



«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 eco-innovación



Jornadas sobre discapacidad y Derechos Humanos

EL 29 DE ABRIL tuvo lugar en el auditorio de CaixaForum en Madrid la inauguración de unas jornadas internacionales sobre discapacidad y derechos humanos, organizadas por la Fundación Aequitas y Obra Social La Caixa. El objetivo de estas jornadas fue analizar el impacto de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporando una perspectiva centrada en la persona.

Miembros de asociaciones relacionadas con la discapacidad, representantes institucionales, políticos, jueces, fiscales, notarios, abogados, juristas y catedráticos españoles y extranjeros debatieron los días 29 y 30 de abril sobre la evolución y las necesidades de las personas con discapacidad y cómo la Convención puede convertirse en una herramienta que permita mejorar el nivel y la calidad de vida de este colectivo.

Antonio Ojeda, presidente del Consejo General del Notariado y de la Fundación Aequitas, destacó en la inauguración del acto la importancia de la colaboración de entidades como La Caixa y la Fundación Aequitas «para cubrir unas exigencias y unos espacios a los que la acción de las Administraciones Públicas no puede llegar».

Ojeda señaló que el Consejo General del Notariado concentra en la Fundación Aequitas todas sus preocupaciones e inquietudes sociales y añadió: «Con



Marc Simón Martínez (izquierda) y Antonio Ojeda, durante la inauguración.

nuestros propios medios o con la ayuda de otras instituciones, procuramos estar presentes en este sector y desarrollar iniciativas y actividades que redundan en provecho de los colectivos que sufren más discriminación. La Fundación Aequitas siempre estará a la vanguardia para encontrar soluciones a los nuevos retos y desafíos en el ámbito de la discapacidad».

Por su parte, Marc Simón Martínez, director del área de integración social de la Obra Social La Caixa, señaló la importancia de difundir a toda la sociedad los contenidos de la Convención de la ONU, un objetivo que, según Simón, desde su institución no pueden hacer solos. «Somos conscientes de que debemos estar acompañados de las personas y entidades que mayor valor nos pueden aportar para lograr este fin, como es el caso de la Fundación Aequitas», aseguró Marc Simón Martínez.

Más información en:
<http://www.aequitas.org>

Contribuyendo al desarrollo de los países del sur

EL 16 DE ABRIL, la demarcación de Santa Cruz de Tenerife del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos acogió una jornada titulada *El papel de los profesionales y las empresas en la contribución al desarrollo humano*.

Este encuentro fue organizado con el objetivo de acercar la realidad de los países en desarrollo a los profesionales y representantes de empresas de Canarias, así como de reflexionar acerca del papel que puede jugar la responsabilidad social empresarial en la contribución al desarrollo.

De la mano de Belén García y Alberto Guijarro, gerente y coordinador de campañas de Ingenieros Sin Fronteras - Asociación para el Desarrollo, respectivamente, los asistentes pudieron analizar la incidencia de la empresa en el sur y la necesidad de establecer nuevas reglas y formas de actuación en materia económica, social y medioambiental.

Porque, como puso de manifiesto Guijarro durante su intervención, «las empresas pueden jugar un papel relevante en la contribución al desarrollo sostenible de los países del sur, y en particular, al de los colectivos más vulnerables». Según concluyó Alberto Guijarro, las organizaciones deben poseer una política global de responsabilidad social corporativa, pero tener en cuenta la sensibilidad local para su aplicación.

Más información en:
<http://apd.isf.es>

El Pacto Mundial en España cuenta ya con más de 1.000 firmantes

LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL de Naciones Unidas superaba el pasado mes de abril los 1.000 firmantes de la iniciativa en nuestro país. De esta forma, la Red Española se consolida como la Red Local más sólida y con mayor número de firmantes a nivel mundial.

