



«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

**La oficina  
accesible**



## El Consejo General del Notariado, implicado con los discapacitados y los menores

**EL PRESIDENTE DEL CONSEJO** General del Notariado, Antonio Ojeda, compareció el pasado 19 de mayo ante la Comisión para las políticas integrales de la Discapacidad del Congreso de los Diputados para exigir una «reforma profunda» del Código Civil con el fin de adaptarlo a los requerimientos de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como la modificación de algunas otras leyes importantes del ordenamiento jurídico español. La reforma en cuestión abarca el Código Civil, la Ley de Enjuiciamiento Civil, la norma de protección del discapacitado y la de su patrimonio. También sugirió modificar, «aunque en menor medida», la Ley de Dependencia.

Además de luchar por los derechos de los discapacitados, el Notariado también ha mostrado su preocupación por la seguridad jurídica de los menores. A través de su fundación, la Fundación Æquitas,



el Consejo General del Notariado ha coeditado el libro *Adopción: Seguridad Jurídica e interés superior del menor*, junto con la Obra Social de Caja Madrid. En dicha publicación, que fue presentada en sociedad el pasado 25 de mayo, se revisa la aportación de la nueva Ley de Adopción Internacional, un texto que ha reforzado la seguridad jurídica de los menores y los padres adoptantes, persiguiendo prácticas como el tráfico de niños, la falta de transparencia de las

agencias de adopción o el desplazamiento ilegal de menores. Jesús López-Medel, coordinador del libro y patrono de la Fundación Æquitas, destacó la importancia del libro, ya que constituye una obra «fundamental para entender el contenido y el espíritu de una Ley que permite que cada año entre 4.000 y 5.000 niños pasen por la experiencia de ser adoptados».

El acto contó asimismo con la participación de Carmen Contreras Gómez, directora gerente de Obra Social Caja Madrid; Amparo Valcarce, delegada del gobierno en Madrid; y Mar Calvo, Presidenta de Laluna (Unión de Asociaciones por la Adopción y el Acogimiento de Menores). Antonio Ojeda, presidente del Consejo General del Notariado y de la Fundación Æquitas, destacó el importante papel que juegan los notarios en la protección de las personas con discapacidad.

## Nuevo Informe de Progreso Abreviado del Pacto Mundial para las pequeñas y medianas organizaciones

**LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL** de Naciones Unidas presentó el pasado 23 de junio en el Instituto de Empresa en Madrid la nueva versión del Informe de Progreso Abreviado dirigido a pymes, microempresas y otras entidades. En el acto se contó con la participación de Joaquín Garralda, secretario del Pacto Mundial en España, Isabel Roser, responsable del Programa de Responsabilidad Social en la Empresa (RSE) de la Fundación Carolina y Marta Tomás, analista del Pacto Mundial en España.

Durante la presentación se puso de manifiesto que, pese a las dificultades de las pequeñas organizaciones para afrontar la implantación de los criterios de Responsabilidad Social, los beneficios son considerables ya que a través de la Responsabilidad Social mejora el conocimiento de los grupos de interés, la reputación, el control de riesgos y aumenta la ventaja competitiva.

Conscientes de estas dificultades y dado que este tipo de entidades representan el 70 % de empresas firmantes del Pacto Mundial y el 45 % de los informes presentados, la Red Española del Pacto Mundial ha adaptado la herramienta del Informe de Progreso a las características y necesidades de este tipo de entidades. El Informe de Progreso es el instrumento a disposición de los firmantes de la iniciativa en España para comunicar los avances realizados en la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Según ha explicado Marta Tomás, «el objetivo de esta nueva versión del Informe de Progreso es utilizar indicadores más sencillos, clarificar la definición de los principios y mejorar el diseño de la aplicación». Es decir, facilitar a las pymes, microempresas y otras entidades de menor tamaño a comunicar sus políticas y acciones en Responsabilidad Social.



Unión Profesional colaboró, junto con otras organizaciones, en el testeo de revisión del cuestionario que hoy conforma el nuevo Informe.

