

Equidad de género en la responsabilidad social empresarial

MARÍA JOSÉ SENENT VIDAL *

El Título VII del Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹ lleva por título «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas», y consta de tres artículos (69, 70 y 71), dedicados a «Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad», «Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad» y «Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles».

Como se sintetiza en el apartado IV de su Exposición de Motivos, «el Título VII contempla la posibilidad de realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso

de estas acciones con fines publicitarios». Además, se indica que «en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable».

Habiéndonos encomendado el estudio de los antecedentes de Derecho comparado de tales propuestas normativas, se hace necesario, siquiera sea con carácter sintético, concretar previamente los términos en que se realizan. Se trata, en definitiva, de fomentar la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por parte de las empresas, ya sea con carácter independiente, ya mediante concertación con agentes sociales implicados.

Para ello, por una parte, se reconoce la posibilidad de que las empresas hagan uso publicitario de las acciones adoptadas, legitimando a un tiempo a los Institutos de la Mujer para, en su caso, ejercer la acción de cesación frente a eventuales supuestos de publicidad engañosa. Por otra parte, se demanda a las grandes sociedades mercantiles que «procuren» alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus con-

* Doctora en Derecho. Profesora Titular de Escuela Universitaria. Área de Derecho Mercantil. Universitat Jaume I de Castellón.

¹ BOCC, Congreso de los Diputados, VIII Legislatura, Serie A, núm. 92-1, 08/09/06.

sejos de administración, en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley y para los nombramientos de sustitución posteriores a ella.

Ambas son medidas de promoción de la denominada diversidad de género utilizando la responsabilidad social empresarial como instrumento de acción. Hemos de repasar, pues, los conceptos básicos relacionados con el movimiento internacional por la responsabilidad social, para analizar luego sus propuestas en torno a la equidad de género.

La responsabilidad social ha sido definida en el *Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas* como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores»². Una posterior Comunicación de la Comisión de seguimiento del *Libro Verde* añade que «la Responsabilidad Social consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas»³.

La responsabilidad social había surgido «con un fuerte sesgo medioambiental, ligada al desarrollo sostenible en su acepción más restringida de compatibilizar el mantenimiento del medio y la actividad económica. Con la globalización, la Responsabilidad Social se abre a los Derechos humanos [...]».

² LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», Bruselas, 18.7.2001 COM(2001) 366 final. Su texto puede encontrarse, p. e., en <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/>, 26/11/06, 18:06.

³ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, Bruselas, 2.7.2002 COM(2002) 347 final, cuyo texto también está accesible en <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/>, 26/11/06, 18:07.

Pero fué al incluir un tercer elemento, el *Buen Gobierno* corporativo, cuando la Responsabilidad Social se extendió entre las empresas». Se viene a reforzar así la «dimensión interna» de la Responsabilidad Social⁴.

Efectivamente, el movimiento del *Buen Gobierno* corporativo surge como reacción frente a los grandes escándalos empresariales de la década de los 90, intentando obtener una adecuada reputación o imagen corporativa. Desde entonces se han ido formulando, tanto a nivel internacional como nacional, los denominados Códigos de *Buen Gobierno*⁵, con el objetivo común del fortalecimiento de la reputación corporativa «a través de una mayor transparencia, control externo (auditorías) y relación de la empresa con todos los grupos internos y externos con los que ésta convive, a los que afecta y con los que se relaciona en su actividad»⁶.

Como se ha venido indicado reiteradamente, la Responsabilidad Social en general y los Códigos de *Buen Gobierno* en particular surgieron como normas de incorporación volun-

⁴ CARANTOÑA, Elena, «El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas», (Dirección: Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM), Madrid, junio, 2006, http://www.diversidadactiva.org/areas_responsabilidad.html, 24/11/06, 18:16: «Gracias a esta dimensión interna, la Responsabilidad Social deja de ser solamente una proyección filantrópica o ecológica, para ligarse directamente a la gestión empresarial. Esta vertiente se ha ido reforzando con elementos relativos a las pautas de gestión, la seguridad y salud en el trabajo, las prácticas laborales, la gestión de personas o la gestión del cambio».

⁵ Referencias a los diferentes Códigos de *Buen Gobierno* pueden encontrarse en la mayor parte de las obras dedicadas a la materia de responsabilidad social corporativa. Ver, por todos, las referencias contenidas en la Exposición de Motivos de la Ley 26/2003, de transparencia de las sociedades cotizadas, que citamos de manera completa más adelante.

