



«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

**RSC
y diversidad**



Jornada sobre tecnologías de la información y la comunicación y cooperación al desarrollo

EL PASADO 28 DE ENERO tuvo lugar en Madrid la jornada titulada *Tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y la cooperación al desarrollo*, organizada por el Colegio de Ingenieros de Telecomunicación (COIT), la Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España (AETIC) e Ingeniería Sin Fronteras. Dicho encuentro fue celebrado con el objetivo de reforzar la presencia de las TIC en la agenda del sistema español de ayuda al desarrollo a través del diálogo y la reflexión conjunta entre la administración, los profesionales, la empresa, la universidad y las ONGD.

La apertura del acto corrió a cargo de Francisco Mellado, decano presidente del COIT, Juan Gascón, director de Telecomunicaciones e I+ D+i de AETIC y Miguel Ángel Pantoja, presidente de Ingeniería sin Fronteras. Francisco Mellado, por su parte, incidió en la importancia que han cobrado las TIC en el mundo de la cooperación ya que, como comentó, «las TIC, por su horizontalidad, han demostrado sobradamente su utilidad para potenciar políticas de desarrollo encaminadas a mejorar la salud, los suministros básicos, la educación y el respeto por los derechos de los ciudadanos». Mellado aprovechó para realizar, asimismo, un llamamiento a los profesionales del sector para apoyar iniciativas como las desarrolladas desde Ingeniería Sin Fronteras.

La mesa redonda celebrada bajo el título *Experiencias y retos del sector TIC en la cooperación al desarrollo* contó con la participación de Martín Jerch, de la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. Jerch destacó la importancia de las TIC en la cooperación en materia educativa.

En la clausura del encuentro intervino Gerardo Silván, subdirector General de Operadores y Tecnologías de la Información de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información.

Más información en:

<http://www.isf.es/home/index.php>

<http://www.coit.es>

Los arquitectos madrileños y la ONCE fomentan la accesibilidad

LA DECANA del Colegio de Arquitectos de Madrid, Paloma Sobrini, como presidenta de la Fundación Arquitectura COAM, firmaba el pasado 10 de marzo un convenio de colaboración con la Fundación ONCE para desarrollar un programa de formación para arquitectos que, bajo el título *Diseño para todos*, pretende establecer las bases de actuación para construir entornos libres de obstáculos y barreras.

Se trata de un acuerdo que, con una vigencia inicial de dos años, prevé la programación del mayor número de actividades formativas, con el fin de que los profesionales de la arquitectura tengan en cuenta desde la concepción y el diseño de sus proyectos la accesibilidad universal y el hecho de que puedan ser utilizados por todas las personas.

Bajo el principio de que la transformación de una ciudad debe dirigirse hacia el bienestar de la totalidad de los ciudadanos, todas las actuaciones dirigidas a los arquitectos de Madrid se centrarán en fomentar la accesibilidad y potenciar las buenas prácticas en esta línea.

Más información en:

<http://www.coam.org/>

<http://www.fundaciononce.es>

Reconocimiento público a la labor solidaria de los médicos

TODOS LOS MÉDICOS que de forma continua y desinteresada han colaborado en los desastres naturales y situaciones de emergencia de los últimos años recibieron el pasado 12 de febrero el reconocimiento público de la Organización Médica Colegial (OMC) mediante la imposición de la «Condición de Colegiado de Honor Nacional, con emblema de oro» a cinco organizaciones sanitarias, en representación de todos ellos. Se trata de SAMUR, SUMMA, DYA, Médicos sin Fronteras y Médicos Mundi, cinco organizaciones que siempre han estado presentes para prestar su ayuda y en las que colaboran profesionales médicos de forma desinteresada, por lo que el reconocimiento público es para ellas pero también para todas las organizaciones y todos los médicos que en cualquier lugar



Representantes de las cinco organizaciones galardonadas.

dejan muestra permanente de su espíritu de solidaridad.

El acto de entrega de las correspondientes medallas arrancó con la presentación oficial de la nueva Fundación Red de Colegios Médicos Solidarios, con la que la OMC quiere contribuir a un mejor y justo desarrollo de las poblaciones más desfavorecidas a través de la promoción de iniciativas sanitarias o sociosanitarias que mejoren

sus condiciones de vida, tales como ayudas a proyectos sanitarios o formación de los profesionales sanitarios. Entre las funciones que desarrollará la Fundación se encuentran las intervenciones en cooperación internacional, mediante la elaboración y ejecución de proyectos y programas sanitarios directamente o a través de las ONG de carácter sanitario. De igual forma se encargará del asesoramiento en el diseño y evaluación de proyectos sanitarios y en el desarrollo de actividades docentes a través de programas de formación y capacitación de los profesionales.

