

“Gestión de la Diversidad, Cohesión Social y Cooperación al Desarrollo”

ÍNDICE:

- 1.- Enfoque marco sobre los contenidos
- 2.- La RSE como motor de cohesión social
- 3.- La Gestión de la Diversidad
- 4.- La Cooperación al Desarrollo

1.- ENFOQUE MARCO SOBRE LOS CONTENIDOS

Como el propio nombre del grupo de trabajo indica, son objeto de análisis la Gestión de la Diversidad, la Cohesión Social y la Cooperación al Desarrollo. Hemos querido tomar en consideración, a modo de reflexión inicial, de las principales ideas que, sobre estas materias, recogen, entre otros documentos de referencia, el informe elaborado por la Subcomisión del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la RSE, el documento sobre “Responsabilidad Social de las Empresas. Diálogo Social” consensuado y aprobado en el marco del proceso de diálogo social y el III Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012.

Partimos del planteamiento de que una adecuada gestión de la diversidad dentro de las estrategias de RSE sea considerada en positivo y no se convierta en factor de desigualdad, y que junto con las actuaciones de Cooperación al Desarrollo, constituyen elementos coadyuvantes de la Cohesión Social.

Además, no queremos dejar de poner de manifiesto las premisas básicas sobre las cuales estamos construyendo este documento, que fueron acordadas en el seno del diálogo social y que son utilizadas como referencia en diversos contextos¹: el no cuestionamiento de la función principal de la empresa como creadora de riqueza y empleo, el carácter voluntario de la RSE, el refuerzo que las iniciativas de RSE debe suponer para la viabilidad y la competitividad de la actividad empresarial, así como el carácter transversal que las caracteriza, entendiéndose que se integran en la estrategia de negocio, la naturaleza gradual y progresiva en el desarrollo de las prácticas de RSE, la diversidad de las mismas dependiendo de sectores, contextos geográficos y tamaños, y el reconocimiento de que las empresas vienen ya realizando actuaciones en este ámbito desde hace tiempo, de las cuales son especialmente destacables aquellas prácticas que se han traducido en una mayor competitividad.

Parte fundamental de la actuación empresarial es la implicación de los grupos de interés en las prácticas de RSE, partiendo de un compromiso mutuo.

¹ Véase apartado relativo al concepto, ámbito y premisas de la RSE del Acuerdo de los Interlocutores Sociales en diciembre de 2007

2.- LA RSE COMO MOTOR DE COHESIÓN SOCIAL

Las experiencias de las empresas y organizaciones españolas en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial han demostrado que la RSE es un instrumento de gestión empresarial que permite a las empresas mejorar y reforzar su impacto positivo en la sociedad, integrando responsabilidad, sostenibilidad, competitividad y participación.

La citada Subcomisión del Congreso de los Diputados nos recuerda las oportunidades que para la mejora de la sociedad supone el movimiento de la RSE, en términos de equidad y cohesión social. Así, nos encontramos ante un enfoque que puede ser extremadamente productivo, muy fértil, a la hora de inspirar acciones y reflexiones que no pierdan de vista una perspectiva social amplia, como la que se formuló en Lisboa cuando se habló de “convertir a la Unión Europea en 2010 en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”.

Podemos entender que los valores y principios que la RSE defiende, así como su plasmación en sistemas de gestión, políticas y acciones concretas, han de contribuir en definitiva a una sociedad más igualitaria e integrada. En términos de la definición acuñada por el Consejo de Europa (2004), la cohesión social es «la capacidad de una sociedad para asegurar el bienestar de todos sus miembros, minimizar las disparidades y evitar la polarización».

De hecho, la estrategia que se propone en la Europa 2020 contempla un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, e incluye dentro de la iniciativa emblemática de “una política industrial para la era de la mundialización”, la necesidad de renovar la iniciativa de la UE de “promover la responsabilidad social de las empresas como elemento clave para contar con la confianza a largo plazo de empleados y consumidores”.²

En este sentido, el estímulo de la Responsabilidad Social podrá contribuir a fortalecer esa capacidad, promoviendo también la responsabilidad de las organizaciones sociales, políticas y administraciones públicas, cada una en sus respectivos ámbitos, y una actitud de colaboración y construcción de una sociedad más cohesionada. .

