

# Profesiones y RSC

Coordina: Carolina López Álvarez



[www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)

## El Colegio de Fisioterapeutas de Madrid se adhiere al Pacto Mundial

Como parte de su plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid se ha adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Según explica el secretario general del Colegio, José Santos, en los próximos meses la institución colegial instaurará su política de RSC «definiendo una Unidad Organizativa, un código de conducta y unas líneas estratégicas, objetivos y planes de acción para su desarrollo».

Santos ha señalado que tanto la adhesión al Pacto Mundial, como la definición de su plan estratégico de RSC, responden a la necesidad de «ordenar las diversas iniciativas que realizamos, muchas de ellas, desde la creación de la institución a mediados del 1997».

## Información sobre medicamentos accesible para personas mayores y con discapacidad

El pasado 18 de septiembre la presidenta del Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, Carmen Peña, el director general de Fundación ONCE, José Luis Martínez Donoso; y el director general de la Fundación Vodafone España, Santiago Moreno, suscribían un convenio para colaborar en el proyecto 'Accesibilidad universal de la información sobre los medicamentos en tu móvil'. El objetivo de este proyecto es desarrollar una aplicación que facilite el acceso a información sobre medicamentos a los usuarios, en especial a las personas mayores y con discapacidad.

Hasta ahora ambas fundaciones habían colaborado ya en el proyecto 'Aplicación Móvil para Medicamentos Accesibles'. Con el acuerdo suscrito en esta ocasión dicha aplicación incorporará la información de Bot PLUS, la base de datos de los medicamentos del Consejo General de Colegios Farmacéuticos, que contiene toda la información actualizada y acumulada de más de 22.000 medicamentos de uso humano y 2.000 principios activos, con distintas opciones de búsqueda, asistente para la lectura de información dirigida a pacientes, y otros servicios de interés para los usuarios. Como resultado de esta colaboración las tres entidades trabajarán en el desarrollo de esta aplicación, compatible para sistemas operativos Android e iOS. (Ver artículo sobre aplicaciones para móviles en págs. 36 y 37).

## Concedidos los Premios Derechos Humanos de la Abogacía

Cáritas y el Banco de Alimentos, la jueza guatemalteca Jazmín Barrios y la periodista Mónica Bernabé han sido galardonados con los Premios Derechos Humanos de la Abogacía 2013, que concede el Consejo General de la Abogacía Española a través de la Fundación Abogacía. El Premio "Nacho de la Mata", creado en la anterior edición para reconocer la labor de personas o instituciones en favor de la infancia más desfavorecida, ha recaído en Enrique Martínez Reguera, por su compromiso con la infancia y su trabajo durante 50 años con jóvenes y niños marginados, muchos de ellos acogidos en su propia casa. La ceremonia de entrega de galardones del XV Premio Derechos Humanos de la Abogacía tendrá lugar el 12 de diciembre en Madrid, en el transcurso de la Conferencia Anual de la Abogacía.

## Guía práctica para promover los derechos fundamentales

La Agencia Europea de Derechos Fundamentales ha lanzado una guía práctica diseñada para mejorar la protección y promoción de los derechos fundamentales a través de la colaboración. Bajo el título '*Joining up fundamental rights*', el kit de herramientas online ofrece apoyo a los responsables políticos y a los profesionales que tratan de coordinar iniciativas relacionadas con los derechos fundamentales y de ponerlas en práctica junto con las autoridades locales y la sociedad civil. Este paquete de herramientas se basa en las experiencias prácticas de cientos de funcionarios del gobierno local, regional y nacional, los responsables políticos y los profesionales. Ofrece consejos prácticos y herramientas sobre cómo integrar los derechos fundamentales en el desarrollo de políticas, la prestación de servicios y las prácticas administrativas.

La guía se divide en cinco temas principales: comprensión de los derechos fundamentales; coordinación y liderazgo; comunicación; participación y sociedad civil; y planificación, seguimiento y evaluación.



<http://fra.europa.eu/en/joinedup/home>



# Diversidad e Inclusión: nuevo paradigma en la RSC



**Rose-Marie Losier**  
*Presidenta de European Professional Women's Network Madrid*  
*Vicepresidenta Directora General de la Cámara de Comercio Canadá España*

**Hoy en día, muchas organizaciones** reconocen que las políticas de Diversidad e Inclusión impactan positivamente en sus resultados y constituyen un eje competitivo estratégico. Los empleados, los clientes y la sociedad en general son cada vez más diversos. Las organizaciones que no tienen en cuenta estos cambios demográficos se exponen a consecuencias negativas: pérdida de cuota de mercado; una menor capacidad a servir una población diversa; una pérdida de acceso al talento, unos empleados menos comprometidos y una rotación mayor entre los grupos de empleados menos representados....

