



## SOSTENIBILIDAD Y GÉNERO: REDEFINIENDO LA CADENA DE ACTIVIDADES\*

SUSTAINABILITY AND GENDER: REDEFINING THE CHAIN OF ACTIVITIES

Pablo Tortajada Chardí  
Profesor Ayudante Doctor de Derecho Mercantil  
Departamento de Derecho Mercantil “Manuel Broseta Pont”  
Facultad de Derecho  
Universitat de València, España  
<https://orcid.org/0000-0001-8475-8043>  
[pablo.tortajada-chardi@uv.es](mailto:pablo.tortajada-chardi@uv.es)

Fecha de recepción: 30/11/2024  
Fecha de aceptación: 12/05/2025

### RESUMEN

En este trabajo se analiza el impacto de la Directiva 2024/1760 de la Unión Europea sobre Diligencia Debida en la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos a lo largo de la “cadena de actividades”, un concepto que amplía la responsabilidad corporativa más allá de la cadena de suministro tradicional para abarcar todas las fases de producción, distribución y comercialización. Se impone a las empresas la obligación de identificar, prevenir, mitigar y remediar impactos adversos y el cumplimiento de obligaciones en materia de Derechos humanos, laborales y sociales, protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático, en su cadena de actividades, lo que incluye los socios comerciales en fases anteriores, así como parcialmente las actividades en fases posteriores de la producción de bienes o prestación de servicios. Se examina cómo la aplicación de la diligencia debida en la cadena de actividades puede convertirse en un instrumento clave para defender y promover la igualdad de género, especialmente en sectores como la manufactura y la agricultura, donde las mujeres suelen afrontar una mayor explotación. De forma adicional, se analizan los desafíos regulatorios y culturales que se deben abordar para la integración de este enfoque en mercados globales, junto las oportunidades que la normativa ofrece a las empresas para redefinir su gobernanza hacia la sostenibilidad, generando valor en transparencia y responsabilidad social, por tanto, se examina la Directiva al establecerse como hito en la regulación, que redefine el comercio transnacional hacia un modelo más justo e inclusivo.

**Palabras clave:** Diligencia debida; Igualdad; Género; Derechos Humanos; Sostenibilidad.

### ABSTRACT

This paper analyses the impact of the EU Due Diligence Directive 2024/1760 on promoting gender equality and human rights throughout the “supply chain”, a concept that extends corporate responsibility beyond the traditional supply chain to encompass all stages of production, distribution and marketing. It imposes on companies the obligation to identify, prevent, mitigate and remedy adverse impacts and to comply with obligations regarding human, labour and social rights, environmental protection and combating climate change, throughout their supply chain, including upstream business partners, as well as partially downstream activities in the production of goods or



provision of services. It examines how the application of due diligence throughout the supply chain can become a key instrument to defend and promote gender equality, especially in sectors such as manufacturing and agriculture, where women often face greater exploitation. Additionally, the regulatory and cultural challenges that must be addressed for the integration of this approach in global markets are analyzed, along with the opportunities that the regulations offer to companies to redefine their governance towards sustainability, generating value in transparency and social responsibility, therefore, the Directive is addressed by establishing itself as a milestone in regulation, which redefines transnational trade towards a fairer and more inclusive model.

**Key words:** Due diligence; Equality; Gender; Human Rights; Sustainability.

\* Este trabajo se desarrolla en el marco del proyecto de investigación PID2023-149329NB-I00, Financiación para el crecimiento empresarial (FinGrowth), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España, y del proyecto de innovación docente WOMER II, orientado a promover la igualdad de género y la sostenibilidad en la educación superior, contribuyen a fomentar prácticas sostenibles e inclusivas en los ámbitos empresarial y educativo.

**Sumario:** 1. Consideraciones preliminares. 2. La cadena de actividades un nuevo paradigma de responsabilidad empresarial. 2.1. La Directiva 2024/1760: antecedentes y objetivos principales. 2.2. Definición y alcance del concepto de Cadena de actividades frente a la tradicional Cadena de Suministro o Cadena de Valor. 3. La diligencia debida con perspectiva de género a lo largo de la cadena de actividades. 4. Estrategias de implementación de la directiva. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas.

## 1. Consideraciones preliminares

En los últimos años, la Unión Europea ha llevado a cabo una conversión significativa en su enfoque hacia la responsabilidad empresarial, que transita de un sistema de autorregulación que se basa en recomendaciones voluntarias para las empresas, hacia un marco normativo con obligaciones imperativas y vinculantes para éstas, ya que nos encontramos en un momento caracterizado por amplias desigualdades de género y riesgos elevados de violaciones de Derechos Humanos que se producen en las redes de producción complejas, impulsadas por la globalización y las dinámicas transnacionales<sup>1</sup>.

Desde una perspectiva metodológica, el presente estudio adopta un enfoque jurídico-dogmático, basado fundamentalmente en el análisis de fuentes primarias normativas (Directivas, Reglamentos y otras disposiciones legales de la Unión Europea) y documentos internacionales de referencia, con el objetivo de interpretar sistemáticamente el nuevo marco de obligaciones empresariales que introduce la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859, que va a promover la implementación de la diligencia debida en las políticas empresariales, acto decisivo para fomentar la sostenibilidad y el respeto a los Derechos Humanos a nivel global<sup>2</sup>.

Este cambio sustancial, redefine las obligaciones empresariales que transitan de la empresa “simple y aislada” a un “todo” como organización productiva, a través de las cadenas de valor mundiales, unido a la plena correlación con los Derechos Humanos y laborales<sup>3</sup>. Se modifica, por tanto, la forma de llevar a cabo los negocios, donde la visión primigenia de

---

<sup>1</sup> Embid (2023: 27-48) anticipaba la dirección que tomaría la política legislativa en materia de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad, subrayando que, aunque hasta ahora ha predominado el derecho blando o *soft law*, la creciente sensibilidad social y la progresiva juridificación de ciertos aspectos vinculados a la actividad empresarial en su relación con los ciudadanos parecen indicar un avance hacia un mayor protagonismo del derecho firme o *hard law*.

