

LA DEFINICIÓN EUROPEA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y SU INSENSIBILIDAD HACIA LA JUSTICIA DE GÉNERO

GUACIMARA GIL SÁNCHEZ

Profesora asociada de la ULPGC

ABSTRACT

El estudio de la igualdad de género en la definición de la responsabilidad social de las empresas europeas que aquí se presenta, nos acercará al sentido y alcance que la Unión Europea le otorga a dicha igualdad en la regulación del comportamiento socialmente responsable de las empresas. Asimismo, nos permitirá descubrir el impacto que el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres ha tenido en esta política pública. De esta forma podremos calibrar la sensibilidad de la Unión hacia la justicia de género en su narración sobre el proceder de las empresas en sus relaciones comerciales y laborales, tanto en Europa como fuera de ella. Para alcanzar este propósito hemos analizado, por un lado, los documentos elaborados en el proceso de definición pública de la responsabilidad social empresarial (RSE) y, por otro, los referentes consolidados como el marco normativo que guía el comportamiento de las empresas en materia de derechos humanos.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, concepto disputado, política pública, justicia de género, igualdad de género, derechos humanos de las mujeres, marco normativo de derechos humanos.

Hemen aurkezten den Europar enpresen gizarte erantzukizunaren definizioaren eremuan genero berdintasunaren ikasketak Europar Batasunak enpresen gizarte portaera erantzulearen arauketan berdintasun horri ematen dion zentzura eta iris-

penera gerturatuko gaitu. Era berean, politika publiko horretan emakumeen giza eskubideak aintzatesteak duen eragina ikusiko da. Era horretan Batasunak generoaren justiziarekiko duen sentikortasuna kalibratu ahal izango da enpresen merkatal eta lan harremanen eremuetan duten joeretan. Xede hori lortzearen, honako hau aztertu da: batetik, enpresen gizarte erantzukizunaren definizio publiko prozesuan egindako dokumentuak eta, bestetik, finkatutako aurrekariak, esaterako, giza eskubideen eremuan enpresen jarrera gidatzen duen araubidea.

Hitz gakoak: enpresen gizarte erantzukizuna, kontzeptu eztabaidatua, politika publikoa, genero justizia, emakumeen giza eskubideak, giza eskubideen araubide markoa.

■ *The study of gender equality in the definition of social responsibility of European corporates presented here, is an approach to the meaning and scope that the European Union gives to such equality according to the regulation of the socially responsible behaviour of companies. Likewise, this study allows us to discover the impact that the recognition of women's human rights and the feminist effort to implement them has had in this public policy. Thus, we will be able to evaluate the sensitivity of the European Union towards gender justice in its literature about the behaviour of companies in trade and labour relations, both in Europe and beyond. For such a purpose, we have analyzed, on the one hand, the different reports produced in the process of the public definition of corporate social responsibility (CSR) and, on the other hand, those which have been established as the regulatory framework that guides the behaviour of companies in matters of human rights.*

Keywords: social responsibility corporate, contested concept, public policy, gender justice, gender equality, women's human rights, regulatory human rights framework.

1. Introducción

El estudio de la igualdad de género en la definición de la responsabilidad social de las empresas europeas que aquí se presenta, nos acercará al sentido y alcance que la Unión Europea le otorga a dicha igualdad en la regulación del comportamiento socialmente responsable de las empresas. Asimismo, nos permitirá descubrir el impacto que el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres ha tenido en esta política pública. De esta forma podremos calibrar la sensibilidad de la Unión hacia la justicia de género en su narración sobre el proceder de las empresas en sus relaciones comerciales y laborales, tanto en Europa como fuera de ella.

Cuando hablamos de justicia de género nos referimos a las políticas anti-discriminatorias que pretenden superar las desigualdades ilegítimas entre hombres y mujeres, así como restituir a estas últimas por las discriminaciones que han sufrido (Goetz, 2007). Esta concepción de la justicia, por tanto, no sólo incluye aquellas medidas centradas en la igualdad de oportunidades, las acciones positivas o la transversalidad de género, sino que además requiere la habilitación de canales para la rendición de cuentas ante las violaciones de los derechos de las mujeres.

Esta forma amplia de concebir el camino hacia la igualdad de género, está en deuda con el trabajo de visibilización y reconocimiento de los derechos de las mujeres protagonizado por el movimiento feminista global. El movimiento logró que los derechos humanos de la mujer fuesen contemplados como parte indivisible de los derechos humanos universales, y que la erradicación de la desigualdad adquiriera la relevancia suficiente como para ser admitida por la agenda política internacional de Naciones Unidas (Bustelo, 2001; Maquieira, 2006; Mukhopadhyay, 2007). Estos avances se han traducido, por un lado, en la elaboración de numerosas convenciones destinadas a la promoción y protección de estos derechos, y, por otro, en el compromiso formal de la comunidad internacional de incluir la participación de las mujeres en las decisiones políticas y tomar en consideración las implicaciones de género en todas sus políticas públicas (Benería, 2005; De Villota, 2004; Folguera, 2006; IIDH, 2009; FEMM, 2009). Dos de los instrumentos principales que recogen dichos logros son la *Conven-*

ción sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y la Plataforma de Acción de Pekín.

La CEDAW¹ es considerada por algunas autoras la convención más importante sobre los derechos humanos de las mujeres (Folguera, 2006). No sólo ofrece un detallado análisis sobre las discriminaciones y las estrategias posibles para su abolición, sino que, y a diferencia de otros tratados de derechos humanos, acoge la reproducción y la cultura como espacios de derechos. Igualmente, la CEDAW posibilita que las mujeres, cuyos Estados la han firmado, puedan denunciar ante su Comité las injusticias que hayan sufrido por personas, organizaciones o empresas. Dicho esto, es evidente que la CEDAW está impregnada del espíritu de protección y compensación propia de la justicia de género, a pesar de que cuenta con importantes limitaciones para hacerla efectiva. En cuanto al tema que nos ocupa, podemos señalar dos especialmente importantes. La primera es la capacidad que poseen los Estados firmantes para plantear reservas a los artículos que la componen, aunque éstas supongan ir en contra de los objetivos fundacionales de la misma. La segunda tiene que ver con el tipo de responsabilidades de derechos humanos que asumen las empresas en la misma. Éstas son «indirectas», es decir, aquellas derivadas del deber del Estado firmante de prevenir, investigar y castigar los abusos en su territorio. Por tanto, surgen problemas para que las empresas respondan ante las discriminaciones que acometen cuando «el Estado de acogida carece de la capacidad constitucional para aplicar las leyes y los reglamentos nacionales contra las empresas transnacionales que desarrollan sus actividades en su territorio, o cuando el Estado de origen se muestra reacio a regular contra los perjuicios causados en el extranjero por las empresas que dependen de su jurisdicción» (Giner, 2008, p.73).

Por su parte, la *Plataforma de Acción de Pekín*, es el documento más completo, concreto y sistémico producido por una Conferencia Mundial de las Mujeres (1995). En ella se abordan de forma detallada las causas estructurales de la desigualdad y las estrategias que los distintos gobiernos deben aplicar para superarla, tanto en el acceso como en el ejercicio de los derechos de las mujeres². La *Plataforma* fue firmada por 189 países y en ella se comprometían

¹ La CEDAW se redactó sobre la base de la *Declaración* de 1967 (*Declaración sobre la eliminación de toda discriminación contra las mujeres*) y el *Plan de Acción Mundial* adoptado en la Conferencia de México de 1975. Entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 y España la ratificó en 1983 (Folguera, 2006). Para un análisis detallado véase Folguera, 2006 e IWRRAW, 2008.

² El análisis de la desigualdad realizado por la *Plataforma* se agrupa en las siguientes doce esferas de especial atención: 1) Las mujeres y la pobreza: en la que se reconoce la persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a las mujeres; 2) Educación y capacitación de las mujeres: donde se asumen las desigualdades de acceso en materia de educación y capacitación; 3) Las mujeres y la salud: donde se explicitan las desigualdades de acceso en la atención a la salud; 4) Violencia contra las mujeres: en la que se reconoce el alcance y gravedad del problema; 5) Las mujeres y los conflictos armados: donde se visibilizan las consecuencias de la guerra en las mujeres; 6) Las

a incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, haciendo de la igualdad un tema transversal. De este modo los Estados firmantes aceptaban evaluar los efectos diferenciales, sobre mujeres y hombres, de cualquier decisión política antes de llevarla a cabo, e implementar acciones que pusiesen énfasis tanto en la igualdad de oportunidades como en la de resultados (CELEM, 2010).