Sin embargo, al igual que el campo de la responsabilidad social corporativa (RSC), en su sentido más amplio de sostenibilidad (económica, ambiental y social), con un desarrollo imparable durante la primera década de este siglo, el discurso de la Diversidad e Inclusión también está necesitado de un cierto examen de conciencia.

Hace unos tres años, un sondeo entre las grandes empresas españolas revelaba que la mayoría consideraba la diversidad una ventaja, aunque muchas de ellas no contaban con datos específicos que midan la diversidad en su plantilla. Muchas la reducían a las dimensiones de género, estudios/capacidad, edad, idioma/nacionalidad y los motivos para gestionarla solían ser de valores y cultura corporativa, ética o compromiso con la sociedad. Pocas se referían al interés para el negocio como motivo principal y las acciones específicas implantadas eran mayoritariamente del área de Reclutamiento y Selección y Formación/Desarrollo.

Por lo tanto, la diversidad no parecía haber logrado penetrar en el corazón del modelo de negocio. Incluso, hoy en día, sigue habiendo cierta confusión con el uso de términos más reductores como «igualdad de oportunidades», «integración laboral», «conciliación»... Es decir, hay también diversidad en la definición de la Diversidad. Sin embargo, estamos ante un nuevo paradigma al que convendría estandarizar bajo el concepto de Diversidad e Inclusión, para así reflejar la prioridad puesta en la inclusión como cambio de cultura corporativa.

**La Diversidad son las experiencias, perspectivas y habilidades que hacen que cada persona sea única. Y la Inclusión significa crear una cultura de respeto donde las diferencias son tratadas como activos vitales para el éxito de la organización.**

No cabe duda de que el discurso de la gestión de la diversidad se va asentando en España, sobre todo, de la mano de las filiales de multinacionales americanas o europeas, aunque algunas empresas españolas también están desarrollando políticas en este ámbito. No obstante, parece que se impone reconocer y hasta «tolerar» la diversidad, pero integrar la diferencia cuesta mucho más, ya que supone aceptar y ser agente activo del cambio. Una cultura de inclusión busca, respeta y valora las diferencias.

También es importante considerar que no todas las diferencias son igual de relevantes. Desde un punto de vista de gestión empresarial y de perspectiva de negocio tiene sentido poner el esfuerzo en aquellas dimensiones más relevantes para nuestra organización.

Hay que reconocer que los caminos de la diversidad van evolucionando, pasando por ser un tema de moda de corrección política, a un desafío de gestión y de rentabilidad empresarial, hasta un verdadero compromiso con la inclusión, con todas las dificultades que conlleva a la vez que las oportunidades que las organizaciones de futuro saben identificar.

La buena gestión de la diversidad puede aportar grandes beneficios para las empresas, pero exige ante todo una apuesta decidida de la alta dirección y un compromiso para transformar la organización. Gestionar bien la diversidad requiere visión, liderazgo y un compromiso con la construcción de una cultura organizativa verdaderamente meritocrática.

Las empresas que crean un departamento de diversidad o forman a un comité permanente con representación de ejecutivos de distintas unidades de negocio para establecer y desarrollar sus políticas de diversidad, son las que tienen las plantillas más diversas y los mayores porcentajes de personas provenientes de grupos «no tradicionales» entre sus equipos de dirección. Para que sean más efectivas estas nuevas estancias organizativas, es importante que cuenten con el apoyo de la alta dirección y que tengan objetivos explícitos respecto al avance de la diversidad entre la plantilla.

## ¿Qué entendemos por Diversidad e Inclusión?

Incorporar la diversidad y la inclusión no sólo es lo que corresponde hacer. Para muchas organizaciones, la Diversidad son las experiencias, perspectivas y habilidades que hacen que cada persona sea única. Y la Inclusión significa crear una cultura de respeto donde las diferencias son tratadas como activos vitales para el éxito de la organización.

Ambas permiten:

- Atraer y retener los mejores talentos con una gran variedad de antecedentes/experiencias en todos los niveles de la organización.



- Incrementar la productividad y el compromiso fomentando un lugar de trabajo altamente inclusivo donde todos los empleados puedan contribuir con todo su potencial.
- Crear soluciones innovadoras apoyándose en conocimientos, habilidades y perspectivas únicas de sus equipos de trabajo global.
- Maximizar la rentabilidad empresarial satisfaciendo las necesidades de los diferentes consumidores a través del mundo.
- Generar un mayor reconocimiento público.