<sup>2</sup> Magallón (2023: 63-82).

<sup>3</sup> Monereo Pérez y Ortega Lozano (2024: 129).



construir empresas en la Unión Europea con la única finalidad de buscar el beneficio se orienta hacia objetivos sociales y medioambientales, tanto por la propia empresa como las empresas y entidades con quien mantiene relaciones comerciales, lo que va a derivar en un aumento de su competitividad, reconocida incluso por las administraciones públicas<sup>4</sup>.

La integración de la sostenibilidad y la perspectiva de género en la gestión empresarial, promovida de forma constante por la Unión Europea<sup>5</sup> y, en este contexto específico por la Directiva, representa un cambio de paradigma en la forma en que las empresas operan, adquieren y asumen responsabilidades, donde no se alinea el enfoque únicamente con objetivos sociales y medioambientales, sino que también redefine las cadenas de valor de las empresas, desde una perspectiva más inclusiva y sostenible, al adoptar prácticas que promueven la equidad de género y la gestión responsable de recursos, lo que conlleva a la consolidación de su papel como actores clave en la construcción de un modelo económico que responde a las demandas contemporáneas de justicia social y sostenibilidad ambiental. Por ello, el impulso normativo no solo refuerza la legitimidad de las empresas frente a consumidores y administraciones, sino que las posiciona como líderes en la transición hacia una economía mucho más equitativa, resiliente y responsable.

Es fundamental recordar los datos presentados, entre otros, del Informe sobre el Estado del Trabajo Decente en el Mundo, de 7 de octubre de 2019, donde ya se enfatizaba la situación de las mujeres, quienes perciben una remuneración un 20% inferior a la del hombre por un trabajo de igual valor. Asimismo, la tasa de fuerza laboral subutilizada, es decir, personas que buscan empleo, pero no están disponibles para incorporarse inmediatamente, es más elevada en el caso de las mujeres un 11%, que en el de los hombres un 7,1% (Camas, 2022:45-61). Por tanto, se demanda una respuesta normativa y empresarial contundente que garantice la eliminación de las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades en todos los sectores económicos.

---

<sup>4</sup> Vid. Murillo y Rivera (2004: 52-63), Murillo y Rivera (2018: 56-91).

<sup>5</sup> Ejemplo de ello es la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM (2020) 152 final (5/3/20) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52020DC0152>, visitado el 2 de diciembre de 2024), donde se resalta que “(l)a promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales. Es un reflejo de quiénes somos. Es también una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad. La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que debemos materializar al iniciar las transiciones verde y digital y hacer frente a nuestros retos demográficos”.

La situación, además suplica de forma preceptiva alinear las políticas empresariales y regulatorias con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en adelante ODS<sup>6</sup>, y en particular con el ODS 5, que aboga por la igualdad de género, y el ODS 8, donde se impulsa el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Dado que la diligencia debida transitará por toda la cadena de actividades, como veremos, la Directiva se erige como un marco transformador que no solo aborda la sostenibilidad y el respeto de los Derechos Humanos, sino que también impulsa acciones concretas para erradicar las desigualdades estructurales que afectan desproporcionadamente a las mujeres y menores. Esto refuerza la necesidad de implementar medidas que combinen la sostenibilidad ambiental con la equidad de género, garantizando así un progreso económico<sup>7</sup> alineado con los valores fundamentales de justicia social y respeto a la dignidad humana, pilares esenciales para construir una economía global más justa y resiliente.

## 2. La cadena de actividades un nuevo paradigma de responsabilidad empresarial

En este marco, la adopción de la Directiva 2024/1760 establece un cambio paradigmático en la concepción de la responsabilidad empresarial al introducir el concepto de “cadena de actividades”, que trasciende la noción tradicional de la cadena de suministro. Este enfoque amplía significativamente el alcance de las obligaciones de las empresas, exigiendo que la diligencia debida se aplique a todas las actividades ascendentes y descendentes relacionadas con la producción, distribución, transporte y almacenamiento de productos o servicios.

Este nuevo paradigma obliga a las empresas a mapear sus cadenas de actividades globales, identificando impactos adversos reales o potenciales en Derechos Humanos y medio ambiente y a implementar medidas correctivas, como planes de prevención, ajustes estratégicos y apoyo a socios comerciales, especialmente a las PYMES. La Directiva no solo redefine la responsabilidad empresarial en términos de sostenibilidad y respeto a los Derechos Fundamentales, sino que también establece un marco robusto para garantizar que estas obligaciones sean efectivamente integradas en los modelos de negocio.

---

<sup>6</sup> Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>, (visitado el 2 de diciembre de 2024).

<sup>7</sup> En este sentido, Belmonte Martínez (2022: 114-133) establece que “la igualdad de género supone no sólo un elemento de justicia y equilibrio social, sino también un factor de crecimiento, productividad y PIB potencial, es algo en lo que coinciden todos los estudios que se han realizado en esta materia, donde se resalta el relacionado con el Índice *ClosinGap*, cuya segunda edición se publicó en marzo de 2022, el cual permite cuantificar y seguir anualmente la evolución y el impacto económico de la desigualdad de género en nuestro país, convirtiéndose en todo un referente.



