresarial (en diante RSE) nace no primeiro cuarto do s. XX con base na idea de que se as empresas se serven dos recursos que posúe a sociedade, o simple feito deste uso xera un deber ético e unha obriga para coa sociedade pola súa parte⁴. Se até os nosos días a finalidade principal das empresas foi e é a obtención de beneficios puramente económicos, de costas á sociedade que llelos proporciona, que parte destes beneficios revertan na sociedade é o que desde sempre pretenden as medidas de RSE e o que até agora non alcanzaron.

O Libro Verde «Fomentar un marco europeo para a responsabilidade social das empresas»⁵ da Comisión das Comunidades Europeas define a RSE como a «integración voluntaria por parte das empresas, das preocupacións sociais e ambientais nas súas operacións comerciais e as súas relacións cos seus interlocutores», fixando o desenvolvemento sustentable na súa acepción máis restritiva de compatibilizar o mantemento do medio e a actividade económica.

Algo máis adiante, coa extensión da globalización, a responsabilidade social abrírase aos dereitos humanos, que pasan a integrala como elemento chave

⁴ Véxase como exemplo de que o interese pola responsabilidade social empresarial non é novo, Bowen, H. (1953) *Social Responsibilities of the Businessman*. Nova York, Harper: «as empresas deben tomar en conta as consecuencias sociais das súas decisións».

⁵ Libro Verde «Fomentar un marco europeo para a responsabilidade social das empresas», COM/2001/0366 final, do 18 de xullo.

após os abusos cometidos polas multinacionais fóra dos seus países de orixe, en particular grazas ao Pacto Global das Nacións Unidas⁶. Este promove implementar dez principios universais nas áreas dos dereitos humanos, as normas laborais, o medio e a loita contra a corrupción nas actividades e a estratexia de negocio das empresas, que derivan basicamente da Declaración universal dos dereitos humanos⁷, a Declaración de principios da Organización Internacional do Traballo relativa aos dereitos fundamentais no traballo⁸ e a Declaración de Río sobre o medio e o desenvolvemento⁹.

Con posterioridade, o 10 de xuño do 2008, a Organización Internacional do Traballo adoptou a Declaración da OIT sobre a xustiza social para unha globalización equitativa¹⁰, en que se resaltan os principios básicos da organización: «a liberdade sindical, o dereito á negociación colectiva, a eliminación do traballo forzoso ou obrigatorio, a abolición do traballo infantil e a eliminación da discriminación en materia de emprego e ocupación».

3. Efectivamente, é a partir da década dos noventa cando por causa de diversos escándalos as empresas intentan mellorar a súa reputación e a súa imaxe a través de novos códigos éticos e a introdución voluntaria de medidas de responsabilidade social. Así, a RSE foi achegándose á ética empresarial, a teoría dos grupos de interese, o comportamento social da empresa e o concepto de cidadanía empresarial¹¹.

⁶ Pode obterse máis información ao respecto no enderezo web <<http://www.unglobalcompact.org>>.

⁷ A Declaración universal dos dereitos humanos, que recolle nos seus 30 artigos os dereitos humanos considerados básicos, foi adoptada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas na súa Resolución 217 A (III) o 10 de decembro de 1948 en París.

⁸ A Conferencia Internacional do Traballo adoptou o 19 de xuño de 1998 a Declaración da OIT relativa aos principios e dereitos fundamentais no traballo.

⁹ A Declaración de Río sobre o medio e o desenvolvemento adoptouse na Conferencia das Nacións Unidas sobre Medio e Desenvolvemento que tivo lugar en Río de Xaneiro entre o 3-14 de xuño de 1992

¹⁰ Pode consultarse o texto completo no enderezo web <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf>

¹¹ CARROLL, A. B. (1999) «Corporate Social Responsibility» *Business and Society* 38(3), pp. 268-295.

Máis recentemente fóronse engadindo temas como o comercio xusto, a cooperación ao desenvolvemento, a loita contra a exclusión social, a promoción do voluntariado, a organización do traballo e a conciliación da vida familiar e laboral, a protección da infancia e mocidade, a contribución á sociedade do coñecemento, a igualdade de oportunidades, o desenvolvemento sustentable e a formación continua.

A realidade é que non hai normas de carácter coercitivo que impoñan a adopción de medidas de RSE e as perspectivas de convertelas en dereito imperativo parecen pouco probables, malia existiren arestora voces que se inclinan por regular esta materia e facela de obrigado cumprimento para a súa efectividade. Porén, como xa vimos, a Comisión das Comunidades Europeas deixa claro na súa definición da RSE que se trata de algo voluntario¹², que non pode ser exhaustiva e efectivamente imposto a través da lei.