En el 2009 el número de firmantes aumentó un 30 % y en los primeros meses del 2010 el número de empresas que se comprometieron con la implantación de los 10 Principios fue de un total de 106. Además, la Red Española tiene la menor tasa de inactividad de la iniciativa, con solo un 5,07 %. Estas cifras confirman, por un lado, que pese a la situación económica mundial, la responsabilidad social de las empresas (RSE) se ha convertido en una prioridad para las entidades que cuentan con

una estrategia de negocio sostenible. Por otro lado, el Pacto Mundial y sus 10 Principios es el marco en el que dichas empresas vertebran sus políticas de RSE.

En marzo del 2010 el número de firmantes de Global Compact en el mundo superó los 8.000 firmantes. En concreto, se unieron a esta iniciativa internacional 119 empresas y 51 entidades no empresariales. Además, 41 se retiraron por incumplimiento en la entrega de las comunicaciones de progreso, según su último boletín de información mensual. De esta forma, las cifras totales se sitúan en 5.911 empresas y 2.219 participantes no empresariales.

Más información en:
<http://www.pactomundial.org>

Expertos debaten sobre la salud desde la perspectiva de la responsabilidad social

EL 16 DE ABRIL la Cámara de Comercio de Madrid acogía la jornada *La salud desde la perspectiva de la responsabilidad social*, donde representantes de empresas y otras organizaciones pusieron en común sus principales preocupaciones en torno a la salud de las compañías madrileñas y los distintos grupos de interés quienes, en palabras del presidente de la comisión de Sanidad de la Cámara de Comercio de Madrid, Eduardo Pastor, «constituyen el verdadero ADN de la responsabilidad social corporativa y de una empresa verdaderamente responsable y sostenible».

El encuentro, organizado conjuntamente con MediaResponsable (editora de la revista *Corresponsables*), contó con dos mesas redondas. En la primera, las empresas participantes expusieron sus mejores prácticas para garantizar entornos de trabajo saludables, señalando la necesidad de desarrollar procesos internos para desplegar acciones voluntarias y concretas de mejora de la salud, que parten de

la asimilación de la cultura preventiva en este sentido. Según concluyeron, los índices de prevalencia por enfermedad y por accidente se reducen de forma consistente en las empresas que han asimilado en su gestión los principios de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La segunda mesa redonda de la jornada estuvo íntegramente dedicada al diálogo con los grupos de interés en la salud laboral. Para ello, se contó con la participación del presidente de la Asociación Nacional de Informadores de Salud y de la agencia de noticias Servimedia, José Manuel González; la presidenta del Consejo General de Colegios de Farmacéuticos, Carmen Peña; el responsable de Relaciones con Empresas de Aldeas Infantiles, Fernando Morón; el presidente del Foro Español de Pacientes, Albert Jovell; la presidenta de la Fundación de Educación para la Salud, María Sainz, y el gerente de Seguridad y Salud Laboral de Aenor, Agustín Sánchez. La mesa estuvo moderada por la gerente



de Relaciones con Instituciones Europeas y RSC de la Cámara de Comercio de Madrid, Carmen Verdera.

En la inauguración Eduardo Pastor estuvo acompañado por el director general de MediaResponsable, Marcos González, y el subdirector general de Calidad de la dirección general de Atención al Paciente del Servicio Madrileño de Salud, Alberto Pardo Hernández.

Más información en:

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

<http://www.empresaresponsable.com/>

Manifiesto por unos horarios racionales

EL PASADO 5 DE MAYO el Auditorio de la Fundación Mapfre en Madrid acogía la celebración del Pleno de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la Unión Europea, que contó con la participación de un representante de Unión Profesional.

El Pleno estuvo presidido por Ignacio Buqueras y Bach, presidente de la Comisión Nacional, y por Alberto Manzano, vicepresidente primero de Mapfre. En sus palabras de bienvenida, Manzano trasladó a los asistentes la idea de que este cambio se puede hacer desde la sociedad civil. Además,

dijo: «Tenemos unos horarios caóticos, que yo soy el primero en padecer. Si consiguiéramos de verdad implantar una cultura que hiciera posible la conciliación de la vida laboral y familiar, habríamos dado un gran paso adelante para el bienestar de los ciudadanos».

