



“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**  
*Secretario General de las Naciones Unidas*

Coordina: M<sup>a</sup> Carmen Muñoz Jodar

## **IX. Mujer y RSC**

# Mujer y responsabilidad social

**“Sólo se podrá aprovechar la contribución integral de las mujeres cuando puedan participar como socias de los hombres, con el mismo nivel de poder en todos los aspectos de la vida económica y política. Su participación sin acceso equitativo al liderazgo y al poder no generará progreso”.** Estas palabras ya fueron pronunciadas en 1995, aunque no eran asumidas por la sociedad en su conjunto, y mucho menos por los detentadores del poder, que como sabemos eran y siguen siendo en su gran mayoría varones. ¿Ha cambiado algo en los últimos tiempos que nos permita decir que la sensibilización de la sociedad a la participación en igualdad de las mujeres se ha incrementado?

**MARÍA LUISA ÁLVAREZ DURANTE**

DIRECTORA DEL PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA FUNDACIÓN CAROLINA

**H**ay un cambio cualitativo que se manifiesta en el hecho de que los temas de género se han incorporado en las agendas no sólo políticas sino del ámbito económico. Hace unos años, las reivindicaciones de igualdad se mantenían en el reducto del movimiento feminista y entre algunos partidos políticos. Quizá el hecho de ser la única revolución pendiente, así como el haberse demostrado ya, que también es la única incruenta, y que lo único que produce son beneficios, ha hecho que se sea consciente de que el elemento clave para alcanzar el desarrollo es la participación de las mujeres y de los hombres en plano de igualdad en la sociedad.

Un ejemplo interesante podemos observarlo en la reciente publicación de un estudio que mide los grados de igualdad entre hombres y mujeres en 58 países, utilizando indicadores relativos a participación económica, política, educación y salud, realizado por el Foro Económico Mundial, organización formada por empresarios y ejecutivos de más de un millar de grandes compañías que organiza la cumbre económica anual de Davos<sup>2</sup>. En él se demuestra que los países más avanzados son aquellos en los que es mayor la participación política de las mujeres, tienen mayores oportunidades económicas, mejor educación y mejor salud.

Puede afirmarse que la única manera de conseguir un desarrollo equilibrado y sostenible mundial es con la aportación de las potencialidades y talentos de las mujeres. De ahí que el tema de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres haya saltado a todos los ámbitos, el del empleo y a partir de ahí en lo que es lo que podemos llamar “nueva filosofía” de la empresa o responsabilidad social.

Así, se admite y se incluye en el discurso de las empresas líderes que la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo constituye no sólo un valor ético ineludible, sino también un valor económico que la empresa no puede descuidar.

La responsabilidad social en las empresas pasa, entre otros temas, por conseguir la igualdad. Para lograrlo es imprescindible poner en marcha acciones específicas, es decir, acciones positivas.



No se trata por tanto de cumplir la legislación —eso se da por descontado, ya que en caso contrario estaríamos ante un hecho ilícito— sino que estamos precisamente ante cuestiones que tienen mucho que ver con lo que se denomina la discriminación indirecta. La discriminación directa se combate cumpliendo la ley, pero la indirecta supone el mantenimiento de situaciones que, sin atender directamente contra la igualdad y respetándola en principio, produce consecuencias que son contrarias a dicha igualdad. Así, por ejemplo, el hecho de que haya siempre mayoría de mujeres en los trabajos de inferior cualificación o de peor remuneración, o la constatación de que no haya ninguna o prácticamente ninguna en los consejos de administración o en los puestos de responsabilidad de las empresas, aun cuando, al menos en nuestro país y en todo los países de nuestro ámbito de desarrollo, la preparación de las mujeres es equivalente a

NONVIOLENCE  
In your heart  
your home  
your mind  
your community  
— Naked Heart

Women  
and men  
hold sky  
together

1. Palabras de la doctora Nancy Birdsall durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995.

2. *El País*, 17-5-2005.

la de los hombres y la participación en el mundo del trabajo está alcanzando las mismas cotas que la de los varones.

