# Alianzas multisectoriales y RSC

«Optemos por el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Optemos por conciliar las fuerzas creativas del espíritu de la empresa privada con las necesidades de los desfavorecidos y de las generaciones futuras.»

**Kofi Annan**
*Ex secretario general de las Naciones Unidas*

**Coordina:** Carolina López Álvarez

## Año Europeo del Voluntariado

**Con el ánimo de resaltar el trabajo de los voluntarios**, incentivar a otros ciudadanos para que se unan a ellos y superar los retos a los que se enfrentan, la Comisión Europea inauguraba recientemente el Año Europeo del Voluntariado 2011.

Con el eslogan «¡Hazte voluntario! Marca la diferencia», el Año Europeo del Voluntariado persigue cuatro objetivos principales: eliminar los obstáculos al voluntariado en la UE; dar medios a las organizaciones de voluntarios y mejorar la calidad del voluntariado; recompensar y reconocer el trabajo de voluntariado; sensibilizar a la población sobre el valor y la importancia del voluntariado.

Para lograr estos objetivos, la Comisión promoverá el intercambio de buenas prácticas entre las autoridades de los Estados miembros y las organizaciones de voluntariado. Se prestará una atención especial a la formación de voluntarios, a la acreditación y al control de la calidad de los futuros voluntarios y a la correspondencia eficaz entre los potenciales voluntarios y las oportunidades de voluntariado. La Comisión va a promover nuevas iniciativas de creación de redes a escala europea para estimular los intercambios y las sinergias entre organizaciones de voluntariado y otros sectores, especialmente las empresas.

A propósito de esta celebración, el 23 de diciembre el Consejo de Ministros de España aprobaba la Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014 para potenciar la acción voluntaria en la sociedad española.

## Fomentando la RSC y su comunicación en las organizaciones

**Juan Pedro Galiano, presidente de Forética**, la asociación de organizaciones y profesionales en torno al fomento de la responsabilidad social corporativa (RSC), y José Manuel Velasco, presidente de Dircom, la asociación que agrupa a los profesionales de la comunicación, han firmado un convenio con el objetivo de favorecer e incentivar un clima adecuado para el desarrollo de iniciativas que favorezcan el fomento y la comunicación de la RSC en relación con la gestión de las organizaciones.

Durante la firma del convenio Juan Pedro Galiano afirmó que «este acercamiento permitirá desarrollar actividades para profundizar en el papel clave que la comunicación, mediante el diálogo con los grupos de interés y la transparencia, juega en el desarrollo de modelos de gestión éticos y socialmente responsables, acordes con los retos empresariales actuales y futuros».

Por su parte, José Manuel Velasco hizo hincapié en la importancia de desarrollar el espacio de la RSC para dar ejemplo y para que los grupos de interés puedan evaluar las políticas defendidas por las organizaciones. Así, ha destacado la firma de este convenio como un paso más en el desarrollo de la comunicación de la RSC en las organizaciones, clave para el afianzamiento de dichas políticas.

## IX Premio Aequitas de Investigación Jurídica

**El pasado 20 de diciembre** tuvo lugar la ceremonia de entrega del IX Premio Aequitas de Investigación Jurídica, con el que se reconocen los mejores trabajos de investigación jurídica elaborados en materia de prevención, rehabilitación, integración social o promoción de las personas con discapacidad, personas mayores, inmigrantes, infancia, refugiados u otros grupos que carezcan de la debida protección. En esta edición, el jurado acordó por mayoría conceder el premio a Leonor Lidón por su obra *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ¿Por qué una toma de conciencia? Una propuesta para los medios de comunicación.*

El acto fue inaugurado por el presidente del Consejo General del Notariado y de la Fundación Aequitas, Antonio Ojeda, quien destacó la excelencia de los trabajos presentados a concurso, así como su actualidad.

## Entregados los Premios Derechos Humanos de la Abogacía Española

**El 10 de diciembre**, coincidiendo con la celebración del Día de los Derechos Humanos, el Consejo General de la Abogacía Española (CGAE) entregaba los galardones de los Premios Derechos Humanos, concedidos el pasado mes de octubre. El acto de entrega tuvo lugar en el marco de la Conferencia Anual de la Abogacía, celebrada en Madrid bajo el lema «Romper el silencio de los que no tienen voz».

