



EL PACTO
MUNDIAL

«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: Carmen Muñoz Jodar

Género y RSC



Diversidad y género en la empresa

Ester Barberá Heredia
Catedrática de Psicología
Universidad de Valencia

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y GLOBALIZACIÓN representan las señas de identidad más emblemáticas a comienzos del siglo XXI. Las implicaciones derivadas de estos dos fenómenos son múltiples y de gran trascendencia, ejerciendo claras repercusiones sobre la organización social y laboral, sobre el desarrollo económico y, lo que es más importante, sobre la vida de las personas y de las relaciones que ellas establecen entre sí. Por contraste con las características de la actividad laboral de la primera mitad del siglo XX, correspondientes a la revolución industrial, hoy en día la *inestabilidad* de los mercados y las finanzas, la complejidad de los entornos organizacionales y la mayor visibilidad de la *diversidad* humana se consideran los rasgos más destacados.

Con la globalización se hace más patente la enorme variabilidad existente entre las personas y entre los grupos. Los movimientos migratorios, la incorporación masiva de mujeres al sistema educativo y al mercado laboral acontecida en los países desarrollados, la creciente velocidad de los medios de transporte y de los sistemas de comunicación o el incremento en la expectativa de vida de las personas son todos ellos acontecimientos históricos relevantes que favorecen la confluencia de múltiples diversidades: racial/étnica, sexo/género, generacional, cultural, lingüística, ideológica, de nivel de formación, de acceso a los recursos y un largo etcétera a incorporar a la ya de por sí considerable variabilidad interindividual, que afecta tanto a los rasgos físicos como a las características psicológicas.

Como principio general, la *diversidad* puede ser un elemento enriquecedor: más puntos de vista, mayores opciones, mayor número de propuestas y visiones alternativas. Además, en un momento de cambio e inestabilidad como el actual, que precisa de innovación y de creatividad en cuanto recursos imprescindibles para afrontar la complejidad de la situación, el criterio de diversidad se ofrece como un valor potencial en alza, un elemento enriquecedor que conviene conocer y saber gestionar. Pero, para que esto sea así, para que la diversidad humana intervenga de forma positiva es necesario que el desarrollo de este criterio, que implica el reconocimiento y la valoración de la heterogeneidad, se construya sobre la base de un planteamiento, de hecho y no sólo de derecho, y un trato igualitario entre las personas. Así concebida, la diversidad puede ser satisfactoria para los individuos y productiva para las organizaciones laborales.

Sin embargo, no es esto lo que suele ocurrir en la mayor parte de los casos. Durante las últimas décadas se han incrementado los conflictos raciales, ideológicos y culturales; no cesa la violencia contra las mujeres y aumentan las manifestaciones sexistas en sus diversas modalidades: sexismo hostil, neosexismo, sexismo benevolente y sexismo ambivalente. En todos estos casos confluyen diferencias que no se sustentan



Durante las últimas décadas se han incrementado los conflictos raciales, ideológicos y culturales; no cesa la violencia contra las mujeres y aumentan las manifestaciones sexistas en sus diversas modalidades

en condiciones igualitarias sino discriminatorias. Acoso sexual en el trabajo del jefe hacia la empleada, marginación de grupos con escasa capacidad de decisión y falta de recursos materiales o formativos, imposición de unas creencias sobre otras, etc. Así planteado, el término diversidad no es más que un eufemismo, una tapadera que oculta la discriminación con respecto a determinados grupos humanos: contra las mujeres, la población inmigrante, los viejos y, en definitiva, contra los grupos que no tienen poder ni, en muchos casos, derechos.