La citada labor de producción normativa y política para la protección de los derechos humanos de las mujeres citada, no sólo se ha desarrollado en el interior de las organizaciones de Naciones Unidas, sino que ha sido un proceso de ida y vuelta entre lo nacional y lo supranacional. En Europa, desde que el Tratado de Roma (1957) incluyera el principio de igualdad de retribución entre sexos para un mismo trabajo, la igualdad de género se ha ido consolidando como uno de los principios que sustentan el proyecto moral y social de la Unión Europea, así como un terreno fecundo de elaboración normativa y debate político (Ortiz, 2003, 2007, Quesada, 2007). La equidad entre hombres y mujeres, al igual que el reconocimiento de derechos de estas últimas, se ha convertido de este modo en una seña de identidad del ordenamiento jurídico europeo, colocándose entre las responsabilidades legales de Estados y empresas³.

Por otro lado, las exigencias feministas de reconocimiento de los derechos de las mujeres y de reparación ante la discriminación, no sólo se han dirigido a los Estados, sino también, aunque en menor medida, a las empresas transnacionales. De hecho, fue el propio movimiento internacional feminista el que, en primera instancia, explicitó la relación entre el comportamiento de las corporaciones transnacionales y los derechos de las mujeres. Durante la primera Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975, se trataron por vez primera las consecuencias de las actividades empresariales en las trabajadoras, especialmente centroamericanas y asiáticas, de las industrias textil y electró-

mujeres y la economía: donde se hace patente la desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las actividades productivas y en el acceso a los recursos, como puede ser la propiedad de la tierra o la herencia. Además, se evidencia la inexistente correspondencia de las responsabilidades laborales y familiares, y la nula visibilidad de éstas últimas, mayoritariamente asumidas por mujeres; 7) Desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles; 8) Mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; 9) Los derechos humanos de las mujeres: donde se evidencia la falta de promoción y protección suficientes de los derechos humanos de las mujeres; 10) Las mujeres y los medios de difusión: donde se ponen sobre la mesa los estereotipos sobre las mujeres y la desigualdad de acceso y participación de éstas en la comunicación, especialmente en los medios de difusión; 11) Las mujeres y el medio ambiente; 12) Las niñas: donde se describe la persistencia de la discriminación contra las niñas y violación de sus derechos.

³ Desde el Tratado de Ámsterdam (1999) la política europea recoge la necesidad de impulsar la igualdad de oportunidades y de implementar acciones positivas para lograr la igualdad de resultados, así el compromiso de introducir la perspectiva de género en el conjunto de sus políticas. Estas líneas maestras han sido afirmadas por todos los Tratados posteriores.

nica (Rivero, 2004). Desde este momento hasta la actualidad, la denuncia sobre las empresas transnacionales y su papel en el deterioro de las condiciones laborales de las mujeres, sobre todo en los países en vías de desarrollo, no ha abandonado el repertorio del movimiento feminista global⁴.

En las siguientes páginas nos vamos a encontrar con un análisis que revela cómo la definición de la responsabilidad social de las empresas (RSE, en adelante) en Europa es, desde sus inicios, un escenario de relaciones de fuerzas, donde los actores luchan por acercar la RSE hacia determinados significantes. Como detallaremos, la Unión Europea desde el año 2001 hasta la actualidad, ha ido desplazando su definición de la RSE hacia un marco de sentido que acoge los derechos humanos como parte del mismo. Esta cuestión ha estado oficialmente expulsada del contenido articulador de la definición europea de la RSE hasta 2011, y ha entrado en agenda gracias a la contestación social y sindical, así como a los retos humanitarios impuestos por la actual crisis mundial⁵.

En este proceso de definición en disputa, las medidas encaminadas a alcanzar la justicia de género han sido relegadas al olvido. Durante los primeros seis años de trabajo comunitario en el tema de la RSE los derechos de las mujeres han carecido de representación alguna. Además, las escasas referencias manifiestas a la igualdad de género se han inscrito a la dimensión interna de la RSE y se han equiparado al cumplimiento de la ley. Asimismo, la atención a la igualdad en la dimensión externa de la RSE, donde la empresa transnacional suele incluir las desigualdades y la explotación de las mujeres como estrategias de negocio, es nula. De hecho, sólo hallaremos alusiones veladas en los referentes internacionales de la RSE anteriores a la publicación de la *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* (con la inclusión de los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* como nuevo marco posible para la RSE). No obstante, y a pesar de los cambios que la *Estrategia* supone, la arbitrariedad de las empresas sigue siendo total a la hora de decidir proteger y/o reparar los derechos de las mujeres que trabajan en

⁴ Por ejemplo, en la III Conferencia Mundial de la ONU sobre las Mujeres, en Nairobi, la economista india Devaki Jain, animó a las mujeres del Norte a presionar a las empresas transnacionales de sus países por su peligroso papel en el modelo de desarrollo imperante. También, la Marcha Mundial de las Mujeres (2010) en su documento sobre la autonomía económica de las mujeres, denuncia a estas empresas por enriquecerse a costa de la explotación de las mujeres y se compromete a estudiar, junto a las organizaciones sindicales, formas de superar la división sexual del trabajo.

⁵ La expulsión de la cuestión de los derechos humanos de la definición de la RSE europea ha sido, desde sus inicios, una estrategia de despolitización del conflicto sobre el comportamiento de las empresas. Conflicto que, desde los años 90 hasta hoy, no ha hecho más que intensificarse. Organizaciones sindicales, redes sociales transnacionales, poblaciones minoritarias e incluso agencias supranacionales, comenzaron, en esta década, a llamar la atención sobre las consecuencias negativas de las actividades de las corporaciones, generando una contestación sin precedentes históricos (Shamir, 207; Sassen, 2001, 2003).

los empleos globales más precarizados o informales de su propia cadena de relaciones comerciales.

Sin más dilación, presentamos la historia de una RSE insensible a la justicia de género.

2. La primera década de la RSE (2001-2010)

2.1. Un modelo (voluntario, unilateral, autorregulador y androcéntrico) contestado

La primera vez que la Unión Europea se pronuncia formalmente sobre la responsabilidad social de las empresas consolida la igualdad de oportunidades como uno de los ámbitos constitutivos de la misma⁶. Esta declaración tiene lugar en un encuentro político concreto: el Consejo Europeo de Lisboa. Dicho Consejo asume como objetivo rector convertir a Europa en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer de manera sostenible, generar mejores empleos y favorecer la cohesión social; propósito que no sólo va a condicionar la concepción de la RSE a la estrategia económica, sino también la comprensión de la igualdad de género.

La RSE se convierte en política pública comunitaria en julio de 2001, con la publicación, por parte de la Comisión Europea (CE), del Libro Verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Con dicho documento se inaugura el trabajo multilateral e interinstitucional sobre responsabilidad social empresarial.

Las referencias manifiestas a la igualdad de género en el Libro Verde se sitúan en la denominada dimensión interna de la RSE, la cual hace alusión a las prácticas socialmente responsables que se desarrollan dentro de la empresa. Estas menciones se concentran en algunos de los campos «recurrentes» (Maruani, 2000) y ampliamente legislados de discriminación hacia las mujeres, como son el de la retribución salarial, la promoción profesional y la conciliación laboral. La igualdad como ámbito específico de la RSE tiene la función de superar estas discriminaciones y contribuir a la creación de empleos competitivos, a través de la puesta en marcha de políticas centradas en la igualdad de oportunidades. Según la CE, éstas brindan la capacidad de atraer a trabajadoras cualificadas y la ventaja de mantenerlas al servicio de la empresa.

⁶ La declaración, pronunciada en Lisboa, es la siguiente: «El Consejo de Europa hace un llamamiento especial al sentido de la 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» (2000, Art. 39).