Por su parte, Ignacio Buqueras considera que el 2010 será especialmente relevante para la comisión que preside. Prueba de ello es el 'Manifiesto por unos horarios racionales' que se dio a conocer el 1 de mayo, Día del Trabajo, a través del que se pretende «recoger el sentir de millones de españoles que reclaman un mejor uso del tiempo y unos horarios racionales, un cambio

de horario de una vez por todas en nuestro país».

Entre los enunciados contenidos en el manifiesto figuran que las jornadas laborales prolongadas perjudican la calidad de vida de los empleados y no son rentables para las empresas; la necesidad de vincular los sueldos a la productividad; o que las medidas de racionalización y flexibilización de horarios permiten a los empleados atender adecuadamente su vida privada, algo que incide positivamente en su nivel de motivación.

Más información en:

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



Eco-innovación: Cuando sostenibilidad y competitividad se dan la mano



Dr. Javier Carrillo Hermosilla
IE Business School

DESPUÉS DE DÉCADAS de discusión, la tradicional perspectiva de un conflicto entre sostenibilidad ambiental y competitividad continúa formando parte del debate académico, empresarial y político. Diversos programas a nivel internacional (como UNIDO en el ámbito de

las Naciones Unidas o ETAP en el ámbito de la UE, por citar solo algunos ejemplos) han situado la promoción de la eco-innovación en el centro de sus estrategias para lograr la compatibilidad de ambos objetivos. En un contexto como el actual, en el que muchas voces autorizadas apelan a la urgencia de cambios cualitativos en el actual modelo de crecimiento y desarrollo, a la necesidad de basarse en actividades de alto valor añadido y con un importante componente tecnológico, la eco-innovación puede generar un vector de dinamismo empresarial y económico que contribuya a ese cambio.

A pesar de la promesa de las eco-innovaciones, desde la triple perspectiva ambiental, económica y social, el término es utilizado en diversos contextos y con diferentes connotaciones subyacentes, lo que tiende a disminuir su valor práctico. Uno de los principales mensajes de mi último libro, *Eco-innovation: When Sustainability and Competitiveness Shake Hands* (Palgrave Macmillan 2009), es que a pesar de contar con numerosas experiencias de éxito nos encontramos al inicio de la curva de aprendizaje en materia de eco-innovación. Su mejor comprensión ofrece abundantes oportunidades públicas y privadas, al tiempo que desafía las aproximaciones convencionales al desarrollo sostenible, requiriendo nuevas perspectivas y competencias a todos los actores implicados.

Aceptando que el coste del deterioro ambiental será devuelto tarde o temprano al sistema económico que lo produce, y que es inevitable asumirlo, la eco-innovación permite reducir ese coste y/o generar un beneficio global que lo supera. Los beneficios sociales de la eco-innovación parecen evidentes: ayuda a la sociedad a crecer y prosperar de un modo ambientalmente sostenible; colabora a crear una economía más competitiva, creativa e innovadora; contribuye a la creación de nuevos mercados, industrias y empleos; más allá, la eco-innovación puede constituirse en el *trademark* de una economía, reconocido por sus clientes y demás partes interesadas. Sin embargo, la generación de la eco-innovación dependerá fundamentalmente de los beneficios privados que reciba el innovador. Es indiscutible que el modo en que las empresas organizan sus procesos de producción y las características de los productos y servicios que lanzan al mercado tienen una influencia crítica en el medioambiente que nos rodea. La introducción de cambios importantes en esas