2. Obxectivo da responsabilidade social empresarial en materia de igualdade

4. O obxectivo principal da RSE radica na procura dun impacto positivo das empresas na sociedade en que están situadas, para alén de asemade contribuír á competitividade e sustentabilidade das empresas.

Cando falamos de RSE e igualdade de xénero, este obxectivo xenérico tradúcese noutros dous concretos que veñen marcados polo disposto na citada Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes: dun lado, a posibilidade de as empresas empregaren na súa publicidade as accións realizadas en materia de igualdade coa finalidade de fortaleceren a imaxe que a sociedade teña delas na medida en que as devanditas accións sexan positivas e realistas e non de simple mercadotecnia; e, do outro, o fortalecemento da participación equitativa nos consellos de administración das mulleres, o cal se verá premiado cunha preferencia na adxudicación de contratos ante a Administración.

5. Os obxectivos da RSE, que se configuran como idóneos para a promoción da

¹² Véxase a epígrafe 2 do Libro Verde «Fomentar un marco europeo para a responsabilidade social das empresas», COM/2001/0366 final, do 18 de xullo.

igualdade entre homes e mulleres, divídense en dúas dimensións tendo en conta o aspecto interno ou externo da empresa.

- a) Na dimensión interna os obxectivos concréntanse ben nos investimentos en recursos humanos, a saúde e a seguridade laboral, no tocante ao terreo social; ben na xestión dos recursos empregados na produción, canto ás prácticas de responsabilidade social respectuosas co medio. Esta dimensión é a que ten un maior impacto sobre a igualdade de oportunidades, a súa aplicación representa un cambio real e ten uns resultados prácticos e visibles para as mulleres dentro das empresas, tanto polo que respecta á discriminación horizontal e vertical como no relativo á discriminación directa e indirecta.
- O termo discriminación horizontal fai referencia á escasa presenza das mulleres en determinados sectores económicos, oficios ou especialidades, pois ás mulleres facilítaselles o acceso ao emprego ou os estudos considerados tipicamente femininos, mentres que atopan obstáculos e dificultades para asumiren ocupacións percibidas como masculinas ligadas á produción, á ciencia e aos avances tecnolóxicos. No que respecta ás prácticas empresariais, prodúcese na definición do perfil do posto de traballo nas ofertas, na publicidade, no proceso de selección etc. e é unha forma de segregación que se traduce en diferenzas salariais entre homes e mulleres, unha maior precariedade e temporalidade do traballo feminino e unha preocupante ausencia de mulleres nos postos de decisión.
 - A discriminación vertical, pola súa vez, está relacionada coa menor presenza das mulleres nos postos directivos –o teito de cristal feminino–, que seguen a ser patrimonio dos homes. Vese influenciada pola dimensión familiar, que continúa a recaer na muller.
 - Considérase discriminación directa por razón de sexo «a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra en situación comparable»¹³.
 - Considérase discriminación indirecta por razón de sexo «a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon persoas dun

¹³ Véxase o art. 6.1 da Lei orgánica 3/2007.

sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica se poidan xustificar obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e axeitados»¹⁴.

- b) Canto á dimensión externa, a RSE esténdese á contorna e inclúe ademais os accionistas e un amplo abano de interlocutores como son socios comerciais e provedores, consumidores, autoridades públicas etc. Algunhas accións externas no campo da igualdade que poden adoptar as empresas son o uso dunha linguaxe non sexista nas súas comunicacións; unha política de marca cunha imaxe respectuosa da muller e que fixe a posición que ten a empresa a respecto da igualdade de oportunidades, tamén no tocante á publicidade; ou o apoio a actividades sociais, como o financiamento de estudos de xénero, xornadas etc.

3. Implantación das medidas de igualdade nas empresas

6. O proceso de implantación da RSE desde unha perspectiva da igualdade na empresa consiste nunha política de xestión enfocada cara a unha sociedade que demanda accións en materia de igualdade de oportunidades, cuxo éxito dependerá do cumprimento da súa implementación na estratexia da empresa.

Neste sentido, para que as medidas de responsabilidade social puidesen integrarse no funcionamento das empresas e nas regras de xogo das relacións laborais e comerciais sería necesario acordalas baixo as canles previstas no dereito do traballo, por exemplo na negociación colectiva, a través da cal a vontade dos axentes sociais pode levar as medidas a rango de norma que operará en beneficio dos traballadores, partindo do acordo e non exclusivamente da vontade dos empresarios.

7. As empresas orientarán as accións de responsabilidade social en materia de igualdade cara ao interior ou cara ao exterior segundo a valoración dos posibles impactos en ambas as vertentes que realicen.

¹⁴ Véxase o art. 6.2 da Lei orgánica 3/2007.