La equidad de género, por tanto, es una política que adquiere sentido por su aportación a la rentabilidad de las empresas, en tanto que permite fidelizar a las mujeres que ocupan puestos cualificados en la jerarquía laboral. En este documento «madre» de la RSE, la igualdad de género no es interpretada como una medida de justicia para todas las trabajadoras, sino como una inversión empresarial rentable en una «clase» de mujeres⁷.

Por su parte, el Libro Verde señala que para que la responsabilidad social de las empresas sea una práctica efectiva, precisa de una sistematización que incluya la asunción corporativa de unos determinados valores, la puesta en marcha de iniciativas en toda su empresa y la evaluación de su impacto. La Comisión apunta que cada vez son más las empresas transnacionales que, a pesar de las diferencias sectoriales y culturales, elaboran códigos de conducta o instrumentos similares en los que recogen sus principios y valores fundamentales, así como informes en los que evalúan su desempeño social. Sin embargo, añade que pocas empresas facilitan detalles sobre sus políticas y comportamientos en el terreno de los recursos humanos, en el cual se inscribe la igualdad de género. En consecuencia, por un lado, la Comisión invita a las empresas de más de 1.000 trabajadores a publicar un *Informe sobre la gestión del cambio* (en el que la igualdad aparece como un ámbito de particular importancia), y, por otro, anuncia estar estudiando la posibilidad de ofrecer premios a aquellas empresas que hayan desarrollado prácticas adecuadas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Por consiguiente, confirma el abandono de la igualdad, por parte de las empresas, en sus prácticas de responsabilidad social.

Por otra parte, la igualdad de género no encuentra un lugar manifiesto en la dimensión externa de la RSE, es decir, en aquella que excede el perímetro de la empresa, en un mundo caracterizado por las cadenas de producción y suministro planetarias, y la feminización precarizada de la mano de obra internacional. Siendo esto cierto, podríamos atribuirle una presencia latente, tanto al principio de igualdad como al de no discriminación por razón de sexo, en los instrumentos que la CE ha seleccionado como los referentes internacionales que guían las obligaciones directas de las empresas en materia de derechos humanos. Estos referentes son los siguientes: *Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*,

⁷ El Libro Verde, en su párrafo 28, expone que: «Actualmente, uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas es atraer a trabajadores cualificados y lograr que permanezcan a su servicio. En este contexto, las medidas pertinentes podrían incluir el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo» (CE, 2001: 9).

Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo para las empresas multinacionales y Pacto Mundial de Naciones Unidas. Todos y cada uno de ellos, como veremos en el apartado 2.2, incluyen el Convenio Fundamental 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de la OIT, aunque forman parte de lo que se ha denominado «soft law» (derecho blando), lo que los exime de cualquier carácter vinculante y sancionador.

Con la presentación del Libro Verde se abre una consulta pública en la que la CE se dirige a todos los agentes sociales, con el propósito de articular un marco de fomento de la RSE que tenga en cuenta los intereses tanto de las empresas como de las distintas partes involucradas. Una vez finalizada la consulta, la Comisión elabora la Comunicación relativa a la *Responsabilidad social de las empresas: una contribución al desarrollo sostenible*, publicada en julio de 2002. En ella se manifiesta la satisfacción con la que se acoge el Libro Verde, la utilidad que se le otorga y la necesidad compartida de una acción regional en esta cuestión. Además, la Comunicación consolida los referentes internacionales de la RSE, anteriormente citados, y recomienda estudiar la efectividad de los códigos de conducta voluntarios y unilaterales implementados por las empresas, y duramente criticados por determinadas organizaciones sociales y sindicales. Con todo, la importancia de esta Comunicación reside en que recoge las divergencias existentes entre las concepciones y expectativas de los interesados. Con este documento, la RSE se formaliza como un concepto en disputa. Las empresas insisten en el carácter económico, voluntario y flexible de la RSE como condición imprescindible para su éxito. En cambio, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, sobre todo ONG vinculadas a redes de defensa de la justicia global, señalan la insuficiencia de las medidas voluntarias para proteger los derechos de los trabajadores y ciudadanos a escala global. Proponen, también, la elaboración de unas normas mínimas internacionales que regulen la RSE, una mayor concreción sobre los impactos de las empresas transnacionales y una buena consulta a las partes afectadas⁸.

En cuanto a la igualdad de género, las alusiones son escasas y, como ocurría en el Libro Verde, suelen estar relacionadas con su capacidad para atraer el talento, a través de medidas centradas en la igualdad de oportunidades. Sin embargo, parece haber un tímido intento en esta Comunicación de cederle a la igualdad entre hombres y mujeres un espacio en la dimensión externa de la RSE, como se puede observar en las siguientes declaraciones extraídas del epígrafe *Integración de la RSE en todas las políticas públicas de la UE*:

⁸ Como se observará a lo largo de este texto, las disputas que sostienen los diferentes actores a lo largo del proceso de consulta y diseño de la política pública de RSE se construyen sobre el problema del «marco de justicia» en el actual contexto global (Fraser, 2008). En concreto, sobre quiénes son sujetos de justicia, cómo integrarlos en la propia elaboración de este marco y qué nivel de obligatoriedad deben de poseer los derechos que lo conforman.

En el marco de la estrategia en favor del desarrollo sostenible adoptada por la Unión Europea en la cumbre de Gotemburgo de junio de 2001 y de la Carta de los Derechos Fundamentales proclamada en Niza en diciembre de 2000, la Unión Europea se ha comprometido a integrar plenamente en sus políticas y acciones consideraciones de tipo económico, social y medioambiental, además de derechos fundamentales, como las normas fundamentales de trabajo y la igualdad entre hombres y mujeres, respetando su dimensión tanto interna como externa (CE, 2002, p. 21).

La UE puede trabajar directamente con las multinacionales y animarlas a comprometerse en favor del respeto de los derechos humanos y las normas fundamentales del trabajo, incluida la igualdad entre hombres y mujeres, fundamentalmente cuando sus operaciones pueden desempeñar un papel influyente en los países que registran resultados insuficientes en ese ámbito (CE, 2002, p. 26).

Este desplazamiento de las cuestiones de igualdad hacia el ámbito internacional de las empresas, está absolutamente relacionado con la politización del debate sobre RSE que facilitó la consulta abierta. La maniobra política llevada a cabo por determinados actores sociales y sindicales para definir la RSE como un asunto de derechos humanos, le ha otorgado a la misma un nuevo campo de significación posible. Gracias a ello, se ha comenzado a reflejar en el proceso de elaboración pública, la supeditación de los derechos humanos al beneficio empresarial que la concepción economicista (voluntaria y autorregulada) de la RSE encierra.

Como hemos señalado, la Comunicación refleja el campo de significaciones plurales que es la RSE en Europa y reconoce la imposibilidad de adoptar un enfoque común. Por ello, establece subsidiariamente, entre otras medidas, la creación de un Foro Europeo Multistakeholder⁹ que, por un lado, fomente la responsabilidad social de las empresas mediante una mejor comprensión y desarrollo de este concepto, y, por otro, promueva el diálogo entre todas las partes implicadas. Después de dos años de trabajo el Foro presenta su informe final en junio de 2004 y con él se consolida la comprensión europea de la responsabilidad social empresarial, una comprensión construida con base en la definición propuesta por el Libro Verde y en los requisitos empresariales de voluntariedad y autorregulación; y por ende, en oposición a las principales reivindicaciones sociales y sindicales de mayor endurecimiento normativo de los referentes internacionales y los códigos de conducta¹⁰.

⁹ El Foro fue un espacio de trabajo presidido por la Comisión Europea y compuesto por cerca de dieciocho organizaciones europeas de representantes de empresarios, trabajadores, consumidores y la sociedad civil, así como asociaciones profesionales y redes empresariales. La Organización Internacional del Trabajo y el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente también formaron parte del proceso como entidades invitadas (Lozano, 2005).

¹⁰ Organizaciones no gubernamentales, tales como Amnistía Internacional o la Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ, por sus siglas en inglés) abandonaron el Foro, como consecuencia de la concepción absolutamente voluntaria y «soft» de la RSE que allí se defendía.