⁶ RIVERO TORRE, Pedro, «Responsabilidad social corporativa», en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, 2005, p. 71.

taria, no exigibles coactivamente. Se proponían, en definitiva, en calidad de códigos éticos, no jurídicos: «lo que formula el Código de *Buen Gobierno* es una recomendación a que las sociedades destinatarias del informe y del código tomen en consideración unas medidas. Sobre esa toma de consideración y esa reflexión libremente deciden si asumen o no el contenido de las medidas concretas que allí se ofrecen»⁷. Tal característica hace que los antecedentes de las normas objeto de análisis en este artículo no se encuentren, por lo general, en instrumentos normativos, sino, como veremos, en documentos de fomento.

Sin embargo, son cada vez más las voces que reclaman que algunas de las propuestas éticas que presentan los denominados *stakeholders*⁸ o la sociedad civil en general, se vayan incorporando a las normas jurídicas imperativas, se vayan «juridificando»⁹. No

sería, por lo demás, un fenómeno nuevo, sino el mismo que, desde los inicios de la formulación de los ordenamientos jurídicos, lleva al reconocimiento de rango de norma jurídica a los usos y costumbres, cuando su práctica continuada cuenta con la convicción social de su obligatoriedad.

La Ley de transparencia de las sociedades anónimas cotizadas¹⁰ es, en ese sentido, un ejemplo paradigmático de tal proceso de «juridificación» de normas éticas provenientes del movimiento por la responsabilidad social corporativa. Como indica su Exposición de Motivos, la Comisión creada para «el Fomento de la Transparencia y Seguridad en los Mercados y Sociedades Cotizadas» había señalado en su informe¹¹ «la conveniencia de un soporte normativo en el ámbito del fomento de la transparencia, con mandatos cuyo cumplimiento no dependa sólo de la libre y voluntaria determinación de las propias empresas destinatarias».

Con esa finalidad se promulga la Ley de transparencia, dando regulación con rango legal a aspectos del funcionamiento orgánico de las sociedades cotizadas tales como «los deberes de información y transparencia», «la definición y régimen de los deberes de los administradores, especialmente en el ámbito del conflicto de intereses», o «la obligación de dotarse de un conjunto de mecanismos en materia de gobierno corporativo que comprendan, entre otros, un reglamento del con-

⁷ OLIVENCIA, Manuel, «El buen gobierno de las sociedades», Conferencia de clausura de la VIIIª edición del Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial, Fundación ÉTNOR, 02/12/1998, publicada en *Economía* 3, núm. 93, dic. 1999, pp. 7-14: «Son unas medidas por otra parte muy flexibles, es decir, las partes no sólo pueden adoptarlas o no adoptarlas sino que pueden adaptarlas o no adaptarlas. Quiero decir que cada una de estas reglas es una regla flexible que no quiere ser incorporada automáticamente al funcionamiento de cada sociedad o de cada consejo de administración, sino adecuarse a las características [...] de cada una de las sociedades». <http://www.etnor.org/olivencia.pdf>.

⁸ ESTEBAN VELASCO, Gaudencio, «Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)», en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, 2005, pp. 55 y 56, se refiere a «los llamados *Stakeholders* internos (trabajadores)» y a «otros implicados externos (clientes, consumidores, proveedores, comunidad local)». La *Guía de responsabilidad social de la empresa*, de CEEI Valencia y ÉTNOR (<http://www.etnor.org/html/publicaciones.htm>, 26/11/06, 14:51), identifica cinco principales «grupos de interés o *stakeholders* en la empresa: clientes, empleados, proveedores, propietarios o accionistas y sociedad», p. 7.

⁹ La calificación del proceso como «juridificación» la tomamos de ESTEBAN VELASCO, Gaudencio, «Interés social, ...», *op. cit.*, p. 56.

¹⁰ Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del mercado de valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas.

¹¹ El conocido como Informe Aldama (en referencia al Presidente de la citada Comisión redactora, la «Comisión especial para el Fomento de la Transparencia y la Seguridad en los Mercados Financieros y las Sociedades Cotizadas») fue emitido con fecha 8 de enero de 2003. Su texto íntegro puede encontrarse, p. e., en www.nebrija.com/responsabilidad-social/docs/Informe_Aldama.pdf.

sejo de administración, así como de la junta general»; todo ello se considera, por lo demás, perfectamente compatible con el respeto a los principios de autorregulación y de autonomía privada.