## 2.1. La Directiva 2024/1760: antecedentes y objetivos principales

La norma es resultado del proceso legislativo de la Unión Europea y es el resultado de un esfuerzo conjunto que sienta las bases para futuras políticas de sostenibilidad en este ámbito. Incluye la necesidad de desarrollar requisitos de diligencia debida para asegurar que las actividades empresariales sean sostenibles y responsables<sup>8</sup>. Tengamos en cuenta los inicios, con la presentación del Pacto Verde Europeo<sup>9</sup>, por el cual se lleva a cabo el establecimiento de una hoja de ruta con la finalidad de que la UE se convierta en la primera economía climáticamente neutra de aquí a 2050. La publicación de la comunicación sobre el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles<sup>10</sup> destaca la necesidad por parte de las empresas, tener en cuenta y considerar los riesgos de sostenibilidad en la toma de decisiones, para a continuación, desarrollar el texto “*Study on due diligence requirements through the supply chain*”<sup>11</sup>, destinado a evaluar las necesidades y requisitos de diligencia debida<sup>12</sup> en las cadenas de suministro.

Se enfatiza que la ausencia de un marco normativo común genera significativas desigualdades entre los operadores económicos, además de dificultar la transparencia en las cadenas. Entre otras medidas destacadas se pone de relieve cómo la adopción de prácticas homogéneas en materia de diligencia debida, no solo puede beneficiar a las empresas al mitigar los riesgos legales y reputacionales, sino también contribuirá a la protección de los consumidores al garantizar productos y servicios más sostenibles y éticos. Por último, el análisis concluye con una serie de recomendaciones específicas para el diseño de políticas públicas, entre las que se incluye la necesidad de establecer obligaciones legales claras para las empresas,

---

<sup>8</sup> Comisión Europea. (2018). Plan de acción: Financiar el desarrollo sostenible (COM/2018/97 final). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0097> (visitado el 1 de diciembre de 2024) donde el mismo detalla en su contexto, la obligación “(a) adoptar en 2015 el Acuerdo de París sobre Cambio Climático y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los Gobiernos de todo el mundo optaron por una senda más sostenible para nuestro planeta y nuestra economía”.

<sup>9</sup> Comisión Europea. (2019). Vid. El Pacto Verde Europeo (COM/2019/640 final), disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52019DC0640> (visitado el 22 de noviembre de 2024).

<sup>10</sup> Comisión Europea. (2020). Vid. Plan de Acción de Finanzas Sostenibles (COM (2020) 21 final), disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0021> (visitado el 2 de diciembre de 2024).

<sup>11</sup> Comisión Europea. (2020). Vid. Study on due diligence requirements through the supply chain, disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> (visitado el 12 de diciembre de 2024).

<sup>12</sup> Significar que el concepto de diligencia debida en materia de Derechos Humanos se detalló y expandió en las líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (2018), Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>, (visitado el 23 de noviembre de 2024), que incluyeron cuestiones medioambientales y de gobernanza. La Guía de la OCDE para una conducta empresarial responsable y las guías sectoriales proporcionan marcos reconocidos internacionalmente, donde establecen medidas prácticas de diligencia debida para ayudar a las empresas a identificar, prevenir y mitigar las repercusiones reales y potenciales en sus operaciones, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales, y a informar sobre cómo las gestionan

complementadas por mecanismos efectivos de supervisión y control que aseguren su cumplimiento.

El Reglamento (UE) 2021/1119 consagra el compromiso jurídico de la Unión Europea de alcanzar la neutralidad climática para el año 2050 estableciendo, además, un objetivo intermedio de reducción de emisiones de al menos un 55% para el año 2030. En este contexto, el 17 de septiembre de 2020, la Comisión Europea presenta el Plan del Objetivo Climático para 2030, en el que se detallan las metas de reducción de emisiones por sectores económicos y subraya la necesidad de introducir cambios sustanciales en la gobernanza empresarial para dar prioridad a la sostenibilidad<sup>13</sup>. A su vez, la Comunicación de la Comisión sobre el Pacto Verde Europeo establece que todas las políticas de la Unión deben alinearse con el objetivo de garantizar una transición justa hacia un modelo de desarrollo sostenible<sup>14</sup>.

En este contexto, en las conclusiones del Consejo de la Unión Europea, de 1 de diciembre de 2020, se insta a la Comisión a establecer un marco jurídico para la gobernanza empresarial sostenible. En línea con este llamamiento, el 2 de diciembre de 2020, y por el Parlamento Europeo, una solicitud de clarificación de las obligaciones de los administradores. Posteriormente, el Parlamento Europeo recomienda en marzo de 2021 incorporar obligaciones de diligencia debida y responsabilidad corporativa<sup>15</sup>. Este compromiso fue reafirmado en la Declaración conjunta de las instituciones de la unión el 21 de diciembre de 2021, destacando la prioridad de una gobernanza empresarial alineada con la sostenibilidad<sup>16</sup>.

La Comisión Europea presenta el 23 de febrero de 2022 la propuesta de Directiva sobre Diligencia Debida de Sostenibilidad Corporativa<sup>17</sup>, que establece requisitos para que las empresas identifiquen, prevengan y mitiguen los impactos adversos sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente, iniciando un proceso legislativo que incluyó debates y negociaciones en el Consejo y el Parlamento Europeo. Esto culminó en un acuerdo

---

<sup>13</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones. Vid. Intensificar la ambición climática de Europa para 2030: Invertir en un futuro climáticamente neutro en beneficio de nuestros ciudadanos. COM (2020) 562 final, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52020DC0562> (visitado el 25 de noviembre de 2024).

<sup>14</sup> Este enfoque se ve reforzado por la Decisión (UE) 2022/591 del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de abril de 2022 relativa al Programa General de Acción de la Unión en materia de Medio Ambiente hasta 2030, que establece un marco destinado a acelerar la transición ecológica y consolidar los compromisos adoptados en el marco del Pacto Verde.

<sup>15</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa (2020/2129(INL)).

<sup>16</sup> Declaración Conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea Prioridades legislativas de la UE para 2022 (2021/C 514 I/01).