Afortunadamente, se ha empezado a considerar que la igualdad puede corresponderse con un gran valor económico en el mundo de la empresa. En efecto, la organización que invierte en la promoción de la igualdad genera un conjunto de ventajas tanto para sí misma como para su plantilla. Diversos estudios realizados consideran que la participación de mujeres en los niveles altos de responsabilidad incorporan a la empresa una serie de valores, mayor efectividad, actividad e independencia, y que como consecuencia, la mayor participación de mujeres en niveles ejecutivos produce mayor rentabilidad.

Se ha pasado de considerar la igualdad una reivindicación de las mujeres a una necesidad para el desarrollo económico. Es ya una evidencia, pues, que el potencial humano de la empresa en la que están incluidos trabajadores y trabajadoras, es de donde obtiene la empresa ventajas competitivas.

Pero esta situación, y sobre todo este discurso explícito, no es tan fácil, ni se encuentra habitualmente. Es el ámbito político donde primero se incorpora, no sólo para incluir mujeres en niveles de responsabilidad política, sino como puede demostrarse en nuestro país en las medidas aprobadas recientemente por el Consejo de Ministros, donde se especifica, entre otras muchas, la obligatoriedad de desagregar todos los datos estadísticos públicos por sexo, ya que la primera condición para poder analizar los problemas es hacerlos visibles, e incentivar mediante negociación con los agentes económicos y sociales la incorporación de mujeres en los órganos de dirección de las empresas y Consejos de Administración.

Pocas personas son conscientes de que también la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito de la empresa tiene una historia, pero es así. Al principio se comenzó haciendo precisamente estudios en empresas piloto con el fin de realizar un análisis de la situación de hombres y mujeres en todos los niveles.

A continuación, se elaboraron planes de acciones positivas con un comienzo fuertemente estructurado que tiene por objeto los sectores y las empresas, esencialmente las grandes organizaciones, puesto que esto supone ya una cierta formalización de las políticas de gestión de los recursos humanos y de la organización del trabajo. Más tarde comenzó la puesta

en marcha de redes, regionales o sectoriales, para el intercambio de las buenas prácticas.

Todo lo anterior va dando lugar a la incorporación en el discurso tanto de la gestión en recursos humanos como en la calidad y posteriormente en la responsabilidad social, de las ventajas que se derivan para las empresas de la incorporación de las mujeres en igualdad con los hombres en todos los ámbitos de la empresa, utilizando en general un lenguaje de tipo económico como incremento de la satisfacción de la plantilla y por lo tanto de la calidad de la productividad.

Ejemplo de lo anterior es el modelo de excelencia EFQM (European Foundation For Quality Management) que aborda también la integración de la igualdad de oportunidades desde un punto de vista integral. La igualdad de oportunidades forma parte esencial de los criterios de excelencia que forman parte del modelo EFQM, y debe pasar a formar parte de manera expresa de los balances sociales. Ello no debe hacerse de una forma tangencial como ahora se recoge en algunos, especificando sólo el número de mujeres que hay en la empresa con respecto al de hombres, o comparando entre los hombres y las mujeres que ocupan los puestos de responsabilidad, sino incluyendo en todos los datos estadísticos el desglose por sexo.

La igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones es una inversión para las mismas, pero además no podría considerarse ninguna empresa socialmente responsable si el número de mujeres y la situación de las mismas no es equivalente al número de hombres. No hay ya argumentación para que en países como el nuestro, en el que ya hace una década la población femenina de 16 a 40 años había logrado superar en el nivel de estudios a la pobla-

ción masculina, siga siendo inexistente la presencia de mujeres en los puestos de decisión económica. No vale ya el argumento escuchado recientemente a un responsable de un gran banco, "nos gustaría, pero no tienen experiencia" o ese otro de "cuando comienzan a tener hijos, no continúan con la carrera profesional". Lo primero es falso, y lo segundo es responsabilidad de toda la sociedad, por lo tanto hay que poner en marcha medidas de conciliación de la vida laboral y personal o estaremos desaprovechando la mitad de nuestros recursos humanos y no generaremos progreso, ni por supuesto podremos decir que somos "socialmente responsables".

