



Tres de cada cuatro serán mujeres

Pilar González de Frutos
Presidenta de Unespa y
Vicepresidenta de CEOE

QUIEREN CULMINAR SU FORMACIÓN trabajando en la sanidad pública española 20.000 profesionales de la Medicina. Sólo uno de cada tres lo conseguirá ya que, este año, el Ministerio ha convocado algo más de 6.800 plazas. Yo estoy en condiciones de anticipar parte del resultado antes de que se corrijan los exámenes. Ya digo claramente que tres de cada cuatro aprobados serán mujeres. ¿Cómo lo sé? Sencillamente porque creo en dos teorías: la de los grandes números, que siempre se cumple, y la del reconocimiento a los méritos, que se cumple cada vez más. Si el 75% de los candidatos son mujeres, ¿por qué no va a pasar lo mismo con el número de aprobadas?

Los exámenes del MIR no son un hecho aislado. La incorporación de la mujer a todos los ámbitos laborales es imparable y, además, se produce mucho más deprisa que la de otros grupos de ciudadanos, porque la apuesta profesional es mucho más intensa para las que tradicionalmente y durante muchos años han estado privadas de este derecho profesional y personal.

Ya sé que para muchos esto es anecdótico o, por lo menos, insuficiente, y que la igualdad real sólo se conseguirá cuando haya paridad por la parte de arriba, es decir, los que toman las decisiones. Bueno, es una manera de verlo, pero si queremos ser coherentes, cuando estas generaciones de MIR sean médicas y, por tanto, el 75% de la profesión esté en manos de mujeres, ¿no deberíamos imponer que los hombres aprobaran más fácil o incluso que en vez de empezar por el MIR fuesen ya nombrados jefes de servicio, así de entrada?

La igualdad, como todos los grandes principios, está expuesta a un elevado grado de demagogia. Así, por ejemplo, se defienden determinadas posturas apriorísticas



por las cuales se rechaza la crítica antes de conocer si la misma aporta al debate y, por tanto, acaba siendo positiva para el principio que se quiere proteger.

Para evitar esto, quiero empezar señalando que los empresarios compartimos plenamente los objetivos de la Ley de Igualdad. ¿Cómo no nos va a parecer bien la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad? ¿Es que no somos iguales? ¿Algún género es superior o mejor que el otro? Pues claro que no. Los empresarios no podemos permitirnos el lujo de elegir por cuestiones de género. Situamos en los puestos más elevados de las organizaciones a los más capaces, los que están mejor preparados, los que tienen más experiencia, los que ya han demostrado en los pasos intermedios que son capaces de gestionar y

de tomar decisiones que aporten valor a la compañía.

Otra cosa es cómo se persigue esa igualdad. En esto, y al menos en sus principios y en lo que al ámbito empresarial se refiere, claramente no estamos de acuerdo. Es más, creemos que al final y en determinados ámbitos, puede acabar generando un efecto contrario al que se busca. Esta es una publicación que leen miles de profesionales liberales en este país. Ellos y ellas son conscientes de que nadie regala nada y menos por una mera cuestión de género. Pero vayamos al origen para analizar en qué proceso estamos y cómo viene avanzando.

Apuntaba al principio un hecho innegable: la mujer se ha incorporado plenamente al mundo laboral prácticamente anteayer. El modelo social que ha pervivido



La igualdad, como todos los grandes principios, está expuesta a un elevado grado de demagogia

en España hasta hace apenas 20 años, postulaba la figura de un padre proveedor de recursos, y de una madre tuteladora de la familia y, por tanto, con exclusividad doméstica. Es más, no hace tantos años que las mujeres no podían abrir una cuenta corriente sin el consentimiento de su marido y las pioneras que trabajaban, solían dejarlo al formar una familia.

¿Podemos cambiar esta realidad de un plumazo?

En diez años más de tres millones de mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, y la tendencia no sólo es imparable sino que es altamente beneficiosa para la sociedad y también para el mundo de la empresa. ¿Dónde está el problema? Seguramente en el ritmo de incorporación.

Los hombres llevan “toda la vida” trabajando. Tienen “toda una vida” de experiencia profesional. Hace ya muchos años que comenzaron su carrera laboral y llevan ya muchos siglos situados en los puestos de responsabilidad y liderazgo. (Es justo reseñar que la inmensa mayoría nunca llega porque estos puestos, en comparación del universo laboral, son reducidísimos.)

