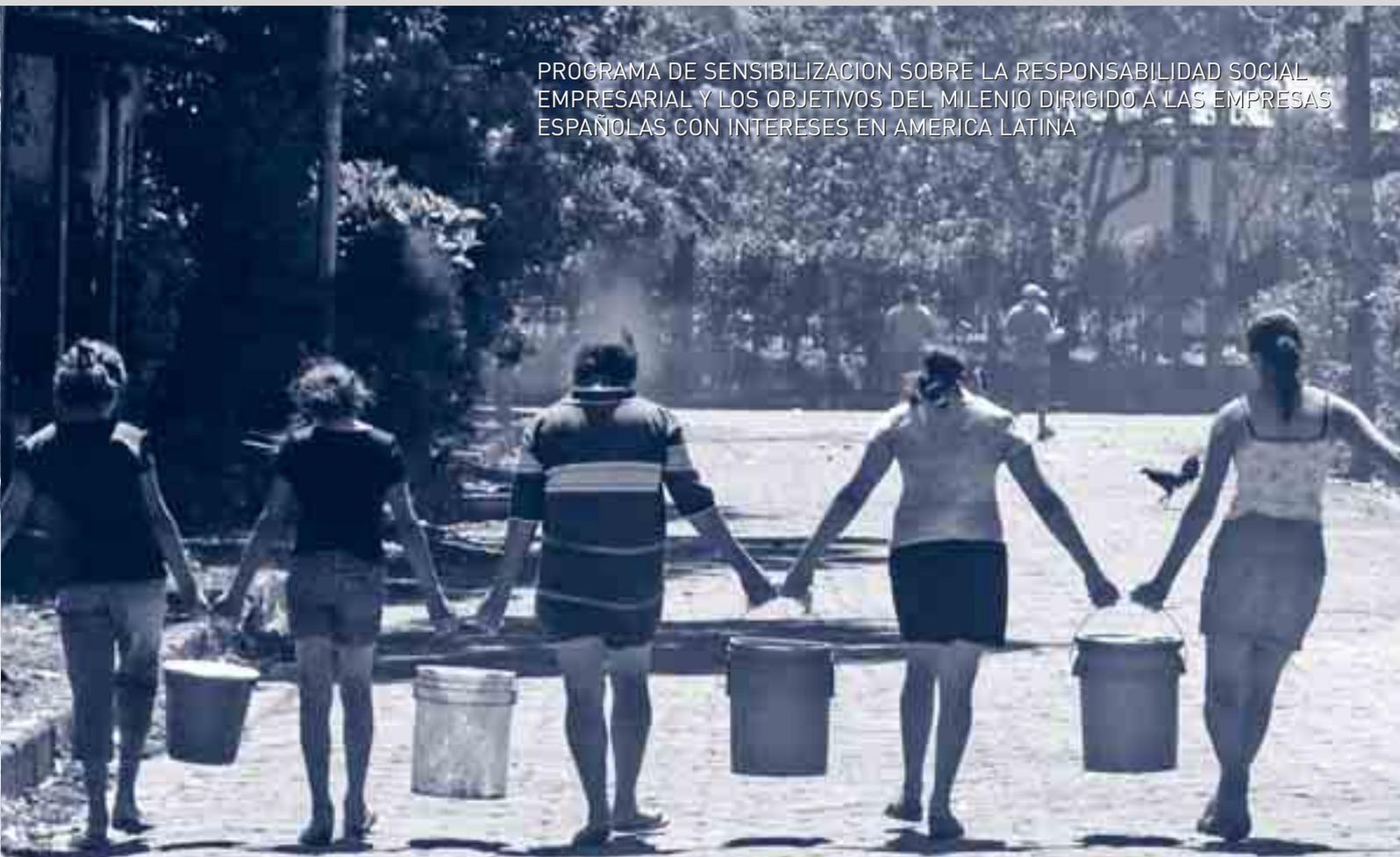


LA EMPRESA DEL NUEVO MILENIO: DE LOS VALORES A LA ACCIÓN

Guía práctica para la contribución
de la empresa a los Objetivos
de Desarrollo del Milenio

**ODM 3: Promover la igualdad entre los géneros
y el empoderamiento de la mujer**

PROGRAMA DE SENSIBILIZACION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL Y LOS OBJETIVOS DEL MILENIO DIRIGIDO A LAS EMPRESAS
ESPAÑOLAS CON INTERESES EN AMERICA LATINA



LA EMPRESA DEL NUEVO MILENIO: DE LOS VALORES A LA ACCIÓN

**Guía práctica para la contribución
de la empresa a los Objetivos
de Desarrollo del Milenio**

**ODM 3: Promover la igualdad entre los géneros
y el empoderamiento de la mujer**

PROGRAMA DE SENSIBILIZACION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL Y LOS OBJETIVOS DEL MILENIO DIRIGIDO A LAS EMPRESAS
ESPAÑOLAS CON INTERESES EN AMERICA LATINA



Investigación y redacción:

Mercedes Korin (edición), Yanina Kinigsberg, Lía Pichon Rivière

Coordinación:

Aurelio García, Ecología y Desarrollo
Charles Castro, Ecología y Desarrollo

Colaboración:

Julieta Oxman, Georgina Bressan, Cristina Monge

Corrección de textos:

Ana Mastral

Las fotografías pertenecen al archivo de Fundación Ecología y Desarrollo



“Las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a esta publicación han sido compensadas mediante proyectos de reducción y absorción de emisiones a través de CeroCO2. www.ceroco2.org
Impreso en papel reciclado libre de cloro

INDICE

■ Introducción	5
Descripción del proyecto <i>La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción</i>	7
Contenidos	8
Usuarios de la Guía	9
Metodología de la Guía	9
■ Capítulo 1. Qué son los Objetivos de Desarrollo del Milenio	13
1.1 Origen y evolución	15
1.2 Objetivos y metas	17
1.3 La equidad de género: una problemática transversal	20
1.4 América Latina: estado de cumplimiento	21
Fuentes para consultar el estado de situación de los ODM en América Latina	27
■ Capítulo 2. El papel de las empresas en la consecución de los ODM	29
2.1 La búsqueda del co-beneficio	31
2.2 ¿Por qué es decisivo la aportación del sector privado para cumplir con los ODM?	32
2.3 Los beneficios para el sector privado	36
2.4 Propuestas de Naciones Unidas para las empresas	38
Organizaciones e iniciativas con propuestas para el sector privado sobre los ODM	42
■ Capítulo 3. Cómo implementar la contribución empresarial a los ODM	43
3.1 La contribución a los ODM, gestionada desde la RSE	45
3.2 Oportunidades de contribución empresarial a los ODM	45
3.2.1 Operaciones centrales de negocio y cadena de valor	46
3.2.2 Inversión social y filantropía	49
3.2.3 Actividades de promoción	50
3.3 La gestión de la contribución a los ODM	51
3.3.1 Planificar	52
3.3.2 Implementar	56
3.3.3 Comunicar	58
3.3.4 La medición a través de indicadores: una herramienta de gestión	60
Socios estratégicos locales para contribuir a los ODM	63
■ Capítulo 4. Buenas prácticas para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer	67
Caso 1. Autonomía a través de microcréditos	69
Caso 2. Contra la violencia doméstica	70
Caso 3. Modelo de equidad de género	72
Caso 4. Conciliación de la vida familiar y laboral	74
Caso 5. Apoyo a los negocios inclusivos	75
Bancos de buenas prácticas	76
■ ANEXO: Conceptos básicos sobre equidad de género y empoderamiento de la mujer	79
Listado de Fuentes	85



Introducción



- Descripción del proyecto *La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción*
- Contenidos
- Usuarios
- Metodología

El proyecto *La empresa del nuevo milenio. de los valores a la acción*

En el año 2000 las Naciones Unidas definieron ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), consensuados por 189 países que se comprometieron a cumplirlos antes de 2015. Alcanzar las metas fijadas por los ODM en los países menos desarrollados es una tarea que requiere no sólo el compromiso de sus gobiernos, empresas y ciudadanos, sino también un compromiso activo por parte de los mismos actores en los países desarrollados.

Puesto que España es uno de los principales inversores en América Latina –las estadísticas oficiales de inversiones del Gobierno de España indican que, en 2008, la inversión española en América Latina fue de más de cinco mil millones de euros– y que opera en sectores clave de la economía como la banca, telecomunicaciones, energía, seguros, construcción y turismo, una mejora de la contribución de sus empresas a los ODM podría suponer una aportación significativa a mejorar las condiciones ambientales y sociales de la región. A la vez, trabajar en pos de los ODM generará mayores beneficios para las empresas, ya que la mejora de las condiciones ambientales y sociales de los países en la región influye positivamente en el contexto competitivo y en la manera de hacer negocios.

La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción es un proyecto dirigido a que las empresas españolas presentes en América Latina conozcan la importancia de involucrarse con los ODM, detecten oportunidades de acción y las lleven adelante de modo sistematizado: optimizando la calidad de sus acciones, la medición de sus impactos y la comunicación de su desempeño.

Uno de los productos del proyecto es esta Guía. Presentada en dos versiones (contribución al ODM 3, para lograr la equidad de género y empoderamiento de la mujer; y contribución al ODM 7, para lograr la sostenibilidad del medio ambiente) el aporte que pretende realizar en el marco de las publicaciones sobre los ODM es ser una herramienta práctica para las empresas españolas que operan en América Latina, centrándose en estos dos ODM en particular, mostrando el co-beneficio que puede surgir de la contribución empresarial, dando cuenta del estado de avance de los ODM en la región, sistematizando la gestión de la contribución y su relación técnica con iniciativas ya existentes como el Global Reporting Initiative y el Pacto Mundial, mostrando casos innovadores y brindando fuentes y organizaciones estratégicas para concretar las propuestas de la guía.

El proyecto *La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción* se enmarca dentro del programa de responsabilidad social de Ecología y Desarrollo (ECODES) y se fundamenta en su convicción de que las empresas pueden y deben jugar un papel importante en la búsqueda e implantación de soluciones a los retos ambientales y sociales más urgentes, especialmente en países en vías de desarrollo, donde la capacidad de respuesta de los estados se ve fuertemente mermada por carencias presupuestarias e institucionales. Esta iniciativa responde asimismo a la misión de Ecología y Desarrollo de ofrecer información, asesoramiento y herramientas prácticas para empresas y organizaciones que quieran avanzar hacia un modelo de gestión más sostenible.