<sup>17</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937, COM (2022) 71 final, 2022/0051(COD).



provisional el 14 de diciembre de 2023, tras los diálogos tripartitos interinstitucionales, donde finalmente, el 24 de mayo de 2024, el Consejo aprobó la Directiva, que fue adoptada y publicada oficialmente el 13 de junio de 2024 como Directiva (UE) 2024/1760. Entró en vigor el 25 de julio de 2024, tras su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea<sup>18</sup>.

El debate sobre la Directiva de Diligencia Debida ha generado posiciones encontradas: mientras algunos defienden la libertad de empresa, otros priorizan la protección de los Derechos Humanos y del medio ambiente, en línea con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Las críticas se han centrado en una posible sobre-regulación que podría representar una carga burocrática para las empresas.

La norma marca la transición del *soft law* al *hard law* y establece obligaciones legales claras en materia de diligencia debida. Ello pone de manifiesto que las Recomendaciones (Pons, 2024: 117-150) voluntarias, cuya aplicabilidad depende de la decisión de la parte destinataria, han resultado insuficientes (Fernández, 2024: 65-82) por sí solas para garantizar operaciones empresariales responsables y sostenibles. Este paso hacia marcos normativos vinculantes, como ejemplifica la Directiva 2024/1760, supone un avance significativo respecto de

---

<sup>18</sup> A tenor de lo dispuesto en el Artículo 37 de la Directiva CS3D, titulado: “Transposición”: los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 26 de julio de 2026, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la meritada Directiva, comunicando inmediatamente a la Comisión el texto de dichas medidas, las cuales se aplicarán:

a) a partir del 26 de julio de 2027, en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 1, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación del Estado miembro y que tengan más de 5 000 empleados de media y hayan generado un volumen de negocios mundial neto superior a 1 500 millones EUR en el último ejercicio anterior al 26 de julio de 2027 para el que se hayan aprobado o se deberían haber aprobado estados financieros anuales, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2028;

b) a partir del 26 de julio de 2028, en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 1, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación del Estado miembro y que tengan más de 3 000 empleados de media y hayan generado un volumen de negocios mundial neto superior a 900 millones EUR en el último ejercicio anterior al 26 de julio de 2028 para el que se hayan aprobado o se deberían haber aprobado estados financieros anuales, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2029;

c) a partir del 26 de julio de 2027 en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación de un tercer país y que hayan generado un volumen de negocios neto superior a 1 500 millones EUR en la Unión en el ejercicio anterior al 26 de julio de 2027, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2028;

d) a partir del 26 de julio de 2028 en lo que respecta a las empresas a que se refiere el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), constituidas de conformidad con la legislación de un tercer país y que hayan generado un volumen de negocios neto superior a 900 millones EUR en la Unión en el ejercicio anterior al 26 de julio de 2028, con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2029;

e) a partir del 26 de julio de 2029 en lo que respecta a todas las demás empresas a que se refieren el artículo 2, apartado 1, letras a) y b), y el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), y las empresas a que se refieren el artículo 2, apartado 1, letra c), y el artículo 2, apartado 2, letra c), con excepción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 16, que los Estados miembros aplicarán a dichas empresas durante los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2029

iniciativas como los Principios del Ecuador y los Principios de Banca Responsable. Aunque estas últimas promueven activamente la sostenibilidad su naturaleza no coercitiva limita su impacto, subrayando la necesidad de enfoques jurídicos más robustos, que integren, entre otras dimensiones, la igualdad de género (martí, 2023: 73-102).

Este marco normativo no surge de manera aislada, sino que se enmarca dentro de un ecosistema legislativo más amplio que incluye la Directiva (UE) 2022/2464 (en adelante CSRD), y su desarrollo mediante las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (en adelante NEIS), destaca la NEIS S2, que exige la divulgación específica sobre los trabajadores en la cadena de valor, con énfasis en la identificación y mitigación de riesgos asociados a la desigualdad de género y las condiciones laborales precarias. Este enfoque busca visibilizar a las trabajadoras, a menudo sobrerrepresentadas en sectores vulnerables de las cadenas globales, y garantizar el cumplimiento de los principios de justicia social y equidad.

La CSRD, que reemplaza a la Directiva sobre Información no Financiera<sup>19</sup>, amplía de manera significativa el ámbito de las empresas obligadas a informar sobre sostenibilidad, e incluye aspectos de género y diversidad en la gobernanza corporativa, como se detalla en los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva contable. Se dispone la obligación de divulgar información bajo el enfoque de doble materialidad, y abarca tanto los impactos de las empresas sobre el medio ambiente y la sociedad como los riesgos y oportunidades que estas cuestiones plantean para las propias entidades. Este enfoque subraya la necesidad de que las empresas consideren los efectos cruzados de sostenibilidad y género como elementos fundamentales en la planificación y gestión empresarial.

En el ámbito nacional, la transposición de la CSRD mediante el Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad introduce modificaciones sustanciales en el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, por lo que estas adaptaciones enfatizan la necesidad de que las empresas elaboren informes detallados sobre sostenibilidad y diligencia debida, considerando de manera transversal los impactos sobre los Derechos Humanos y los factores sociales, e incluye las desigualdades de género presentes en las cadenas globales.

---

<sup>19</sup> Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Texto pertinente a efectos del EEE.



En el marco de la Directiva sobre sostenibilidad empresarial, se establece un modelo normativo que promueve la responsabilidad corporativa, y se exige a las empresas identificar, prevenir y mitigar impactos negativos sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente en toda su cadena de actividades, incluidas filiales y socios comerciales. La Directiva también prioriza el acceso a la justicia para quienes sufren dichos impactos, a través de mecanismos efectivos de reparación.

En cuanto a la transparencia, se obliga a integrar políticas de diligencia debida en la gestión empresarial, con la divulgación de información sobre su implementación y resultados. Además, se refuerza el compromiso con el cambio climático, mediante planes de transición alineados con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C, con metas basadas en datos científicos.