**La igualdad entre hombres y mujeres**

Posición de 1º premio (posición a 7º premio) y Posición de 1º premio (posición a 7º premio)

País	1º premio	2º premio	3º premio	4º premio	5º premio	6º premio	7º premio
1. Suecia	100	5,00	5	12	8	1	1
2. Noruega	100	5,28	15	3	3	0	0
3. Islandia	100	6,32	17	7	2	7	0
4. Dinamarca	100	5,27	0	1	20	9	2
5. Finlandia	100	5,19	12	17	4	12	4
6.7. Zaire	100	6,88	16	47	1	11	26
7. Canadá	100	4,87	7	27	17	12	14
8. Países Bajos	100	4,75	21	41	5	4	20
9. Alemania	100	4,61	20	28	8	34	10
10. Australia	100	4,61	15	26	22	17	16
11. Lituania	100	4,69	4	9	13	24	49
12. Letonia	100	4,58	10	11	13	19	44
13. Francia	100	4,49	31	9	14	31	17
14. Holanda	100	4,48	32	16	7	42	0
15. Corea	100	4,47	8	9	30	18	36
16. Irlanda	100	4,40	37	11	12	9	12
17. CC.UU.	100	4,40	19	46	14	9	42
18. Costa Rica	100	4,38	49	20	9	14	30
19. Polonia	100	4,36	25	18	18	20	36
20. Bélgica	100	4,35	35	37	23	15	45
21. Colombia	100	4,34	14	21	29	23	25
22. Eslovenia	100	4,28	26	25	28	22	16
23. Portugal	100	4,21	27	16	31	30	20
24. Hungría	100	4,19	30	3	28	24	40
25. Rep. China	100	4,18	24	4	43	23	22
26. Luxemburgo	100	4,18	48	8	30	37	20
27. España	100	4,15	45	34	27	35	5
28. Austria	100	4,13	40	22	27	33	13
29. Suiza	100	4,08	17	14	23	31	16
30. Corea del Sur	100	4,08	47	16	13	13	57
31. Rusia	100	4,03	3	70	47	29	57
32. Uruguay	100	4,01	35	25	26	7	35
33. Chile	100	4,01	9	24	43	46	36
34. Corea	100	3,97	43	42	17	49	7
35. Argentina	100	3,97	55	25	28	3	54
36. Sudáfrica	100	3,85	29	36	16	21	21
37. Israel	100	3,84	28	20	32	28	39
38. Japón	100	3,78	33	32	32	34	3
39. Guatemala	100	3,74	16	23	42	27	37
40. México	100	3,73	40	26	31	30	35
41. Venezuela	100	3,70	23	31	28	31	47
42. Zimbabue	100	3,66	2	57	34	52	41
43. India	100	3,63	56	43	45	16	24
44. Tailandia	100	3,61	7	38	38	34	32
45. Italia	100	3,58	51	49	48	41	11
46. Indonesia	100	3,55	29	24	49	53	20
47. Perú	100	3,41	30	44	38	47	21
48. Chile	100	3,40	50	20	44	40	46
49. Venezuela	100	3,42	38	33	52	33	30
50. Grecia	100	3,41	44	46	50	45	22
51. Brasil	100	3,38	46	21	52	37	23
52. México	100	3,28	47	26	47	44	31
53. India	100	3,27	56	39	24	37	34
54. Corea del N.	100	3,16	34	55	58	48	27
55. Jordania	100	2,96	58	32	54	42	40
56. Palestina	100	2,89	51	54	57	46	33
57. Turquía	100	2,87	52	56	55	50	30
58. España	100	2,38	57	50	52	56	46

fuente: Foro Económico Mundial

**La igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones es una inversión para las mismas**



## Escaso seguimiento en los medios de los temas de RSC

**EUROPA PRESS.** Tres de cada cinco expertos en responsabilidad social corporativa en Estados Unidos consideran que los medios de comunicación realizan una cobertura insuficiente de estas cuestiones, si bien la situación ha mejorado ligeramente en los dos últimos años.