La elaboración de esta guía ha sido posible gracias al generoso apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Fundación Carolina, lo cual refleja el compromiso de ambas entidades de promover y facilitar el intercambio de experiencias e investigaciones en el ámbito de la RSE y de ac-

tuar como puentes entre el sector público y empresarial. Asimismo, ratifica el interés de ambas organizaciones por avanzar en el debate sobre la respuesta que deben dar las empresas –particularmente las que tienen una destacada presencia en América Latina– a las crecientes exigencias ambientales, sociales y éticas de sus distintos grupos de interés en la región.

A lo largo de la Guía la empresa encontrará información sobre el ODM 3 en:

- La equidad de género como una problemática transversal; estado de cumplimiento en América Latina (capítulo 1)
- La conciliación de la vida familiar y la vida laboral como motor de mejoras en la productividad (capítulo 2)
- La contribución empresarial a la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, y el modo de gestionar la contribución, considerando la situación de la mujer latinoamericana y la relación entre el ODM 3 y los indicadores GRI y los Principios del Pacto Mundial (capítulo 3)
- Buenas prácticas en el contexto empresarial de contribución al ODM 3 (capítulo 4)
- Conceptos básicos sobre el ODM 3 (Anexo)
- Listado de Fuentes

Contenidos

La Guía *La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción* se encuentra estructurada en cuatro capítulos, un anexo y un listado de fuentes donde el lector podrá profundizar con más detalle sobre los temas principales. Sus contenidos generales son:

Capítulo 1. Qué son los Objetivos de Desarrollo del Milenio

En este capítulo encontrará información sobre el origen y evolución de los ODM; los valores fundamentales de la Declaración del Milenio; los objetivos y metas; la equidad de género como una problemática transversal; el estado de cumplimiento en América Latina, y un análisis comparativo del progreso entre regiones.

Capítulo 2. El papel de las empresas en la consecución de los ODM

Este capítulo enmarca los ODM dentro de la búsqueda del co-beneficio entre la empresa y la sociedad y explica por qué es decisivo el aporte del sector privado para lograr el cumplimiento de los ODM. También explica los beneficios para el sector privado de alinear los ODM en general y el ODM 3 en particular con su estrategia RSE y detalla las iniciativas de la ONU para impulsar los ODM entre las empresas.

Capítulo 3. Cómo implementar la contribución empresarial a los ODM

En este capítulo se demuestra cómo las empresas pueden integrar los ODM en su estrategia de RSE y explora las oportunidades para lograr la contribución empresarial a la equidad de género (ODM 3) desde distintas esferas: operaciones centrales del negocio y cadena de valor, la inversión social y filantropía, y las actividades de

promoción. Explica asimismo cómo gestionar la contribución empresarial a los ODM a lo largo de sus distintas fases (planificar, implementar, comunicar y la medición a través de indicadores, con especial hincapié en la relación entre los indicadores GRI, los ODM y los principios del Pacto Mundial).

Capítulo 4. Buenas prácticas empresariales

Este capítulo describe cinco casos de buenas prácticas empresariales alineadas directamente con el ODM 3 en América Latina y el Caribe: 1) Autonomía a través de microcréditos; 2) Contra la violencia doméstica; 3) Modelo de equidad de género; 4) Conciliación de la vida familiar y laboral; 5) Apoyo a los negocios inclusivos.

El **ANEXO** incluye conceptos básicos sobre la sostenibilidad ambiental mientras que **RECURSOS ADICIONALES** ofrece un listado de fuentes sobre los ODM en general y sobre el ODM 3 en particular.

Además, cada capítulo cuenta con un recuadro de datos para profundizar la información o para contactarse con organizaciones para llevar adelante sus iniciativas:

- Fuentes para consultar el estado de situación de los ODM en América Latina (en capítulo 1)
- Organizaciones e iniciativas con propuestas para el sector privado sobre los ODM (en capítulo 2)
- Socios estratégicos locales para contribuir a los ODM (en capítulo 3)
- Bancos de buenas prácticas (en capítulo 4)

Usuarios de la Guía

Esta guía está dirigida a los directivos y niveles gerenciales de casas matrices en España y sus filiales en América Latina, para ofrecerles herramientas concretas que les permitan vincular su trabajo en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con los ODM. Las empresas que ya se encuentran trabajando en RSE encontrarán aquí posibilidades para alinear su contribución a los ODM con su estrategia de RSE, y a la vez, tomar los ODM para orientar su estrategia de RSE.

Cada empresa podrá establecer sus oportunidades de contribución a partir del estado de avance local de los ODM (capítulo 1); los beneficios que detecten para la empresa y para el entorno (capítulo 2); el tipo de iniciativas que puedan llevar adelante acorde a su estrategia corporativa –incluida su estrategia de RSE– y sugerencias sobre cómo gestionar de modo sistematizado la contribución a los ODM (capítulo 3); casos concretos de empresas con propuestas inspiradoras (capítulo 4); y conceptos básicos en torno al ODM 3 (anexo).

Metodología de la Guía

Para la elaboración de la Guía se identificaron fuentes sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio en general, y sobre el ODM 3 en particular: el estado de cumplimiento de los ODM en América Latina; la relación de las empresas (en especial, las españolas) con los ODM; la relación entre ODM y RSE; la gestión de la RSE para ser aplicada a los ODM; y buenas prácticas empresariales sobre las temáticas del ODM 3.

En relación a la metodología de medición y comunicación de la contribución a los ODM, sobre la que hace referencia en el capítulo 3, la Guía toma la recomendación de las Naciones Unidas de utilizar los indicadores de *Global Reporting Initiative* (GRI) que es la herramienta más difundida entre las empresas multinacionales. Utilizando los indicadores GRI como punto de referencia, se estableció a continuación una relación entre estos parámetros y los temas generales de los indicadores y metas de los ODM. Teniendo en cuenta que los ODM

fueron definidos, en su inicio, para gobiernos, este criterio permite acercarlos al mundo corporativo. Por otra parte, para la planificación de oportunidades de apoyo a los ODM, la guía sugiere acercarse a los indicadores del Programa Latinoamericano de RSE, PLARSE, promovidos por el Instituto Ethos y otras organizaciones de RSE de países de América Latina, que permiten complementar la visión sobre el desempeño que se espera de las empresas en esta región.

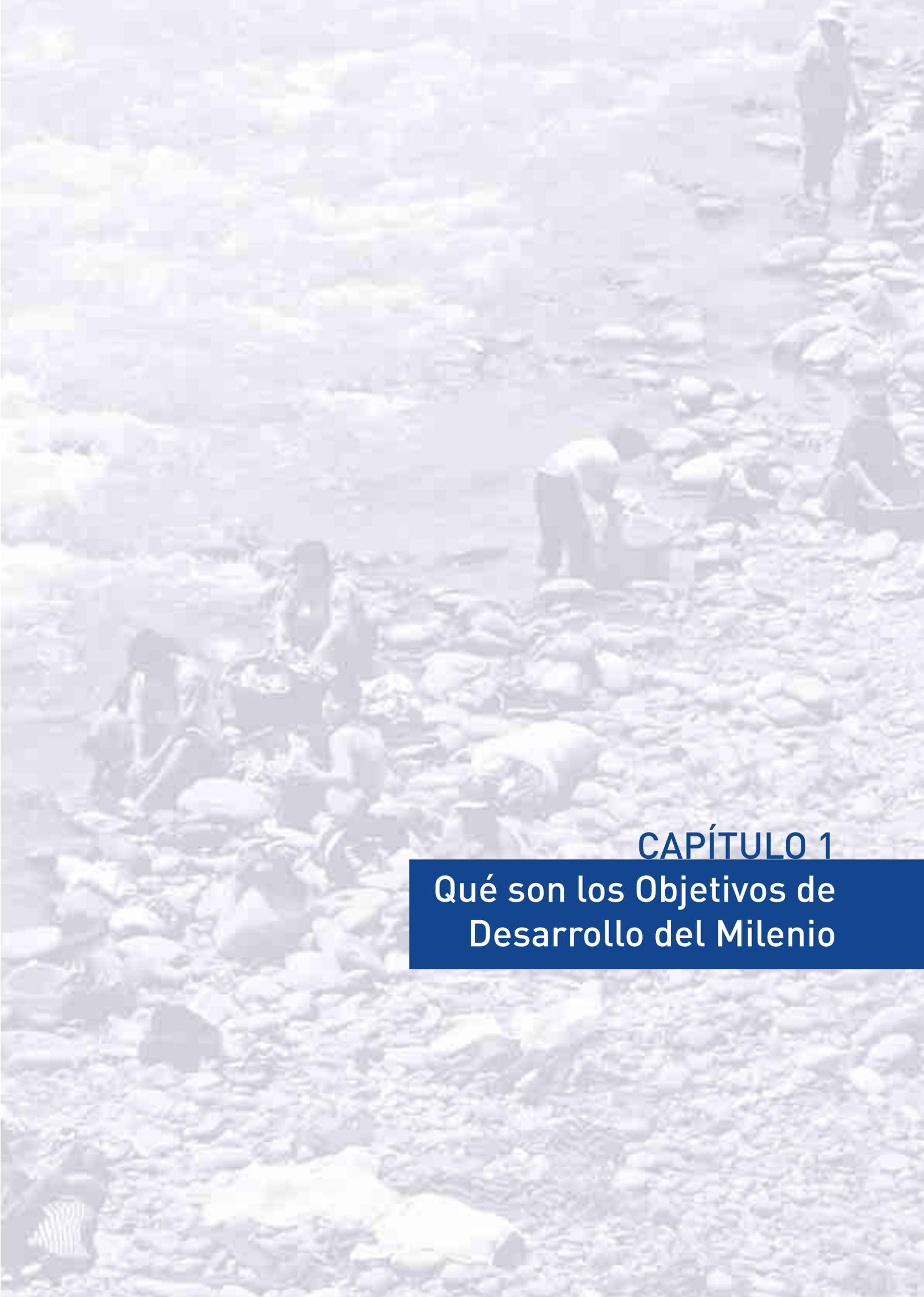
En cuanto a las buenas prácticas identificadas en el capítulo 4, la búsqueda y selección se realizó ponderando los siguientes criterios:

- acciones de RSE alineadas directamente con el ODM 3, implementadas en los últimos cinco años y priorizando las aún vigentes;
- acciones implementadas en países de América Latina y/o a nivel regional;
- variedad de sectores de negocio, de dimensiones y de áreas de la empresa involucrada, de tipos de beneficiarios y de ODM en los que se impacta directa e indirectamente;
- prácticas avaladas, reconocidas o premiadas por organizaciones especializadas referentes en la temática;
- presencia de las prácticas en portales de noticias (de negocios y de RSE), webs institucionales y memorias de sostenibilidad.