En cualquier caso, como vemos, el concepto de responsabilidad social se construye en torno a dos exigencias: la de «dar cuentas» (*accountability*) y la de «dar respuesta» (*responsability*). Por ello, «las empresas se ven obligadas a ser cada vez más transparentes en la información que ofrecen a la sociedad en relación con sus prácticas y formas de gestionarse»; y también deben «tener en cuenta e intentar dar respuesta a las exigencias de sus grupos de interés o *stakeholders*»¹².

Y es en este contexto en el que el Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres plantea dos medidas de fomento de la perspectiva de género en la responsabilidad social corporativa: la autorización para la utilización publicitaria de las acciones empresariales de promoción de condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o su entorno, con fin de obtener un fortalecimiento de la reputación corporativa; y la posibilidad de que la tendencia hacia la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las grandes sociedades se vea recompensada con la preferencia en adjudicaciones de contratos con administraciones públicas.

Pero no es fácil encontrar antecedentes de estas propuestas, no ya en textos jurídico-normativos (ni internos ni internacionales) sino ni siquiera en las iniciativas que, con vocación de voluntariedad, se vienen haciendo. A nivel internacional, sólo encontramos referencias implícitas en una de las más importantes propuestas, el denominado Pacto Mundial (*Global Compact*), propuesto por

el Secretario General de las Naciones Unidas en 1999¹³. Entre sus Diez principios, el Sexto propugna «La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación»¹⁴.

Por lo demás, la misma Organización de Naciones Unidas ha establecido como tema del Día Internacional de la Mujer de 2006, precisamente, el de «La mujer y la toma de decisiones: enfrentar los retos y generar el cambio». Entre otros documentos publicados con ocasión de dicha fecha, el propio Mensaje de su Secretario General recuerda que «en algunos países el aumento del número de mujeres en puestos de adopción de decisiones no ha sido fortuito, sino que a menudo es el resultado de iniciativas institucionales y electorales, como el establecimiento de objetivos y cuotas, el compromiso de los partidos políticos y una movilización constante. También es el resultado de medidas concretas y concertadas para mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Son éstas lecciones las que todos los países –y las Naciones Unidas– deben tomar muy en serio»¹⁵.

¹³ <http://unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>, 26/11/06, 16:45: «In an address to the World Economic Forum on 31 January 1999, United Nations Secretary-General Kofi Annan challenged business leaders to join an international initiative – the Global Compact – that would bring companies together with UN agencies, labour and civil society to support universal environmental and social principles. [...] The Global Compact is a purely voluntary initiative with two objectives: Mainstream the ten principles in business activities around the world; Catalyse actions in support of UN goals».

¹⁴ «The definition of discrimination in employment and occupation is ‘any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation’, and is made on the basis of ‘race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin’. [...] Discrimination can arise in a variety of work-related activities. These include access to employment and to particular occupations, and to training and vocational guidance.» <http://unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle6.html>, 26/11/06, 17:00.

¹⁵ <http://www.un.org/spanish/events/women/iwd/2006/message.html>, 26/11/06, 17:29, donde también

¹² *Guía de responsabilidad social de la empresa*, op. cit., p. 5.

Y en un informe producido por el Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas se ofrecen, entre otros, datos sobre la participación de la mujer en la toma de decisiones económicas de alto nivel, que «sigue siendo baja aun en los países desarrollados». Así, «según una investigación de la OIT correspondiente al período comprendido entre 2000 y 2002, el porcentaje global de mujeres en puestos de gestión se situaba solamente entre el 20% y el 40%»; por ello, Estados como «Finlandia, Noruega, Dinamarca, Estonia, Grecia y Suecia han puesto en práctica sistemas de cupos para aumentar al 40% el número de mujeres en los directorios de las empresas»¹⁶.

Ya en el ámbito europeo, el *Libro Verde* de la Responsabilidad Social empresarial, presentado por la Comisión de las Comunidades Europeas en julio de 2001, se fijaba como objetivo «iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación». Las pocas referencias a una perspectiva de género se encuentran en su apartado 2.1.1., «Gestión de recursos humanos», al estimar como deseable la adopción de medidas relativas a «un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio» y a «la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales

para las mujeres», así como de prácticas responsables, no discriminatorias que «podrían facilitar la contratación de [...] mujeres»¹⁷.