Según la encuesta *on line* realizada por la revista *Business Ethics*, la mayoría de los analistas y expertos de RSC consideran que los medios siguen dejando en un segundo plano las informaciones relativas a estas políticas empresariales.

Debido a los progresos registrados en los últimos años, la opinión acerca de la calidad de las informaciones sobre ética empresarial se muestra dividida: la mitad de

los encuestados cree que ésta es buena, mientras que el otro 50 por ciento la considera mala. Asimismo, más de dos tercios de los consultados señalan que los periodistas no tienen una buena comprensión de lo que es la RSC, y lo mismo ocurre con los presidentes de las empresas.

Respecto a la opinión pública en general, nueve de cada diez expertos opinan que el estadounidense medio no sabe nada de RSC. La encuesta permite deducir que parte del problema se deriva de la credibilidad de las empresas: tres de cada cuatro consultados opinan que las compañías adoptan políticas de RSC “meramente por razones de relaciones públicas”.

## El Ministerio avanza en su pretensión de definir el buen gobierno de las empresas

El Ministerio de Economía se ha marcado dos objetivos fundamentales en torno al buen gobierno: transparencia e independencia de los consejeros. En esa línea, se ha propuesto que antes del verano se pueda contar con “un cuerpo de recomendaciones de buen gobierno”, para lo que contará con la opinión de expertos y agentes implicados y poder así tener “la definitiva elaboración de un cuerpo de recomendaciones de buen gobierno en línea con las mejores prácticas internacionales”.

## UNICEF edita una guía para ayudar a las empresas a erradicar el trabajo infantil

**EUROPA PRESS.** El Fondo de la ONU para la Infancia (UNICEF) ha editado una guía gratuita para ayudar a las empresas a identificar y erradicar las prácticas y riesgos del trabajo infantil en sus cadenas de suministro. Este documento (que se encuentra en la web [www.unicef.org.uk/publications/clrg/index.asp](http://www.unicef.org.uk/publications/clrg/index.asp)) pretende ayudar a las empresas a “establecer una respuesta apropiada” cuando “sospechan o detectan que puede haber niños trabajando para ellas o sus proveedores”.

Asimismo, la guía ayuda a las empresas a identificar posibles riesgos relacionados con estos abusos cuando entran en nuevos mercados, y exponen cuatro casos de buenas prácticas en materia de códigos de conducta, estrategias y verificación en otras tantas multinacionales: Reebok, Levi Strauss, Ikea y Pentland.

El documento repasa los estándares internacionales vigentes en materia de trabajo infantil, tanto los que emanan de la ONU, las convenciones de Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás tratados, como los desarrollados por sindicatos y organizaciones especializadas, como la SA 8000 de Social Accountability International (SAI), la AA 1000 de AccountAbility o las normas de comercio justo de Fairtrade.

La guía aborda también cuestiones como la verificación de la cadena de suministro y los procesos de inspección que hacen eficaz la implantación de normas y códigos de conducta internos; las medidas correctivas que una empresa puede adoptar al detectar estas prácticas; o las políticas de transparencia que deben caracterizar a todos estos procesos.

## El 50% de las empresas del Ibex 35 ya realiza un informe de sostenibilidad

**FUNDACIÓN ENTORNO.** El 25% de las empresas del Fortune 500 ya realizan este tipo de informe, caracterizado por contemplar datos no financieros, según un informe de *The Economist Intelligence Unit*. En España, el porcentaje de empresas que ya tienen esta memoria es muy representativo. De hecho, el 50% de las empresas del Ibex 35 ya lo hacen.

El Foro de Reputación Corporativa, que engloba a once empresas españolas entre las que están Agbar, BBVA, Iberia o Repsol, analizó ayer en la primera de una serie de reuniones mensuales la gran expansión de los informes de sostenibilidad o responsabilidad social corporativa.