Fruto de este trabajo multilateral se elabora la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: Hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas* (2006), en la que se apoya la creación de una Alianza Europea abierta, no vinculante y de promoción para la RSE. Con este documento la Comisión Europea asienta la concepción economicista, voluntaria y unilateral de la RSE, defendida por las empresas transnacionales y sus organizaciones, como la definición oficial de la misma. A pesar del trabajo de deslegitimación desempeñado por los actores más críticos, la RSE sigue siendo definida como una respuesta innovadora, capaz de abordar el reto de erigirse en la economía más competitiva del mundo, sin menoscabo de los valores europeos¹¹. Del mismo modo que en el Libro Verde, en esta Comunicación aparecen vinculadas la igualdad de oportunidades y la competitividad, lo cual no sería un problema si esta relación no estuviera cargada de impedimentos para las mujeres. Tanto en el caso de los países desarrollados como en el caso de los que están en desarrollo, las desigualdades que sufren las mujeres se han convertido en una de las condiciones de posibilidad del modelo de competitividad económica neoliberal (Benería, 2003; IO, 2004a, 2004b; CRL, 2009; Merk, 2010; Sales, 2011). De hecho, las diferencias y desigualdades de la mano de obra femenina frente a la masculina en el ámbito de la economía global¹², han provocado que determinados países y regiones adquieran ventajas de localización para las empresas transnacionales (González, 2004; Paz Antolín y Pérez Orozco, 2004) y que las condiciones de trabajo de las mujeres se hayan deteriorado, «como parte de una cadena para reducir los costes al mínimo, fruto de la competencia a escala global» (Benería, 2003, p. 93). Incluso en el caso de Europa, donde la igualdad disfruta de una importante protección jurídica, los logros alcanzados en el acceso al empleo de las mujeres han ido acompañados de una persistente segregación sectorial y ocupacional, de una sobre-representación de éstas en el empleo a tiempo parcial, así como de una infra-representación de las mujeres con niños de corta edad en el mercado laboral (FEMM, 2009). Parece evidente que la contribución del empleo femenino a la competitividad de Europa está haciéndose mediante un determinado tipo de empleo, que se caracteriza por su especial precariedad.

Por último, y como consecuencia de la fractura evidente entre la patronal europea y el resto de organizaciones sociales y sindicales, el Parlamento Europeo encomienda al Vicepresidente primero de la Subcomisión de Derechos Hum-

¹¹ Según Simon Zadek, primer ejecutivo de Accountability, «espléndida innovación, pobre aplicación» son las palabras que definen la nueva «marca» de la RSE (Giner, 2008, p. 77).

¹² Con la expresión economía global hacemos referencia a la nueva fase de la economía mundial que comenzó a emerger en la década de los setenta y que se caracteriza «por un rápido crecimiento de las transacciones y de las instituciones que se hallan fuera del marco de las relaciones interestatales» (Sassen, 2003, p. 111).

nos, Richard Howitt, la elaboración de un informe sobre la situación de la RSE en el seno de la Comisión Europea. Con esta petición se refleja, pues, la parcialidad de la concepción formalizada de la RSE y la inestabilidad de la misma en el terreno de confrontación delimitado por los actores sociales. En dicho informe, aprobado en marzo de 2007, Howitt insta a la CE a recurrir tanto a planteamientos voluntarios como obligatorios en este asunto. Recomienda a las empresas que asuman un enfoque multilateral, y que, además, establezcan monitoreos independientes. Estas propuestas suponen una pequeña grieta en la relación sinonímica que ha articulado la comprensión europea sobre la RSE (voluntariedad = unilateralidad = autorregulación).

En lo que respecta a la igualdad de género, el informe hace un llamamiento a la Comisión para que fomente una mayor participación de las mujeres en el Foro, dado que no ha habido ni organización relacionada con la defensa de los derechos de éstas, ni intercambio de información o de buenas prácticas en esta materia. La aclamada participación de las mujeres en las decisiones políticas y la necesaria perspectiva de género, por tanto, han estado ausentes en esta política pública. Así pues, el informe recomienda a las empresas que se acojan a las exigencias legales que en cuestión de contratación impone la Directiva competente «relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo» (Parlamento Europeo, 2009, p. 10). Por tanto, y a la luz de las dificultades para alcanzar la igualdad exigida por el marco legislativo comunitario¹³, las políticas de RSE en este ámbito se inscriben dentro del cumplimiento de la ley¹⁴. En materia de igualdad, pues, cumplir la ley es en sí mismo un plus normativo.

En suma, el informe supone un reconocimiento del vacío existente en cuestión de género, aunque limitado, ya que no se hace eco de todas las recomendaciones esgrimidas por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM, en sus siglas en inglés). De hecho, deja de lado aquella que pone sobre la mesa la necesidad de hacer cumplir, como mínimo, con la ley nacio-

¹³ La *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, impulsada por la CE, establece cinco áreas prioritarias en las que avanzar en materia de igualdad, estas son: la independencia económica de las mujeres, la equidad en el salario, la igualdad en la toma de decisiones, la dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, y la igualdad en la acción exterior.

¹⁴ En el caso de España esta recomendación se traduce en el establecimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* (LOIEMH) como el marco desde el que se deben diseñar las políticas socialmente responsables en el terreno de la igualdad. Esta Ley no sólo fuerza a las empresas a adoptar medidas negociadas que eviten cualquier discriminación hacia las mujeres, sino también permite la implementación de medidas voluntarias de RSE, tanto en el seno de la empresa como en su entorno social. En relación con el tratamiento de la RSE dentro del LOIEMH, es importante señalar que la norma no establece medidas concretas a adoptar por las empresas, ni resultados específicos, ni procedimientos fiscalizadores en el control de las prácticas socialmente responsables con la igualdad de género (Merino, 2009 y 2011).

nal y comunitaria de igualdad, tanto en los Estados de origen de las empresas como en los de destino, cuestión especialmente importante para el control del comportamiento de las empresas transnacionales. En palabras de la FEMM: «[la FEMM] recuerda que el comportamiento socialmente responsable conlleva el respeto de la normativa nacional y comunitaria relativa a la igualdad y a la no discriminación en todas las actividades de las empresas, incluso en lo referente a la deslocalización» (FEMM, 2006, párrafo 7).

Finalmente, y a modo de conclusión, podemos afirmar que durante la primera década de la política pública europea de RSE, la igualdad entre hombres y mujeres ha disfrutado de un papel secundario (con escasas y breves apariciones) en su dimensión interna. Además, tanto la Comisión como el Parlamento Europeo, reducen la igualdad de género a la puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades, las cuales no reconocen las desigualdades de partida de las mujeres, ni la perspectiva de género que los Estados miembros se habían comprometido a imprimir en sus políticas públicas con la firma de la *Plataforma de Acción de Pekín* (EIGE, 2010). Asimismo, estas políticas basadas en la igualdad de oportunidades suelen ser identificadas con las exigencias normativas del momento, disuadiendo a las empresas para que asuman políticas igualitarias que superen lo exigido por ley. Por otro lado, la argumentación ofrecida por la Comisión para justificar que la RSE incluya iniciativas que pretenden la igualdad, está enmarcada en una lógica de la competitividad. Lógica que, tal y como se desarrolla en el contexto de la actual economía global, presenta problemas para la calidad laboral y personal de la vida de las mujeres.

En cuanto a la dimensión externa de la RSE, la igualdad (ya sea de oportunidades, de resultados o desde una perspectiva transversal) ha quedado prácticamente fuera del guión de esta política pública.

Por tanto, podemos afirmar que la Unión Europea no sólo ha consolidado una RSE economicista, voluntaria y autorregulada, sino también androcéntrica.

2.2. Referentes de la RSE, «shopping» normativo y derechos de las mujeres

Como hemos visto con anterioridad, la promoción pública de la RSE en Europa ha seleccionado un determinado marco normativo internacional para las prácticas socialmente responsables de las empresas transnacionales. Este marco es importante en la medida en que determina el espesor jurídico (duro, blando y/o frágil) y el nivel de vaguedad (desde lo más general y vacío a lo más concreto) de las normas que deberán guiar la conducta de las empresas que declaren llevar a cabo políticas o iniciativas socialmente responsables más allá de las fronteras nacionales. Cada uno de los instrumentos que lo conforman incluye principios básicos y derechos fundamentales en materia de derechos humanos, como el relativo a cualquier tipo de discriminación en la ocupación y el empleo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional

u origen social (Convenio 111 OIT). A causa de la presencia constante de este principio, hemos decidido otorgarle un papel latente o velada a la igualdad de género en la dimensión externa de la RSE.