Desde una perspectiva de género, la sostenibilidad en las cadenas de actividades adquiere un enfoque inclusivo, buscando eliminar desigualdades estructurales y promoviendo condiciones laborales equitativas, donde se reconoce que la integración de la justicia de género fortalece la resiliencia empresarial y fomenta sistemas más justos y sostenibles, alineados con los ODS.

## 2.2. *Definición y alcance del concepto de cadena de actividades frente a la tradicional cadena de suministro o cadena de valor*

La propia Directiva recoge en su ANEXO parte I, la relación de dieciséis “Derechos y prohibiciones incluidos en instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos” cuya vulneración es susceptible de ser considerada constitutiva de impacto adverso (Sanguinetti, 2024: 1-7), al que añade una relación de los instrumentos internacionales, de carácter universal que los consagran. Resaltar el número catorce<sup>20</sup>, donde en su dimensión, y concretamente en la “laboral” deberán ser respetados por las empresas europeas o de terceros países con operaciones comerciales con Europa (De la Torre García, 2024: 398).

---

<sup>20</sup> La prohibición del trato desigual en el empleo, a menos que lo justifiquen los requisitos del puesto de trabajo, interpretada en consonancia con los artículos 2 y 3 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), los artículos 1 y 2 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Esto incluye, en particular: a) el pago de una remuneración desigual por un trabajo de igual valor, y b) la discriminación por razón de origen nacional, origen social, raza, color, sexo, religión u opinión política.

El texto aprobado redefine la denominación de cadena de actividades<sup>21</sup>, a diferencia de lo que establecía el proyecto<sup>22</sup>, e introduce la figura de socio comercial<sup>23</sup>, para reforzar las obligaciones de diligencia debida de las empresas, abarcando tanto actividades ascendentes (producción y servicios) como descendentes (distribución y transporte). Las empresas deben identificar, prevenir y mitigar impactos adversos mediante medidas como planes de prevención, garantías contractuales, inversiones necesarias, apoyo financiero a las PYME socias y la adaptación de sus estrategias y operaciones, para integrar la diligencia debida en toda la cadena de actividades, con la promoción de prácticas responsables a nivel global y, por tanto, a tenor del Considerando 24 de la Directiva, y con el fin de que tenga un impacto significativo, aplicarse a los efectos adversos para los Derechos Humanos y para el medio ambiente generados a lo largo de la mayor parte del ciclo de vida de productos y servicios. Abarca las operaciones propias, las de sus filiales y las de sus socios comerciales en las cadenas de actividades, pues de otro modo no tendría ninguna aplicación la misma ni alcanzaría los objetivos pretendidos por el legislador europeo.

### 3. La diligencia debida con perspectiva de género a lo largo de la cadena de actividades

La Directiva sigue las directrices establecidas por los Principios Rectores de Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE, adoptando un enfoque centrado en identificar, remediar y mitigar los impactos adversos, el marco resalta la influencia de las empresas principales para impulsar mejoras mediante la formación y el desarrollo de sus socios comerciales (Márquez,

---

<sup>21</sup> Directiva 2024/1760 g) «cadena de actividades»: i.-las actividades de los socios comerciales que intervienen en los eslabones anteriores de la cadena de una empresa relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de la empresa, incluidos el diseño, la extracción, el abastecimiento, la fabricación, el transporte, el almacenamiento y el suministro de materias primas, productos o partes de productos y el desarrollo del producto o del servicio; y ii.-las actividades de los socios comerciales que intervienen en los eslabones posteriores de la cadena de una empresa relacionadas con la distribución, el transporte y el almacenamiento de un producto de dicha empresa, cuando los socios comerciales lleven a cabo esas actividades para la empresa o en su nombre, excluyendo la distribución, el transporte y el almacenamiento de un producto que esté sujeto a controles de las exportaciones con arreglo al Reglamento (UE) 2021/821 o a controles de las exportaciones relacionadas con armas, municiones o materiales de guerra, tras la autorización de la exportación del producto.

<sup>22</sup> Propuesta de Directiva 23/2/2022 g) «cadena de valor»: las actividades relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de una empresa, incluidos el desarrollo del producto o el servicio y la utilización y la eliminación del producto, así como las actividades conexas, en las fases anterior y posterior, de las relaciones comerciales establecidas de la empresa. Por lo que se refiere a las empresas de la letra a), inciso iv), la «cadena de valor» en relación con la prestación de esos servicios específicos incluirá únicamente las actividades de los clientes que reciban tales préstamos, créditos y otros servicios financieros y las de otras empresas pertenecientes al mismo grupo cuyas actividades estén vinculadas al contrato en cuestión. En la cadena de valor de esas empresas financieras reguladas no se incluyen las pymes que reciben préstamos, créditos, financiación, seguros o reaseguros de dichas entidades.

<sup>23</sup> Entidad: letra i) con la que la empresa tenga un acuerdo comercial relacionado con las operaciones, productos o servicios de la empresa o a la que la empresa preste servicios con arreglo a la letra g) (socio comercial directo), o ii) que no sea un socio comercial directo, pero que realice operaciones comerciales relacionadas con las operaciones, productos o servicios de la empresa (socio comercial indirecto)



marullo y Schönfelder, 2024: 3-9).

Este marco resalta el papel crucial de las empresas principales en liderar el cambio, no solo a través de sus operaciones directas, sino también mediante la influencia que ejercen sobre socios comerciales y las cadenas de actividades. En este sentido, la Directiva enfatiza en la formación y el desarrollo de socios, al incluir pequeñas y medianas empresas, para garantizar que los estándares de sostenibilidad y Derechos Humanos se integren de forma efectiva a lo largo de la cadena de actividades.