Las mujeres acaban de empezar, apenas fue ayer cuando comenzaron a ser mayoritarias en las oposiciones públicas, en las carreras universitarias y, tarde o temprano, lo serán también en los centros de trabajo.

¿Acabarán llegando estas aspirantes a MIR, por ejemplo, a los puestos directivos? Sí, sin duda, y lo harán al menos en el mismo porcentaje que los hombres que llegan, y será en reconocimiento a sus propios méritos, esfuerzos y capacidades (lo mismo que en caso de los varones).

¿Es necesario reforzar la discriminación positiva para ello? Sí, sin duda, pero no en el ámbito de la empresa, de los consejos de administración, de la reserva de puestos directivos. Sino en el ámbito de la formación, en ofrecer igualdad de acceso y de oportunidades a hombres y a mujeres, en facilitar su carrera profesional por la vía del conocimiento y garantizar que



ambos, hombres y mujeres, compiten en las mismas condiciones de partida y que serán los méritos de cada uno los que les sitúen en uno u otro puesto de trabajo.

Pero no nos engañemos, si la formación es una apuesta a largo plazo, la carrera profesional tampoco se improvisa, lleva su tiempo. Son muy pocos los casos en los que un licenciado se convierte al día siguiente en el CEO de la compañía, lo normal es que “aproximarse” a la presidencia le lleve no menos de 15 años. Y esto es así, y va a seguir siendo así, tanto para hombres como para mujeres. Y además debe ser así.

Las cuotas “cremallera” o las imposiciones legales no son garantía de éxito. La verdadera igualdad no debe estar en conquistar los sitios, sino en estar preparados para conquistarlos. Imponer la paridad en los consejos de administración o en los puestos directivos no va a funcionar, aún cumpliendo la ley si es que finalmente se impone en la misma este criterio. Hoy no se elige a estos profesionales por razón de género, ¿qué sentido tendría hacerlo en el futuro?

Que las mujeres van a llegar al liderazgo está fuera de toda duda, pero lo harán de abajo a arriba, como los hombres. Y si además de llegar quieren “quedarse” lo tendrán que hacer mediante un proceso natural de selección y progreso, y no por imposición legal.

Las que lleguen a su paso, serán las mejores en sus respectivas áreas. Las que

Las cuotas “cremallera” o las imposiciones legales no son garantía de éxito. La verdadera igualdad no debe estar en conquistar los sitios, sino en estar preparados para conquistarlos

lo hagan por otros medios, serán, de una u otra manera y aunque mantengan el puesto, alejadas de la toma de decisiones, pero no por ser mujeres como defienden algunos, sino porque las leyes “obligatorias” (que todas las leyes lo son) no garantizan el éxito, y las organizaciones, que no miran el género sino las cifras, van a exigir responsabilidades tanto a hombres como a mujeres, si los resultados no son los esperados.

Todavía estamos a tiempo de ajustar ese recorrido legal. Hay otros procesos intermedios en los que sí es necesario “blindar” a las mujeres, como la protección absoluta ante el binomio maternidad/profesión o, por ejemplo avanzar en la conciliación real y no sólo legal tanto para hombres como para mujeres. Pero siempre estaremos impulsando y no imponiendo, que es la manera más natural de que la sociedad avance e interiorice como algo propio los cambios que se plantean desde el exterior. ■



Ser una empresa familiarmente responsable, ¿lujo o necesidad?

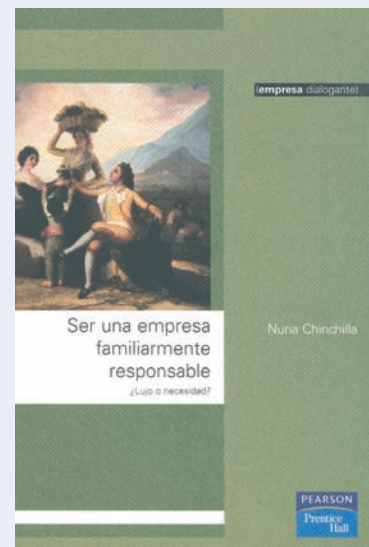
EL PASADO 16 DE ENERO se presentaba en Madrid el libro *Ser una empresa familiarmente responsable, ¿lujo o necesidad?*, de la profesora del IESE, Nuria Chinchilla. Este libro se enmarca dentro de “La empresa dialogante”, colección de libros de Villafañe & Asociados, y sostiene que cada vez es más común y necesario el tema de la conciliación entre la vida familiar y laboral. Se están experimentando fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales que plantean a empresarios, trabajadores y Administraciones públicas la necesidad de construir entornos laborales más humanos, a la vez que más productivos y competitivos.