Estos instrumentos (*Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, *Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo para las empresas multinacionales* y *Pacto Mundial de Naciones Unidas*) se caracterizan por su debilidad normativa (no son legalmente vinculantes y su implementación depende de la voluntad de las propias empresas)¹⁵ y por su vaguedad en las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, y son los que señalamos a continuación. Cuestiones especialmente problemáticas para la justicia de género.

En primer lugar, la *Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (*Declaración de la OIT*), en sus párrafos 21-23, propone medidas a los gobiernos y a las empresas transnacionales con el fin de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, y eliminar cualquier tipo de discriminación. Sin embargo, excluye convenios de la OIT relacionados directamente con discriminaciones sufridas específicamente por mujeres. Ejemplo de ello, son el Convenio 183 de protección a la maternidad y el Convenio 156 sobre consideraciones especiales para trabajadores-as con responsabilidades familiares. Éste último, en una reciente guía publicada por la OIT en 2011¹⁶, ha sido citado en el apartado de Recomendaciones, como uno de los instrumentos que deberán ser incluidos en la *Declaración* en sus futuras revisiones.

En segundo lugar, las *Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo para las empresas multinacionales* (*Directrices de la OCDE*), en su título IV, *Empleo y relaciones laborales*, invoca a las empresas a no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral por motivos de «raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo» (OCDE, 2000). Este principio de no discrimi-

¹⁵ Para indagar sobre las limitaciones jurídicas de estos instrumentos se recomienda el trabajo *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrabegemónicas transnacionales* (Hernández Zubizarreta, 2009).

¹⁶ Véase *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?* Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_153938.pdf. Además, para una primera aproximación a los convenios de la OIT que promueven los derechos laborales de las mujeres se recomienda la publicación *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos de las mujeres* (2006). Disponible en http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/promoviendo_igualdad_genero%5Bosr-stgo%5D.pdf.

nación incluye la posibilidad de aplicar medidas de acción positiva y, por tanto, desarrollar iniciativas que no sólo pretendan la igualdad de oportunidades sino la de resultados. Asimismo, dicho principio de no discriminación es aplicable, según el párrafo 24 de las *Directrices de la OCDE*, a las condiciones relacionadas con la contratación, el despido, la remuneración, la promoción, la formación y la jubilación. El texto, además, añade que las empresas que decidan seguir sus recomendaciones, deberán impedir las discriminaciones por motivo de matrimonio, embarazo o maternidad. Las *Directrices*, al igual que la *Declaración de la OIT*, poseen una fuerza jurídica muy débil, puesto que no son vinculantes, pero permiten denunciar directamente a las empresas transnacionales ante los Puntos Nacionales de Contacto (PNC)¹⁷, ofreciendo así un espacio para la contestación tanto social como sindical.

En la última revisión de las *Directrices*, en 2011, se ha añadido un nuevo capítulo sobre derechos humanos, especialmente importante para la potencial defensa de los derechos de las mujeres frente a las actividades de las empresas transnacionales. Este capítulo se basa en los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos*¹⁸, documento fruto del trabajo realizado por John Ruggie como Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, entre 2005 y 2011. Dicho documento será comentado en el apartado 3 de este texto.

En tercer y último lugar, el *Pacto Mundial* recoge como uno de los principios que lo conforman la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, con el propósito general de promover «una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial, con los valores y demandas de la sociedad civil, así como los proyectos de la ONU, Organizaciones Internacionales sectoriales, sindicatos y ONGs»¹⁹. Para su adhesión las empresas sólo deben aceptar los diez principios que componen el *Pacto* y elaborar informes de sus cumplimientos, los cuales no se someten a ningún mecanismo de verificación²⁰. Carece pues no sólo de cualquier fuerza

¹⁷ Los PNC son responsables de fomentar el cumplimiento de las *Directrices* en un contexto nacional y de asegurar que sean conocidas y comprendidas por la comunidad empresarial y otras partes interesadas. Sin embargo, son conocidas las críticas que señalan las deficiencias de los mecanismos de seguimiento puestos en marcha por los mismos. Para una crítica reciente véase la nota pública de Amnistía Internacional emitida tras la revisión de las *Líneas Directrices de la OCDE* en 2011.

¹⁸ Los Principios Rectores, fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU (2011) y suponen la puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar».

¹⁹ Véase www.pactomundial.org.

²⁰ Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; Principio 2: asegurarse de que no son cómplices de abusos de los derechos humanos; Principio 3: las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; Principio 4: eliminación de todas las formas

vinculante, sino también de procedimiento alguno que corrobore la veracidad de los informes empresariales.

Tal y como hemos señalado, el derecho de las mujeres a la igualdad está presente de manera velada en estos instrumentos a través del principio de no discriminación, y así es. No obstante, asumimos que esto no puede ser de otra manera, en la medida en que la igualdad es uno de los principios básicos del derecho internacional de los derechos humanos. Lo significativo de estos instrumentos respecto al tema que nos ocupa es, por un lado, la exclusión de instrumentos más duros como la CEDAW o las *Normas sobre responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*, y, por otro, la distancia en sus elaboraciones y revisiones de las propuestas acordadas en la *Plataforma de Acción de Pekín* para la superación de toda discriminación.

Consecuentemente, podemos decir que tanto la Comisión como el Parlamento Europeo se van de «shopping» normativo (Tamajo y Perulli en Hernández Zubizarreta, 2009) cuando tienen que seleccionar los referentes internacionales de la RSE. En este caso, la «compra» se guía por la debilidad normativa y la vaguedad en las normas que deben guiar el comportamiento socialmente responsable de las corporaciones más allá de las fronteras comunitarias. Como acabamos de señalar, esto es así no sólo en el caso de las normas relacionadas con los derechos de las mujeres, sino también en las que hacen alusión directa y general a las responsabilidades de las empresas transnacionales en el ámbito de los derechos humanos.

De hecho, Naciones Unidas, no sólo ha puesto en marcha el *Pacto Mundial*, sino también las *Normas sobre responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos* (*Normas*, en adelante). Éstas no poseen un carácter vinculante, pero gozan de un potencial efecto legal, ya que no están «limitadas por cláusulas que subrayen su carácter no regulador» (AI, 2004, p.11), a diferencia de las *Directrices de la OCDE* y la *Declaración Tripartita de la OIT*. En cambio, imponen responsabilidades directas a las empresas con el propósito de alcanzar una protección completa en todos aquellos derechos humanos de importancia para las actividades de estas corporaciones (Giner, 2008). Por tanto, se convirtieron en candidatas perfectas para ser expulsadas del conflictivo proceso de promoción pública de la RSE, ya que éste repele todo compromiso que pueda otorgar responsabilidades *pseudo-vinculantes*

de trabajo forzoso y obligatorio; Principio 5: abolición efectiva del trabajo infantil; Principio 6: eliminar la discriminación en relación con el empleo y la ocupación; Principio 7: las empresas deben apoyar un enfoque preventivo ante los retos medioambientales; Principio 8: adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental; Principio 9: fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente; Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

a las empresas transnacionales en materia de derechos humanos. Así, y como era de esperar, la negativa de la Organización Internacional de Empleadores y la Cámara de Comercio a las *Normas* fue explícita y rotunda. Ambas alegaron que la entrada en vigor de las *Normas* supondría «el debilitamiento de los derechos humanos, del sector económico de la sociedad y del derecho al desarrollo»²¹. Ante esta posición, la extinta Comisión de Derechos Humanos «se plegó unánimemente a la exigencia de las sociedades transnacionales de sepultar el Proyecto de la Subcomisión y, por amplia mayoría (49 votos sobre 53), pidió al Secretario General de la ONU que designara un relator para que se siguiera ocupando del tema de las sociedades transnacionales» (Teitelbaum, 2007). Así pues, en 2005, J. Ruggie es nombrado Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para temas de Derechos Humanos y Empresas. En cumplimiento de su mandato elabora el informe *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights* (febrero de 2007)²². El informe fue acogido con cierto recelo entre las organizaciones no gubernamentales vinculadas a la defensa de los derechos humanos, dado a su carácter abstracto y ambiguo: no detallaba los efectos concretos de las conductas empresariales sobre los derechos humanos, ni incluía la necesidad de consultar a personas o colectividades afectadas. Por otra parte, organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres destacaron la ausencia de la perspectiva de género en todo el documento, mirada que debía haberse incluido ya que el mandato instaba específicamente a J. Ruggie a «integrar la perspectiva de género en toda su labor y prestar especial atención a poblaciones vulnerables [...]»²³.