Por otra parte, el apartado 3.4. del *Libro Verde* plantea una reflexión sobre la utilidad de una manifestación concreta de utilización publicitaria de las prácticas socialmente responsables de las empresas: las denominadas «etiquetas sociales». Se trata de la aparición en los últimos años de marcas colectivas que vendrían a garantizar el cumplimiento de determinadas características de responsabilidad social por parte de los fabricantes o suministradores de los productos o servicios con ellas distinguidos¹⁸.

En una posterior Comunicación, de 2002, elaborada en seguimiento del *Libro Verde*, la Comisión de las Comunidades Europeas expone su «propuesta de estrategia de promoción de la RSE» basada, entre otros principios, en el del reconocimiento de su naturaleza voluntaria. En ella se señala que «las políticas de responsabilidad social pueden también multiplicar las ventajas que aportan las empresas a la sociedad en términos de innovación», citando, entre otros ejemplos de prácticas innovadoras, las dirigidas a «integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres»¹⁹.

Entre otras cuestiones, la Comisión se plantea que la proliferación de distintos instrumentos de información y garantía sobre la RSE «dificulta la comparación y puede con-

se recuerda que ya la Declaración de Pekín establecía que «la potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz».

¹⁶ <http://www.un.org/spanish/events/women/iwd/2006/resources.html>, 26/11/06, 17:40: «...(para las empresas estatales y las sociedades anónimas en Finlandia y Noruega, y para las empresas del sector privado en los otros países)».

¹⁷ LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», *op. cit.*, p. 9.

¹⁸ LIBRO VERDE ..., *op. cit.*, p. 21.

¹⁹ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, *op. cit.*, p. 10. Otras citas relativas al compromiso de la Unión Europea respecto de la integración plena en sus políticas y acciones de la igualdad entre hombres y mujeres se incluyen en las pp. 21 y 22, especialmente al referirse a la integración de los principios de RSE en la política social y de empleo.

fundir a las empresas, los consumidores, los inversores y otras partes interesadas, así como al público en general, además de provocar distorsiones en el mercado»; y que «la acción comunitaria podría servir para facilitar la convergencia de los instrumentos utilizados a fin de asegurar un funcionamiento adecuado del mercado interno y garantizar unas reglas de juego equitativas. [...] Dichas prácticas e instrumentos deberían ser transparentes y basarse en criterios o parámetros de referencia claros y verificables. Las políticas públicas pueden contribuir al desarrollo de un marco de acción que promueva la transparencia y, por ende, la credibilidad de las prácticas de responsabilidad social de las empresas»²⁰. Entre los instrumentos para los que es preciso fomentar la convergencia²¹, se refiere a los «códigos de conducta»²², la «medición, elaboración de informes y validación»²³ y las «etiquetas»²⁴.

²⁰ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN ..., *op. cit.*, p. 9.

²¹ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN ..., *op. cit.*, pp. 15 a 18.

²² COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN ..., *op. cit.*, p. 15: «...códigos de conducta sobre los derechos de los trabajadores, los derechos humanos o la protección del medio ambiente [...] completan las legislaciones nacionales, comunitarias e internacionales, así como los convenios colectivos, pero no los sustituyen».

²³ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN ..., *op. cit.*, p. 16. «Los informes de 'triple balance' relativos a los resultados económicos, sociales y medioambientales se imponen como ejemplo de prácticas correctas. [...] Sin embargo, un mayor consenso sobre el tipo de información que debe revelarse, la presentación formal de los informes, los indicadores utilizados y la fiabilidad del procedimiento de evaluación y auditoría permitiría una evaluación comparativa y una difusión de los resultados de las empresas más pertinentes en sectores específicos o para empresas de tamaño similar».

²⁴ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN ..., *op. cit.*, pp. 17 y 18: «Para ser útil a los consumidores, la información debe ser precisa y accesible. [...] Los consumidores reciben también información a través de los sistemas de reconocimiento, tales como galardones, premios, etiquetas, etc., que identifican las prácticas correctas en determinadas categorías de productos. [...] La participación en los sistemas de etiquetado deberá ser voluntaria.