Los datos fueron expuestos por Ramón Pueyo, gerente de los servicios de sostenibilidad de KMPG, quien insistió

en señalar las distintas tendencias regulatorias en Europa, que están incentivando la rápida expansión de estos informes entre las empresas cotizadas como es el caso de Francia con el NRE101 o la exigencia británica de publicar a partir de este año un informe social y ambiental.

Sin embargo, el Foro se muestra abiertamente contrario a las iniciativas regulatorias. "No estamos a favor de la regulación", aseguró Ángel Alloza, director de Reputación del BBVA, que no cree que una ley sea el mejor aliciente para adoptar políticas responsables. "Nosotros nos creamos hace dos años de manera totalmente voluntaria y adelantándonos a las exigencias de las autoridades y la opinión pública".

## El Observatorio de RSC propone elaborar un código de buen gobierno

El pasado 19 de abril se reunía el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (OBRSC), en el marco de la subcomisión de RSC del Congreso de los Diputados, que propuso la elaboración de un código de buen gobierno "refundido" que añada a las actuales disposiciones de transparencia financiera la obligatoriedad para los administradores de minimizar los impactos sociales y medioambientales de la empresa.

"Las empresas tienen impactos en la sociedad y deben rendir cuentas por esos impactos", señaló la representante del Observatorio e investigadora de Economistas Sin Fronteras, Marta de la Cuesta. Para de la Cuesta es necesario que desde la Administración se fomente la transparencia de forma transversal desde un marco de referencia concreto, "llámese ley o no".

## Aenor rechaza normatizar

El director general de AENOR, Ramón Naz, ha declarado que es contraproducente el hecho de que cada medio de comunicación tenga un concepto diferente del concepto de RSC. Opina que "no es positivo que la cuestión esté tan sumamente abierta", y que algunas empresas se consideren a sí mismas socialmente responsables, "porque publiquen los sueldos de sus consejeros o porque tienen guarderías".

Por esta razón, incide, es importante elaborar una guía conceptual en la que se aclare qué es ser responsable, aun a pesar de que su elaboración suscite amplio debate y aunque las ONG consideren que AENOR debía haber realizado una norma certificable en lugar de una guía más. La proposición de una norma fue rechazada por las empresas que apuestan por una Responsabilidad Social Corporativa voluntaria y autorregulada, con lo que AENOR ha concluido así las diferencias mantenidas en su seno.

No obstante, el responsable de AENOR ha señalado el riesgo de que los debates avancen hacia "una guía del hombre bueno", algo también "complicado de definir" y que dependería de las ideas y valores de cada uno. "Pero dejarlo como está, y que cada uno diga lo que quiera, tampoco es positivo", asegura.





# ¿Quién ocupa los cargos de responsabilidad en las empresas?

Más de la mitad de los asientos en las aulas universitarias españolas están ocupados por mujeres; igualmente, la mayor parte de los licenciados son ellas, y en la mayoría de los casos obtienen mejores resultados académicos. ¿Por qué entonces los asientos de los consejos de administración cuentan con una escasísima presencia femenina? Está claro que al salir de las aulas el panorama da un giro de ciento ochenta grados: en el mercado laboral la tasa de paro femenina es superior a la masculina, la precariedad laboral se concentra mayoritariamente en las mujeres y los cargos de responsabilidad son ocupados principalmente por hombres. ¿Qué ocurre con todas esas mujeres sobradamente preparadas?