Tras este «olvido», y con el fin de subsanar esta situación, la organización Realizing Rights²⁴ convoca, en junio de 2009, a un pequeño grupo de exper-

²¹ Esta frase se corresponde con el subtítulo elegido por ambas organizaciones para encabezar un documento emitido, en marzo de 2004, como respuesta al proceso de elaboración de las mismas: «If put into effect, it will undermine human rights, the business sector of society, and the right to development».

²² Hasta la finalización de su mandato, en 2011, el profesor Ruggie profundizará en su propuesta sobre la conducta que deberán seguir las empresas transnacionales y los Estados en materia de derechos humanos y empresas. No obstante, con el informe citado en el texto se sientan los pilares que conforman este marco de conducta: el deber del Estado de proteger los derechos humanos; la obligación de las empresas a respetar los derechos humanos y a remediar en el caso de impactos negativos; el derecho de las personas a ser reparadas en caso de abuso empresarial.

²³ Véase: http://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf.

²⁴ Realizing Rights es una organización fundada en 2002 por Mary Robinson, ex presidenta de Irlanda y ex Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, cuya misión es situar las normas de los derechos humanos en el epicentro de la gobernanza mundial para garantizar que las necesidades de los más pobres y vulnerables sean abordadas en la arena global. En colaboración con The Aspen Institute, la Universidad de Columbia y el Consejo Internacional de Políticas de Derechos Humanos, se han comprometido a convocar a las principales partes interesadas para articular nuevas alianzas que integren los derechos humanos, la igualdad de género y la rendición de cuentas en los esfuerzos para hacer frente a los desafíos mundiales. <http://www.realizingrights.org/>.

tas para debatir cómo integrar la perspectiva de género en el trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos²⁵. El resultado de sus reflexiones se articulan en torno a los tres ejes propuestos por el profesor Ruggie: 1) la integración de la perspectiva de género en el deber estatal de proteger; 2) la integración de la perspectiva de género en la responsabilidad corporativa de respetar; 3) la integración de la perspectiva de género en el remedio a las víctimas. En relación con el deber del Estado de proteger las expertas afirmaron que el incumplimiento de las leyes vigentes en los entornos nacionales europeos seguía siendo un problema de primer orden. Asimismo, señalaron que la inclusión de la perspectiva de género en medidas como los requisitos de contratación pública, la exportación y los incentivos fiscales reflejaría el interés de los Estados en tratar a la igualdad como un derecho humano, y demostraría su responsabilidad. En lo que se refiere al segundo eje, animaron a las empresas a otorgarle a la igualdad de género el mismo trato que a otras cuestiones normalmente más atendidas como, por ejemplo, el trabajo infantil. Para ello, recomendaron que incorporaran en su gestión y en sus relaciones procedimientos de análisis y acción desde la perspectiva de género, muy en consonancia con la política de transversalidad de género asumida por la UE desde mediados de los años 90. Por último, y con la intención de proponer iniciativas relacionadas con el remedio a las víctimas, las expertas recomendaron incluir indicadores sensibles al género en las evaluaciones y diagnósticos corporativos, así como a superar la ley en aquellos países con legislaciones pobres en esta materia.

A modo de conclusión, podemos afirmar que no sólo la igualdad de género como derecho posee una presencia velada en los instrumentos que configuran el marco normativo internacional de la RSE, sino que la debilidad y vaguedad de los mismos no permite reconocer los derechos humanos de las mujeres. De este modo, tampoco hace posible establecer medidas preventivas y/o protectoras en las situaciones más graves para los derechos de las mujeres en su relación con las empresas, ni mucho menos, implementar mecanismos de reparación. La justicia de género no sólo está fuera de las normas comentadas, sino la necesaria perspectiva de género que conlleva está ausente en todo este proceso de selección y elaboración normativa. Recordemos que el trabajo liderado por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para temas de Derechos Humanos y Empresas «olvida» tratar la igualdad de género como un derecho humano, que necesita ser reconocido y sistematizado en acciones concretas que permitan protegerlo, respetarlo y compensarlo.

En esta primera década de la RSE, la sensibilidad de la Unión Europea hacia la justicia de género en la cuestión de la extraterritorialidad de las políticas de RSE es imperceptible.

²⁵ Véase *Integrating a gender perspective into the UN «protect, respect and remedy» framework*. <http://198.170.85.29/Gender-meeting-for-Ruggie-29-Jun-2009.pdf>.

3. Comienzo de la segunda década de la RSE europea

3.1. Una RSE que habla de impactos, de derechos humanos y de los derechos humanos de algunas mujeres

La contestación social y la crisis han puesto sobre la mesa de la Comisión Europea las terribles consecuencias del modelo económico, desde el que se construyó la concepción economicista, unilateral y autorreguladora de la RSE, en la confianza de los consumidores hacia las empresas. O al menos así lo expresa la *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* cuando declara:

La crisis económica y sus consecuencias sociales han dañado en cierta medida la confianza de los consumidores en las empresas. En efecto, han focalizado la opinión pública en el comportamiento social y ético de estas últimas. Al renovar ahora el esfuerzo por promover la RSE, la Comisión desea crear condiciones favorables para un crecimiento sostenible, un comportamiento responsable de las empresas y la creación de empleo duradero a medio y largo plazo (CE, 2011, p. 5).

La *Estrategia* preocupada por la crisis de legitimidad que sufren las empresas frente a sus consumidores propone una interpretación moderna de la RSE. En ella la Comisión determina diversos factores que contribuirán a mejorar la eficacia de las políticas de RSE, estos coinciden parcialmente con algunas de las reivindicaciones que han sido sistemáticamente obviadas, y que a continuación se señalan en cursiva.

La *Comunicación* expone la necesidad de: «1) adoptar un *planteamiento multilateral equilibrado* que tome en consideración la opinión de las empresas, las partes interesadas no empresariales y los Estados miembros; 2) establecer más claramente *qué se espera de las empresas y adoptar una definición europea de la RSE coherente con los principios y directrices internacionales nuevos y actualizados*; 3) promover la recompensa que tiene en el mercado una conducta responsable de las empresas, por ejemplo a través de la política de inversión y la contratación pública; 4) tomar en consideración los *sistemas de autorregulación y corregulación*, que constituyen importantes medios por los que las empresas intentan asumir su responsabilidad social; 5) *abordar la transparencia de las empresas sobre las cuestiones sociales y medioambientales desde el punto de vista de todas las partes interesadas*, incluidas las propias empresas; 6) *prestar mayor atención a los derechos humanos*, que se han convertido en un aspecto mucho más destacado de la RSE; 7) *reconocer el papel que desempeña la regulación complementaria en la creación de un entorno más propicio para que las empresas asuman voluntariamente su responsabilidad social*» (La cursiva es mía, p. 6-7).

Al tomar en consideración todas estas necesidades la CE necesita redefinir la RSE y presentar el nuevo significado de la misma para Europa. Así, desde 2011,

la RSE europea es definida como «[...] la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad» (CE, 2011, p. 7) y abarca, como mínimo,

[...] los derechos humanos, las prácticas de trabajo y de empleo (como la formación, la diversidad, la igualdad de género y la salud y el bienestar de los trabajadores), las cuestiones medioambientales (como la biodiversidad, el cambio climático, el uso eficiente de los recursos, la evaluación del ciclo de vida y la prevención de la contaminación) y la lucha contra el fraude y la corrupción. La participación de las comunidades locales y el desarrollo, la integración de las personas con discapacidad y los intereses de los consumidores, incluida la intimidad, forman parte también de la agenda sobre la RSE. Se admite que la promoción de la responsabilidad social y medioambiental en la cadena de suministro y la divulgación de información no financiera son aspectos transversales importantes (CE, 2011, p. 8).

Por primera vez la CE nombra los impactos de las empresas y los derechos humanos como importantes significantes de la RSE, y la abre a la multilateralidad y a la corregulación. La RSE europea, por tanto, se acerca a los derechos humanos y a la negociación de sus prácticas voluntarias.