Un caso elocuente en el análisis de la dualidad derivada del conflicto o, por el contrario, de la gestión eficaz de la diversidad es la referida a la incorporación generalizada de mujeres al mercado de trabajo y al modo como tal incorporación se está produciendo. En la actualidad, hay un desequilibrio pronunciado entre los valores potenciales que las mujeres aportan a las organizaciones laborales (valores de los que no se puede ni se debe prescindir), por un lado, y, por otro, la falta de reajuste organizacional y la carencia de espacios inclusivos generados por las empresas para incorporar a esa 'masa crítica' de mujeres, en condiciones de igualdad y teniendo en



cuenta sus requerimientos personales y familiares. Analicemos, con más detalle, cada una de las premisas a las que se ha hecho referencia.

¿Cuáles son los valores potenciales que aportan las mujeres a las organizaciones laborales? En primer lugar, se puede afirmar con rotundidad que estamos ante la generación de mujeres mejor formadas de toda la historia y que, además, esa generación no sólo cuenta con recursos educativos sino también motivacionales (interés por la inserción y promoción profesional) y tiene una enorme capacidad de decisión tanto respecto a las compras como en relación a la utilización de servicios. Y, en segundo lugar, los perfiles profesionales con mayor demanda por parte de la organización empresarial actual incluyen, en una proporción superior al 35 %, rasgos estereotipadamente femeninos, tales como habilidades de comunicación, empatía o inteligencia emocional, así como una proporción similar o ligeramente superior de características neutras en cuanto a estereotipos de género se refiere (Barberá et al., 2005).

Es evidente que el genérico ‘mujeres’ es un concepto excesivamente amplio y polivalente. No hay por qué suponer que por el hecho de ser mujer se tengan habilidades sociales o se desarrolle una mayor sensibilidad hacia diferentes puntos de vista. Como resulta fácil de imaginar, entre dos compañeros de trabajo, un hombre y una mujer, puede haber mucha más afinidad que la que pueda tener esa mujer con respecto a otras que hayan vivido experiencias muy distintas. No obstante, en la medida en que los procesos de socialización de hombres y mujeres siguen siendo diferenciados, estando repartidos los roles y las funciones según criterios de género, es lógico suponer que unos y otras van a priorizar el desarrollo de rasgos masculinos o femeninos, respectivamente. Los rasgos estereotipadamente masculinos son aquellos que inciden en los procesos que fomentan la individualidad: logro, ambición, competencia, mientras que las características femeninas potencian la sociabilidad humana: sensibilidad, empatía, comunicación. Individualidad y sociabilidad son procesos complementarios y ambos son imprescindibles para constituir nuestra identidad psicológica, influyendo de manera particular sobre el desarrollo del autoconcepto y de la autoestima (Sastre y Moreno, 2004).

¿Cuáles son los espacios inclusivos que las empresas no han desarrollado suficientemente para hacer frente a las exigencias derivadas de la diversidad de género? La inclusión se debe analizar, al menos, a tres niveles: 1) *Cultura organizacional*, concebida como el conjunto de valores, creencias y normas no escritas pero que se sabe que rigen en la empresa y que pueden llegar a conformar una segunda piel para las personas que trabajan en ella. El análisis debe incluir, por tanto, valores y normas dominantes, creencias estereotipadas, reglas informales, utilización del lenguaje, desarrollo de carrera, mentorización, estilos de dirección, clima organizacional, relaciones interpersonales y acoso laboral. 2) *Políticas de recursos humanos*, referidas a la selección y promoción profesional, a la política salarial, a las actividades de formación y reciclaje en la empresa, a los procesos de evaluación en función de los objetivos planteados y a la flexibilidad horaria y gestión del tiempo en general. 3) Una serie de *condicionantes*



Se puede afirmar con rotundidad que estamos ante la generación de mujeres mejor formadas de toda la historia y que, además, esa generación no sólo cuenta con recursos educativos sino también motivacionales

personales y familiares tendentes a favorecer tanto la satisfacción laboral como la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres.