En este contexto, se destacan las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en diversos sectores, como la manufactura y la agricultura, donde la discriminación laboral, la brecha salarial y los riesgos desproporcionados para la salud y la seguridad son comunes. Si bien la Directiva representa ese avance significativo al obligar a las empresas a incorporar la sostenibilidad en sus políticas de gobernanza, es importante señalar que la eliminación de los artículos 25 y 26, en la versión final, ha debilitado su alcance inicial. Estos artículos delegaban en las normativas nacionales la responsabilidad de garantizar el cumplimiento, lo que diluye la eficacia del instrumento como marco supranacional uniforme.

Sin embargo, a pesar de esta limitación (Alonso, 2024), la Directiva refuerza la obligatoriedad de implementar políticas de sostenibilidad a nivel empresarial bajo las directrices establecidas por las normativas nacionales. Esto obliga a los administradores a actuar con diligencia y evita posibles sanciones por incumplimiento, además, la transparencia, reforzada por la Directiva (UE) 2014/95, obliga a las empresas a divulgar información sobre sus políticas de sostenibilidad, riesgos y medidas adoptadas, lo que permite a la sociedad civil, inversores y consumidores monitorizar y presionar para mejorar las prácticas empresariales<sup>24</sup>.

Aunque la norma no menciona explícitamente la perspectiva de género, su enfoque en Derechos Humanos y la cobertura de la cadena meritada la convierten en una herramienta con potencial para abordar desigualdades. Por ello la implementación efectiva de la diligencia debida con enfoque de género requiere que las empresas evalúen riesgos relacionados con la discriminación por sexo, que establezcan medidas preventivas como códigos de conducta, capacitación y mecanismos de denuncia, mitiguen impactos a través de políticas equitativas y protocolos de seguridad, y que reparen los daños con indemnizaciones justas.

---

<sup>24</sup> Latorre (2023: 73-102) lleva a cabo un estudio donde relaciona la normativa en materia de programas de cumplimiento y diligencia debida.

La colaboración activa con sindicatos y organizaciones resulta esencial para diseñar soluciones efectivas mientras que la transparencia en los informes sobre las medidas adoptadas garantiza la rendición de cuentas y fomenta la mejora continua. Si bien la eliminación de los artículos mencionados y que fortalecían la responsabilidad de los administradores podrá representar ese retroceso, la norma, en sí, continúa siendo una herramienta útil para avanzar en la igualdad de género en las cadenas de actividades, pues al integrar la perspectiva de género en su implementación, se puede promover un entorno laboral más equitativo, beneficiando tanto a las mujeres como al desarrollo sostenible de las empresas.

#### 4. Estrategias de implementación de la Directiva

El Tratado de Funcionamiento Europeo de la Unión Europea dispone en su artículo 8, la directriz que deben seguir las política de la Unión, esto es y “en todas las acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”<sup>25</sup>, y es por ello el enfoque que debe transitar hacia la propia actividad empresarial, donde debemos conquistar una sociedad democrática con la participación activa y equitativa de todos sus ciudadanos, y también, ser fiel reflejo en esa sociedad, del colectivo de las mujeres (Rivero y Rastrollo, 2022: 6-7).

En este contexto, se recoge en la Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025)<sup>26</sup> el camino a seguir y hacia dónde “queremos llegar” con la búsqueda de la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad a través de un claro empoderamiento en el mercado de trabajo. Por ello, debe redefinirse la Gobernanza hacia la sostenibilidad, generar valor en transparencia y responsabilidad social ante los desafíos culturales, la resistencia al cambio o la falta de conciencia sobre la igualdad de género que fomentan la persistencia de normas sociales discriminatorias.

Algunas de las estrategias de implementación que analizamos y se proponen consisten en llevar a cabo la formulación de buenas prácticas para fomentar la igualdad de género en la Cadena de Actividad, Planes de Igualdad de género y su integración en la gobernanza

---

<sup>25</sup> En mismo sentido resalta la idea Camas (2022: 45-61), con el fin de integrar la perspectiva de género, a tenor de lo dispuesto igualmente en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, adoptada el 5 de marzo de 2020, que mencionamos con anterioridad.

<sup>26</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM (2020), 152 final.



corporativa. Como medidas específicas: igualdad salarial, desarrollo profesional y espacios de trabajo inclusivos, promoción de la LO 2/2024 de paridad y su antecesora, innovaciones, herramientas tecnológicas para el seguimiento y desarrollo, acorde a un diseño de políticas al efecto (Bataller, 2023: 57-71)<sup>27</sup>.

La implementación efectiva de la Directiva (UE) 2024/1760 requiere un enfoque integral que aborde todos los aspectos de la diligencia debida desde la identificación de riesgos hasta la reparación de daños, con un énfasis particular en la perspectiva de género. Para ello, las empresas deben integrar la diligencia debida en sus políticas y sistemas de gestión, garantizando el compromiso de la alta dirección mediante la asignación de recursos adecuados y la definición de responsabilidades claras. Es imprescindible adoptar políticas de sostenibilidad que incluyan la igualdad de género alineadas con los Principios Rectores y Directrices mencionadas, e incorporar la diligencia debida en los sistemas de gestión de riesgos para evaluar y gestionar adecuadamente los impactos adversos.

La detección y evaluación de riesgos deben considerar la totalidad de la cadena de actividades, desde filiales y socios comerciales hasta proveedores, e incluir un análisis con enfoque de género que identifique desigualdades específicas y desafíos únicos. Herramientas tecnológicas facilitan este análisis, y permiten priorizar los riesgos más graves y aquellos en los que la responsabilidad empresarial sea mayor. En la etapa de prevención y mitigación, las empresas deben implementar códigos de conducta que promuevan la igualdad de género y diseñar planes de acción que incluyan indicadores claros, mecanismos de seguimiento y garantías contractuales. Además, es fundamental realizar inversiones necesarias en procesos y modelos de negocio que mitiguen los impactos adversos y ajusten sus prácticas de compra y producción.