Nota al lector

Esta guía pretende dar una visión global sobre los Objetivos del Milenio, ayudar a las empresas a alinear sus estrategias de responsabilidad y acción social con los ODM y ofrecer ejemplos concretos de cómo las empresas pueden implementar acciones, proyectos e iniciativas para ayudar a conseguir el cumplimiento de los mismos. Aunque el documento sigue una secuencia lógica y secuencial empezando por consideraciones más teóricas para luego acabar con ejemplos prácticos, cada capítulo mantiene una cierta independencia que permite consultarlos sin necesidad de leer la guía de forma lineal. Por ejemplo, el lector que ya esté familiarizado con los ODM y su desarrollo y evolución puede ir a los capítulos 2 y 3 para aprender a estructurar la contribución empresarial a los mismos. Asimismo, directivos de empresas que ya hayan integrado los ODM en su estrategia de responsabilidad social pueden ir directamente al capítulo 3 para ver ejemplos concretos de cómo implementar estrategias y programas que contribuyen a lograr la consecución de los ODM. Por último, cada capítulo incluye fuentes adicionales que permiten profundizar en los temas abordados.





CAPÍTULO 1

Qué son los Objetivos de Desarrollo del Milenio



■ 1.1 Origen y evolución

■ 1.2 Objetivos y metas

■ 1.3 La equidad de género: una problemática transversal

■ 1.4 América Latina: estado de cumplimiento

1.1 Origen y evolución

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) representan uno de los mayores logros en el consenso de metas para la construcción de un mundo más justo, próspero y pacífico. Se trata de una iniciativa sin precedentes, ya que por primera vez en la historia se llegó a un acuerdo unánime entre todos los Estados miembros de Naciones Unidas sobre las principales problemáticas de la humanidad y la necesidad de buscar soluciones conjuntas. Los ODM ponen el foco en las más de mil millones de personas que viven en situación de extrema pobreza en todo el mundo, en las desigualdades sociales, en el deterioro del medio ambiente y en la necesidad de que los países más ricos contribuyan al desarrollo de los más pobres.

Los países que acordaron cumplir con los ODM firmaron la *Declaración del Milenio*, en la que se comprometieron antes de 2015 a: erradicar la pobreza extrema y el hambre (ODM 1); lograr la enseñanza primaria universal (ODM 2); promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer (ODM 3); reducir la mortalidad infantil (ODM 4); mejorar la salud materna (ODM 5); combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades (ODM 6); garantizar la sostenibilidad del medio ambiente (ODM 7); fomentar una alianza mundial para el desarrollo (ODM 8).

Estos ocho objetivos constituyen un plan de acción global que incluye metas concretas, indicadores cuantificables y plazos definidos. Para cumplir con lo pactado, la convocatoria abarca a los Estados como responsables de generar políticas públicas, y al sector privado y a las organizaciones sociales como aliados indispensables.

La *Declaración del Milenio* es el resultado de un proceso que comenzó en 1995 cuando los ministros de Desarrollo de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publicaron el informe *Shaping the 21st. Century: The Contribution of Development Cooperation*, donde proponían políticas públicas para el siglo XXI y subrayaban la necesidad de generar alianzas internacionales. Este documento inicial se refería a siete objetivos relacionados con el desarrollo económico, el bienestar social y la sostenibilidad medioambiental.

La OCDE, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Banco Mundial promovieron una serie de reuniones para avanzar en la definición de los objetivos, metas y modelos de medición. El resultado de estas evaluaciones se resumió en el informe *A Better World for All: Progress toward the International Development Goals*, publicado en el año 2000. Ésta fue la base para la *Declaración del Milenio* (ONU, 2000, A/RES/55/2), a partir de la cual se estableció el conjunto de objetivos de desarrollo y lucha contra la pobreza. El acuerdo fue firmado ese año durante la *Cumbre del Milenio*, en Nueva York, por 189 países miembros de Naciones Unidas, entre cuyos representantes se encontraban 147 Jefes de Estado. Todos ellos se comprometieron a realizar un esfuerzo global para cumplir antes de 2015 con los ocho objetivos planteados.

La *Declaración* fue ratificada en 2002, entre los Estados miembros, durante la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, en Monterrey, y la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, en Johannesburgo. En sucesivos encuentros se fueron completando metas e indicadores, y se realizaron las adaptaciones regionales.

A partir de este acuerdo, **los ODM constituyen la agenda social de la globalización**. No han estado exentos de polémica sin embargo, habiendo suscitado un debate a fondo acerca de su desarrollo, legitimidad y efectividad. Algunos críticos consideran que las metas no apuntan a las causas estructurales de la pobreza, que el diseño de los ODM es poco realista, que están pensados desde los países dominantes, o que muchas regiones pobres no podrán alcanzar los Objetivos en los tiempos previstos. Pese a estos reproches, los ODM representan sin lugar a duda un avance importante y efectivo para el desarrollo de una sociedad mundial con mayor igualdad de oportunidades mediante el impulso de la creación de valor social y medioambiental dentro del crecimiento económico.

Los ODM han logrado el apoyo de los gobiernos y la adhesión del sector privado y de las organizaciones sociales, fundamentalmente porque buscan resultados concretos y verificables, por el reconocimiento de la dependencia recíproca entre crecimiento sostenible y reducción de la pobreza, y por el consenso sobre una responsabilidad compartida en el desarrollo global, que implica la necesidad de alianzas internacionales y de transferencia de recursos.

Valores fundamentales de la Declaración del Milenio

En el punto 6 de la Declaración del Milenio (resolución 55/2 de ONU) se establecen los valores fundamentales, "esenciales para las relaciones internacionales en el siglo XXI", sobre los que se basan los ODM:

- **Libertad.** Hombres y mujeres tienen derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia. La mejor forma de garantizar estos derechos es contar con gobiernos democráticos y participativos basados en la voluntad popular.
- **Igualdad.** No debe negarse a ninguna persona, ni a ninguna nación, la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.
- **Solidaridad.** Los problemas mundiales deben abordarse de manera tal que los costos y las cargas se distribuyan con justicia, conforme a los principios fundamentales de la equidad y la justicia social. Los que sufren, o los que menos se benefician, merecen la ayuda de los más beneficiados.
- **Tolerancia.** Los seres humanos se deben respetar mutuamente, en toda su diversidad de creencias, culturas e idiomas. No se deben temer ni reprimir las diferencias dentro de las sociedades ni entre éstas; antes bien, deben apreciarse como preciados bienes de la humanidad. Se debe promover activamente una cultura de paz y diálogo entre todas las civilizaciones.
- **Respeto de la naturaleza.** Es necesario actuar con prudencia en la gestión y ordenación de todas las especies vivas y los recursos naturales, conforme a los preceptos del desarrollo sostenible. Sólo así podremos conservar y transmitir a nuestros descendientes las incommensurables riquezas que nos brinda la naturaleza. Es preciso modificar las actuales pautas insostenibles de producción y consumo en interés de nuestro bienestar futuro y en el de nuestros descendientes.
- **Responsabilidad común.** La responsabilidad de la gestión del desarrollo económico y social en el mundo, lo mismo que en lo que hace a las amenazas que pesan sobre la paz y la seguridad internacionales, debe ser compartida por las naciones del mundo y ejercerse multilateralmente. Por ser la organización más universal y más representativa de todo el mundo, las Naciones Unidas deben desempeñar un papel central a ese respecto.

Fuente: ONU, 2000, A/RES/55/2

El contexto español

La Representación Permanente de España ante la ONU asegura que este país se ha convertido en los últimos años en uno de los que más esfuerzo realiza en materia de apoyo a los ODM.

España contribuye a apoyar la consecución de los ODM a través de diversas iniciativas como, por ejemplo, la condonación de deuda a los países pobres, el acceso a sus mercados a países en vías de desarrollo, y el apoyo económico a organizaciones que trabajan por los ODM. Según datos oficiales, en América Latina el Gobierno español invierte en alfabetización para beneficiar a más de un millón de adultos por año, y contribuye con préstamos a 200.000 microempresas (más del 60 por ciento de los microcréditos son concedidos a mujeres).

En la misma línea, en 2007 se creó el Fondo España-PNUD para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que fue dotado con 528 millones de euros, y su balance arroja resultados positivos. El 20 por ciento de la ayuda oficial española para el Desarrollo es destinada a los países más pobres. Además, en el marco del ODM 8 ("Fomentar una alianza mundial para el desarrollo") y de su política nacional de acuerdos multilaterales, España contribuye con la Iniciativa contra el Hambre y la Pobreza, con el Fondo Catalizador de la Iniciativa Vía Rápida de Educación para Todos, con el que se comprometió a aportar 180 millones de euros hasta 2010. También aporta a ONUSIDA (10,2 millones de euros en 2008), al Fondo Global de Lucha contra el Sida, la tuberculosis y la malaria (97,3 millones de euros en 2008), al Fondo de Ayuda al Desarrollo, al Programa Mundial de Alimentos de la ONU y fomenta el partenariado público-privado.

En cuanto a las empresas españolas, las investigaciones reflejan que la acción social ha sido tradicionalmente la principal vía de contribución a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El desafío actual es que esas iniciativas se incorporen como uno de los ejes de trabajo y de gestión empresarial, tanto a nivel nacional como internacional. En su documento *La RSE de la empresa española en América Latina*, La Fundación Carolina, institución española público-privada, concluye que "las empresas españolas que operan en América Latina se han mostrado sensibles a la situación y conscientes del protagonismo que pueden desempeñar. (...) Estas empresas están en posición óptima para contribuir a la solución de algunos problemas en América Latina. Su liderazgo en materia de RSE podría contribuir a fomentar el empleo, la estabilidad salarial y el fortalecimiento de la gobernabilidad en la región".