Ahora bien, las organizaciones comprometidas con la diversidad tienen que establecer un sistema riguroso de medición para poder demostrar la eficacia e impacto que sus iniciativas tienen sobre la organización. Además, para ser realmente eficaces, estas medidas tienen que alinearse con sus prioridades y objetivos estratégicos. De hecho, muchas de ellas se rigen por el Global Reporting Initiative (GRI) ya que suscriben el principio de «lo que no se mide, no cuenta». Así, la gestión de la diversidad se somete a unos indicadores, al igual que los aspectos financieros, de ventas o de evolución de mercados y recibe el apoyo y la atención al más alto nivel de la organización.

### Un movimiento imparable

Numerosas son las organizaciones civiles dedicadas a fomentar la Diversidad e Inclusión en todas las esferas de la sociedad, no sólo en lo que se refiere a las tradicionales como el género o las diferencias en capacidades. Mucho pueden y deben hacer las organizaciones profesionales y colegiales para fomentar la diversidad e inclusión en sus colectivos si, al igual que las empresas, quieren aportar valor y ser sostenibles en el tiempo.

Por ejemplo, nuestra red virtual y local *European Professional Women's Network* (EPWN), presente en 23 ciudades, con cerca de 3000 miembros que representan a 90 nacionalidades, ofrece programas para apoyar a las organizaciones que apuestan por la Diversidad e Inclusión como eje de creación de valor.

En la mayoría de las empresas asociadas a nuestra red, el discurso de la gestión de la diversidad va mucho más allá de la diversidad de género, para abarcar la diversidad de pensamiento.

### La nueva frontera de la Diversidad: la diversidad cognitiva

La diversidad es un concepto que suele provocar bastante confusión, por ello es imprescindible distinguir entre la diversidad identitaria (diferencias relacionadas a una categoría social, sexo, etnia, raza, nacionalidad, discapacidad, etc.) y la diversidad cognitiva (distintas formas de pensar). Cuando uno aborda el concepto de diversidad, se suele pensar en la diversidad identitaria. En los últimos años, distintas normativas en todo el mundo han venido aumentando las obligaciones empresariales para salvaguardar los derechos y extender las oportunidades de personas pertenecientes a ciertos grupos sociales.

A pesar de estas protecciones legales, muchos estudios recientes han podido constatar que la discriminación sigue siendo un hecho muy extendido en todo el mundo. Sin embargo, el reconocimiento de la diversidad social no supone solamente nuevas responsabilidades legales. También significa una gran oportunidad para mejorar la productividad organizativa, acceder a nuevos mercados y vincular mejor las políticas de responsabilidad social a los objetivos estratégicos de la organización.

Pero para ello, es clave aprender a gestionar bien la diversidad cognitiva ya que las organizaciones están ante un espectro de atributos que van desde rasgos propios de una cultura, una generación, una educación, unas aptitudes, una personalidad, una formación y unas experiencias vitales. Recientes investigaciones indican que capitalizar sobre estas diferencias es un elemento que favorece la innovación, en la medida que personas diferentes tienen perspectivas diferentes y son capaces de ofrecer soluciones distintas a un mismo problema.

Por otra parte, fruto de la intersección entre las neurociencias, la psicología y la tecnología, está cobrando mucha importancia lo que los expertos llaman «sesgos inconscientes o ocultos» que constituyen barreras involuntarias a la diversidad e integración. Es decir, hay actitudes y prejuicios más allá de nuestras percepciones habituales de nosotros mismos y de los demás que están a la base de una gran cantidad de nuestros patrones de comportamiento frente a las diferencias. En un primer paso, bastaría con ser consciente de que eso nos ocurre, para estar alerta. Muchas grandes empresas incorporan ahora estos aspectos en sus programas de liderazgo, no sólo para sensibilizar a sus directivos, sino para identificar los sesgos corporativos que pueden obstaculizar el proceso de cambio. Hay que reconocer que este tipo de intangibles es muy difícil de medir, como lo es hablar de los estereotipos y hacerlos explícitos.

La comprensión de los múltiples sesgos inconscientes — personales y organizacionales— abre la puerta a un nuevo nivel de compromiso acerca de la diversidad e inclusión. Se requiere sensibilidad, introspección, autenticidad, humildad y compasión. Pero ante todo, se requiere comunicación y una voluntad de actuar, y un claro convencimiento de que mejorar la inclusión es una necesidad para mejorar el rendimiento.





## “Tú lo haces posible”

### Convocados los Premios Estatales al Voluntariado Social

El **Boletín Oficial del Estado** (BOE) publicaba el pasado 5 de octubre la convocatoria de los Premios Estatales al Voluntariado Social que otorga el ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad como reconocimiento a la labor desarrollada por personas o entidades que se hayan distinguido por su participación en la acción voluntaria.