Los beneficios sociales de la eco-innovación parecen evidentes: ayuda a la sociedad a crecer y prosperar de un modo ambientalmente sostenible; colabora a crear una economía más competitiva, creativa e innovadora; contribuye a la creación de nuevos mercados, industrias y empleos; más allá, la eco-innovación puede constituirse en el *trademark* de una economía, reconocido por sus clientes y demás partes interesadas

decisiones dependerá de la valoración que las empresas hagan de sus potenciales beneficios y riesgos. Por desgracia, con frecuencia las encuestas muestran que las empresas conocen muy poco, o nada, sobre los costes o beneficios de sus actividades ambientales. Adicionalmente, al margen de su disponibilidad para eco-innovar, la capacidad de las empresas para hacerlo estará condicionada por los sistemas nacionales e internacionales de innovación de los que dependen.

En cuanto a los beneficios privados, la eco-innovación puede ayudar a fomentar la competitividad de las empresas de diferentes modos: mejoras en las operaciones y reducción de



costes por ineficiencias en la gestión de recursos; reducción de costes de control de la contaminación y de gestión de residuos; reducción de riesgos de incumplimiento de la normativa ambiental; la propia comercialización de la innovación; y mejora en la imagen y en las relaciones con clientes, proveedores, autoridades y empleados. Sin embargo, la eco-innovación tan solo entrega sus beneficios a aquellas empresas que adoptan una actitud proactiva, una búsqueda voluntaria de la mejora en lugar de una aproximación reactiva frente a la regulación. Esta estrategia reactiva es la que ha primado en el tejido empresarial europeo durante las últimas décadas. Lamentablemente, son todavía muy pocas las empresas que han integrado formalmente los aspectos ambientales en su estrategia de negocio y en su proceso de innovación, siendo ambas condiciones necesarias para la gestación de la eco-innovación. La creciente implantación de sistemas de gestión medioambiental (ISO 14001, EMAS) y la búsqueda voluntaria de la ecoeficiencia puede colaborar en este sentido, pero es evidente que no es suficiente. Los compromisos en materia de responsabilidad corporativa también son patrimonio de un reducido número de empresas, y no están necesariamente orientados al proceso de innovación.

Alcanzar los beneficios de la eco-innovación requiere alterar los criterios de diseño de producto, renegociar relaciones con los proveedores, desarrollar nuevas habilidades en los recursos humanos, cambiar la tecnología de la empresa y sus procesos productivos, y desarrollar nuevas relaciones con los clientes. Obviamente, los cambios a esta escala se encuentran con numerosas barreras a superar. Sin embargo, corresponde a las empresas dotarse de la estrategia y las capacidades que permitan el éxito de sus negocios a través de la eco-innovación, pasando de una actitud reactiva a una proactiva frente a las presiones ambientales. Esta transición no es sencilla y requiere numerosos cambios dentro de las empresas.

La eco-innovación tan solo entrega sus beneficios a aquellas empresas que adoptan una actitud proactiva, una búsqueda voluntaria de la mejora en lugar de una aproximación reactiva frente a la regulación. Esta estrategia reactiva es la que ha primado en el tejido empresarial europeo durante las últimas décadas. Lamentablemente, son todavía muy pocas las empresas que han integrado formalmente los aspectos ambientales en su estrategia de negocio y en su proceso de innovación, siendo ambas condiciones necesarias para la gestación de la eco-innovación

Exige la implicación directa y el compromiso de la dirección en la integración de la innovación y la sostenibilidad en la cultura de la organización. Exige la consideración explícita de los aspectos ambientales en los procesos de estrategia de negocio y de innovación, mediante el establecimiento de objetivos concretos y accesibles que permitan alcanzar beneficios tangibles. Exige una visión largo plazo respecto a las potenciales necesidades de los consumidores en materia ambiental, así como sobre las futuras exigencias del resto de partes interesadas en nuestro negocio.

Este proceso puede ser largo, lento, costoso y tal vez frustrante a corto plazo. Tal vez no muchas empresas puedan permitirse liderar esta transición. Lo que parece evidente es que pocas podrán elegir mantenerse al margen de ella. ■



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.