Acorde a este potencial, esta Guía se dirige específicamente a las empresas españolas que operan en América Latina. *La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción* ofrece un panorama sobre el estado de cumplimiento de los ODM en América Latina, herramientas de gestión de responsabilidad social empresarial alineadas con los ODM y oportunidades de acción acordes al contexto regional, con el objetivo de aumentar la participación, mejorar y optimizar la contribución que cada compañía pueda realizar al desarrollo sostenible.

1.2 Objetivos y metas

La *Declaración del Milenio*, el documento que establece los Objetivos de Desarrollo del Milenio insta a los Estados a generar políticas públicas que favorezcan el desarrollo humano y convoca a una "alianza global" para erradicar la pobreza.

La principal búsqueda de los ODM, transversal a todas sus metas, es lograr el desarrollo global para terminar con las desigualdades y la pobreza. Para establecer el camino a seguir, la ONU toma el concepto definido por el premio Nobel de Economía, Amartya Sen sobre pobreza y desarrollo. El economista define desarrollo como "libertad" y explica que para medir el progreso en esta materia hay que sumar, a los indicadores económicos usuales, aspectos de desarrollo social, medioambiental, el acceso a la cultura, la libertad y la construcción de ciudadanía. Así, cuando hay progreso crecen los "grados de libertad": las opciones para que cada ser humano pueda desarrollar su potencial. Para Sen, al igual que para la Declaración del Milenio, la pobreza no es sólo



una cuestión relativa a los escasos ingresos e indicadores económico-financieros, sino que se evalúa a partir de las dificultades para desarrollar las capacidades y libertades personales, según explica la CEPAL en su documento *Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*.

Los distintos Objetivos abarcan múltiples formas de pobreza (hambre, enfermedad, exclusión, condiciones de vivienda) e incorporan los derechos humanos básicos y la preservación del medio ambiente (tanto el natural como el construido por el ser humano) como pilares fundamentales. Los ODM representan aspiraciones de desarrollo para el planeta en su conjunto, se refieren a valores consensuados, a derechos universalmente aceptados y a una responsabilidad común frente al legado para las futuras generaciones.

“Los Objetivos del Milenio son factibles si se toman medidas de inmediato para cumplir los compromisos existentes. La consecución de nuestros objetivos para el desarrollo en todo el mundo no sólo es fundamental para que millones de personas puedan llevar una vida mejor, más sana y digna, sino que también es esencial para consolidar para siempre la paz y la seguridad mundiales. La nuestra es la generación que puede alcanzar los objetivos de desarrollo y liberar a nuestros semejantes, hombres, mujeres y niños, de las condiciones abyectas y deshumanizadoras de la pobreza extrema.”

Organización de Naciones Unidas: The Millenium Development Goals Report 2008

El consenso unánime sobre la universalización de los derechos humanos, el avance hacia el desarrollo sostenible y la eliminación de la pobreza convierte a las metas del Milenio en una herramienta sumamente útil para mejorar la situación de las poblaciones más vulnerables del planeta.

Los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio se subdividen en una veintena de metas que se miden a través de más de cincuenta indicadores diseñados para valorar los avances y retrocesos en cada área.

Los Objetivos del Milenio y sus metas

Objetivos	Metas
 <p>Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 1a: Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 dólar por día. ■ Meta 1b: Lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes. ■ Meta 1c: Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas que padecen hambre.
 <p>Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 2a: Asegurar que, para el año 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria
 <p>Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 3a: Eliminar las desigualdades de género en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para el año 2015
 <p>Objetivo 4: Reducir la mortalidad infantil</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 4a: Reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad de los niños menores de 5 años
 <p>Objetivo 5: Mejorar la salud materna</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 5a: Reducir, entre 1990 y 2015, la mortalidad materna en tres cuartas partes ■ Meta 5b: Lograr, para el año 2015, el acceso universal a los servicios de salud reproductiva
 <p>Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 6a: Detener y revertir el avance, para el año 2015, de la propagación del VIH/SIDA ■ Meta 6b: Lograr, para el año 2010, el acceso universal al tratamiento del VIH/SIDA para todas las personas que lo necesitan ■ Meta 6c: Detener y revertir, para el año 2015, la incidencia del paludismo y otras enfermedades graves
 <p>Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 7a: Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales e invertir la pérdida de recursos del medio ambiente ■ Meta 7b: Reducir la pérdida de biodiversidad, alcanzando, para el año 2010, una reducción significativa de la tasa de pérdida ■ Meta 7c: Reducir a la mitad, para el año 2015, el porcentaje de personas sin acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento ■ Meta 7d: Haber mejorado considerablemente, para el año 2020, la vida de por lo menos 100 millones de habitantes de tugurios

Objetivos	Metas
 <p>Objetivo 8: Fomentar una alianza mundial para el desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meta 8a: Desarrollar aún más un sistema comercial y financiero multilateral, abierto, equitativo, previsible y no discriminatorio. Incluye el compromiso de lograr una buena gestión de los asuntos públicos, el desarrollo y la reducción de la pobreza, en los planos nacional e internacional ■ Meta 8b: Atender las necesidades especiales de los países menos adelantados. Incluye el acceso libre de aranceles y cupos de las exportaciones de los países menos adelantados; el programa mejorado de alivio de la deuda de los países pobres muy endeudados (PPME) y la cancelación de la deuda bilateral oficial, y la concesión de una asistencia oficial para el desarrollo más generosa a los países que hayan expresado su determinación de reducir la pobreza ■ Meta 8c: Atender las necesidades especiales de los países en desarrollo sin salida al mar y de los pequeños estados insulares en desarrollo (mediante el Programa de Acción para el desarrollo sostenible de los pequeños estados insulares en desarrollo y las decisiones adoptadas en el vigésimo segundo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General) ■ Meta 8d: Abordar en todas sus dimensiones los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales a fin de hacer la deuda sostenible a largo plazo ■ Meta 8e: En cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a medicamentos esenciales en los países en desarrollo a precios asequibles. En cooperación con el sector privado, hacer accesibles los beneficios de las nuevas tecnologías, especialmente de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Fuente: www.un.org/spanish/millenniumgoals/

1.3 La equidad de género: una temática transversal

El ODM 3 se basa en el artículo 20 de la *Declaración del Milenio* que establece: “Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer como medios eficaces para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y estimular un verdadero desarrollo sostenible”.

La meta planteada para el año 2015 es eliminar las desigualdades de género, entendiendo que implica alcanzar la igualdad para acceder a todos los niveles de educación, a todos los ámbitos de trabajo, al control equitativo de los recursos y a una representación igualitaria en la vida pública y política. De esta manera se aborda esta compleja temática, considerada transversal porque, en la mayoría de los casos, resulta condición necesaria para que se puedan cumplir los otros objetivos.

Tanto la pobreza (ODM 1) como los problemas de desnutrición (ODM 4) afectan especialmente a niños y mujeres. También son el sector más vulnerable en cuanto a salud, según muestran las estadísticas de maternidad (ODM 5) y enfermedades contagiosas como el VIH/SIDA (ODM 6), y existe una relación directa entre la educación

de la mujer (ODM 2) y la salud e higiene familiar (ODM 7). Por todos estos motivos, la situación de la mujer repercute directamente en todos los ODM.

Justamente basados en esta transversalidad se establecieron los tres indicadores del ODM 3, que miden las diferencias entre los sexos en la enseñanza, la igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral y la representación parlamentaria.

La mujer y la pobreza en el mundo

Las cifras referidas a la situación mundial de la mujer permiten comprender la relevancia de progresar en este Objetivo. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) indica que entre las personas que viven en situación de pobreza, las mujeres son mayoría:

- Las mujeres representan el 70 por ciento de las personas que sobreviven con menos de 1,25 dólares diarios (equivalente a la línea de pobreza extrema). A la vez, 7 de cada 10 personas que mueren de hambre en el mundo son mujeres (adultas y niñas).
- A la hora de trabajar, ante igualdad de puesto, las mujeres reciben entre un 20 y un 50 por ciento menos de salario que los hombres, dependiendo de la región. Según las cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres constituyen el 60 por ciento de los trabajadores pobres.
- En el mundo hay 876 millones de analfabetos. De ese total, el 75 por ciento son mujeres.
- El 60 por ciento de los niños de escolaridad primaria que no concurren a la escuela son niñas.

Fuente: UNIFEM

1.4 América Latina: estado de cumplimiento

Las consecuencias de la crisis económica global

El documento *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2009* elaborado por Naciones Unidas sobre el estado de cumplimiento de los ODM en el mundo indica que “los grandes adelantos en la lucha contra la pobreza y el hambre se han hecho más lentos o, a veces, han perdido terreno, como resultado de la crisis económica y alimentaria mundial”, según explica el Secretario General de las Naciones Unidas Ban Ki-moon, advirtiendo que “la comunidad mundial no puede dar la espalda a las personas pobres y vulnerables”.

En América Latina y el Caribe, como en la mayoría de las regiones en vías de desarrollo, los progresos que se venían realizando para erradicar la pobreza extrema y el hambre se frenaron en 2008 como consecuencia directa del aumento del precio de los alimentos y de los combustibles. De este modo, la crisis económica mundial y el endeudamiento de la región amenazan con retrasar el cumplimiento de los ODM dentro del plazo fijado que vence en 2015.

Pese a las consecuencias de la crisis económica mundial la región continúa en buen camino, con registros de avances en varios de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, como los referidos al acceso al agua potable, educación, salud y equidad de género. La región ha evidenciado menos progreso en relación a la lucha contra el hambre y la extrema pobreza. El temor de Naciones Unidas es que estos progresos se ralenticen o reviertan a causa de la crisis económica.

Pobreza y hambre: lejos de la meta

En relación al objetivo de reducir a la mitad la pobreza en la región antes de 2015 (ODM 1), se evidencia un estancamiento en los avances logrados debido principalmente a una ralentización de las tasas de crecimiento en la región, combinado con un aumento en la población, lo que produce un mayor número absoluto de personas que sufren hambre, en comparación al registrado en 2000. Las estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indican que, en 2015, América Latina y el Caribe tendrán más de 640 millones de habitantes. Este contexto hace que, según el informe de Fundación Carolina *Las Metas del Milenio y sus enemigos*, aunque se logren disminuir los actuales índices de pobreza relativos a los que apuntan los Objetivos, se llegaría a un número absoluto de personas viviendo en situación de extrema pobreza similar al registrado en 2000, cuando se inició esta propuesta.