Esta nueva versión del Informe de Progreso Abreviado forma parte de los diferentes proyectos que el Pacto Mundial en España está haciendo para fomentar la transparencia de las entidades firmantes.

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

## Forética publica una guía sobre el diálogo con los grupos de interés

«LA IDENTIFICACIÓN DE LOS STAKEHOLDERS relevantes, junto con el establecimiento de un marco de diálogo deben estar basados en la priorización de las demandas de estos y la gestión de sus expectativas». De esta forma define la guía *Diálogo con los grupos de interés*, publicada por Forética, el éxito de una buena estrategia de diálogo con los grupos de interés.

Esta publicación es el resultado de la investigación realizada por ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises), asociación francesa para el fomento de la Responsabilidad Social de la Empresa, y que Forética se ha encargado de realizar la correspondiente traducción y adaptación.

La guía, que constituye el decimocuarto volumen de la colección de Cuadernos de investigación y divulgación sobre Responsabilidad Social, se divide en dos apartados. El primero ofrece una serie de directrices para evaluar el compromiso de la organización con sus *stakeholders* o grupos de interés. En el segundo apartado se muestran distintas herramientas prácticas para gestionar los grupos de interés básicos para toda organización, además de una recopilación de ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo por empresas españolas y recopiladas por Forética.



Más información en:  
<http://www.foretica.es>

## Los aparejadores de Madrid abogan por operar con compromiso en un entorno de crisis

EN LÍNEA CON SU COMPROMISO con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el Colegio de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de la Edificación de Madrid celebraba el pasado 4 de junio una jornada sobre esta materia con el fin de debatir sobre los retos de las organizaciones en el tema de la RSC.



En ella participaron empresas en cuya estrategia de trabajo está muy presente la máxima del desarrollo sostenible. Estamos hablando de AENOR, Adif, Vodafone, Grupo Antena 3 y la ONG Acción contra el Hambre.

Todos los presentes en la jornada coincidieron en señalar a la RSC como una importante herramienta para operar en entornos de crisis como el actual. Asimismo, los conferenciantes plantearon los desafíos y exigencias de la sociedad a las que se enfrentan tanto compañías como Administración Pública.

Esta jornada, organizada junto con la consultora Prysma, se enmarca dentro de la estrategia de RSC que posee el Colegio y que les impulsa a poner en marcha continuamente mejoras de cara al beneficio de los ciudadanos. El Colegio Digital o el Servicio de Atención Integral son algunos ejemplos.

## Fortaleciendo la cooperación entre sector privado y ONGD mediante la RSC

EL PASADO 15 DE JUNIO, tuvieron lugar en el Auditorio del Caixa Forum, de Madrid, unas jornadas sobre el fortalecimiento de la cooperación entre sector privado y ONGD, de la mano de Economistas sin Fronteras.

Durante dos días, profesionales y voluntarios del tercer sector, estudiantes, académicos y representantes de pequeñas y medianas empresas participaron en este encuentro dedicado a profundizar sobre las diversas alternativas de relación entre las empresas y las ONGD, desde la incidencia o el diálogo «forzado» hasta el partenariado y las alianzas, con

el objetivo de generar un cambio en las políticas empresariales, en especial en los países del Sur, y fortalecer los impactos positivos de su actividad en detrimento de los negativos.

Se alternaron ponencias y debates, en donde se analizó el contexto actual, los retos, las exigencias y las necesidades de cada parte, así como se propusieron avances e ideas de mejora a través de la presentación de casos prácticos y experiencias. En los diferentes formatos que acogieron las jornadas (ponencias, paneles y mesas redondas) se contó con la participación

de representantes de ONGD y de empresas, pero también de académicos y de representantes de administraciones públicas.

Como conclusión, destaca la necesidad de potenciar el conocimiento mutuo a la hora de mejorar la cooperación entre las dos partes y establecer alianzas fructuosas. Se insistió en la importancia de la transparencia para instaurar un clima de confianza.