Más información en:

<http://www.cgcom.es/>

<http://www.msf.es/>

<http://www.medicusmundi.es/>



Se presenta el Anuario Corresponsables 2010

EL PASADO 9 de marzo se celebraron en Madrid las XII Jornadas Corresponsables en las que, además de profundizar en el debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) en el marco de la Ley de Economía Sostenible, se aprovechó para presentar en sociedad el Anuario que la editorial MediaResponsable edita periódicamente. Dado que coincide con la celebración de su quinto aniversario, la editorial ha querido dar un salto cualitativo y cuantitativo en lo que a los contenidos del Anuario se refiere, con el fin de otorgar cada vez más coherencia al enfoque *multistakeholder* de la editorial. Así, la publicación incluye 20 tribunas de presidentes y directores generales de empresas pioneras en RSE y más de 300 buenas prácticas de las empresas, las pymes, el tercer sector, las administraciones públicas, el mundo académico y los medios de comunicación. En total, casi 2.000 organizaciones, entre las que se encuentra Unión Profesional, aparecen en la quinta edición del Anuario. Todo ello, como comentó Marcos González, director general de MediaResponsable y editor de Corresponsables, «con el objetivo de demostrar

la corresponsabilidad que todos tenemos, no solo las grandes empresas, para hacer frente a los grandes problemas de la humanidad».

Marcos González fue el encargado de presentar la jornada. La inauguración institucional corrió a cargo de Maravillas Rojo, secretaria general de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración y Marcos Peña, presidente del Consejo Económico y Social (CES). Maravillas Rojo señaló que «crecimiento y empleo es un binomio que debe ir asociado de manera transversal». «De la crisis saldremos cuando tengamos capacidad de generar empleo», declaró. La secretaria general de empleo añadió que para recuperar la confianza perdida con la crisis es necesaria una sostenibilidad económica, social y ambiental. «Hagamos de valores como la transparencia, la sostenibilidad y la implicación de todos los que formamos parte de las organizaciones, el impulso hacia el modelo de empresa que debe protagonizar este cambio de modelo productivo que necesitamos», comentó Rojo.

Por su parte, Marcos Peña defendió que «la RSE debe ser el instrumento



Marcos González, Maravillas Rojo y Marcos Peña en primer plano.

esencial que contribuya al tránsito de la exuberancia financiera a la recuperación de la centralidad del valor trabajo». Peña señaló: «El nuevo patrón de crecimiento lo darán las personas y su cualificación y conocimiento, de ahí que la primera política de empleo sea la educativa». Peña añadió además, que «el cambio cultural en las conductas empresariales es un activo que va mucho más allá de la moda y un aliado esencial para que la Ley de Economía Sostenible sea una realidad tangible».

Más información en:

<http://www.empresaresponsable.com>

Los Colegios de Fisioterapeutas de Madrid y de Andalucía obtienen certificaciones de calidad

EL COLEGIO DE FISIOTERAPEUTAS de Andalucía obtenía recientemente la certificación de calidad ISO 9001:2009, convirtiéndose en el primer colegio profesional de Andalucía que consigue el reconocimiento internacional de su sistema de gestión de calidad. Dicha certificación, según palabras del presidente del Colegio, Miguel Villafaina, corresponde a la intención de la institución representativa de los fisioterapeutas andaluces de «adecuar sus principales servicios a los estándares de calidad y modernización».

Por su parte, el Colegio de Fisioterapeutas de Madrid también ha recibido



Entrega del certificado al decano del Colegio de Fisioterapeutas de Madrid, Javier Sainz de Murieta (izq.).

el Sello de Excelencia EFQM (*European Foundation for Quality Management*) por su compromiso y orientación hacia

el cliente, así como por la implicación de su personal en el desarrollo y puesta en marcha de diferentes acciones de mejora de la institución. Dicho reconocimiento europeo está armonizado con el Sello de Excelencia Nacional, el CEG de Excelencia, de manera que el Colegio ha quedado certificado en dos sistemas de gestión de calidad, EFQM e ISO9001.

Más información en:

<http://www.colfisio.org>

<http://www.cfisiomad.org/>



De la corrección política a la rentabilidad empresarial



Uxío Malvido¹

Director de Diversidad e Inclusión para Europa, Canadá, Oriente Medio y África en la farmacéutica MSD

EN UNA PRIMERA APROXIMACIÓN, hablar de diversidad genera cierto escepticismo entre el colectivo empresarial. Se suele asociar, bien con la integración racial en los Estados Unidos, bien

con la corrección política y legal (Ley de Igualdad, LIS-MI...), y por lo tanto con cierta injerencia en el libre funcionamiento del mercado a través de las denostadas cuotas.

Sin embargo, la gestión de la diversidad de las plantillas se está configurando como uno de los temas emergentes en la gestión empresarial del siglo XXI en la medida en que se demuestra y difunde su clara vinculación con los resultados empresariales.

El verdadero planteamiento estratégico de la diversidad para las empresas viene de entender que no pueden ser ajenas a los cambios sociodemográficos y a su impacto, tanto en los mercados de productos y servicios, como en su capacidad de atracción y retención de profesionales en el mercado de talento. Hablar de diversidad es hablar, por lo tanto, de lo que está ocurriendo en los mercados actuales.