Por otra parte, muy recientemente, el pasado octubre tuvo lugar una reunión informal de los ministros de la UE responsables de la igualdad de género, con la finalidad de debatir sobre «la situación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas del sector privado». En el documento tomado como base para el debate²⁵ se afirma que «la participación de las mujeres es menor que la de los hombres en todos los niveles de la jerarquía de dirección y de toma de decisiones. Ello es especialmente cierto en las categorías más elevadas de las corporaciones, donde únicamente una pequeña minoría de directivos y de miembros de los consejos de administración de las corporaciones son mujeres, a pesar de su idéntico alto nivel de capacitación y del mayor nivel de formación de las mujeres comparado con el de los hombres a escala europea». Como contrapartida, se señala que diversos estudios indican que hay una fuerte correlación entre la participación de las mujeres en los Consejos de administración o en las comisiones ejecutivas y el éxito de sus empresas.

En el citado documento se hace un resumen de las medidas adoptadas por algunos Estados europeos, miembros o no de la UE, a fin de acabar con la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de administración de las sociedades. Entre otras iniciativas, se hace referencia al Proyecto de Ley de Igualdad presentado por el Gobierno español. Pero también se deja constancia de que en 2005, en Francia, fue adoptada una norma para que mujeres y hombres estuviesen representados en un porcentaje de al menos el 20% de los consejos de las sociedades cotizadas públicas

Las etiquetas deben responder a criterios objetivos, transparentes, no discriminatorios y conformes a las obligaciones internacionales de la UE, así como a las normas de competencia en vigor.

²⁵ *Women and economic decision making at private companies*, Informal Ministerial Meeting: Gender Equality, 6-7 October 2006, Helsinki, Finland, http://eu2006.fi/calendar/vko40/en_GB/1147183733332/?calYear=2006&calMonth=9,26/11/06,20:28.

y privadas y que, con posterioridad, su Tribunal Constitucional la ha declarado inconstitucional.

Ya en el ámbito interno, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha encomendado las tareas de fomento de la RSE a la Dirección General de Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo. En su sitio web puede encontrarse diversa información y documentación sobre las políticas de impulso de la Responsabilidad Social de las empresas; entre ellas, comienza a citarse ya el Proyecto de Ley de igualdad²⁶, estimando que con ella se favorecerá «una mayor presencia de las mujeres en los distintos órganos de dirección de las empresas».

Como puede observarse, los antecedentes de las normas que sobre equidad de género en la responsabilidad social empresarial se incluyen en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son (cuando existen) indirectos y fragmentarios. Si a ello le sumamos la relativa novedad del debate en torno a la responsabilidad social empresarial, y las explícitas presiones para su retirada o modificación por parte de quienes detentan intereses económicos afectados, no sería extraño temer por su desaparición del texto normativo que se promulgue finalmente, muy especialmente por lo que respecta al fomento de la participación de las mujeres en los órganos de administración de las sociedades.

Y, sin embargo, estimamos que el establecimiento de cuotas no necesariamente ha de entrar en contradicción con el principio de libre autoorganización de las personas jurídicas de derecho privado. Ya hemos dejado constancia con anterioridad de cómo la Ley de transparencia de las sociedades cotizadas incluye normas imperativas relacionadas

con el funcionamiento y composición de sus órganos de administración: pero habrá que recordar, además, otras normas relacionadas con el funcionamiento y composición de órganos de administración y dirección de personas.

Así, por ejemplo, la legislación cooperativa prevé, en algunos casos, la reserva de puestos de miembros del órgano de administración ya sea para su designación de entre colectivos de socios determinados objetivamente²⁷ o para la inclusión de representantes de los trabajadores²⁸.

Pero además, la Ley de sociedades laborales, al regular el nombramiento de los miembros de un eventual consejo de administración (art. 12 LSLab), nos recuerda que la propia Ley de sociedades anónimas, en su art. 137 prevé un sistema proporcional. El sistema de nombramiento de miembros por cuotas proporcionales que es, en general voluntario, en las sociedades laborales se convierte en obligatorio salvo que no existan más acciones o participaciones que las de clase laboral. No parece que aquí haya considerado el legislador que las cuotas vulneren el derecho de autoorganización de las sociedades de capital privado.