Se concede un único premio en cada una de las siguientes modalidades: modalidad individual (para las personas físicas) y modalidad colectiva (para las personas jurídicas).

Según la convocatoria, podrán ser destinatarios de los premios, personas individuales que hayan realizado su acción voluntaria en el seno de entidades del Tercer Sector de Acción Social, o en entidades públicas o privadas que colaboren con organizaciones sociales. En cuanto a la modalidad colectiva, podrá premiarse a cualquier entidad del Tercer Sector de Acción Social, a entidades públicas que desarrollen programas de voluntariado propios o que surjan de la colaboración entre ONG, administraciones públicas y entidades lucrativas.

Las candidaturas deberán remitirse a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación de la convocatoria en el BOE.

### Dentistas de diversas provincias españolas se vuelcan con los más necesitados

**Colegiados voluntarios** del Colegio de Dentistas de Sevilla atendieron durante el mes de julio a un total de 116 niños bielorrusos que se encontraban de vacaciones en la provincia. Esta iniciativa, que en el 2013 alcanzaba su novena edición, es fruto de un convenio de colaboración entre el Colegio y la Confederación de Hermandades Santos Cirilo y Metodio. En esta misma línea, un grupo de dentistas aragoneses del colegio oficial de esta comunidad han colaborado también de forma altruista y solidaria en la atención bucodental de niños saharauis durante sus vacaciones estivales en Zaragoza. Asimismo, en Asturias, el Colegio de Dentistas y Cáritas firmaron recientemente un acuerdo para proporcionar atención odontológica gratuita a las personas sin hogar o en riesgo de inclusión social. Para ello, han abierto una clínica dental solidaria en Oviedo, en un local cedido de forma gratuita.

### Los profesionales se vuelcan con los afectados del accidente de Santiago

**Fueron numerosos los profesionales** que prestaron su ayuda en el trágico accidente de tren sucedido el pasado 24 de julio en las proximidades de Santiago de Compostela (Galicia). Como apoyo a los equipos de emergencias y de atención a los familiares, diversos consejos y colegios profesionales pusieron a disposición a sus respectivos profesionales. Médicos, enfermeros, trabajadores sociales y psicólogos, entre otros, pusieron su profesionalidad al servicio de la solidaridad. Además, el Consejo General de Procuradores creó un servicio gratuito de información y asistencia a las víctimas para cuestiones de representación procesal e instrucción de diligencias judiciales que se prestaban tanto en la oficina habilitada en el Colegio de Santiago como mediante un teléfono de información.

### En primera persona...

Este mes de julio he tenido la oportunidad de colaborar en el proyecto Burundi 2013 que la Asociación Solidaria de Universitarios (ASU ONG) organiza desde hace seis años en Ngozi, donde tiene lugar un campamento de 15 días para unos 150 niños de entre 4 y 14 años. Antes de emprender el viaje me planteé la siguiente cuestión: ¿quién va a recibir más, la gente a la que voy a ayudar o yo? Sonará muy tópico, pero ahora tengo claro que he recibido yo mucho más. Muchos me han preguntado si he vuelto cambiada o «algo tocada» por lo que he visto. Y nada de eso, sigo siendo la misma que compra en Zara y sale por las noches, pero con cambios en la forma de ver las cosas: llena de paciencia, plenamente consciente de lo afortunada que soy porque el agua de la ducha caiga de arriba, por no tener que dejar de ir a clase para ganarme la comida del día vendiendo cacahuetes, por haber nacido donde he nacido sin haber hecho yo nada para merecerlo y por haber podido vivir esta experiencia en primera persona.

**Patricia Navarro**  
Estudiante de 6º, Facultad de Medicina

Fue en 1999 cuando Juan Bolás tuvo la genial idea de coordinar el trabajo que los notarios estábamos realizando a favor de las personas más vulnerables: asesoramiento jurídico tanto a familias como a ONG, organizaciones de enfermos, personas con discapacidad, personas mayores, menores, inmigrantes, mujeres y maltrato... Desde ese momento surge la Fundación *Æquitas*, para que todos esos grupos sociales puedan defender sus intereses mediante reformas legislativas y mejoras de servicios. He tenido la suerte de estar implicada en este increíble proyecto desde sus inicios, dedicándole el tiempo que tenía y el que no tenía, porque ayudar a la mejora de las condiciones de vida de los grupos más desfavorecidos de nuestra sociedad lo merece. ¡Podemos hacer más!

**Blanca Entrena Palomero**  
Notaria de Madrid  
Patrona de la Fundación *Æquitas* del Consejo General del Notariado