Así, la gestión de la diversidad en la empresa, en el marco de una política de igualdad de trato y oportunidades, y no discriminación, a la vez que persigue optimizar el proceso empresarial y mejorar la competitividad y las condiciones de trabajo, contribuye y mejora indirectamente la participación de ésta en las políticas de integración social, y por tanto, contribuye a la Cohesión Social.

En este sentido, no queremos dejar de mencionar la importancia del desarrollo del capital humano a través de la educación y la capacitación para la eficacia de las actuaciones en materia de Cohesión Social.

Por otro lado, la Cooperación al Desarrollo y la RSE, especialmente su dimensión internacional, y la difusión a través de ellas de la Agenda Internacional de Desarrollo contribuyen de forma fundamental a la cohesión social a nivel mundial.

² Comunicación de la Comisión Europa 2020

3.- LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La creciente complejidad de las sociedades, los cambios económicos, sociales y culturales, han conformado una sociedad diversa: la plena integración de la mujer en el mercado laboral y la necesidad de corresponsabilidad entre el hombre y la mujer en la construcción de la sociedad actual, el envejecimiento de la población, los movimientos migratorios, la integración de las personas con discapacidad, los diferentes estilos de vida y orientaciones sexuales, y que demanda un tratamiento específico de este fenómeno que garantice “el derecho a la diferencia sin caer en la diferencia de derechos”.

Desde este punto de vista, y sin olvidar otros colectivos en riesgo de exclusión, al hablar de diversidad se suele hacer referencia a seis grandes bloques³:

- ✓ género
- ✓ origen étnico/racial
- ✓ discapacidad
- ✓ orientación sexual
- ✓ edad
- ✓ religión o convicciones

Tanto organismos internacionales como la ONU, Unión Europea, como los estados han ido desarrollando cada vez más normativa que, desde la óptica de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, junto con otras medidas de sensibilización, sientan importantes bases y contribuyen a impulsar el respeto a la diversidad. En línea con lo que señala la Subcomisión del Congreso, la situación evolucionará más rápidamente si en un marco de políticas públicas, las empresas y los sectores de actividad específicos asumen acciones voluntarias de lucha contra la discriminación y de valoración de la diversidad.

En determinados sectores de actividad se observa un cambio en la gestión de los recursos humanos focalizada en la diversidad que se debiera incrementar, independientemente de la evolución de los ciclos de la economía.

Uno de los beneficios de gestionar la diversidad dentro de una plantilla reside en que se incrementan las posibilidades de captar talento, dado que la empresa trabaja con una base de selección más amplia y que la capacidad de una persona es independiente de su origen o del grupo al que pertenece.

En este sentido, la gestión de la diversidad, en el marco de la política de igualdad de trato y oportunidades, y no discriminación por razón de género, discapacidad, edad, orientación sexual, origen étnico/racial o religión o convicciones, constituye una estrategia orientada a la creación de un entorno que incluya todos los perfiles diversos de las personas, para optimizar la eficacia del proceso empresarial, la mejora de la productividad, de la calidad en el empleo y del bienestar social.

³ Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, art. 10 y 19.

Podemos mencionar como algunos beneficios de la gestión de la diversidad los siguientes:

- ✓ Atracción y retención de personal.
- ✓ Fomento de la implicación y el esfuerzo de todos los empleados, y la ética en el trabajo.
- ✓ Mejor asimilación del impacto de la globalización y del cambio tecnológico.
- ✓ Fortalecimiento de la creatividad y la innovación.
- ✓ Mejor conocimiento de cómo operar en culturas diferentes.
- ✓ Mayor comprensión de las necesidades de los trabajadores y de los clientes.

Además, como señala la Subcomisión de RSE del Congreso de los Diputados, la gestión de la diversidad supondría “la prolongación de las políticas de integración y cohesión sociales en el seno de la unidad empresarial. La gestión de la diversidad, a priori, tendría que suponer, no sólo, la eliminación de cualquier tipo de discriminación (no ya entre los trabajadores, sino también, se entiende, entre cualquiera del resto de los grupos de interés), sino además el reconocimiento de su diversidad. Se trata, pues, de enriquecer la cultura organizacional, con un nuevo valor, que se podría revelar, en un corto plazo, como una ventaja competitiva”.