La tendencia a potenciar espacios inclusivos por parte de las empresas y de las organizaciones laborales representa, en el momento actual, uno de los desafíos más importantes para garantizar el cumplimiento efectivo de la ley de igualdad entre mujeres y hombres, para contribuir al desarrollo sostenible y, en especial, para posibilitar una vida más satisfactoria en la que tengan cabida, en condiciones de igualdad, todas las personas, favoreciendo entre ellas la atención a sus requerimientos individuales y grupales, que son diversos, reconociendo y valorando el potencial innovador que ofrece la variabilidad humana y siendo, además, conscientes de que si la diversidad no se gestiona, acabará generando conflicto. ■

Referencias

- Barberá, E. et al. (2005). *Género y diversidad en un entorno de cambio*. Valencia: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Sastre, G. y Moreno, M. (2004). Una perspectiva de género sobre conflictos y violencia. En E. Barberá e I. Martínez-Benlloch (Edit.), *Psicología y género*. Madrid: Pearson Educación, pp. 121-143.



Asepam recibe un 8% más de Informes de Progreso de sus socios

EL PASADO 19 DE FEBRERO tuvo lugar en la Fundación Rafael del Pino la presentación del análisis que la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM) ha realizado a partir de los Informes de Progreso 2006 entidades adheridas al Pacto. Dentro de este grupo de organizaciones se encuentra Unión Profesional que, como entidad firmante del Pacto, ha procedido a la elaboración del correspondiente Informe de Progreso por segundo año consecutivo.

Este año el número de Informes presentados por las entidades españolas ha experimentado un crecimiento de un 8 % pasando de los 178 remitidos el año pasado a los 192 informes de este año. Esta cifra sitúa a nuestro país en las primeras posiciones respecto al resto de países de la red global del Pacto Mundial.

En este sentido, Salvador García-Atance, presidente de la ASEPAM, señalaba que «esta involucración se refleja también en la calidad de los informes, en la transparencia y en la mayor implantación de los Diez Principios en las entidades españolas».

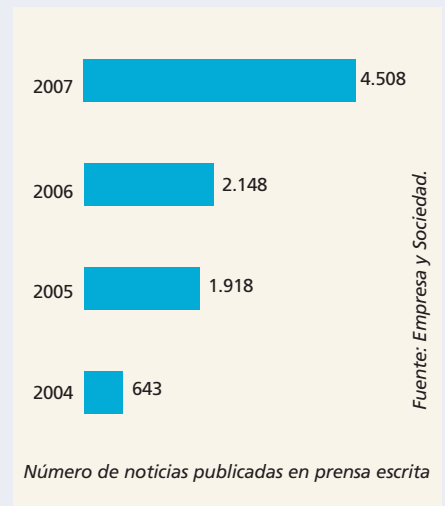
Además del presidente de la ASEPAM, también participaron en el acto Juan José Barrera, director general de Economía Social, de Trabajo Autónomo y Fondo Social Europeo; Jeff Senne, director de Informes de Progreso Global Compact Naciones Unidas; e Isabel Garro, directora general de ASEPAM.

Entre las principales conclusiones, cabe destacar el hecho de que el 74 % de las empresas participantes han declarado haber implantado medidas de conciliación de la vida laboral y personal de los empleados. En lo que al ámbito medioambiental se refiere, todas las compañías cotizadas que han presentado sus Informes han puesto en marcha políticas de reducción de consumo ya se éste relativo al agua, papel, energía, materias primas o materiales de oficina.

Como retos a plantearse en un futuro, Isabel Garro hizo referencia a lo siguiente: «Las áreas de mejora son lograr una mayor transparencia en el cumplimiento de las iniciativas a lo largo del tiempo y establecer objetivos concretos a futuro». Por su parte, la ASEPAM trabajará en la mejora de la trazabilidad de los informes y de la comprensión de cada principio.

La acción social, en la agenda de los medios

EL NÚMERO DE NOTICIAS relacionadas con las actuaciones del sector empresarial en la integración de personas desfavorecidas publicadas en la prensa escrita durante el 2007 fue de 4.508, más del doble que en el 2006 y siete veces más que en el 2004. Así se desprende del informe «Tratamiento en prensa escrita de las actuaciones del sector empresarial relacionadas con la integración de personas desfavorecidas durante el 2007», elaborado por la Fundación Empresa y Sociedad en colaboración con Servimedia.