Finalmente, la entrada en vigor de las normas europeas e internas reguladoras de las sociedades anónimas y cooperativas europeas van a dar paso a la posibilidad de que los trabajadores tengan derecho a elegir, designar, recomendar u oponerse a la designación de miembros de los correspondientes órganos

²⁷ Así, por ejemplo, la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de cooperativas de la Comunidad Valenciana, establece en su art. 42.5 que «en las cooperativas en las que los socios de trabajo alcancen un 10% de la totalidad de los socios o un mínimo de 50, los estatutos sociales tendrán que regular el procedimiento para dar representación estable en el consejo rector a los socios de trabajo, quienes podrán elegir para ello, como mínimo, un consejero».

²⁸ Art. 33, 3.º párr. de la Ley 27/1999, de 16 de julio, estatal de cooperativas (BOE núm. 170, de 17/07/99).

²⁶ Ver en dicha dirección () la presentación titulada «Las políticas de impulso de la responsabilidad social de las empresas», p. 17.

de administración o de control. Tales experiencias de cogestión laboral se consideran como muestras reales de adopción de políticas de responsabilidad social²⁹.

Si es cierta la voluntad de gobiernos y agentes sociales de tender hacia la equidad de género también en el ámbito empresarial, las medidas que propone el Título VII del Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres son, a nuestro entender, jurídicamente aceptables y perfectamente enmarcables en las tendencias europeas e internacionales de fomento de la responsabilidad social de las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- CARANTOÑA, Elena (2006), «El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas», (Dirección: Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM), Madrid, junio 2006, http://www.diversidadactiva.org/areas_responsabilidad.html, 24/11/06, 18:16.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002), Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, Bruselas, 2.7.2002 COM(2002) 347 final, <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/>, 26/11/06, 18:07.
- (2001), *Libro Verde* «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», Bruselas, 18.7.2001 COM(2001) 366, <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/>, 26/11/06, 18:06.
- ESTEBAN VELASCO, Gaudencio (2005), «Interés social, *Buen Gobierno* y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)», en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón.
- Guía de responsabilidad social de la empresa, CEEI Valencia y ÉTNOR, <http://www.etnor.org/html/publicaciones.htm>, 26/11/06, 14:51.
- Informe de la Comisión especial para el Fomento de la Transparencia y la Seguridad en los Mercados Financieros y las Sociedades Cotizadas* (Informe «Aldama»), www.nebrija.com/responsabilidad-social/docs/Informe_Aldama.pdf, 26/11/06, 22:16.
- La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial. El Pacto Mundial*, <http://unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>, 26/11/06, 16:45.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006), «Las políticas de impulso de la responsabilidad social de las empresas», <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/>, 26/11/06, 21:26.
- OLIVENCIA, Manuel (1999), «El buen gobierno de las sociedades», Conferencia de clausura de la VIIIª edición del Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial, Fundación ÉTNOR, 02/12/1998, publicada en *Economía 3*, núm. 93, <http://www.etnor.org/olivencia.pdf>.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (2006), *La mujer en la adopción de decisiones, enfrentando los desafíos, generando el cambio*, <http://www.un.org/spanish/events/women/iwd/2006/resources.html>, 26/11/06, 17:40.
- (2006), *Mensaje del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Día internacional de la Mujer*, 8 de marzo de 2006, <http://www.un.org/spanish/events/women/iwd/2006/message.html>, 26/11/06, 17:29.
- RIVERO TORRE, Pedro (2005), «Responsabilidad social corporativa», en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón.
- Women and economic decision making at private companies*, Informal Ministerial Meeting: Gender Equality, 6-7 October 2006, Helsinki, Finland, http://eu2006.fi/calendar/vko40/en_GB/1147183733332/?calYear=2006&calMonth=9.

²⁹ ESTEBAN VELASCO, Gaudencio, «Interés social, ...», *op. cit.*, p. 56.

RESUMEN El Título VII del Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, acciones que pueden ser también objeto de concertación con los agentes sociales. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios y el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

La Responsabilidad Social surge con carácter voluntario, no exigible coactivamente, por lo que los antecedentes de las normas objeto de análisis no se suelen encontrar en instrumentos normativos, sino en documentos de fomento. Sin embargo, en algunos casos, tales normas éticas se «juridifican», al incorporarse a textos legales.

Tras un repaso a las propuestas que a nivel internacional y europeo inciden en una perspectiva de género para las políticas de responsabilidad social, concluimos que las medidas que propone el Proyecto de Ley Orgánica son jurídicamente aceptables.