En un país como España conviven, por ejemplo, cuatro millones de personas de nacionalidad extranjera, otros cuatro millones de personas con discapacidad y un colectivo de gays y lesbianas con familias legales y cada vez más visibles. Parte de la realidad del país es también que aproximadamente la mitad de la población son mujeres, cada vez con más cualificaciones profesionales y también con un gran poder de compra. Desde esta perspectiva, lo realmente anómalo es pensar en un equipo directivo que esté ocupado mayoritariamente por hombres de origen español.

Por lo tanto, un primer argumento para la gestión de la diversidad en las empresas tiene que ver con la necesidad de acercar la realidad interna de la empresa al mercado real en el que opera. Un ejemplo claro: aproximadamente la mitad de las pacientes del mundo son mujeres y la profesión médica se está feminizando rápidamente como resultado de la mayor presencia de mujeres en las facultades de Medicina. ¿No deberíamos, por tanto, considerar estratégico que las mujeres ocupen puestos relevantes en las áreas de



<http://www.sxc.hu>

Otro argumento para la gestión de la diversidad, relacionado con el de semejanza al mercado, tiene que ver con la gestión del talento dentro de las empresas. Pese a la actual crisis económica y el espejismo temporal de que sobran profesionales, lo cierto es que la tendencia demográfica en España y en todo el mundo es hacia un envejecimiento sin retorno de la población y una clara escasez de los profesionales con mayor nivel formativo

investigación, *marketing* y la propia dirección de las empresas que se dedican a la salud?

Otro argumento para la gestión de la diversidad, relacionado con el de semejanza al mercado, tiene que ver con la gestión del talento dentro de las empresas. Pese a la actual crisis económica y el espejismo temporal de que sobran profesionales, lo cierto es que la tendencia demográfica en España y en todo el mundo es hacia un envejecimiento sin retorno de la población y una clara escasez de los profesionales con mayor nivel formativo. Desde ese punto de vista, la gestión de la diversidad implica la búsqueda activa

1. Uxío Malvido es autor del blog «Diversidad Corporativa»: <http://diversidadcorporativa.wordpress.com/>



<http://www.sxc.hu/>

de profesionales en otros colectivos (otras nacionalidades, edades, capacidades/discapacidades, otras titulaciones...) y, sobre todo, la creación de una cultura interna inclusiva donde todos esos empleados puedan sentirse cómodos. Un entorno de trabajo inclusivo genera, además, mejoras en la productividad y compromiso de todos los empleados.

Por último, hay un tercer argumento, el de la rentabilidad. Numerosos estudios correlacionales han vinculado la diversidad de las plantillas con el impacto en la rentabilidad financiera de las compañías. Hay varios estudios clásicos de ese estilo en cuanto a diversidad de género elaborados por consultoras como McKinsey o Catalyst. Un reciente estudio, publicado en la *Revista Americana de Sociología*, apuntaba también a conclusiones similares respecto a la diversidad cultural: a mayor diversidad racial, mayor capacidad de la empresa para conectar con distintos clientes y mejorar su rentabilidad comercial.

Conexión con los mercados, gestión del talento en el siglo XXI, rentabilidad financiera, esos son los principales argumentos en la actualidad para gestionar la diversidad en las empresas. Por supuesto, el cumplimiento legislativo en materia de igualdad y no discriminación es relevante pero no genera movilización de recursos ni compromiso estratégico de la alta dirección. De ahí que el discurso de la diversidad no sea el de la corrección política y legal sino el de la vinculación con el valor para el negocio.

Los próximos años nos traerán nuevos estudios sobre el valor de la diversidad, conferencias y actos públicos sobre sus mejores prácticas, e interés creciente por parte de las administraciones públicas por desarrollar la agenda empresarial en estos temas. Con todo, el verdadero valor para las empresas vendrá de sacar la diversidad del discurso de valores corporativos (respeto a los demás, igualdad de oportunidades...) para vincularla a un análisis en cada empresa

Conexión con los mercados, gestión del talento en el siglo XXI, rentabilidad financiera, esos son los principales argumentos en la actualidad para gestionar la diversidad en las empresas. Por supuesto, el cumplimiento legislativo en materia de igualdad y no discriminación es relevante pero no genera movilización de recursos ni compromiso estratégico de la alta dirección. De ahí que el discurso de la diversidad no sea el de la corrección política y legal sino el de la vinculación con el valor para el negocio

de qué cambios sociales tienen relevancia y cómo impactan en el negocio de cada compañía. Solo desde ahí se harán los cambios necesarios en los procesos de recursos humanos para incorporar la diversidad de manera transversal en todas las etapas de gestión del talento. Algunos de esos cambios implican repensar dónde se buscan profesionales y cómo se miden sus capacidades, cuál es el estilo de liderazgo más adecuado y cómo se puede desarrollar, qué organización de los tiempos y lugares de trabajo permiten maximizar la productividad de una plantilla diversa o qué políticas son las más adecuadas para generar compromiso y retención en los empleados. La respuesta a todas esas cuestiones impactará no solo en la capacidad de obtención de resultados de nuestras empresas, sino también en su reputación y capacidad de influencia social y política, todos ellos temas de gran relevancia estratégica para cualquier negocio. ■



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 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 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.