La información sigue las pautas de años anteriores y «se concentra en los periódicos regionales (64 %), por delante de los diarios de información económica (27 %) y de información general (5 %), lo que refleja que se trata de actuaciones cercanas a nivel local», ha destacado el director general de Empresa y Sociedad, Francisco Abad. Predominan las noticias (90 %, cinco puntos más que en el 2006) sobre los artículos de opinión (4 %). Las entrevistas, reportajes y anuncios suponen un 2 % cada uno.

Francisco Abad destacó también que «apenas el 3% de las noticias son críticas o de denuncia». La mayor parte de ellas se refieren a incumplimientos o malas prácticas relacionadas con el empleo de personas con discapacidad, la accesibilidad de entornos o cooperación al desarrollo.

<http://www.empresaysociedad.org>





El Derecho Editores y Concilia, compromiso con la igualdad

EL DERECHO EDITORES y la consultora Concilia han firmado un acuerdo de colaboración estratégica, con el objetivo de facilitar una mayor proyección y conocimiento del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social y laboral en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

De este modo, la editorial jurídica, como especialista en el ámbito del derecho, contribuirá a dar una mayor difusión y comprensión de la reciente legislación en temas como la Ley de Igualdad, el acoso laboral o *moobing* o prevención del acoso sexual.

Por su parte, el equipo Concilia pone a disposición de las personas que lo soliciten toda la documentación de carácter legal y jurídico que pueda resultar de interés en función de las necesidades que presenten.

Crean el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas

EL CONSEJO DE MINISTROS aprobaba a finales de febrero la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, como órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de composición cuatripartita y paritaria, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Responsabilidad Social de las Empresas es, según la definición de la Unión Europea, «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones empresariales y sus relaciones con sus interlocutores».

El nuevo órgano nace como consecuencia del compromiso del Gobierno español de diseñar una política de fomento de esta Responsabilidad, fruto del diálogo y el consenso de todos los agentes que participan en la consecución de una sociedad más cohesionada socialmente, que respete los derechos humanos, favorezca la inclusión de los excluidos sociales y respete el medio ambiente.

Entre los objetivos que perseguirá el nuevo Consejo Estatal están:

- Constituir un foro de debate sobre Responsabilidad Social de las Empresas entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, Administraciones públicas y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad en ese ámbito.
- Fomentar las iniciativas sobre Responsabilidad Social de las Empresas, proponiendo al Gobierno medidas que vayan en ese sentido, con especial atención a la singularidad de las PYMES.
- Informar, en su caso, sobre las iniciativas y regulaciones públicas que afecten a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales.
- Promocionar herramientas más adecuadas para la elaboración de las memorias e informes de sostenibilidad y de Responsabilidad.

Se presenta el Anuario Empresa Responsable y Sostenible 2008

LA EDITORIAL MEDIARESPONSABLE ha presentado su Anuario Empresa Responsable y Sostenible 2008. La presentación en Madrid se desarrolló el pasado 29 de febrero y como protagonista de la misma estuvo la reciente aprobación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social y Empresarial. En el acto participaron, entre otros, el director general de la Economía Social del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan José Barrera, o el presidente del Consejo Económico y social, Marcos Peña.

El director de Mediarresponsable, Marcos González, afirmó que «el perfil de los asistentes, muy equilibrado entre empresas de todos los tamaños y todos sus grupos de interés (proveedores, fundaciones, administraciones públicas,

asociaciones, académicos, medios de comunicación...), revela algo que los convencidos de la necesidad de impulsar la RSE en nuestro país venimos diciendo desde hace tiempo: que la Responsabilidad Social no es un tema sólo por y para las empresas, sino que también tienen mucho que decir todos los colectivos».