A principios de la década de 1990 (fecha que se toma como parámetro para medir el avance los ODM), en América Latina y el Caribe el porcentaje de personas que vivían en situación de extrema pobreza era del 11 por ciento. Entre 2004 y 2006 la tendencia era prometedora ya que esa cifra se logró reducir al 8 por ciento, según el *Informe de Progreso ONU 2009*. Sin embargo, en 2008 se interrumpió la curva descendente. La estimación de la iniciativa "América Latina y Caribe sin hambre", de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) es que a fin de 2009 habrá más de 53 millones de personas que padezcan hambre en la región, y esto representa alrededor del 10 por ciento de la población, un incremento respecto a la estadística anterior.

La región muestra progresos en la reducción de la **desnutrición infantil (ODM 4)** y si la crisis económica que hizo eclosión en 2008 no hubiera disminuido la tendencia 1990/2007, se estaría cerca de alcanzar la meta de reducir a la mitad la cantidad de niños con peso insuficiente. Pero el incremento en el precio de los alimentos sufridos en los últimos años ha disminuido significativamente este avance y ha reducido la probabilidad de cumplir con la meta prevista dentro del plazo fijado.

Con este panorama, América Latina continúa siendo una de las regiones del mundo con mayor desigualdad social, según confirmó la FAO en la trigésima Conferencia Regional realizada en 2008. Esta desigualdad se manifiesta no sólo en la enorme brecha existente entre ricos y pobres, sino también en la distribución de tierra y de capital, en el acceso a la salud, a la educación, a los servicios básicos, al bienestar y a la tecnología.

Mejora en indicadores de educación universal, representación parlamentaria y mortalidad infantil

En América Latina y el Caribe, un 95 por ciento de los niños y niñas se encuentran matriculados. Si bien todavía es un desafío lograr **la enseñanza primaria universal**, como propone el ODM 2, ya que resulta difícil llegar a los niños que no van a la escuela, estos datos representan un enorme logro. En 1990, la matriculación registrada era del 87 por ciento, según el *Informe 2009* de ONU.

Este alto **nivel de matriculación** repercute en el acceso a la educación de las mujeres (ODM 3) y hace posible cumplir con la meta de igualdad de oportunidades en ese área, prevista en uno de los indicadores del Objetivo. El desafío actual es disminuir la heterogeneidad que se produce en el interior del territorio (en las zonas rurales) de los distintos países, potenciada, además, cuando se combina con otras discriminaciones como por etnia u otras variables socioeconómicas.

En relación con el **acceso de la mujer a la educación**, otra característica particular de América Latina es que, si bien se registra igualdad de género en la enseñanza primaria, las desigualdades aumentan al medir la cantidad de alumnas que terminan los tres niveles educativos, donde son minoría en relación a los alumnos.





La desigualdad de género queda también en evidencia en el grado de **desprotección social** que afecta, sobre todo, a las adultas mayores. Paradójicamente, las mujeres son mayoría entre la población mayor y representan una minoría entre quienes reciben jubilación o pensión. Por último, los avances en el ámbito educativo en América Latina y el Caribe no se reflejan en la redistribución de responsabilidades familiares y en un cambio en la división de roles tradicional.

La equidad de género en la **representación parlamentaria**, que evalúa uno de los indicadores del ODM 3, tiene a América Latina y el Caribe a la vanguardia y representa uno de los mayores logros de la región. Los datos de Naciones Unidas, en su informe 2009 sobre los ODM, indican que después de las elecciones celebradas en 2008, las mujeres ocupan un 22,2 por ciento del total de escaños y esto representa el promedio regional más alto del mundo. Además, supone una subida frente al 15 por ciento de 2000, y al 11,9 por ciento de 1990. Pese a este progreso, las mujeres todavía se encuentran, a grandes rasgos, ausentes en los niveles superiores de los gobiernos en América Latina.

En cuanto al **empleo**, la tercera temática incluida en el ODM 3, América Latina y el Caribe ostentan uno de los porcentajes más elevados de mujeres en empleos remunerados, fuera del sector agrícola (parámetro utilizado por Naciones Unidas para medir este avance). El informe *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, elaborado por el PNUD en 2009 sobre la región latinoamericana, registra un 53 por ciento de mujeres en el mercado laboral. Y si se toma el grupo entre 20 y 40 años, la medición sube a un 70 por ciento. El PNUD señala que esto ya ha tenido repercusión en la generación de riqueza, el bienestar en los hogares y la disminución de la pobreza.

El nivel de empleo, sin embargo, se encuentra en riesgo ante la crisis económica internacional. La OIT estima que, a nivel mundial, el desempleo en 2009 alcanzará entre un 6,1 y un 7 por ciento para los hombres y de un 6,5 a un 7,4 por ciento para las mujeres. A esto se suma que las mujeres tienen empleos más inestables, de baja productividad y peor pagados. Los datos del Fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) indican que las mujeres cobran entre un 30 y un 40 por ciento menos que los hombres.

La mortalidad infantil (ODM 4) disminuyó en América Latina y el Caribe. El índice de muertes de menores de cinco años se redujo y está cerca de alcanzar la meta prevista, de disminuirse en dos tercios antes de 2015, respecto del año de referencia, 1990. En 1990 se producían 54 muertes por cada mil nacidos vivos, en tanto que en 2007 se logró bajar a 24 (última cifra publicada en el Informe ONU 2009 sobre ODM). Un factor que contribuyó a este logro es la vacunación casi universal contra el sarampión, que alcanza al 93 por ciento de los niños de la región.

Del mismo modo, disminuyó **la mortalidad materna (ODM 5)**, de 180 por cada cien mil en 1990, a 130 en 2005, según el informe de Naciones Unidas sobre los ODM en 2008, aunque todavía se la considera moderada y los avances son lentos, sobre todo en los países más pobres de Centroamérica. El mayor progreso dentro de esta problemática se registra en el porcentaje de madres que dan a luz atendidas por personal capacitado. La región tiene un 83 por ciento de madres que reciben cuatro visitas prenatales durante el embarazo, que es la recomendación de la Organización Mundial de la Salud, y de este modo se ubica primera entre las regiones en desarrollo.

En cuanto a **salud**, la reducción en la cantidad de casos nuevos de VIH/SIDA en América Latina, y otras regiones como Asia y África, contribuye a que desde 1996 la cantidad de infectados disminuya en todo el mundo, según indica la ONU. Esto mejora las perspectivas del ODM 6, al que las mujeres están directamente vinculadas ya que resultan especialmente vulnerables a enfermedades graves como el SIDA, según los datos del Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, ONUSIDA.

Medio ambiente: buenas intenciones y deterioro

América Latina y el Caribe enfrentan el desafío de encontrar soluciones innovadoras y generar políticas integradas para lograr un bienestar económico y social que combine desarrollo productivo y sostenibilidad del medio ambiente. Los problemas ambientales más graves de la región son la degradación de tierras y bosques, la deforestación, la pérdida de hábitat y biodiversidad, y la contaminación del agua dulce, de las costas marinas y de la atmósfera.

En una mirada general puede afirmarse que la mayor parte de los indicadores muestra un deterioro en toda la región tanto en el medio natural como en el construido. Si bien se registra una tendencia positiva en la mayoría de los países hacia la elaboración de planes y políticas públicas que tengan en cuenta el desarrollo sostenible, esto no está resultando suficiente para cumplir con todas las metas previstas.

América Latina y el Caribe conforman la región más urbanizada entre los países en desarrollo y cuenta con algunas de las ciudades más grandes del mundo como Ciudad de México y Río de Janeiro. En ese escenario, según señala la CEPAL en *Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*, la proporción de personas que habita barrios degradados o tugurios representa más de un 25 por ciento del total en países como Brasil, El Salvador, Venezuela o Argentina, y un 50 por ciento en Belice, Bolivia, Guatemala, Haití, Nicaragua y Perú.

Una noticia positiva dentro de medio ambiente, según el informe de Naciones Unidas en 2009 para América Latina, es que en la actualidad el 92 por ciento de los latinoamericanos tiene acceso a agua potable segura.

Esto representa un aumento respecto al 84 por ciento registrado en 1990. A la vez, se ha progresado en el acceso al saneamiento: del 68 por ciento en 1990 se llega a un actual promedio de 79 por ciento de personas con sus instalaciones mejoradas. Se trata de dos de los indicadores del ODM 7, referidos al medio ambiente construido, que están camino de cumplirse en la región. Sin embargo, la desigualdad entre población urbana y rural es evidente. Se trata de la segunda región del mundo con menos abastecimiento de agua potable en zonas rurales. Sólo el 73 por ciento de las personas en áreas rurales usa fuentes de agua mejorada frente al 97 por ciento de los habitantes de ciudades.

La ONU estima que para dar cumplimiento a la meta de saneamiento, debería darse cobertura al menos a 121 millones de personas, en zonas urbanas, y a 29 millones, en zonas rurales. Y los cálculos de la CEPAL indican que eso implicaría una inversión del 0,28 por ciento del PIB regional para alcanzar los niveles previstos.

En relación con el uso de energía, las proyecciones de cumplimiento en la región no son alentadoras. La Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) asegura que, hasta ahora, no se registra una mejora apreciable ni se han tomado medidas para reducir el empleo de recursos energéticos contaminantes. A esto se suma que continúan aumentando las emisiones de dióxido de carbono (CO₂), aunque son notoriamente menores a las registradas en los países desarrollados en términos absolutos así como per capita. En tanto América Latina genera un 6 por ciento de las emisiones mundiales de CO₂, Estados Unidos aporta un 33,7 por ciento y la Unión Europea es responsable de un 21 por ciento de las emisiones globales según se cita en el mencionado documento de la CEPAL.

El Informe 2009 del PNUD sobre el progreso de América Latina y el Caribe en relación con los ODM marca la necesidad de priorizar la preservación de los recursos naturales, ya que se trata de una de las regiones con mayor pérdida neta de bosques. Resulta urgente invertir más esfuerzos para detener el cambio climático, las explotaciones pesqueras, la destrucción de bosques y la escasez de agua. Como dato alentador, que refleja la buena voluntad de los gobiernos latinoamericanos en materia de medio ambiente, la proporción protegida de recursos marinos y de tierra aumentó del 7,3 por ciento en 1990, a un 18,8 por ciento en 2007.