En este sentido, creemos que las políticas de diversidad deben prestar una atención especial a las personas más desfavorecidas, que son las que experimentan una mayor exclusión sociolaboral, y que se ven afectadas, además, de forma especial en momentos de crisis.

De manera transversal, dentro de cada colectivo, el enfoque de género debe estar presente.

En este sentido, cabe destacar la importancia de la actuación de la Administración a través de la contratación pública⁴.

En relación con las distintas actuaciones de las empresas, para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, se obtendrá mayor impacto y resultados más efectivos, en la medida en que cuenten con la participación de los representantes de los trabajadores.

⁴ En la reunión del día 4-10-2010 del Grupo de Trabajo de Gestión de la Diversidad, Cohesión Social y Cooperación al Desarrollo se acordó presentar los siguientes dos párrafos a la Comisión Permanente en desarrollo de la idea planteada el texto dado que no se pudo alcanzar el consenso para aprobar uno de los dos:

Opción 1, con el apoyo del grupo de Administraciones Públicas, del grupo de sindicatos, y del grupo de instituciones representativas y con interés en la RSE: En este sentido, cabe destacar la importancia de la actuación de la Administración a través de la contratación pública, que puede, por ejemplo, en el ámbito de la discapacidad, y en los términos de la normativa vigente, fomentar el empleo, entre otros, mediante el cumplimiento de la cuota del 2% y la contratación con Centros Especiales de Empleo, así como el desarrollo de productos y servicios orientados a una sociedad diversa (teniendo en cuenta criterios de accesibilidad y diseño universal).

Opción 2, con el apoyo del grupo Empresarial: En este sentido, cabe destacar la importancia de la actuación de la Administración a través de la contratación pública, que puede, por ejemplo, en el ámbito de la discapacidad, y en los términos de la normativa vigente, fomentar el empleo, entre otros, mediante el cumplimiento de la cuota del 2%, incluyendo las medidas alternativas relativas a los centros especiales de empleo, trabajadores autónomos y las fundaciones y asociaciones en caso de donaciones, que acrediten una estructura suficiente de plantilla y recursos y que tengan entre sus objetivos el empleo de las personas con discapacidad desarrollando actuaciones para hacer efectivo dicho objetivo (por ejemplo, actuar como entidad colaboradora de Servicios Públicos de Empleo, desarrollar acciones de selección, formación, voluntariado, accesibilidad, charlas, concienciación, programas sociales, etc.).

En materia de discapacidad, las organizaciones y empresas ocupan en la sociedad un espacio vital, donde la consecución de la igualdad de oportunidades resulta cuando menos compleja; de ahí que cualquier política integral de RSE debe incorporar en este campo un compromiso riguroso de superación progresiva de la desigualdad en los diferentes ámbitos de la actividad empresarial, incluyendo las políticas de compras y contrataciones vinculadas a un desarrollo más sostenible y de compromiso social.

4.- LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Podemos entender la Cooperación al Desarrollo como el compromiso por la lucha contra la pobreza, referida no sólo a la necesidad de superar la carencia de ingresos y bienes, sino también a la de ampliar los derechos, oportunidades y capacidades de la población más desfavorecida a nivel mundial. La política española concibe el Desarrollo como un derecho, que permite que las personas tengan cada vez más oportunidades de elegir con libertad y seguridad, desde el respeto a la diversidad, la igualdad y la justicia, en un medio ambiente limpio y saludable, que garantice también este derecho al desarrollo de las generaciones futuras.

Tal y como se establece en el III Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012, fruto de un intenso proceso participativo y consensuado por todos los actores de la Cooperación, se inicia un período de redoblar esfuerzos para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en 2015, que marcan la Agenda Internacional de Desarrollo. La colaboración de todos los agentes de la cooperación, Administración Pública, ONGD, sindicatos, empresas y organizaciones empresariales, empresas de economía social, universidades, medios de comunicación, así como esos mismos actores en el “sur”, resulta fundamental en este proceso. La difusión de la Agenda Internacional de Desarrollo requiere de esta participación múltiple.