Los abogados iraníes Mohammad Mostafaeí, Nasrin Sotoudeh y Javid Houtan Kian en la categoría de Personas, la Organización de los Pueblos Indígenas Me´phaa (OPIM) del Estado de Guerrero (México) en la categoría de Instituciones, y la periodista mexicana Rosa Isela Pérez en la categoría de Medios de Comunicación, resultaron premiados en la XII edición de estos galardones como reconocimiento a su contribución a la defensa de los derechos humanos.

El acto estuvo presidido por Carlos Carnicer, presidente del CGAE, y Carlos Dívar, presidente del Consejo General del Poder Judicial, quienes fueron los encargados de clausurar el encuentro.

*http://www.cgae.es*

## Unión Profesional se adhiere al Manifiesto por la «Corresponsabilidad: Hacia una Responsabilidad Social Compartida»

**Con el objetivo de extender la responsabilidad social** a toda la sociedad, la Fundación Corresponsables lanzaba recientemente el Manifiesto por la «Corresponsabilidad: Hacia una Responsabilidad Social Compartida» que cuenta ya con más de 400 adhesiones.

Unión Profesional, como asociación que representa a las profesiones colegiadas en España, ha querido adherirse a esta iniciativa como muestra de su apoyo al desarrollo de una nueva cultura de responsabilidad social compartida, de corresponsabilidad, como aspecto clave en la época en la que vivimos.

Con la firma de este manifiesto, ciudadanos y organizaciones declaran su decidida voluntad de:

1. Compartir y contribuir a la idea de que la construcción de un mundo más justo, sostenible y solidario es posible; poniendo en valor conceptos como la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto, el esfuerzo o el beneficio compartido.
2. Ejercer la corresponsabilidad con nuestro entorno, comprometiéndonos con su desarrollo, impulsando la equidad social, la no discriminación por género, religión, raza o cultura, el respeto al medio ambiente y defendiendo los derechos humanos y el diálogo y debate permanente, demostrando que actuar es la mejor manera de contribuir al progreso de la sociedad.
3. Reconocer la necesaria corresponsabilidad de todo tipo de organizaciones y colectivos, como grandes empresas, pymes, Administraciones Públicas, medios de comunicación, ONG, organismos nacionales e internacionales, colegios y asociaciones profesionales y empresariales, sindicatos, universidades y escuelas de negocio y, por supuesto, todos los ciudadanos, consumidores y trabajadores. Todos formamos parte de este compromiso y todos podemos ser la solución, dejando a un lado los intereses particulares para buscar el bien común.
4. Acercar la responsabilidad social a la sociedad, a los ciudadanos de a pie, a las generaciones presentes y también a las futuras, a través de la formación y la sensibilización, para que todos actuemos responsablemente en nuestros comportamientos diarios.
5. Fomentar y difundir la cultura de la corresponsabilidad y extenderla en nuestro entorno, entre todo tipo de organizaciones, colectivos y ciudadanos. En este mundo tan mediático en el que vivimos, tan importante es hacer las cosas bien como hacerlas saber.

En definitiva, Unión Profesional y el resto de ciudadanos y organizaciones firmantes se comprometen a ser CORRESPONSABLES en la construcción de una sociedad más justa, solidaria, sostenible y cohesionada.

*www.fundacioncorresponsables.org*

## Publicada la primera Guía práctica de Lucha contra la Corrupción

**El 19 de enero la Red Española del Pacto Mundial** presentaba en Madrid la 'Guía práctica para la gestión de riesgos y herramientas de implantación relativa al Principio 10 sobre Lucha contra la Corrupción y promoción de la transparencia' que han elaborado con el objetivo de paliar la falta de información existente en esta materia, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, detectada por la dicha organización.

La Guía, para cuya elaboración se ha contado con un Grupo de Trabajo compuesto por doce representantes de entidades con amplia experiencia, contiene herramientas claras y reales de gestión y control de riesgos en materia de corrupción.