La alianza global

Los primeros siete objetivos se refieren a compromisos que deberán ser cumplidos con especial atención en los países en desarrollo como los latinoamericanos, para alcanzar la universalización de los niveles mínimos de bienestar. Por otro lado, el ODM 8 propone "Fomentar una asociación mundial para el desarrollo" y de esta manera establece el compromiso de las naciones más desarrolladas para apoyar los esfuerzos de los países en desarrollo.

Este Objetivo implica medidas para aumentar la cantidad y calidad de la asistencia oficial para el desarrollo, el impulso de un sistema comercial y financiero abierto, y la participación del sector privado para apoyar las medidas contra la pobreza, la desigualdad, mejoras en la salud y en las condiciones de vivienda. Algunas de las medidas planteadas para avanzar en la consecución del ODM 8 son: aranceles más favorables para los productos procedentes de países en desarrollo, alivio de la deuda internacional de los países más pobres y contribución para el acceso universal a las nuevas tecnologías de comunicación.

En este punto, una señal alentadora en el cumplimiento del ODM 8 es que el sector privado comenzó a involucrarse activamente. Las prácticas socialmente responsables, alineadas con los Objetivos del Milenio, comienzan a ser cada vez más habituales entre las empresas, en tanto organizaciones de diversos ámbitos, como agrupaciones empresariales, instituciones académicas y organismos multilaterales, se dedican a investigar y apoyar estas buenas prácticas. Esta Guía se involucra en el esfuerzo conjunto de alentar y brindar herramientas prácticas a las empresas para que se sumen al apoyo de la consecución de los ODM.

Objetivos de Desarrollo del Milenio: Tabla de progreso 2009

Esta tabla de progreso sobre los ODM, elaborada por las Naciones Unidas para 2009, muestra una evaluación comparativa del avance de los ODM alcanzado en las distintas metas según los últimos datos disponibles de cada región.

Objetivos y Metas	África		Asia				Oceanía	América Latina y el Caribe	Comunidad de Estados Independientes	
	Norte	Subsahariana	Este	Sudeste	Sur	Oeste			Europa	Asia

Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre

Reducir a la mitad la pobreza extrema	nivel de pobreza bajo	nivel de pobreza muy alto	nivel de pobreza alto	nivel de pobreza alto	nivel de pobreza muy alto	nivel de pobreza bajo	—	nivel de pobreza moderado	nivel de pobreza bajo	nivel de pobreza alto
Empleo productivo y decente	déficit muy alto de trabajo decente	déficit muy alto de trabajo decente	déficit alto de trabajo decente	déficit muy alto de trabajo decente	déficit moderado de trabajo decente	déficit bajo de trabajo decente	déficit moderado de trabajo decente			
Reducir el hambre a la mitad	nivel de hambre bajo	nivel de hambre muy alto	nivel de hambre moderado	nivel de hambre alto	nivel de hambre alto	nivel de hambre moderado	nivel de hambre moderado	nivel de hambre moderado	nivel de hambre bajo	nivel de hambre moderado

Objetivo 2. Lograr la enseñanza primaria universal

Enseñanza primaria universal	nivel de matriculación alto	nivel de matriculación bajo	nivel de matriculación alto	nivel de matriculación alto	nivel de matriculación moderado	nivel de matriculación moderado	—	nivel de matriculación alto	nivel de matriculación alto	nivel de matriculación alto
------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Objetivo 3. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

Igualdad en la matriculación de niñas en centros de enseñanza primaria	cercana a la paridad	cercana a la paridad	paridad	paridad	paridad	cercana a la paridad	casi cercana a la paridad	paridad	paridad	paridad
Porcentaje de mujeres con trabajo remunerado	porcentaje bajo	porcentaje bajo	porcentaje alto	porcentaje medio	porcentaje bajo	porcentaje bajo	porcentaje medio	porcentaje alto	porcentaje alto	porcentaje alto
Igualdad de representación femenina en los parlamentos nacionales	representación muy baja	representación baja	representación moderada	representación baja	representación baja	representación muy baja	representación muy baja	representación moderada	representación baja	representación baja

Objetivo 4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años

Reducir en dos terceras partes la mortalidad de menores de cinco años	mortalidad baja	mortalidad muy alta	mortalidad baja	mortalidad baja	mortalidad alta	mortalidad baja	mortalidad moderada	mortalidad baja	mortalidad baja	mortalidad moderada
Vacunación contra el sarampión	cobertura alta	cobertura moderada	cobertura alta	cobertura moderada	cobertura moderada	cobertura moderada	cobertura baja	cobertura alta	cobertura alta	cobertura alta

Objetivo 5. Mejorar la salud materna

Reducir la mortalidad materna en tres cuartas partes*	mortalidad moderada	mortalidad muy alta	mortalidad baja	mortalidad alta	mortalidad alta	mortalidad moderada	mortalidad alta	mortalidad moderada	mortalidad baja	mortalidad baja
Acceso a servicios de salud reproductiva	acceso moderado	acceso bajo	acceso alto	acceso moderado	acceso moderado	acceso moderado	acceso bajo	acceso alto	acceso alto	acceso moderado

Objetivo 6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades

Detener y comenzar a reducir la propagación del VIH/SIDA	prevalencia baja	prevalencia alta	prevalencia baja	prevalencia baja	prevalencia baja	prevalencia baja	prevalencia moderada	prevalencia moderada	prevalencia moderada	prevalencia baja
Detener y comenzar a reducir la propagación de la tuberculosis	mortalidad baja	mortalidad alta	mortalidad moderada	mortalidad alta	mortalidad moderada	mortalidad baja	mortalidad alta	mortalidad baja	mortalidad moderada	mortalidad moderada

Objetivo 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente

Reducir la pérdida de bosques	superficie forestal reducida	superficie forestal mediana	superficie forestal mediana	superficie forestal amplia	superficie forestal mediana	superficie forestal reducida	superficie forestal amplia	superficie forestal amplia	superficie forestal amplia	superficie forestal reducida
Reducir a la mitad el porcentaje de personas sin acceso al agua potable	cobertura alta	cobertura baja	cobertura moderada	cobertura moderada	cobertura moderada	cobertura alta	cobertura baja	cobertura alta	cobertura alta	cobertura moderada
Reducir a la mitad el porcentaje de personas sin acceso a servicios de saneamiento	cobertura moderada	cobertura muy baja	cobertura baja	cobertura baja	cobertura muy baja	cobertura moderada	cobertura baja	cobertura moderada	cobertura moderada	cobertura alta
Mejorar la vida de los habitantes de tugurios	prop. moderada de habitantes de tugurios	prop. muy alta de habitantes de tugurios	prop. moderada de habitantes de tugurios	prop. moderada de habitantes de tugurios	prop. moderada de habitantes de tugurios	—	—			

Objetivo 8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo

Usuarios de Internet	acceso moderado	acceso muy bajo	acceso alto	acceso moderado	acceso bajo	acceso moderado	acceso bajo	acceso alto	acceso alto	acceso bajo
----------------------	-----------------	-----------------	-------------	-----------------	-------------	-----------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Esta tabla de progreso presenta la información en dos niveles. Las palabras en cada una de las casillas indican el nivel actual de cumplimiento de la meta. Los colores muestran la tendencia hacia el logro de la meta según se indica en la siguiente leyenda:

- Ya alcanzó la meta o está muy cerca de alcanzarla.
- Progreso suficiente para alcanzar la meta si se mantiene la tendencia prevaleciente.
- Progreso insuficiente para alcanzar la meta si se mantiene la tendencia prevaleciente.
- No se observa progreso ni deterioro
- Insuficiencia o falta de datos

* Los datos disponibles para mortalidad materna no permiten hacer un análisis de tendencia. El progreso expresado en la tabla ha sido calculado por la agencia responsable basándose en indicadores indirectos.

Fuente: ONU. *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Tabla de progreso 2009.*

Fuentes para consultar el estado de situación de los ODM en América Latina

Los informes sobre el estado de cumplimiento de los ODM realizados por las diversas agencias de Naciones Unidas se basan en la información estadística que elabora cada país, la cual se consolida con las cifras internacionales. En el caso de América Latina y el Caribe, muchos países no tienen actualizados sus datos y, por lo tanto, suelen utilizarse como parámetros los promedios regionales.

Éstas son las principales fuentes de referencia donde buscar información en idioma español sobre el estado de avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio:

Documentos

- Organización de las Naciones Unidas (ONU): *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2009*
www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2009_SP_r3.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU): *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2009, síntesis América Latina y el Caribe*
www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/PR_LatinAmerica_MDG09_SP.pdf
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): *Informe 2009*
http://www.undp.org.ar/docs/Informes_y_Documentos/SP_FINAL_09.pdf
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): *Informe Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*
<http://content.undp.org/go/newsroom/2009/june/primer-informe-sobre-trabajo-y-familia-en-amrica-latina-y-el-caribe.html>

Sitios Web

- Banco Mundial: Atlas en línea sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio
<http://devdata.worldbank.org/atlas-mdg/es/>
- Banco Mundial, División de Población de las Naciones Unidas
www.un.org/spanish/esa/population/
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
www.eclac.org/mdg/cepalante_es.html
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
www.unicef.org/spanish/
- Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)
www.unifem.org
- MDG Monitor
www.mdgmonitor.org
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO): Iniciativa América Latina y Caribe sin hambre
<http://americasinhambre.blogspot.com/2009/07/fao-pide-que-el-hambre-termine-en-2025.html>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)
<http://portal.unesco.org/es>
- Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)
www.olade.org.ec/
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
www.ilo.org/global/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS)
www.who.int/es/
- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA)
www.onusida.org/es
- Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)
www.pnuma.org/
- Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat)
www.onuhabitat.org/



CAPÍTULO 2

**El papel de las empresas
en la consecución de los ODM**



■ 2.1 La búsqueda del co-beneficio

■ 2.2 ¿Por qué es decisivo el aporte del sector privado para cumplir con los ODM?