Para reparar los daños, las empresas deben establecer mecanismos accesibles para reclamaciones y garantizar medidas efectivas de reparación, como indemnizaciones, restitución y garantías de no repetición, donde una comunicación fluida con las partes interesadas resulta crucial en la identificación de riesgos y la supervisión de las medidas adoptadas. La transparencia también es un pilar esencial, ya que obliga a las empresas a informar públicamente sobre sus políticas, procesos y resultados, fomentando la rendición de cuentas y facilitando la mejora continua mediante el monitoreo de las autoridades

---

<sup>27</sup> En este punto, destaca el uso de diferentes documentos en ausencia de régimen jurídico en numerosos ámbitos, cuales son los principios, códigos de conducta, guías, acuerdos marco, etiquetas y, sobre todo, estándares.

competentes.

La Directiva fomenta el uso de herramientas avanzadas para fortalecer la gestión de la sostenibilidad y la igualdad de género y permite identificar y mitigar los riesgos, mejorar el desempeño social y ambiental de las empresas y comunicar de manera eficiente su compromiso con la sostenibilidad.

En este contexto, las empresas tienen la oportunidad de adoptar buenas prácticas como el análisis interseccional de riesgos, la consulta y participación significativa de las mujeres, la promoción de su empoderamiento económico y la prevención de la violencia de género en toda la cadena de actividad. La integración de la perspectiva de género en sus procesos y estrategias no solo fortalece el cumplimiento normativo, sino que también posiciona a las empresas como actores responsables en un mercado global que exige cada vez mayor compromiso ético y social. Este enfoque se apoya en un marco normativo sólido y en herramientas de evaluación y control y contribuye a un cambio transformador hacia un futuro más equitativo, sostenible y resiliente.

Por último, un breve apunte a la reciente norma, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, la cual incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2022/2381, sobre igualdad de género en los órganos de gobierno de las sociedades cotizadas. Destaca el enfoque integral que requiere la implementación de medidas legislativas nacionales para reforzar los principios fundamentales de igualdad. Esta normativa subraya que la diversidad de género en los órganos de decisión mejora la productividad y el rendimiento (Boldó, 2023: 115-130), estableciendo como obligación un mínimo del 40% de representación del sexo menos representado en los consejos de administración, extendiendo este principio también a sociedades no cotizadas y colegios profesionales. Además, modifica el artículo 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital para garantizar que los procedimientos de selección eliminen sesgos implícitos y prioricen la diversidad en términos de género, edad, discapacidad y experiencia profesional.

Las empresas (Bataller, 2022) deben ajustar sus procesos de selección para cumplir con estas disposiciones, reportar anualmente sus avances y enfrentar sanciones en caso de incumplimiento, además de fomentar un modelo basado en la transparencia y la rendición de cuentas. Este marco normativo, presente tanto en el sector privado como en el público<sup>28</sup>,

---

<sup>28</sup> Hernández y Stan (2022: 26-42) mencionan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es un instrumento fundamental para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, su Título V regula



refuerza la aplicación de la Directiva europea al establecer medidas concretas para promover la representación equilibrada en los órganos de decisión y garantizar la igualdad de género. En suma, amplía las obligaciones de diligencia debida hacia un enfoque más inclusivo y transformador, consolidando un modelo de gobernanza empresarial comprometido con la equidad y la sostenibilidad.

## 5. Conclusiones

La Directiva sobre Diligencia Debida constituye un avance normativo que refleja el liderazgo de la Unión Europea en la promoción de prácticas empresariales sostenibles y respetuosas con los Derechos Humanos. Su adopción supone el tránsito del *soft law* al *hard law*, y marca una nueva etapa en la gobernanza corporativa al establecer obligaciones vinculantes que abarcan toda la cadena de actividades, pues al introducir este concepto, la Directiva redefine la responsabilidad empresarial, y la extiende más allá de las operaciones directas para incluir los impactos generados por filiales y socios comerciales, con el objetivo de prevenir y mitigar efectos adversos en Derechos Humanos y medioambiente.

Sin embargo, su alcance ha sido objeto de críticas, especialmente debido a la reducción de su ámbito de aplicación directa con la modificación en la última instancia de su aprobación de los umbrales de las empresas obligadas, lo que entendemos se suplirá con la introducción del concepto de “cadena de actividades” donde se redefine el alcance.

Es evidente que la Directiva presenta una limitación al no integrar de manera explícita la perspectiva de género en su regulación, por lo que al adoptar un enfoque normativo neutral se invisibilizan las condiciones específicas que enfrentan las mujeres, especialmente en sectores vulnerables de las cadenas de valor global, como el textil, el calzado o la electrónica, donde las trabajadoras suelen estar sobrerrepresentadas y enfrentan problemas como discriminación salarial, condiciones laborales precarias y riesgos desproporcionados. Si bien el Parlamento Europeo ha destacado la necesidad de incorporar una perspectiva de género en la diligencia debida empresarial, incluye propuestas como la igualdad salarial y de género. Estas recomendaciones no han sido plenamente reflejadas en la Directiva y quedan limitadas a una disposición general contra la discriminación en su anexo.

---

el principio de igualdad en el empleo público. En su Capítulo I, establece los criterios generales para garantizar la igualdad en todas las Administraciones Públicas. El Capítulo II exige la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos, de selección y valoración, y en las designaciones de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas con participación estatal. El Capítulo III introduce medidas de igualdad en el empleo en la Administración General del Estado, incluyendo la obligación de aprobar un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Pese a que se reconocen algunos efectos adversos en convenios internacionales, resulta crucial reforzar la participación activa de las mujeres en estos procesos, pues implica promover su empoderamiento, tanto para la defensa de sus derechos como para la búsqueda de soluciones sostenibles que consideren sus necesidades y desafíos específicos dentro de las cadenas de actividades. Ello genera una oportunidad para las empresas, con la asunción de un rol proactivo en la protección de los derechos de las trabajadoras, que mejora y ensalza su reputación global y da respuesta a la creciente demanda de prácticas responsables.