La autora explica el modelo de empresa familiarmente responsable, concepto

desarrollado por el IESE y base del certificado que lleva el mismo nombre de la Fundación + Familia, así como el modo de convertirse en una de ellas.

El libro analiza los diferentes motivos por los cuales las empresas buscan convertirse en empresas familiarmente responsables. Para ello utiliza tres paradigmas de empresa como son el modelo de empresa mecanicista, el modelo psicosocial y, finalmente, el antropológico/humanista.

El libro ofrece también un *ranking* de las competencias directivas más buscadas y valoradas por las empresas. Las competencias están agrupadas en tres niveles: estratégicas, intratéticas y las de eficacia personal.



En vigor el Código Unificado de Buen Gobierno

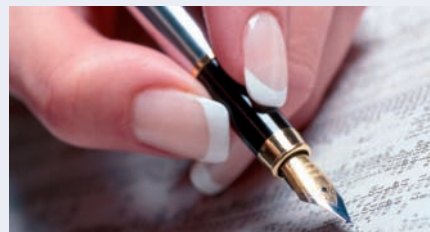
DESDE EL PASADO MES DE ENERO está en vigor el Código Unificado de Buen Gobierno elaborado desde la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). A través de las 57 recomendaciones que recoge el Código, se pretende que las empresas españolas que así lo quieran avancen y certifiquen su gestión de buenas prácticas de Gobierno, para lo que, según los últimos datos, queda mucho trabajo por

desarrollar. De las 35 empresas que forman el Ibex, 14 superan el máximo de consejeros recomendado.

Las empresas cotizadas habrán de presentar ante la CNMV el primer informe de buen Gobierno según el Código Conthe en 2008, con información referida al presente ejercicio.

El texto fue aprobado el pasado mes de mayo no sin polémicas por cuanto

algunos sectores lo tachaban de intervencionista.



La ONU promoverá la implantación de la responsabilidad social corporativa en los nuevos países miembros de la UE

EUROPA PRESS. La Organización de las Naciones Unidas ha anunciado que promoverá la implantación de un nuevo Código de Responsabilidad Social Corporativa en las compañías del sector privado para trabajar a favor de los Derechos Humanos y luchar contra la corrupción, en una iniciativa dirigida especialmente a los nuevos países miembros de la Unión Europea.

El proyecto tratará de facilitar la integración en estos países de prácticas de responsabilidad social y medioambiental en las operaciones empresariales y en las relaciones entre Gobiernos, sindicatos y asociaciones empresariales.

Según la directora del proyecto regional del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP) y de la Oficina de la ONU en Lituania, Lyra Jakuleviciene, “el principal problema es introducir en los nuevos Estados miembros de

la Unión Europea la puesta en práctica de la responsabilidad social corporativa”, que es considerada por la Unión Europea como un “vehículo para la armonización y la cohesión social, mejorando la competitividad de sus empresas”.

El proyecto, que se extenderá hasta mediados de 2008, llevará a las compañías locales y extranjeras de los nuevos países miembros de la Unión Europea como Bulgaria, Hungría, Lituania, Polonia y Eslovaquia, así como a los países candidatos a entrar —Croacia, Macedonia y Turquía— a implantar la RSC en cooperación con las oficinas nacionales de la UNDP y los socios regionales y nacionales.

Asimismo, el programa espera que las relaciones comerciales entre España, Reino Unido y Alemania contribuyan a un intercambio productivo de experiencias y buenas prácticas.



Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades

2007 HA SIDO DECLARADO por la Unión Europea como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. El año anima a hacer que la gente tome más conciencia de sus derechos para disfrutar de un trato igualitario y de una vida libre de discriminaciones, sean éstas referidas al ámbito sexual, racial o étnico, religioso, de dependencia, de edad o de orientación sexual. El año promueve, de esta forma, la igualdad de oportunidades y profundiza en el debate sobre los beneficios de la diversidad de las sociedades y de los individuos europeos.

La Comisión Europea ha publicado un folleto con toda la información concerniente a esta celebración, los principales eventos que se desarrollarán en el marco de este año europeo, las posibilidades de participar en estas celebraciones o la legislación comunitaria en la materia.

http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007



Anuario de la Empresa Responsable y Sostenible 2007

A FINALES DEL MES DE ENERO se presentaba en la Cámara de Comercio de Madrid el Anuario de la Empresa Responsable y Sostenible 2006-2007, editado por Media Responsable y la Cámara de Comercio.