■ 2.3 Los beneficios para el sector privado

■ 2.4 Propuestas de Naciones Unidas para las empresas

2.1 La búsqueda del co-beneficio

Los ODM fueron planteados, en su inicio, como una estrategia de política global destinada a los Estados. Sin embargo, con la globalización y el paso de los años, es cada vez más evidente que todos los actores, incluyendo las empresas, son interpelados por las problemáticas globales que afectan a la humanidad. De esta manera, el rol del sector privado es considerado complementario al de los Estados en la búsqueda de soluciones a las mayores problemáticas sociales y ambientales.

En un mundo cada vez más interdependiente, hacer negocios pensando en las repercusiones a largo plazo, en el medio ambiente y en las personas en situación de pobreza produce un co-beneficio. Las empresas impulsan la competitividad y descubren nuevas oportunidades de mercado. A la vez, estos nuevos modelos de negocios contribuyen al desarrollo sostenible y a la lucha contra la pobreza. Los ODM necesitan del sector privado para su consecución, y las empresas necesitan sociedades más prósperas para operar, con trabajadores calificados, mercados activos y un marco regulatorio que facilite sus negocios y operaciones.

En palabras del Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible (*World Business Council for Sustainable Development*, WBCSD): “El desarrollo es bueno para el negocio y el negocio es bueno para el desarrollo”.

En la “alianza global” propuesta en el ODM 8 se menciona explícitamente la necesidad de involucrar a los distintos sectores empresariales. Para apoyar este objetivo, el Banco Mundial promociona los Objetivos de Desarrollo del Milenio entre las empresas advirtiendo que si las empresas no se involucran con los ODM las metas fijadas para 2015 no se cumplirán.

En 2008 los líderes empresariales del mundo, reunidos en el Foro Económico Mundial, crearon el “Llamamiento a la Acción Empresarial” (*Business Call To Action*, BCTA). Con el apoyo de las Naciones Unidas se busca alentar a las empresas a usar sus negocios para contribuir al desarrollo sostenible, a su propio éxito comercial y a los ODM. El Llamamiento a la Acción insta a las empresas a poner en práctica iniciativas concretas que aprovechen sus conocimientos de manera transformadora. Entre los socios de esta propuesta se encuentran gobiernos, Naciones Unidas, la Iniciativa Global Clinton, el Foro Internacional de Líderes Empresariales (*International Business Leaders Forum*, IBLF) y el Pacto Mundial. Durante su primer año, más de 60 directores ejecutivos de empresas firmaron su declaración y se comprometieron a invertir para mejorar las condiciones de pobreza. En la misma línea, los Premios Mundiales de Negocios y Desarrollo (*World Business and Development Awards*, WBDA), patrocinados por la Cámara Internacional de Comercio, el Foro Internacional de Líderes Empresariales y el PNUD, destacan las iniciativas de creación de empresas para alcanzar los ODM. En 2008 los premios WBDA recibieron 104 candidaturas, provenientes de 44 países.

Otras asociaciones empresariales y organizaciones internacionales han apoyado estas iniciativas de promoción de los ODM en empresas, como *The Prince of Wales*, *International Business Forum*, WBCSD, GRI con su modelo de informe de sostenibilidad, y el Instituto Ethos en Brasil, que generó sus propios indicadores para Brasil, actualmente adaptados a la región latinoamericana a través del Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial (PLARSE). La sección 3.5.1 de esta Guía contiene una discusión más detallada de los indi-

cadorese PLARSE. Las investigaciones de estas entidades coinciden en que incorporar la diversidad, la equidad, la igualdad de género y la sostenibilidad en las políticas empresariales representa un avance en el desarrollo global, lo cual tendrá repercusión positiva en todos los actores involucrados.

Todas estas iniciativas tienen como finalidad que las empresas compartan la idea de que reducir la pobreza tiene sentido, incluso desde el punto de vista de los negocios. Buscan concienciar, promover buenas prácticas, compartir experiencias, alentar las actividades alineadas a los ODM y el trabajo en red.

La discriminación, según la OIT

Según el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajadores (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados criterios como raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, u otros criterios que tienen el efecto de anular o empeorar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación.

Existen suficientes razones, necesidades y conveniencias para aprovechar el capital humano con que cuentan las sociedades y las organizaciones, gestionando de forma positiva la diversidad de las personas. Desde el punto de vista empresarial, las principales razones para que los empleadores decidan tratar el tema de la igualdad en el trabajo y adoptar una política de igualdad de oportunidades o gestión de la diversidad son:

- Por justicia y equidad: para asegurar la igualdad de oportunidades en términos de empleo, salarios, asignación de recursos y participación en la toma de decisiones a grupos minoritarios o de baja representación dentro del personal de la organización.
- Por eficiencia y efectividad: para obtener la mayor ventaja a través de la mayor creatividad e innovación que brindan los grupos diversos y así maximizar los resultados de la organización.

Fuentes: Pacto Mundial, Red Argentina del Pacto Global

“Los ODM son un gran desafío para las compañías. Es necesario que la reducción de la pobreza sea el núcleo de lo que hacen las empresas diariamente. Los miembros del WBCSD tienen un volumen de ventas acumulado de 4.300 millones de euros y tratan cada día con la mitad de la población del mundo a través de sus productos y servicios. Por esto pueden y deben hacer más.”

Björk Stigson, Presidente del WBCSD. Cumbre de Naciones Unidas. Nueva York, 2005

Para comprender en profundidad las características particulares de este co-beneficio al impulsar los ODM se detallan a continuación, por una parte, las repercusiones positivas que se generan en la comunidad y, por otro, las ventajas concretas que surgen para las empresas.



2.2 ¿Por qué es decisiva la aportación del sector privado para cumplir con los ODM?

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio involucran directamente a las empresas en el ODM 8, donde queda claro que el sector privado es considerado un pilar básico en el camino para cumplir las metas, en particular en una región en desarrollo como América Latina y el Caribe.

Superado más de la mitad del plazo de quince años fijado para alcanzar las metas, la realidad marca la urgencia de redoblar esfuerzos y lograr una convocatoria general. Todavía hoy 1.400 millones de personas en el mundo luchan, cada día, por sobrevivir en condiciones de pobreza extrema. En tanto, el cambio climático se convierte en una amenaza global en el corto plazo.

Los avances registrados en pobreza y educación, sobre todo antes de la crisis económica que se acentuó en 2008, son una señal positiva que alienta a pensar que los ODM son alcanzables, siempre que se cuente con el apoyo de toda la comunidad internacional.

“En lugar de retroceder, estamos en el momento de acelerar el progreso hacia los ODM y de fortalecer la asociación internacional para el desarrollo. La gestión de la crisis económica puede, y debería, convertirse en una oportunidad para realizar cambios estructurales necesarios para forjar el camino hacia el desarrollo equitativo y la sostenibilidad, lo que incluye afrontar el problema del cambio climático. Nada menos que la viabilidad de nuestro planeta y el futuro de la humanidad están en peligro”, concluye el Secretario General de las Naciones Unidas Ban Ki-moon, en el prólogo del informe 2009 sobre el progreso de los ODM.

Los negocios pueden crear empleos, recursos, riqueza y promover un espíritu empresarial responsable. El sector privado puede compartir su experiencia, sus capacidades, conocimientos, tecnología, creatividad e innovación. Todo este capital del empresariado puede contribuir directamente al desarrollo social, y por lo tanto a los ODM.

Cuando las empresas realizan acciones alineadas con los ODM contribuyen a su cumplimiento logrando beneficios concretos para el bien común:

- La creación de más y mejores empleos, sobre todo a largo plazo, contribuye directamente a la reducción de la pobreza (ODM 1), e indirectamente a la reducción de la mortalidad infantil y materna (ODM 4 y 5), mejora la educación (ODM 2), fomenta la igualdad de género (ODM 3) y facilita el acceso a la salud (ODM 5 y 6), al agua y al saneamiento básico (ODM 7).
- Las acciones en relación a los ODM contribuyen a crear un entorno sólido con políticas económicas estables, mayor seguridad jurídica y a evitar la corrupción (ODM 8, e indirectamente a todos).
- Las inversiones sociales estratégicas refuerzan las soluciones a las necesidades y prioridades locales, nacionales y globales en materia de desarrollo (beneficia a todos los ODM).
- Las empresas, con su posición de liderazgo, pueden impulsar cambios y mejoras en las políticas gubernamentales. También influenciar en reformas financieras y regulatorias que prioricen las necesidades de los países en desarrollo.
- La gestión de negocio que incluye en sus decisiones a las personas en situación de pobreza, ofreciéndoles por ejemplo precios reducidos y productos accesibles, contribuye a la inclusión social.

En América Latina y el Caribe, como en otras regiones en desarrollo, las necesidades sociales y ambientales se vuelven más visibles y las urgencias más apremiantes. El comportamiento de las empresas españolas que invierten en la región resulta un factor clave para el crecimiento socio-económico, sobre todo en la medida en que operan en sectores clave de la economía como la banca, telecomunicaciones, energía, seguros, construcción y turismo, y que España continúa siendo el segundo país en inversión extranjera directa en la región, des-

pués de Estados Unidos, según informa CEPAL en *La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe 2008*, lo cual se manifiesta en las estadísticas de inversiones del Gobierno de España que indican que, en 2008, la inversión española en América Latina fue de más de 5 mil millones de euros.

Desde que el sector privado fue convocado a sumarse al trabajo conjunto para cumplir el compromiso de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, organismos intergubernamentales y asociaciones empresariales coinciden en que la principal forma de contribuir es desde la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). En América Latina y el Caribe, la RSE se encuentra en pleno crecimiento. En ese avance, las empresas españolas pueden ocupar un rol fundamental, por ejemplo, en la colaboración con autoridades y otros agentes sociales, en la política de cooperación al desarrollo junto al Gobierno español y en la construcción de alianzas público-privadas. Al hacer propios los ODM, el sector privado evoluciona, participa, se involucra, modifica su rol ante la sociedad y ante los gobiernos locales.