El Anuario recoge una detallada cronología de las informaciones publicadas durante el 2007; 170 casos prácticos de compañías procedentes de todos los sectores; 30 artículos de opinión de las asociaciones representativas, entre las que se encuentra Unión Profesional con una tribuna de su presidente Carlos Carnices; y un macrorreportaje en el que más de 130 expertos de diferentes ámbitos valoran la situación actual de la RSE y vislumbran sus retos de futuro.



Aislamiento letal

Eva Levy
 Presidenta
 FEDEPE

DEBIDO A LA PUBLICACIÓN de algunas cifras contradictorias, había pensado escribir sobre la situación de las directivas españolas. Pensaba también defender, como vengo haciendo desde FEDEPE todo este último año, la famosa «cuota» de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas.

Pero prefiero expresar una preocupación creciente que tengo, y es que, cada vez que tengo la oportunidad de participar en algún congreso, seminario o encuentro con mujeres en puestos de dirección, me llevo la impresión de que algunas de ellas viven en planetas distintos al mío, distintos al de mis hijas y las colegas de mis hijas.

Pienso que algo está fallando y el enemigo, por así decirlo, no está fuera de nosotras, sino en nosotras mismas.

El enemigo se llama insolidaridad, el enemigo se llama aislamiento. No sé si son la cara de la misma moneda, pero sí sé que puede complicar mucho el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en un momento en el que las cosas, al menos sobre el papel, están o pueden estar a nuestro favor.

Cuando hablo de insolidaridad, hablo de esas mujeres que han escalado posiciones, seguramente con mucho esfuerzo, pero que se niegan a tirar de otras, se niegan a contar con otras profesionales a diferentes niveles, se rebelan contra la idea de que alguien piense que han conseguido lo que tienen por el apoyo de nuevas leyes o por una simple estrategia de empresa que intenta ponerse al día. Son dos opciones que desprecian.

Yo he tenido que oír a algunas de esas mujeres negar que haya problemas en la promoción, negar que haya diferencias salariales, negar que haya límites para nosotras, inducidos a veces por la mala conciliación de horarios o por otros vicios de la vida laboral, como son las rutinas, la falta de criterio o la estrechez de miras de empresas o de sus departamentos de Recursos Humanos.

Nunca les he oído analizar los problemas con crudeza, criticando incluso los fallos femeninos, pero en términos capaces de iluminar el camino de otras mujeres que se debaten entre limitarse, en plan realista, a tener un puesto de trabajo y «un sueldito» o aspirar a todo aquello a lo que podrían acceder si lo desean.

El número de mujeres que nos hemos incorporado al mundo laboral todavía no es equiparable al de los hombres, pero que se le acerca. Muchas tenemos preparación más que suficiente para desarrollar nuestras posibilidades hasta el límite. Pero cada vez que hablo con una profesional de diferentes sectores —y en FEDEPE, por ejemplo, están representados muchos— me da la impresión de que ella es la única mujer de su empresa. Y si se lo pregunto, se asombra porque a veces el número de mujeres equipara al de los hombres.

Sin embargo no «ve» a las otras mujeres, no suele compartir sus problemas y no discute con ellas las posibles deficiencias que se puedan dar en la promoción profesional, por ejemplo.



Cada vez que tengo la oportunidad de participar en algún congreso, seminario o encuentro con mujeres en puestos de dirección, me llevo la impresión de que algunas de ellas viven en planetas distintos al mío, distintos al de mis hijas y las colegas de mis hijas

Llegamos al caso —y no lo disculpo, pero es un hecho— de que los departamentos de Recursos Humanos o la propia dirección piensan que todo está bien. Nadie, nunca, les propone un cambio que mejore las condiciones de la carrera o que genere políticas a favor de la mujer dentro de la empresa, que actualmente es tanto como decir a favor de la sociedad, puesto que es el conjunto de ella la que se beneficiaría de un equilibrio.

A veces limitamos el problema a un asunto de guarderías —importantísimo—, pero no nos visualizamos como una fuerza dentro de la empresa que tiene derecho a ser valorada por sus cualidades profesionales tanto como nuestros colegas.