Bajo este enfoque, el III Plan Director de la Cooperación Española tiene el compromiso de promover el establecimiento de sólidas formas de colaboración con el sector privado y con las organizaciones de la sociedad civil en pro del desarrollo y de la erradicación de la pobreza.

Para trabajar en la consecución de este fin, el III Plan Director, entre otros instrumentos, fomenta las Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo como un medio que puede contribuir a la consecución del citado fin.

De otro lado, se puede afirmar que la globalización, los procesos de internacionalización y de deslocalización, sitúan a muchas empresas originarias de países desarrollados, actuando en países con contextos sociales muy diferentes y donde los estándares sociolaborales y medioambientales pueden resultar menos exigentes. Esto, en algunos supuestos, podría constituir como señala la Subcomisión del Congreso de los Diputados, una amenaza para el desarrollo de las políticas con enfoque RSE, en caso de existir áreas de actuación de la empresa desligadas de la misma. No obstante, esta amenaza podría transformarse en una oportunidad si las empresas incorporan a sus decisiones de internacionalización, etc. un modelo de gestión que adopte una perspectiva de RSE acorde con la realidad económica y social de los países en los que se instalan.

En este sentido, la Comisión Europea sitúa entre las prioridades para hacer de Europa un polo de excelencia de la RSE, la promoción de su dimensión internacional, con miras a aumentar al máximo la contribución de las empresas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Podemos, pues, entender la dimensión internacional de la RSE como aquella que, de manera voluntaria en territorios con niveles de legislación menos exigentes, comprende, interioriza y respeta en sus operaciones y decisiones globales y locales, los marcos, directrices y normativas que delimitan impactos sociales, laborales y medioambientales que proceden, por ejemplo, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas (en todas sus instancias y subcomisiones), OIT, OCDE, UE, ... y que conoce las necesidades de desarrollo de los países donde opera o comercia, especialmente si son en vías de desarrollo, y realiza una contribución a la mejora del desarrollo sostenible.

Es cierto que no se puede establecer un vínculo causal entre RSE y Cooperación al Desarrollo, pudiendo existir empresas que desarrollen una importante estrategia de RSE y no realicen Cooperación, o viceversa, considerando también el caso de empresas de pequeño tamaño que, sin estar internacionalizadas ni haber adoptado una estrategia de RSE tienen un gran potencial para, con el oportuno apoyo, contribuir a la Cooperación al Desarrollo.

No obstante, aunque como vemos, la RSE y la Cooperación al Desarrollo son y pueden ser independientes, la realidad es que en la medida en la que la RSE, especialmente en su dimensión internacional, asuma como propia la contribución a los Objetivos de Desarrollo del Milenio y, por su parte, la Cooperación al Desarrollo involucre a todos los agentes y especialmente a las empresas en la Agenda Internacional de Desarrollo, RSE y Cooperación se interconectan y refuerzan de una forma muy importante. Esto supone una gran oportunidad.

De igual modo, la vinculación de la RSE con la Cooperación al Desarrollo va mucho más allá de la acción social de carácter internacional, y entronca de lleno con la estrategia productiva y de negocio. En este sentido, el horizonte de referencia de la RSE debe basarse en la defensa de un modelo social *construido sobre* la calidad del empleo, las relaciones laborales, el desarrollo sostenible, y los fundamentos de la competencia responsable. En este sentido, muy importante es valorar el impacto de las actuaciones de las organizaciones que operan internacionalmente, extendiendo el comportamiento responsable también a sus proveedores y subcontratistas. En definitiva, se trata de conseguir empresas económicamente rentables, sostenibles medioambientalmente y socialmente responsables, a nivel global/local.

Por último, cabe destacar que tanto en el marco de la RSE como en el de la Cooperación al Desarrollo la igualdad de género es un aspecto consustancial. De un lado, el género es un factor de Diversidad que, desde la óptica planteada, la RSE ha de promover, fomentando la igualdad de trato y oportunidades de manera transversal. De otro lado, la política española de Cooperación al Desarrollo asume el enfoque de "Género en Desarrollo", integrando la perspectiva de género como prioridad horizontal, lo que supone valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y a todos los niveles, de manera que ambos puedan beneficiarse igualmente.