En el acto de presentación participaron, entre otros, el director general de la Cámara, Miguel Garrido de la Cierva, el director de Media Responsable, Marcos González, y el director general del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan José Barrera. También hubo representación de la Comisión Europea.

En el anuario han participado diferentes personalidades de la sociedad civil organizada, entre las que destaca Carlos Carnicer con un artículo titulado “Riqueza ética de las profesiones colegiadas”.

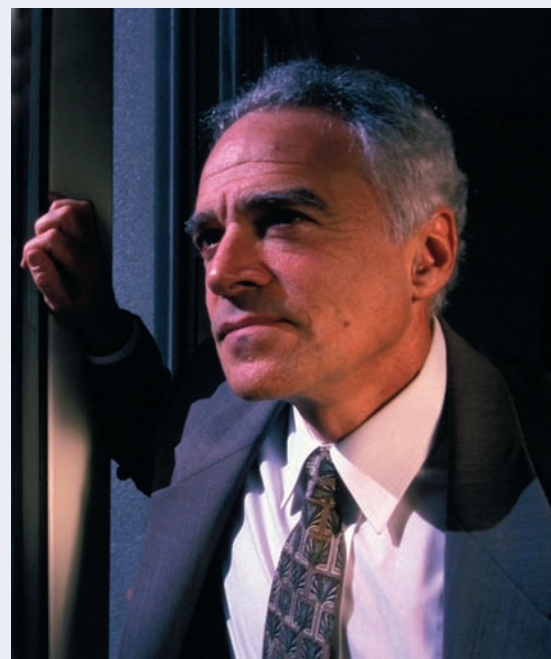
El trabajo más allá de los 50

LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA de Organizaciones de Mayores (CEOMA), con la colaboración de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, entre otras entidades, presentaba el pasado 23 de enero un estudio sobre la situación laboral en España y la Comunidad de Madrid de los mayores de 50 años titulado: “El trabajo más allá de los 50”.

El estudio plantea que, debido a la evolución demográfica y social, la prolongación de la vida activa es una prioridad política de los países avanzados para los próximos decenios, fruto del “envejecimiento imparable de la población y la jubilación de la generación del *baby boom* (1948-1964)”, entre otras causas apuntadas. Por ello, el estudio recomienda el mantenimiento del capital humano y la solidaridad intergeneracional, así como el análisis de la edad como valor y aportación de riqueza. En palabras de Eduardo Rodríguez Rovira, presidente de CEO-MA, “es necesario reformar el marco normativo regulando la jubilación, con políticas de empleo y reglas antidiscriminación, comprometer a las partes sociales y mejorar la empleabilidad de los 50+ con formación continua adaptada, servicios de empleo adecuados y ampliaciones

del horizonte del trabajo (para subordinación, autonomía, voluntariado)”.

Según el estudio, mientras que la edad de jubilación oficial en la UE-25 oscila entre los 60 y 65 años y la efectiva es de 60,9 años, en España, la oficial es de 65 años y la efectiva es de 62,4 años.





Posición de UGT ante la Ley de Igualdad

Un avance en la igualdad entre hombres y mujeres

Almudena Fontecha
Secretaria confederal para la Igualdad de UGT

LA FUTURA LEY DE IGUALDAD va a suponer un avance importante en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no sólo porque desarrolla en una ley orgánica el principio de igualdad de trato, que recoge nuestra Constitución como derecho fundamental, sino porque debe ser el revulsivo necesario para el cambio de mentalidad, que tiene que darse en la sociedad española para que las mujeres asuman el papel que deberían ocupar, de no haber sido relegadas, en exclusividad y durante tantos años, al cuidado del hogar y la familia.