La apertura de la jornada corrió a cargo del presidente de la Red Española, Juan de la Mota, quien estuvo acompañado por Joaquín Garralda, secretario de la Red Española y coordinador del Grupo de Trabajo. Garralda destacó los beneficios que reporta a cualquier organización una política firme contra cualquier tipo de práctica corrupta, así como los riesgos a los que se enfrentan las entidades derivados de la corrupción como las penalizaciones legales, sanciones económicas o daño reputacional.

Isabel Garro, directora de la Red Española, explicó a los asistentes cómo utilizar la Guía y los diferentes elementos que la conforman. La directora resaltó que los principales riesgos identificados por el Grupo de Trabajo están relacionados con: el sector al que pertenece, los países en los que está presente y el tipo de cliente con el que trabaja. La Guía contiene una rueda diagnóstico que, en base a estos tres factores, determina el modelo de implantación que necesita cada usuario de la Guía. Esto permite que haya un modelo de implantación con herramientas específicas para cada tipo de entidad, proponiendo soluciones concretas para cada riesgo. Además, la Guía proporciona ejemplos reales de las entidades que han participado en el Grupo de Trabajo.

# Nosotros y los otros: la pareja del cambio hacia la sostenibilidad

**Víctor Viñuales**
**Director de ECODES**
**http://www.ecodes.org**

**Estamos muy acostumbrados en España** y en los países latinos a responsabilizar a los otros de los males del mundo. Los «otros» cambian según quién opine. A veces son los funcionarios, los políticos, las empresas… Pero lo común es que los malos sean LOS OTROS.

No negaré yo que esos otros tan grandes y genéricos tienen una parte de responsabilidad en lo que sucede. Cierto. Pero cuando ponemos la lupa y nos acercamos a estos colectivos tan grandes, tan amplios, nos encontramos con que están formados por profesionales, por personas concretas, con las que en muchas ocasiones compartimos los estudios universitarios o el pupitre en un máster.

Ese ser «malpensante» de los OTROS tiene muchas consecuencias negativas. Veamos tres de ellas:

1.- No asumimos nuestras propias responsabilidades, que son muchas. Cada uno de nosotros tiene un poder que gestionar, una casa en la que decidir, un dinero que administrar, un voto que emitir, una voz que alzar… Las posibilidades son muchas. Y, desde mi punto de vista, la mayor parte de los «pecados» que cometemos tienen que ver con lo que dejamos de hacer. Cuando focalizamos en los otros la responsabilidad de lo que ocurre estamos diciendo en realidad: yo no soy responsable. Mentimos. Los grados de responsabilidad cambian pero nosotros siempre tenemos una parte de responsabilidad. Vemos, como dice el refrán, la paja en el ojo ajeno y no vemos la viga en el propio.

Es cierto que en este mundo complejo en el que vivimos no siempre son evidentes las relaciones causales que existen entre las cosas y nosotros. No tanta gente percibe que la contaminación de los acuíferos de algunas partes del mundo tiene que ver con las camisas de algodón convencional que llevamos puestas con total inocencia…, o que para la extracción del oro del anillo que simboliza el amor duradero necesitó añadirse mucha polución a la biosfera. La distancia y a veces el tiempo contribuyen a borrar las huellas de nuestra responsabilidad en lo que ocurre. Y si las huellas se borran, nosotros podemos dormir más tranquilos.

2.- Cuando generalizamos con un «otros» genérico no vemos a las personas concretas, las volvemos cosas, no apreciamos su radical diferencia. Haciendo que las maquinarias burocráticas funcionen siempre, hay personas concretas con su formación, su experiencia, sus valores y convicciones… Esas personas concretas, esos profesionales, tienen —cada día— la posibilidad de caminar por los caminos trillados de la inercia y la repetición o andar por un sendero de innovación y cambio. En sus decisiones está la posibilidad de tomar decisiones en las que reconcilien su conciencia y sus convicciones con su desempeño profesional. Estarán más en paz consigo mismos, menos en guerra, más felices, más reconciliados… Lo cual no solo será bueno para ellos, será bueno también para la viabilidad y sostenibilidad general de la empresa o de la Administración Pública.