Es decisivo reconocer que la eficacia de la Directiva dependerá en gran medida de su trasposición por parte de los Estados miembros, de su implementación práctica y del apoyo que reciban las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, para cumplir con las nuevas exigencias. Asimismo, será fundamental garantizar el acceso a la justicia para las víctimas de impactos adversos y abordar las dificultades procesales, como la carga de la prueba y el acceso a la información.

En conclusión, la Unión Europea refuerza su papel como líder en la promoción de una economía más justa y sostenible, al establecer un modelo de gobernanza corporativa que integra la sostenibilidad y la igualdad como pilares fundamentales de la actividad empresarial. Este marco normativo, aunque imperfecto, establece las bases para un cambio transformador en las prácticas corporativas globales, contribuyendo a la construcción de un mercado global que responde a los retos de la modernidad con un enfoque ético e inclusivo.

## 6. Referencias bibliográficas

Alonso Ledesma, Carmen (2024). Una primera aproximación a la responsabilidad de las empresas por incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida, *La Ley mercantil*, 118: 7.

Bataller Grau, Juan (2022). Desmontando tópicos sobre la responsabilidad social de la empresa. *Revista de Derecho Mercantil*, 323: 2.

Bataller Grau, Juan (2023). La autorregulación en la responsabilidad social. Juan Bataller Grau, Josefina Boquera Matarredona (coords.) *Responsabilidad social y sostenibilidad. El marco de actuación de la empresa*. (pp. 57-71). Tirant lo Blanch.

Belmonte Martínez, Isabel María (2022). La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. *Documentación Administrativa. Nueva época*, 9: 114–133. <https://doi.org/10.24965/da.11150>

Boldó Roda, Carmen (2023). Derecho de Sociedades y Diversidad de Género: Nuevos Retos en la Legislación Comunitaria y Española. *Revista Jurídica Valenciana*, 41: 115-130.



Camas Roda, Ferran (2022). El trabajo digno y la propuesta de diligencia debida de las empresas impulsada por la Unión Europea bajo la óptica de la igualdad de género y las migraciones. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 3: 45-61.

De la Torre García, Carlos (2024). ¿Cómo adecuar las relaciones laborales a la nueva Directiva europea sobre la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos?. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 398: 4.

Embid Irujo, José Miguel (2023). De la Responsabilidad Social Corporativa a la Sostenibilidad. En J. Miguel Embid y N. Abriani (coords.), *Problemas actuales del gobierno corporativo*. (pp. 27-50). Marcial Pons.

Hernández Rodríguez, Encarna y Stan, Loredana (2022). Liderazgo femenino para una Administración pública innovadora. *Documentación Administrativa. Nueva época*, 9: 26-42. <https://doi.org/10.24965/da.11138>

Fernández Pérez, Ana (2024). La influencia de los ODS en el derecho internacional privado: una mirada desde la docencia. Albert Ruda González (dir). *Sostenibilidad en el Derecho: los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) en la docencia, la investigación y el mundo profesional*. (pp. 65-82). Colex.

Magallón Elosegui, Nerea (2023). La heterogeneidad de los mecanismos de implementación de diligencia debida empresarial como obstáculo en el respeto de los Derechos Humanos y el medioambiente. *Revista Española de Empresas y Derechos Humanos*, 1: 63-82. <https://doi.org/10.69592/3020-1004-N1-JULIO-2023-ART3>

Márquez Carrasco, Carmen, Marullo, Chiara y Schönfelder, Daniel (2024). Adopción de la directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: relevancia para España y las empresas españolas. *Revista Española de Empresas y Derechos Humanos*, 3: 3-9. <https://doi.org/10.69592/3020-1004-N3-JULIO-2024-ART-1>

Monereo Pérez, José Luis y Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel (2024). La diligencia debida de las empresas y grupos de sociedades en materia de Derechos Humanos y medio ambiente: la Directiva (UE) 2024/1760, de 13 de junio. *La Ley Unión Europea*, 129: 2.

Martí Miravalls, Jaume (2023). Responsabilidad social y sostenibilidad: El marco de actuación de la empresa. Juan Bataller Grau, Josefina Boquera Matarredona (coords.) *Responsabilidad social y sostenibilidad. El marco de actuación de la empresa*. (pp. 379-401). Tirant lo Blanch.

Murillo Luna, Josefina Lucía-Garcés Ayerbe, Concepción y Rivera Torres, Pilar. (2004). Estrategia empresarial y medio ambiente: opinión de un grupo de expertos. *Universia Business Review*, 4. 52-63.

Latorre Chiner, Nuria (2023). La responsabilidad social de la empresa en la normativa europea y española. En J. Bataller Grau y J. Boquera Matarredona (coords.). *Responsabilidad social y sostenibilidad. El marco de actuación de la empresa*. (pp. 73-102). Tirant lo Blanch.

Pons Carmena, María (2024). La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al proyecto de Ley Orgánica de Paridad (2024). *Lan Harremanak*, 51: 117-150. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26315>

Rivero Ortega, Ricardo y Rastrollo Suárez, Juan José (2025). Presentación. *Documentación Administrativa*, 13: 6-7. <https://doi.org/10.24965/da.11491>

Suárez Perales, Inés, Garcés Ayerbe, Concepción y Rivera Torres, Pilar (2018). Consecuencias de la proactividad innovadora en la gestión medioambiental. *Universia Business Review*, 57: 56-91. <http://dx.doi.org/10.3232/UBR.2018.V15.N1.02>

Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2024). La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas y los derechos laborales. *Trabajo y Derecho*, 119: 1-7.