Las mujeres deberíamos alegrarnos por la promoción de otras mujeres y en la medida de lo posible, impulsarla y no empezar con esa mezquindad, o si se prefiere, con ese espíritu hipercrítico que arruina la fuerza que podríamos alcanzar.

Queremos que las mujeres elegidas sean tan perfectas como nos exigimos ser a nosotras mismas, olvidando que las empresas son instituciones humanas, no divinas y que, por supuesto hay que primar la capacidad, la calidad y la eficacia, pero pocos son los profesionales que tienen todos los atributos en su grado



más alto. Por eso son tan importantes los equipos donde unos y otros aportan cualidades que compensan las que le faltarían a una sola persona.

¿Pensamos las mujeres en las demás mujeres? ¿Contamos con ellas cuando nos es posible crear o ampliar un equipo? No me refiero a preferirlas siempre y en todo momento a los hombres, sino a elegir las cuando nos parece que dan el perfil. ¿Las recomendamos a otros?

Nuestros colegas masculinos nos llevan la ventaja de jugar con más frialdad y más naturalidad en el mundo laboral. Ese juego presenta fallos y carencias, pero son más flexibles en el establecimiento de redes de apoyo mutuo que no están presididas por la amistad incondicional o una admiración sin límites. ¿Sirve Pepe para el puesto? ¿Le hago un favor a Juan recomendándolo? Pues, eso. Y si un día se devuelven el gesto, mejor que mejor, pero lo que cuenta es que la máquina está siempre engrasada.

A nosotras nos asusta que se pueda pensar en que vamos a crear un «club de chicas», nos asustan las críticas, nos asustan nuestros propios fantasmas. No veo cómo vamos a avanzar de verdad con estos prejuicios.

Hemos dado muchos pasos y muy duros. Cada una de nosotras sabe lo que le ha costado cada cosa que ha conseguido. Pero, ¿cuál es la idea?, ¿que ese sufrimiento se reproduzca una y otra vez en cada mujer que accede al mundo laboral? ¿Eso es lo que queremos para nuestras hijas?

Yo defendiendo la presencia de la mujer en los puestos más altos de un consejo de administración de la más importante empresa cotizada en el IBEX. Conozco currículos espléndidos y no creo que todos los hombres que están en esos consejos sean

Cuando hablo de insolidaridad, hablo de esas mujeres que han escalado posiciones, seguramente con mucho esfuerzo, pero que se niegan a tirar de otras, se rebelan contra la idea de que alguien piense que han conseguido lo que tienen por el apoyo de nuevas leyes o por una simple estrategia de empresa que intenta ponerse al día

la séptima maravilla, lo que no nos escandaliza a nadie. Pero siendo importante esa cumbre, creo que ahora el reto es reconocer y valorar nuestra fuerza y entender que, en la medida en que seamos ambiciosas para nosotras mismas, pero también para nuestras colegas, nuestras posibilidades en conjunto serán mucho más grandes.

Nuestra voz debe escucharse en las empresas, pero también ante las instituciones o el poder. No importa si alguien dice que siempre nos estamos quejando, porque no es verdad (mejor nos iría si lo hiciéramos). Pero estamos en un momento en el que las circunstancias sociales exigen que tengamos fuerza y la ejerzamos y que podamos desarrollar nuestra carrera profesional, pero también una vida sin sacrificios desmesurados que pasan factura a la sociedad (falta de niños, deficiente atención a los menores, etc.)

Por eso decía que hoy me preocupa más esta situación que las cifras de directivas y por eso me enfada tanto que algunas profesionales, que deberían servir de ejemplo y luchar por el resto, actúen con tanto egoísmo y con una mirada tan a corto plazo. ■



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, 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 ir dirigida al siguiente destinatario:

Joaquín Garralda

Secretario General de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM) Plaza de la Lealtad, n.º 3, 4.ª 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 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.