**MARÍA FÉLEZ**

PROGRAMA RSC EN LA FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO  
LA FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO ES MIEMBRO DE SIRI  
COMPANY

A principios de mayo, el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades, organismo vinculado al Instituto de la Mujer, presentaba los resultados de uno de sus estudios: “Un 45% de los españoles en edad laboral cree que la mujer debe abandonar el trabajo al tener un hijo”. He ahí los dos grandes retos para la mujer trabajadora: por un lado, llegar al equilibrio temporal entre lo determinado por el reloj biológico y el desarrollo de una carrera profesional; por otro, hacer frente al estereotipo tradicional del papel de la mujer en la familia. Éstas son las dos piezas clave sobre las que se asienta el techo de cristal que impide la promoción de la mujer en muchos puestos de trabajo. Hay, por lo tanto, señales de alarma que hacen pensar que la integración de la mujer en el trabajo no se establece en igualdad de condiciones a la de los hombres: baste con comparar los niveles salariales femeninos frente a los masculinos, en 2002 la media salarial era un 28,9% inferior<sup>1</sup>. O con echar una mirada a la composición de los consejos de administración de las empresas del Ibex 35, menos del 3% de los puestos están ocupados por mujeres<sup>2</sup>. No es tanto una cuestión de discriminación de género, como de discriminación ocupacional, es decir, habría que plantearse: ¿optan a los mismos puestos hombres y mujeres?

Precisamente en junio de 2004, la red europea de mujeres profesionales<sup>3</sup> sacó a la luz las conclusiones de un estudio sobre la presencia de mujeres en los consejos de las empresas europeas. Los países líderes en diversidad eran: Noruega, Suecia y Finlandia, que contaban con un 22%, 20% y 14% respectivamente, de presencia femenina en los máximos órganos de gobierno empresarial: huelga decir que también los países escandinavos son líderes en



***La misión de estas políticas es, por un lado, la integración de la mujer en la vida laboral y, por otro, romper con el estereotipo del papel de la mujer en la esfera familiar***

el desarrollo de políticas sociales que buscan la conciliación entre vida familiar y laboral. A mayor distancia, se encuentran Francia (6%), Alemania (10%), Holanda (7%) y Reino Unido (10%), aunque es interesante destacar que en los dos primeros hay consejeros designados por ser representantes sindicales. Finalmente, a la cola, se encuentran Dinamarca (4%), Bélgica (3%), España (3%) e Italia (2%).

Las cifras en EE.UU. son más alentadoras. De las empresas del Fortune 500, el 13,6% de los puestos de consejeros eran ocupados por mujeres y tan sólo el 10% de los consejos no contaba con ninguna mujer (frente al 38% en Europa).

1. <http://www.mtas.es/mujer/MCIFRAS/w846.XLS>.

2. [http://www.ecodes.org/documentos/archivo/ecodes\\_genero\\_ibex\\_35.pdf](http://www.ecodes.org/documentos/archivo/ecodes_genero_ibex_35.pdf).

3. [http://www.europeanpwn.net/pdf/boardwomen\\_press\\_release.pdf](http://www.europeanpwn.net/pdf/boardwomen_press_release.pdf).

### ¿Qué medidas tomar para establecer la equidad entre hombres y mujeres?

Algunas experiencias internacionales pueden servir de orientación para determinar nuevas políticas destinadas a promocionar la existencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

En EE.UU., bajo el respaldo gubernamental, se creó a finales de la década de los sesenta, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo<sup>4</sup>. Uno de los casos más famosos a los que se enfrentó dicha comisión fue el de la empresa de telecomunicaciones AT&T. El caso se fraguó entre los años 1970 a 1973, y surgió de un gran número de quejas presentadas a la comisión, que denunciaban la “descarada” discriminación en la contratación y promoción de mujeres. El caso se cerró de manera que la empresa se vio obligada a invertir 38 millones de dólares en programas de formación interna dirigida principalmente a mujeres para alentar su empleabilidad y promoción. Ejecutivas como Betsy Bernard (ex presidenta de AT&T), Carly Fiorina (ex consejera delegada de HP) han reconocido haberse beneficiado de programas como éste<sup>5</sup>.

La iniciativa más reciente es la de Noruega<sup>6</sup>. En 2002 se aprobó el proyecto de ley para incentivar a las empresas a aplicar medidas de igualdad en la composición de sus órganos de gobierno. Las empresas públicas tuvieron de plazo el 1 de enero de 2004 para contar con al menos un 40% de mujeres en la alta dirección; a las empresas cotizadas se les ha animado encarecidamente a cumplir este mismo objetivo hasta mediados de 2005. Estas cuotas serán obligatorias en 2007, y en caso de que no se alcancen se podrá proceder a la liquidación de la compañía.