Es muy importante que no «invisibilicemos» a los otros al esconderlos bajo un paraguas uniformador que los homogeniza. Si no vemos a las personas concretas no podemos dialogar con los otros.

3.-Los malpensantes no valoran lo que sí hacen los otros, no reconocen su aportación diferencial. Con frecuencia me toca hablar con miembros de ONG que no valoran ni reconocen el papel que juegan las empresas. Oyéndoles hablar, parecería que, henchidos de soberbia, se piensan suficientes para afrontar los desafíos enormes que vive nuestro planeta.

Pero también hablo a menudo con empresarios que no valoran que las ONG son las

**Esa cultura de colaboración y de construcción de alianzas es básica para virar el rumbo y construir un desarrollo sostenible que sea bueno para nosotros y para los otros (las generaciones venideras, quienes viven en países empobrecidos, los otros seres vivos…).**

© ioannis kounadeas

organizaciones sociales mejor preparadas para germinar en la sociedad los «sueños», para propiciar el cambio cultural.

Y también sobreviven funcionarios que creen todavía que para enderezar la sociedad bastan las leyes y los reglamentos publicados en el boletín oficial correspondiente.

Hay más soberbias y ensimismamientos…; en los descritos no se agotan los existentes. Subrayo los mencionados porque crean una cultura colaborativa muy deficiente entre los constructores fundamentales del cambio necesario que necesita nuestra sociedad. Esa cultura de colaboración y de construcción de alianzas es básica para virar el rumbo y construir un desarrollo sostenible que sea bueno para nosotros y para los otros (las generaciones venideras, quienes viven en países empobrecidos, los otros seres vivos…).

## Necesitamos a los otros

Si no creamos diálogo y acuerdos con los otros no podremos construir el desarrollo sostenible que necesita nuestro planeta y nosotros mismos.

**Los profesionales tienen la posibilidad de establecer una continuidad profesional de diálogo con aquellos colegas que están «en otros bandos». Esa complicidad inicial con el homólogo puede y debe ser un buen camino de entrada para ir construyendo relaciones productivas multisector.**

Las historias de éxito hacia el cambio a la sostenibilidad, que rompen la inercia y la reiteración de lo existente en el muy lento cambio social, se han producido habitualmente por una colusión benéfica entre las Administraciones Públicas, las empresas y las ONG. Estos tres actores trabajando en la misma dirección, sin zancadillearse, logran transformaciones muy rápidas. No hay muchos ejemplos, pero los hay. La historia de la energía eólica en España es uno de esos casos. La rápida difusión de las bicis en algunas ciudades españolas y europeas también.

Los profesionales tienen la posibilidad de establecer una continuidad profesional de diálogo con aquellos colegas que están «en otros bandos». Esa complicidad inicial con el homólogo puede y debe ser un buen camino de entrada para ir construyendo relaciones productivas multisector. Ese mismo lenguaje técnico que comparten los profesionales puede ser una entrada para empezar a entender y reconocer los valores y virtudes de los «otros» y para entender también nuestras propias responsabilidades.

Esa aproximación a los otros tiene mucho que ver también con escuchar a los otros, con atender su caminar, con el estar atento… Esa disposición hacia el entorno, esa apertura a la diferencia, es una característica fundamental de los profesionales que necesita el siglo XXI. ■

## 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 la Red Española

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, en la que expresen su apoyo al Pacto Mundial y su compromiso a adoptar las siguientes medidas:

- Hacer una declaración clara de apoyo al Pacto Mundial y sus diez principios, y propiciar 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 ser enviada por correo electrónico en formato PDF a la siguiente dirección:

**asociacion@pactomundial.org**

Además de la incorporación de los principios del Pacto Mundial como parte integral de sus prácticas empresariales, Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas 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 ONGs 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 ONGs, los gobiernos y los grupos comunitarios colaboren para crear y ejecutar proyectos que fomenten los principios y beneficien especialmente a los más necesitados.