La incorporación tardía de las mujeres españolas al mercado de trabajo, junto con las secuelas de la asignación del rol de cuidadora familiar y las dificultades para acceder a la formación, ha supuesto que las condiciones en las que desarrollan, aun hoy, su actividad laboral sean muy diferentes a las de los hombres. Ni la incorporación masiva de las mujeres a la formación, ni su mayor currículo universitario, ni su retraso de la maternidad, han conseguido mejorar su situación en el mercado laboral, con salarios hasta un treinta por ciento inferior al de los hombres y con un elevado índice de precariedad, basado en la contratación temporal y el empleo a tiempo parcial, dando lugar a un nivel de desempleo femenino que duplica al masculino. Además las mujeres siguen ostentando casi en exclusividad el cuidado del hogar y la familia, con los consiguientes problemas para conciliar la vida familiar y laboral, lo que hace que se resienta tanto su permanencia en el mercado de trabajo como su propia salud. Esta situación tiene como reflejo que la tasa de mujeres que desarrolla

alguna actividad laboral remunerada en España esté en torno al 45% y que siga siendo, por tanto, de las más bajas de la UE-15.

La Ley de Igualdad no sólo supondrá la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de las directivas europeas sobre igualdad de trato (la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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 a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro), sino que recoge reivindicaciones que durante años hemos venido manteniendo desde la Unión General de Trabajadores, y que podríamos calificar de históricas, como el permiso de paternidad, la equiparación de las prestaciones de riesgo por embarazo y lactancia a las de maternidad, la eliminación de los requisitos de cotización para acceder a la prestación por maternidad, o los Planes de Igualdad.

Es una Ley que implica a toda la sociedad en su conjunto: Gobierno, administraciones públicas, sindicatos, empresas, partidos políticos, asociaciones..., y que además pretende incidir de una forma más directa en aquellas áreas donde las mujeres continúan sufriendo el mayor nivel de discriminación, el mercado de trabajo. Para ello insta al Gobierno y a los agentes sociales a evaluar el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, a los cuatro años de su entrada en vigor.

Es una ley transversal, pues afecta a todos los ámbitos de la vida: la educación, la sanidad, el empleo y seguridad social, el mundo rural, la política, las administraciones públicas, el acceso a los

bienes y servicios, etc. Para ello modificará hasta veinte disposiciones normativas con rango de Ley, incluyendo en todas ellas el principio de igualdad que debe regir en nuestro ordenamiento jurídico. Pero sobre todo es una ley de carácter marcadamente social y laboral.

Pretende corregir las situaciones que han dado lugar a que las mujeres tengan más problemas a la hora de encontrar un trabajo o aquellas que dificultan su acceso a puestos de responsabilidad, proporcionando a sindicatos y empresarios una nueva herramienta de negociación, los planes de igualdad.

Las grandes empresas españolas, donde existe una presencia sindical fuerte, han negociado acuerdos específicos en esta materia, consiguiendo aumentar sus beneficios empresariales

Intenta, con medidas concretas, que las mujeres no sean discriminadas por razón de la maternidad, y quiere facilitar el acceso de los hombres a los cuidados de hijos e hijas, creando un permiso de paternidad financiado por la Seguridad Social, que iguala al de países como Dinamarca y Reino Unido, y supera al de Francia, Suecia o Alemania. En definitiva, pretende hacer el mercado de trabajo español más justo e igualitario, al mismo tiempo que más productivo y competitivo.

En la declaración del 8 de julio de 2004, cuando se acuerda iniciar un nuevo proceso de diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y patronales, se establecen las pautas de la negociación, acordándose, por vez primera, que las políticas de igualdad de



Ni la incorporación masiva de las mujeres a la formación, ni su mayor currículum universitario, ni su retraso de la maternidad han conseguido mejorar su situación en el mercado laboral

trato entre mujeres y hombres formarán parte del mismo. Si bien no fue posible alcanzar un acuerdo específico en esta materia con la Patronal, durante el mismo se abrió un periodo de consultas con las organizaciones empresariales y sindicales, donde se van sentaron los cimientos de lo que sería el anteproyecto de Ley de Igualdad.

Esta rotunda oposición de la Patronal a la Ley de Igualdad no es entendible en tanto en cuanto desde el año 2002 ya se venían recogiendo en los acuerdos interconfederales de negociación colectiva, la necesidad de negociar en los convenios colectivos, cláusulas de acción positiva destinadas a mejorar la situación de las trabajadoras. De hecho, las grandes empresas españolas, donde existe una presencia sindical fuerte, han negociado acuerdos específicos en esta materia, consiguiendo aumentar sus beneficios empresariales al tiempo que se han mejorado las condiciones laborales de sus plantillas. Sin embargo, estos acuerdos quedan reservados a unas pocas empresas en nuestro país, pues al quedar sometida la capacidad negociadora a la voluntad de las partes, no es posible ni siquiera abordar la posibilidad de negociar en aquellas empresas donde la representación legal de los trabajadores es débil o ni siquiera existe.