En relación con la igualdad entre mujeres y hombres, la *Estrategia* no se refiere únicamente a la igualdad de oportunidades cuando expone la posibilidad de abordar la desigualdad mediante políticas socialmente responsables, sino que lo hace hablando de la igualdad de género. De esta manera, le otorga mayor polisemia a la cuestión del género, dejando en manos de las empresas la decisión sobre qué tipos de medidas implementar en sus políticas socialmente responsables y atenuando su carácter androcéntrico.

Asimismo, y como forma de homogenizar el comportamiento esperado por parte de las empresas en sus prácticas de RSE, la *Estrategia renovada* integra los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* en el marco normativo de referencia para la aplicación de la RSE²⁶. En este texto, como en aquellos elaborados para su correcta interpretación, los derechos de las mujeres aparecen vinculados a los principios fundacionales y a la debida diligencia en materia de derechos humanos²⁷, cuestión esta última, especialmente im-

²⁶ Estos Principios no son vinculantes jurídicamente, por tanto, su incumplimiento o desconocimiento no acarrearán sanción alguna. El Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, lo expresa así: «En ningún caso debe interpretarse que estos Principios Rectores establezcan nuevas obligaciones de derecho internacional ni que restrinjan o reduzcan las obligaciones legales que un Estado haya asumido, o a las que esté sujeto de conformidad con las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos» (2011, p. 7).

²⁷ La *Guía para la interpretación de los Principios Rectores* define a la debida diligencia como «la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide por una norma absoluta, sino dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión» (Black's Law Dictionary en ONU, 2012).

portante para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en la esfera transnacional. En ambos casos los *Principios* señalan que el primer paso para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos es evaluar e identificar la naturaleza de las posibles consecuencias negativas de las actividades empresariales. Con el propósito de «comprender las consecuencias concretas sobre personas concretas en un contexto de operaciones concreto» (Art. 28, p. 23). Asimismo, añaden que «[...] las empresas deben prestar especial atención a las consecuencias concretas sobre los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad o de marginación, y tener presentes los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres» (p. 23). Dentro de estos grupos especialmente vulnerables los *Principios Rectores* incluye a las mujeres como colectivo históricamente discriminado.

Por tanto, y por primera vez en la definición pública de la RSE, un referente internacional en materia de RSE específica y justifica que dependiendo de las circunstancias en las que las empresas realicen sus actividades,

es posible que las empresas deban tener en cuenta otras normas además de la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT para garantizar que actúan de una forma respetuosa con los derechos humanos: por ejemplo, si sus actividades pueden suponer un riesgo para los derechos humanos de personas pertenecientes a poblaciones o grupos específicos que requieren especial atención (p. 14).

Una de estas normas es la CEDAW. Así pues, tanto la mayor concreción del impacto de las empresas transnacionales en los derechos humanos y sus colectivos, como la apertura a nuevas normas, le han otorgado un mayor reconocimiento a los derechos humanos de las mujeres en la dimensión externa de la RSE. Hecho insuficiente, pero imprescindible para que las asociaciones de mujeres puedan revertir el dúctil poder de las normas en su propia beneficio, como la historia de la organización de las mujeres en este tema demuestra²⁸.

Este reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres no se traduce en una reparación homogénea para todas las que se relacionan con la empresa. Por un lado, si la empresa contribuye a la conculcación de los derechos humanos pero no provoca daños directamente, los *Principios* exponen que únicamente ésta deberá ejercer influencia para mitigarlos (esto es, alterar las prácticas inadecuadas de otros). Por otro, si la empresa no está involucrada en abusos de derechos humanos pero mantiene relaciones comerciales con alguna otra que si lo esté, deberá «calibrar aspectos como su capacidad de influencia sobre la entidad,

²⁸ Por ejemplo, el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC), de Nicaragua, y Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), forman parte de grupos de control y seguimiento de los códigos de conducta que han firmado con determinadas empresas. Por tanto, se han convertido en fiscalizadoras, reconocidas por las empresas, de los comportamientos voluntariamente asumidos por éstas en el ámbito de los derechos humanos.

la importancia de su relación comercial con esta, la gravedad del abuso y la posibilidad de finalizar dicha relación» (Isea, p. 21). Por tanto, y como es evidente, estas lábiles recomendaciones suponen un hecho especialmente grave para la protección de los derechos humanos de las mujeres, ya que suelen ser mayoría en los últimos eslabones (formales e informales) de la cadena de producción y suministro de las empresas transnacionales (Arango, 2004).

Además, las reparaciones incluidas en los *Principios Rectores* se limitan a las situaciones en las que la empresa reconozca haber causado o contribuido a causar impactos negativos en los derechos humanos. Tampoco especifican los tipos de reparación según el daño ocasionado, haciendo de la arbitrariedad de las empresas la norma en la compensación a las víctimas.

En suma, a pesar de que con la *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* la RSE se sitúa oficialmente en un nuevo marco de sentido caracterizado por el lenguaje de los impactos en los derechos humanos, las mujeres como sujetos de derecho en su relación con las empresas disfrutan de un estatus dispar en función de su posición en la cadena de producción y suministro de la empresa en cuestión. La arbitrariedad de las empresas es total a la hora de decidir proteger y/o reparar los derechos de las mujeres que trabajan en los empleos globales más precarizados o informales de su propia cadena de relaciones comerciales²⁹. Estas mujeres carecen de espacio o mecanismo alguno que les permita participar y decidir sobre las condiciones en las que se van a desarrollar sus vidas. Por tanto, y en este sentido, los *Principios Rectores* como norma marco internacional de la RSE europea, se revela como una de las cristalizaciones de la «muerte política» de las mujeres como sujetos en la nueva escala de justicia impone la economía global (Fraser, 2008).

La definición de la RSE europea es la historia de una política insensible a la justicia de género, situación que no va a poder superarse hasta que la RSE pierda su carácter voluntario y no vinculante, y las lógicas económicas y políti-

²⁹ Ejemplo absolutamente reciente, y terrible, de esta arbitrariedad es el *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, acuerdo firmado por la mayoría de las empresas para las que cocían las personas fallecidas en el homicidio industrial ocurrido el 24 de abril de este año, en Bangladesh. Después del accidente, fue la acción mundial emprendida por redes de organizaciones sociales, ONG y estructuras sindicales internacionales la que dio lugar a la firma del acuerdo, por el que las empresas aceptan un programa vinculante de reformas en la seguridad contra incendios y en los edificios. Además, incluye el Convenio número 155 de la OIT sobre el derecho de las personas trabajadoras a rehusar un trabajo peligroso y el pago de salarios durante las recuperaciones oportunas por parte del proveedor contratante. Es un acuerdo que indudablemente mejora la seguridad de las personas trabajadoras en los talleres textiles, pero que es absolutamente insuficiente para imponer un marco de seguridad y justicia laboral. No obstante, ha sido puesto en marcha por la acción contestataria y no por la iniciativa empresarial, de hecho no todas las empresas implicadas en el accidente lo han firmado. Empresas como Walmart, GAP, Auchan, Nike, Ralph Laurens, Adidas y otras grandes empresas han optado por no asumir tal compromiso. Para una revisión crítica del acuerdo véase Teitelbaum, 2013.

cas que sirven de vehículo a la globalización neoliberal no sean *duramente* puestas al servicio de los derechos humanos. Si los derechos humanos no se convierten en normas imperativas, coercitivas y sancionadoras, la justicia de género en el marco de la RSE será reducida al reconocimiento parcial de los derechos de algunas mujeres.