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



# Oficinas con accesibilidad global, una oportunidad en RSC



**Raúl Escudero,**  
Director de Proyectos de 3G Office

**A PARTIR DE 2010** todos los espacios públicos y edificios de nueva construcción deberán ser accesibles, según recoge la **Ley 51/2003**. Los edificios ya existentes, que sean susceptibles de una rehabilitación o ampliación, contarán con un plazo más amplio para poder hacerlo. Se entiende por accesibilidad

global a los edificios adaptados a las distintas necesidades y capacidades de los usuarios. Todo ello con la finalidad de conseguir la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad. Esta norma afecta también a los edificios de oficinas, sea cual sea su actividad, ya que la accesibilidad se refiere no solo a personas ajenas y usuarios que tengan acceso a dicho edificio, sino también a los propios empleados.

A pesar de que los plazos en materia de accesibilidad llegan a su fin, el cumplimiento de los compromisos continúa sin encontrar un espacio para el debate social, para la formación y la información, entre aquellos que promueven la ejecución o reformas de inmuebles, los usuarios, y los arquitectos y diseñadores.

No existe una disciplina ni una asignatura específica en los programas de formación de las escuelas de arquitectura que abarque este tema y prepare a los futuros técnicos para integrar los conceptos accesibles en sus proyectos. Los diseñadores de espacios hemos tenido siempre que adaptar nuestros diseños (hasta los más atrevidos) a las exigencias normativas y técnicas que han ido apareciendo a lo largo de la historia: qué decir de las escaleras de incendios que al nacer suponían un problema estético en las fachadas y ahora las encontramos como ejemplos

maravillosos por las calles de Nueva York. De igual forma, las rampas de accesos a los edificios podrían pasar a ser protagonistas del mismo, en vez de estar ocultas en espacios secundarios.

Otro ejemplo de integración magnífica han sido los ascensores, que han evolucionado hasta formar parte esencial de la propuesta estética de los proyectos, consiguiendo participar de fantásticos espacios abiertos en vestíbulos de oficinas y hoteles de todo el mundo. Así es como debemos enfocar las exigencias normativas de accesibilidad, integrándolas en el proyecto desde el principio y sacando el genio donde puedan existir más dificultades.

En el caso concreto de las oficinas, donde el diseño e imagen corporativa juegan un papel fundamental, debemos lograr un equilibrio entre accesibilidad y buen diseño. Por ejemplo, se ubican barandillas a distintas alturas; los interruptores se hacen visibles; se utilizan grandes rotulaciones para la orientación; el mobiliario vuelve a ser creativo al tener que ser a doble altura, etc. Este es el reto para las empresas y los arquitectos: conseguir buenos resultados en diseño dentro de una arquitectura comprometida con la sociedad.

A pesar de que la situación económica actual no parece la más adecuada para que las empresas asuman este tipo de reforma, la adaptación temprana de los espacios de trabajo conlleva beneficios relacionados con la imagen de marca de la empresa y su inversión en **Responsabilidad Social Corporativa**. Además, la fidelidad del trabajador, la complicidad con

**Todas las empresas, independientemente de su tamaño o capacidad en el mercado, pueden integrar la accesibilidad global a sus proyectos, entendiéndola como una ventaja competitiva y una oportunidad de futuro**





## A pesar de que los plazos en materia de accesibilidad llegan a su fin, el cumplimiento de los compromisos continúa sin encontrar un espacio para el debate social, para la formación y la información

la cultura de empresa y la retención del capital humano se aprecia en empresas que han adaptado sus oficinas.

Algunas iniciativas perfilan un futuro optimista para la accesibilidad global en España: en el sector financiero, Bankinter tiene a fecha de hoy el 95 % de sus sucursales bancarias como «oficinas de máxima accesibilidad»; Barclays ha ejecutado su nueva sede en Zaragoza de más de 16.000 m<sup>2</sup> siguiendo criterios de accesibilidad global; La Caixa dispone del 85 % de sus oficinas con el sello «oficinas cota cero», Bancaja tiene el 75 % de sus sucursales bancarias con «nivel de accesibilidad integral». En el sector público, Correos ha implantado el 96 % de su Plan de Accesibilidad, ejecutando más de 1.400 actuaciones para garantizar la plena accesibilidad a las sedes postales con una inversión de 550 millones de euros.