En cuanto a los nuevos derechos para trabajadores y trabajadoras que incorpora el todavía proyecto de Ley de Igualdad, son muchos y de diversa índole y, por tanto, imposible recogerlos en estas líneas. No obstante, es necesario destacar los más importantes, por las repercusiones que tendrán en el mercado de trabajo. Así tenemos: el deber de negociar los planes



de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores; el permiso de paternidad de 15 días, que incluye una prestación económica equivalente a la prestación por maternidad (100% de la base reguladora), exclusiva para los padres trabajadores tanto por cuenta ajena como para los autónomos o para aquellos inscritos en cualquiera de los regímenes especiales de la Seguridad Social; la flexibilización de los requisitos de cotización para tener derecho a la prestación por maternidad y un nuevo subsidio no contributivo, equivalente al 100% del IPREM durante 42 días naturales, para las madres que no hayan cotizado el tiempo suficiente; la equiparación económica de la prestación de

Pretende hacer el mercado de trabajo español más justo e igualitario, al mismo tiempo que más productivo y competitivo

riesgo por embarazo y de riesgo por lactancia (nueva situación protegida) a la prestación por maternidad; la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas a voluntad de quien lo disfrute, padre o madre, reconociendo este permiso indistintamente a ambos progenitores, así como el aumento a dos horas del permiso de lactancia para el personal de la AGE. ■



Los diez principios del Pacto Mundial

El objetivo del Pacto Mundial es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en diez principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

Derechos humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Derechos laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Corrupción

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Cómo participar en ASEPAM

El Pacto Mundial no es un club exclusivo; es un foro accesible cuyo objetivo es contar con una amplia participación de un grupo diverso de empresas y otras organizaciones.

Las empresas que deseen participar en el Pacto Mundial deben enviar una carta a la firmada por su presidente, director general o cargo equivalente, expresando su apoyo al Pacto Mundial y comprometiéndose a adoptar las siguientes medidas:

- Hacer una declaración clara de apoyo al Pacto Mundial y sus diez principios, y proclamar públicamente el Pacto Mundial. Esta labor puede consistir, por ejemplo, en:
 - Informar a los empleados, los accionistas, los clientes y los proveedores.
 - Integrar el Pacto Mundial y sus nueve principios en el programa de desarrollo y formación de la empresa.
 - Incorporar los principios del Pacto Mundial en la declaración sobre la misión de la empresa.
 - Reflejar la adhesión al Pacto Mundial en el informe anual de la empresa y otros documentos públicos.
 - Hacer comunicados de prensa para dar a conocer el compromiso.
 - Presentar una vez al año un ejemplo concreto de los avances logrados o de la experiencia adquirida en la ejecución de los principios.

Esta carta debe ir dirigida al siguiente destinatario:

Salvador García-Atance

Presidente de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM) Plaza de la Lealtad n° 3, 4ª planta - 28014 Madrid

Además de la incorporación de los principios del Pacto Mundial como parte integral de sus prácticas empresariales, ASEPAM anima a las empresas a apoyar activamente los principios y los objetivos amplios de las Naciones Unidas, como, por ejemplo, la erradicación de la pobreza, participando en proyectos de ayuda a las personas más necesitadas, especialmente en los países en vía de desarrollo. Esta colaboración se puede lograr con cualesquiera de las entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas, que prestan ayuda humanitaria y de cooperación al desarrollo.

Objetivos del Pacto Mundial

El éxito del Pacto Mundial se medirá por su eficacia para producir cambios y estimular la adopción de medidas. Las empresas deben empezar a actuar de forma diferente y lograr resultados tangibles. Para ello, el Pacto Mundial intenta conseguir los siguientes objetivos:

- Incorporar los diez principios en la visión estratégica y las prácticas de funcionamiento de las empresas en todo el mundo.
- Ofrecer un servicio de aprendizaje interactivo y orientado a la adopción de medidas, sobre la base de la experiencia de las empresas participantes, para dar a conocer qué medidas funcionan y cuáles no.
- Celebrar al menos un diálogo importante al año para abordar un problema decisivo sobre el que las empresas, en colaboración con las ONG y otros interesados pertinentes, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.
- Hacer que las empresas, los organismos de Naciones Unidas, el mundo laboral, las ONG, los gobiernos y los grupos comunitarios colaboren para crear y ejecutar proyectos que fomenten los principios y beneficien especialmente a los más necesitados.