Bibliografía

- AMNISTÍA INTERNACIONAL (2004): *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para empresas. Hacia la responsabilidad legal*. Madrid: AI.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL (2011): Declaración pública. Tras finalizar la revisión de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales llevada a cabo en 2010-2011, la OCDE debe proceder ahora a su aplicación efectiva. Disponible en: <http://www.amnesty.org/es/library/info/IOR30/001/2011/es>
- ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (coord.) (2005): La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas, en *Cuadernos de Información Sindical*, n.º 63. Fundación 1.º de Mayo.
- ARANGO, L.G. (2004): «Mujeres, trabajo y tecnología en tiempos globalizados», en *Cuadernos Centro de Estudios Sociales*. Núm. 5. Bogotá.
- BARAÑANO, M. (2009): «Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: una aproximación sociológica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27, núm. 1. Universidad Complutense de Madrid.
- BAYLOS, A. (2009): «Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27, núm.1. Universidad Complutense de Madrid.
- BENERÍA, L. (1991): «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Número 13-14. Madrid.
- BENERÍA, L. (2003): *Gender, development and globalization: economics as if all people mattered*. Routledge: Nueva York.
- BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS: *Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*. 27 de junio de 2006.
- BORDERÍAS C., CARRASCO C. y ALEMANY C. (comps.) (1993): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona: Icaria.
- BUSTELO, M (2001): *La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999*. Tesis. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Departamento de Ciencia Política y Administración II. Universidad Complutense de Madrid.
- CAMPAÑA ROPA LIMPIA (2009): *Pasen por caja*. SETEM, Barcelona.
- CELEM (2010): *BEIJING+15 El proceso de revisión de la Plataforma de acción de Beijing 1995- 2010*. España: Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres.
- COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO (FEMM) (2009): *Comunicación a los miembros. Derechos de las mujeres e igualdad de género: Información básica*.
- COMISIÓN EUROPEA (2001): *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*.

- COMISIÓN EUROPEA (2011): *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*.
- COMISIONES OBRERAS (2007): *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid.
- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN (2002): *La responsabilidad social de las empresas: una contribución al desarrollo sostenible*. Bruselas.
- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2006): *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: Hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2006): *La empresa y la Responsabilidad Social*.
- CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (2007): *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*.
- CONSEJO EUROPEO DE LISBOA (2000): *Conclusiones de la Presidencia*.
- COORDINADORA PARA EL LOBBY EUROPEO DE MUJERES (2006): *El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio Diagnóstico de empresas españolas*. Proyecto Equal «Por la Diversidad Activa». Fondo Social Europeo.
- CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES (2009): *Integrating a gender perspective into the un «protect, respect and remedy» framework*.
- DAUGAREILH, I. (2009): «Responsabilidad social de las empresas transnacionales: una análisis crítico y prospectiva jurídica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27, núm. 1. Universidad Complutense de Madrid.
- DE LA CRUZ, C. (2007): *Género, Derechos y Desarrollo Humano*. PNUD. San Salvador.
- DE LA CUESTA, M. (2004): «El porqué de la responsabilidad social corporativa», en *Boletín ICE Económico*. N.º 2813. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- EUROPEAN MULTISTAKEHOLDER FORUM ON CSR (2004). *Final Results and recommendations*.
- FOLGUERA, P. (2006): «La equidad de género en el marco internacional y europeo», en MAQUEIRA, V. (2006): *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- FRASER, N. (2008): *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder.
- GARCÍA PERDIGUERO, T. (2005): *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Universidad de Valencia, Valencia.
- GINER, A. (2008), «Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos», en la *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 67-87.
- GOETZ, A.M. (2008): «Justicia de género, ciudadanía y derechos. Conceptos fundamentales, debates centrales y nuevas direcciones para la investigación», en MUKHOPADHYAY, M. y NAVSHARAN, S. (eds.) (2008): *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*. Colombia: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- GONZÁLEZ, M.L. (2004): «De las mujeres y la industria maquiladora de exportación», en DE VILLOTA, P. (2004): *Globalización y desigualdad de género*. Madrid: Síntesis.
- HALE, A. y TURNER, J. (2005): *Fabricado por Mujeres. Género, la industria de la confección global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras*. Bilbao: Icaria.
- HEGOA (2006): *Las mujeres en las Conferencias Mundiales. De lo local a lo global*. Instituto de estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. UPV/EHU. Zubiria Etxea.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2009): *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Hegoa: Bilbao.

- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (2009): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la RSC en las empresas transnacionales*. Barcelona: Icaria.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de «buenas prácticas»*. Serie documentos, número 28, 1999, p. 26.
- INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS (2009): *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres*. Tejiendo Cambios. San José: IIDH.
- INTERMÓN OXFAM (2004a). *Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*.
- INTERMÓN OXFAM (2004b): *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas*.
- INTERMÓN OXFAM (2005): *Marcando Tendencias. Hacia un negocio socialmente responsable*.
- ISEA, R. (2011): *Las empresas y los derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra La Caixa de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo N.º 12. Navarra: IESE Business School Universidad de Navarra.
- IWRRAW ASIA PACIFIC (2008): *Nuestro derechos no son opcionales. Por la implementación de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres a través de su Protocolo*. Revista española de Ciencia Política. Núm. 9, pp. 65-82.
- LOZANO, J. M. et al. (2005): *Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas. Políticas públicas más allá de la regulación y la voluntariedad*. Barcelona. ESADE.
- MERK, J. (2010): *Tejiendo salarios dignos en el mundo*. SETEM: Campaña Ropa Limpia, Madrid.
- MUKHOPADHYAY, M. (2007): «Justicia de género, ciudadanía y desarrollo. Una introducción», en MUKHOPADHYAY, M. y NAVSHARAN, S. (eds.) (2008): *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*. Colombia: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J.C. (2007): *La Responsabilidad Social de las Empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*. Albacete: Ediciones Altaban.
- MAIRA VIDAL, M.M. y GIL, G. (2011): «Los actores sociales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales con sede central en España: Posiciones discursivas y prácticas implementadas», en APARICIO, J. y VALDÉS, B. (coord.): *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Editorial Bomarzo, pp. 111-138.
- MAQUEIRA, V. (2006): *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- MARUANI, M. (ed.) (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- MERINO, A. (2008): «El tratamiento de la RSC en la Ley de Igualdad», en *Lan Harremanak* 19, pp. 117-140. Universidad del País Vasco.
- MERINO, A. (2009): *Igualdad de Género, Empresa y Responsabilidad Social*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007): *La Responsabilidad Social de las Empresas. Diálogo Social*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. FORO DE EXPERTOS (2007): *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las empresas*.
- OCDE (2000): *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE*.
- OIT (2000): *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*.
- OIT (2009). *Plan de Acción de la OIT sobre la igualdad de género. Conferencia Internacional del Trabajo*, 98.º Reunión. Ginebra.

- ONU (1999): *Los Diez Principios del Pacto Mundial*.
- ONU (2012): *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*.
- ORTÍZ LALLANA, M.C (2003): «Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 47, pp. 99-109.
- PAZ ANTOLÍN, M.J y PÉREZ OROZCO, A. (2004): «El empleo femenino en la maquiladora textil en Guatemala y las transformaciones en las relaciones de género», en DE VILLOTA, P. (2004): *Globalización y desigualdad de género*. Madrid: Síntesis.
- QUESADA, R. (2007): «La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número Extra, pp. 53-75.
- ROCHA, F. (2011), «La Responsabilidad Social de las Empresas en tiempos de crisis. Reflexiones desde la perspectiva sindical», en APARICIO J. y VALDÉS, B., *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete. Editorial Bomarzo, pp. 139-160.
- RODRÍGUEZ CARRASCO, J. (2002): La responsabilidad social de la empresa, en *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. N.º 4, pp. 245-262.
- SALES, Albert (2011): *Moda: industria y derechos laborales*, SETEM, Campaña Ropa Limpia, Barcelona.
- SASSEN, S. (2003): Globalization or denationalization?, en *Review of International Political Economy*. Núm. 10, 1: pp. 1-22.
- SASSEN, S. (2007): *Una sociología de la globalización*. Katz. Buenos Aires.
- SHAMIR, R. (2007). «La responsabilidad social empresarial: un caso de hegemonía y contrahegemonía», en Boaventura de Sousa SANTOS y C. A. RODRÍGUEZ GARAVITO (eds.): *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, pp. 86-108. Ediciones Anthropos, México D.F.
- TEITELBAUM, A (2013): «La catástrofe de Bangladesh, botón de muestra del capitalismo mundializado», en *Rebelión*. Consultado el 17 de junio de 2013. Disponible en: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=168704>
- TEITELBAUM, A. (2007): «United Nations and Transnational Corporations: a deadly association», en *Third World Traveler*. Consultado el 17 de junio de 2013. Disponible en: http://thirdworldtraveler.com/United_Nations/UN_TNCs_DeadlyAssoc.html