De partida, as empresas socialmente responsables deben selo desde o seu interior porque a súa principal responsabilidade é cos seus traballadores, que finalmente son os que fan posible o negocio; e tamén porque isto se traducirá no aproveitamento de todo o talento feminino e masculino que posúan en réxime de igualdade. Unha empresa sen problemas internos, cuxos traballadores se identifiquen con ela e que teña unha traxectoria de cumprimento da lei contará cunha maior garantía de éxito no resultado das súas accións e proverá de maior lexitimidade as súas prácticas en materia de políticas de igualdade.

Cubertos estes requirimentos fundamentais, as empresas poden enfocar as súas prácticas de igualdade á dimensión externa, o que irá ligado á súa reputación e o seu posicionamento ante os clientes, que conforman a sociedade. Trátase de crearen valor e riqueza non só dentro, senón tamén nas súas relacións con terceiros, en que deben primar principios como a non discriminación, a igualdade real de oportunidades e as relacións laborais xustas.

8. O ordenamento xurídico en materia de igualdade en España parte da Constitución española¹⁵, no art. 14 da cal se recolle que todos os españois son iguais ante a lei sen que poida prevalecer ningunha discriminación, entre outras, por razón de sexo. Así mesmo, establece no art. 9.2 que é obriga dos poderes públicos promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade sexan reais e efectivas, e removeren os obstáculos que impidan ou dificulten a igualdade. Por outra banda, na lexislación laboral, o Estatuto dos traballadores nos seus artigos 4 e 17 considera entre os dereitos laborais dos traballadores o de non seren discriminados nas súas relacións de traballo. Estas son normas de obrigado cumprimento que as medidas de RSE deben superar.

Canto á voluntariedade destas medidas, só a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, dá un pequeno paso na súa esixibilidade e control no art. 13.2 ao sinalar:

Malia a voluntariedade das accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade, cando ao seu abeiro se lles recoñecesen dereitos laborais individuais aos traballadores ou ás traballadoras, eses dereitos serán exixibles como os demais dereitos nados do contrato de traballo, e a Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá sancionar o seu incumprimento, de acordo coa lexislación vixente.

¹⁵ BOE do 6 de decembro de 1978.

Por iso, establécense dereitos esixibles aos empresarios a través das medidas de responsabilidade social e ademais o control destas.

9. Na Comunidade Autónoma de Galicia, o Observatorio Permanente sobre a Aplicación da Responsabilidade Social Empresarial nas Empresas Galegas puido comprobar no seu último informe¹⁶ que as empresas galegas incrementaron o seu grao de coñecemento sobre a RSE, aínda que esta é máis coñecida para as grandes empresas. Con todo, a opinión xeral é que o desenvolvemento da RSE é escaso: o 72,2% das empresas entrevistadas considera que este desenvolvemento é pouco, fronte ao 22,5% que o percibe suficiente. Así mesmo, obsérvase unha diminución sensible na participación das empresas en medidas de RSE: en 2010, un 19,2%; en 2011, un 13,6%; e en 2012, un 12,8%. É posible que isto sexa a consecuencia da actual crise económica en que están inmersas as empresas.

Fronte a isto, o Plan estratéxico galego de responsabilidade social empresarial (2012-2014)¹⁷ propón unha serie de obxectivos e accións para as empresas, as organizacións, a propia Administración e toda a sociedade que se aplicarán durante todo o seu período de vixencia para mellorar a situación da RSE.

4. Conclusións

10. A sociedade está a cambiar e as empresas non poden seguir o seu tráfico mercantil de costas a ela. O desenvolvemento económico empresarial sen outra bandeira que a dos beneficios a calquera prezo é algo que a sociedade, os gobernos e as organizacións internacionais non poden seguir permitindo, mais se non se toman medidas de control e de regulación da RSE non se cumprirán os seus fins en materia de igualdade.

¹⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE SOBRE APLICACIÓN DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS GALEGAS (2012) [en liña] *Oitavo informe de resultados*. Dispoñible no enderezo web <http://rse.xunta.es/images/stories/Resultados_Ola8.pdf>.

¹⁷ XUNTA DE GALICIA (2012) [en liña] *Plan estratéxico galego de responsabilidade social empresarial (2012-2014)*. Dispoñible no enderezo web <http://www.xunta.es/c/document_library/get_file?folderId=577713&name=DLFE-19405.pdf>.

O social e o económico poden ser compatibles e rendibles para as empresas e a sociedade. O reto é un cambio na cultura organizacional das empresas, que deben estar sensibilizadas e comprometidas coa súa contorna social e, ao mesmo tempo, establecer accións de mellora das condicións de igualdade que se convertan en dereitos reclamables unha vez adoptadas. A ética que se fixo presente hoxe nas empresas non cuestiona o beneficio económico, senón a maneira en que se obteñen as ganancias. A máxima de que «o fin non xustifica os medios» tamén é aplicable ao ámbito empresarial.