El establecimiento de cuotas ha sido siempre una medida controvertida, muchos alegan que la discriminación positiva es en sí misma un caso de discriminación. No obstante, hay que pensar que el hecho de que se determinen cuotas no pretende sino poner al mismo nivel a aquellos más desfavorecidos, en este caso, la mujer; al igual que se utiliza el instrumento de las cuotas a la importación para proteger a la industria naciente, de la misma manera en que la Administración Pública ha determinado por ley que un 2% de su fuerza de trabajo deben ser personas con algún tipo de minusvalía, se debe brindar un escalón a las mujeres para que puedan llegar al mismo piso que los hombres y poder competir en igualdad de condiciones.



### El caso de España

Sin embargo, para que se puedan determinar dichas cuotas y la mujer pueda alcanzar estos puestos de responsabilidad, se necesita el respaldo de políticas sociales que alienten, no sólo al mundo empresarial, sino también a la sociedad en general. En otras palabras, lo que tanto se escucha últimamente: políticas de conciliación entre la vida familiar y la profesional. La misión de estas políticas es, por un lado, la integración de la mujer en la vida laboral y, por otro, romper con el estereotipo del papel de la mujer en la esfera familiar, implicando al hombre también en las responsabilidades familiares.

Merece la pena mencionar iniciativas ya impulsadas desde la Administración española, como es el caso del programa Óptima<sup>7</sup> implementado por el Instituto de la Mujer desde 1995. Dicho programa proporciona un reconocimiento a aquellas empresas que establecen un sistema de igualdad entre hombres y mujeres. De esta forma, el programa hace un diagnóstico de las empresas, evaluando prácticas tales como procesos de promoción abierta y transparente; flexibilidad horaria, teletrabajo, ampliación de permisos legales de maternidad/paternidad, etc. Y busca también que se reconozcan como derechos legales a través de convenios colectivos.

Además, el Gobierno actual ha puesto sobre la mesa el proyecto de ley sobre la igualdad<sup>8</sup>, que se espera entre en vigor después del verano. Dicho proyecto establece una serie de medidas para promocionar la equidad entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la sociedad: empleo, empresa, investigación, Administración Pública, deporte, familia. La ley de igualdad recoge incluso la problemática de las mujeres en los órganos de poder de las empresas. De acuerdo al anteproyecto de ley<sup>9</sup>, el Ministerio de Trabajo propondrá una serie de recomendaciones para que las empresas incrementen el número de mujeres en sus consejos; a la vez, éstas deberán informar periódicamente de sus progresos.

Estas medidas son un paso muy grande hacia delante, sin embargo, no darán sus frutos si no van acompañadas de una mayor sensibilización y concienciación de las generaciones presentes y futuras. Mientras la educación surte efecto, las empresas tienen un papel muy importante que jugar: deben permitir a las mujeres romper el techo de cristal. Incentivando la conciliación de la vida personal y profesional, no sólo para las mujeres, sino también para los hombres. Porque la paridad requiere, además de un mayor número de mujeres activas en el mercado de trabajo, una mayor participación de los hombres en la esfera familiar. **P**

4. Equal employment opportunities commission: <http://www.eeoc.gov>.

5. *Business week online*, 29 de mayo, 2003.

6. <http://www.comfia.info/noticias/imprimir/18978.html>.

<http://www.noruega.es/policy/gender/politics/politics.htm>.

7. <http://www.tt.mtas.es/optima/>.

8. <http://www.la-moncloa.es/web/docs/pdfs/medidasigualdad.pdf>.

9. *El País*, 9/04/02005.



THE GLOBAL  
COMPACT

## 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 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 ir dirigida al siguiente destinatario:

### Salvador García-Atance

Presidente de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Asepam)  
Plaza de la Lealtad nº 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.