Todas las empresas, independientemente de su tamaño o capacidad en el mercado, pueden integrar la accesibilidad global a sus proyectos, entendiéndola como una ventaja competitiva y una oportunidad de futuro. A continuación, sugerimos pasos a seguir y elementos a revisar para lograr este objetivo:

- Realizar un estudio del estado actual de las instalaciones a través de un técnico especialista que realice un informe de situación.
- Desarrollar el proyecto para adaptación a la normativa actual y futura.
- Comunicación a empleados y socios de los beneficios de dicha actuación, reforzando la gestión del cambio.
- Ejecución de los cambios con seguimiento y control por parte del arquitecto para verificar la calidad y la fidelidad al proyecto.
- Promover actuaciones de visibilidad social y corporativa y mantener un seguimiento para lograr un buen uso de los espacios.

Una oficina accesible debe garantizar el acceso y desplazamiento de todos los usuarios sea cual sea su minusvalía (motora, visual, auditiva...) a cualquiera de los espacios del edificio, en condiciones de seguridad y comodidad, por lo tanto se deben tener en cuenta desde aspectos relacionados con las vías de acceso al inmueble y la deambulación exterior hasta aspectos relacionados con la arquitectura interior, el mobiliario, las circulaciones y los elementos que facilitan la orientación (visual, táctil y auditiva) dentro de ese espacio.

Aunque la normativa es muy amplia, entre las características generales de un edificio accesible, podemos mencionar:

### Exterior y acceso al edificio de oficinas

- En iluminación, se evitarán tanto zonas en penumbra como deslumbramientos.
- Los tiradores y sistemas de apertura en puertas deberán tener elementos de fácil aprehensión, pero son aconsejables las puertas de apertura automática.
- Las superficies de aceras y vías deben ser firmes y antideslizantes y la pendiente longitudinal de las mismas debe ser inferior a un 6 %.
- Se debe dotar al edificio de accesos rasantes, evitando escalones y desniveles mediante ascensores y rampas.

### En el Interior

- Los acabados, el color de las superficies y la iluminación deben ser elementos diferenciadores que refuercen la percepción de los espacios y por tanto faciliten la orientación.
- Se debe tener especial cuidado con elementos ornamentales y papeleras que no puedan ser detectados por personas con discapacidad visual.
- Se logra una mejor orientación de los usuarios mediante el uso de rotulaciones a gran tamaño y una amplia gama cromática que diferencie las zonas de trabajo, zonas de ocio y las circulaciones.
- Señalización con cambio de textura en inicio y fin de las escaleras.
- En áreas de espera, mostradores en dos alturas para que tengan mejor acceso las personas en silla de ruedas.
- Se debe introducir un mobiliario adaptado. Los puestos de trabajo deben ser variables en altura y localizados de forma flexible, de manera que todos los empleados puedan encontrar en cualquier lugar del edificio un puesto de trabajo adecuado para desarrollar su actividad. También, es necesario incorporar elementos de uso cotidiano a dos alturas, tales como microondas y mostradores en zona de cafetería.
- Se recomienda la instalación de interruptores accesibles y claramente diferenciados del color de la pared y detectores de presencia para la iluminación automática.
- En ascensores, botonera en tamaño grande, entre 90 y 120 cm y con lectura en Braille. Señalización acústica de llegada a planta.
- En los cuartos de baño, debe haber al menos un aseo con pavimento no deslizante y un radio de giro de un metro. ■



## 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 ir dirigida al siguiente destinatario:

### Joaquín Garralda

Secretario General de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.  
C/ Núñez de Balboa, 116, 5ª Planta Puerta 27 – 28006 Madrid

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.