España y América Latina, un vínculo particular

Al planificar sus acciones de responsabilidad social las empresas españolas que operan en América Latina deberían tener en cuenta aspectos de la relación entre España y la región, como por ejemplo:

- **Un alto impacto.** La mayoría de las empresas españolas en América Latina operan en servicios públicos, de infraestructura o financieros. Esto hace que sus actividades tengan un alto impacto, gran visibilidad y repercutan en un alto porcentaje de población. Algunos de estos servicios generan, además, alta sensibilidad política y social ya que suelen ser considerados un derecho humano básico (como el agua). Los servicios financieros, que incluyen el acceso al crédito, generan también sensibilidad ciudadana. Estos factores presionan a las empresas para un comportamiento responsable.
- **El peso de la historia.** Por un lado está la llamada “percepción de reconquista” ante el desembarco de empresas españolas en América Latina en reminiscencia con la llegada de los europeos al continente. Y por otro lado, la histórica relación migratoria entre los dos países que, hasta los años 60, fluía hacia América y luego se revirtió. Este peso de la historia suele implicar una percepción negativa que requiere esfuerzos adicionales para contrarrestarla.
- **Posición óptima.** Las empresas españolas en América Latina, por afinidad de idioma, de cultura y por su liderazgo en RSE, se encuentran muy bien posicionadas para contribuir al desarrollo de la región. Las compañías españolas que operan en la región tienen la capacidad de aumentar la productividad, promover la transferencia de capital intelectual y el acceso a la tecnología, fomentar la capacitación y formación de los trabajadores, y contribuir a mejorar las condiciones laborales. A esto se suma el apoyo del Gobierno español para que las empresas en América Latina y el Caribe desarrollen su RSE en función de los ODM, como a través del Fondo Fiduciario España-PNUD “Hacia un Desarrollo Integrado e Inclusivo en América Latina y el Caribe”.
- **Altos estándares.** Las multinacionales españolas que llegan a la región se encuentran habitadas a trabajar con los estándares laborales y medioambientales consensuados internacionalmente, muchas veces todavía no acordes a las legislaciones vigentes en los países en desarrollo. Por lo tanto, las empresas pueden contribuir a mejorar las normativas locales, la calidad de los productos y servicios, y a generar valor económico y social en toda su cadena productiva.

Fuentes: Fundación Carolina. *América Latina, España y la RSE: Contexto, perspectivas y propuestas* (2008) y *La RSE de la empresa española en América Latina: una mirada al Patronato de la Fundación Carolina* (2009)

Incluir a la mujer suma a todos los ODM

Desde el lanzamiento de los ODM, Naciones Unidas ha insistido en el apoyo a la equidad de género y al empoderamiento de mujeres y niñas como una vía para salir de la pobreza. Al facilitar el mismo nivel educativo a niñas y niños, y al generar igualdad en las oportunidades de empleo en términos de equidad, se produce un crecimiento económico y una productividad que reduce la mortalidad infantil, mejoran los niveles nutricionales, de salud materna y de la población general.

La participación plena de la mujer trae beneficios visibles como familias más sanas, mejor alimentadas, aumento de los ingresos, ahorro e inversión. Estas mejoras en las familias se multiplican en toda la comunidad. De ahí se desprende que para diseñar cualquier estrategia eficaz de desarrollo es necesario incorporar a la mujer en un rol protagónico. La CEPAL confirma que para alcanzar los ODM es imprescindible invertir en las mujeres del mundo. Y numerosos expertos en desarrollo aseguran que los países que le dan prioridad a la igualdad de género tienen más probabilidades de alcanzar los ODM para 2015.

Las empresas deben ser conscientes de que cuando las mujeres reciben ingresos dignos contribuyen significativamente a la disminución de la pobreza y el hambre. Y ésto, a su vez, repercute positivamente en el mercado.

Al contribuir con el ODM 3, las empresas realizan una aportación significativa también a los demás objetivos de desarrollo. Por ese motivo la igualdad de género se considera una temática transversal. De esta manera se involucra la mujer en los ODM:

- **Pobreza.** La mejora en la situación de la mujer y la igualdad de oportunidades se relaciona directamente con el ODM 1 ya que la pobreza, el hambre y la malnutrición afectan especialmente a niños y mujeres.
- **Educación.** Para cumplir con el ODM 2, que propone la educación primaria universal, hay que lograr la igualdad en el acceso a la educación para ambos géneros. Este es, además, un requisito para romper con el círculo de pobreza entre generaciones.
- **Mortalidad infantil.** Las estadísticas indican que, para reducir la mortalidad infantil (ODM 4), la formación de la mujer que suele ser madre a edad temprana en países pobres es determinante, y existe una correlación entre el nivel de educación y la higiene familiar. Esto, además, resulta decisivo ya que la diarrea continúa siendo una de las principales causas de mortalidad infantil en los países pobres.
- **Salud materna.** De igual manera, para mejorar la salud materna (ODM 5), es necesario garantizar el acceso de la mujer a servicios médicos, de higiene y de información.
- **Salud.** Las mujeres están directamente vinculadas a las mejoras en la salud y la lucha contra las enfermedades contagiosas (ODM 6), ya que son, por ejemplo, las principales víctimas del SIDA. Un 1,4 por ciento de las mujeres de entre 15 y 20 años padece SIDA en los países pobres, frente a un 0,8 por ciento de los hombres. (Fuente: Valor, Carmen e Inmaculada Hurtado (coords.). *Las empresas españolas y la responsabilidad social corporativa*. Ed. Catarata, 2009).
- **Sostenibilidad ambiental.** La segunda meta del ODM 7 se refiere al medio ambiente construido y busca reducir a la mitad la cantidad de personas que carece de agua potable, de servicios sanitarios y que vive en tugurios. Esta problemática afecta directamente a la mortalidad infantil, a la materna y a la propagación de las principales pandemias (ODM 6).



2.3 Los beneficios para el sector privado

Incorporar los Objetivos de Desarrollo del Milenio al sector privado es coherente con las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y resulta un pilar básico en los países en desarrollo, donde es necesario que las empresas aprendan a mitigar y gestionar su percepción del riesgo acorde al contexto. Esto implica a todo tipo de empresa, más allá de su tamaño y del sector donde opere.

Al analizar el contenido de los ODM, surge que al menos los Objetivos 1, 3, 7 y 8, referidos a pobreza extrema, equidad de género, sostenibilidad ambiental y alianza mundial, tienen implicaciones directas para el sector privado, ya que sus indicadores se refieren a condiciones laborales, mercados, cadenas de subcontratación y medio ambiente.

Cuando el sector privado enfoca sus acciones de RSE a los ODM plantea un nuevo modelo de gestión empresarial que incluye una estrategia comercial con pertinencia social, inversión en capital humano y un crecimiento sostenible. La gestión de negocios se vuelve inclusiva a escala mundial y permeable a las necesidades sociales básicas de la comunidad donde está inserta. Este modelo de gestión económico y social busca que la empresa haga negocios contribuyendo a un sistema democrático, de compromiso ético y de respeto a los derechos humanos.

En el actual contexto de crisis globalizada y multifaceta –financiera, energética, alimentaria y medioambiental–, donde se ponen en cuestionamiento valores y paradigmas, para avanzar hacia los ODM son necesarias

estrategias innovadoras de producción, comercialización y consumo. Trabajar en conjunto por los ODM es un paso adelante en la consolidación de la RSE y una tendencia positiva hacia su universalización.

Estos son los principales argumentos esgrimidos por diversas entidades, tales como organismos internacionales y agrupaciones empresarias, para comprender los beneficios de las empresas al alinearse con los ODM:

- **Gestión del riesgo.** Contribuir a mejorar las condiciones sociales y ambientales en las que las comunidades donde operan permite una mejor gestión de riesgos financieros, políticos y de mercado. Además, tener en cuenta los ODM en las decisiones reduce los impactos negativos en el área social y medioambiental, lo que disminuye costos. Para comprender la importancia de la gestión del riesgo deben tenerse en cuenta aspectos fundamentales que pueden sintetizarse en las siguientes cifras. Por una parte, los conflictos “entre ricos y pobres” y “entre empresarios y trabajadores” ocupan el primero y el segundo puesto en los conflictos sociales, según la percepción de los latinoamericanos (Latinobarómetro 2008). Por otra parte, si bien según la misma encuesta España es el país sobre el cual los latinoamericanos tienen mejor opinión, esta opinión disminuyó del 74% al 62% entre 2006 y 2008, y es claro que la opinión sobre las empresas españolas es un importante factor de incidencia en la opinión sobre España, considerando que España es el segundo país en inversión extranjera directa en la región y que opera en sectores clave de la economía. Cabe considerar, también, la opinión de los españoles, para quienes según el Barómetro sobre América Latina y la Cooperación Internacional (2008) de Fundación Carolina “en general, existe una cierta convicción en la opinión pública de que las empresas españolas no actúan con los mismos criterios de responsabilidad ambiental y social cuando lo hacen en América Latina y cuando lo hacen en España”: el 41% opina que las empresas españolas actúan en América Latina con criterios de responsabilidad más laxos.
- **Mejoras en competitividad.** La búsqueda de un desarrollo sostenible disminuye los costos adicionales que representan, entre otras problemáticas, la degradación ambiental, la contaminación y los conflictos sociales. Al privilegiar la producción generada en la propia comunidad se ahorra en transporte, tiempo y costos.
- **Buen gobierno.** El nuevo modelo de gestión empresarial tiene en cuenta las problemáticas del entorno y toma sus decisiones en función del co-beneficio. Al reducir los impactos negativos sociales, medioambientales y económicos, genera una mejora en sus actividades. Un buen gobierno empresarial, que lleva adelante una gestión transparente, cubre más fácilmente los requisitos para el acceso al crédito, es mejor visto por los inversionistas al brindar mayor seguridad, y por sus proveedores y subcontratistas. Aplicar sistemas de gestión de calidad y políticas internas contra la corrupción y a favor de la igualdad de oportunidades mejora la productividad y ofrece un mejor escenario para la actividad comercial.
- **Innovación.** Ante la necesidad de buscar soluciones para resolver nuevas problemáticas, generar acuerdos y alianzas, se fomenta la creatividad y se valora la innovación.
- **Acceso a capital humano.** Aumenta la capacidad de atraer, retener y motivar a los trabajadores a través de mejores herramientas para su formación, salud y recursos, lo cual optimiza la productividad.
- **Nuevos mercados.** Se abren nuevas vías de negocio al satisfacer las necesidades de las poblaciones excluidas y generar empleo local. Al ofrecer productos y servicios a precios reducidos, la empresa puede lograr expandirse.
- **Estabilidad.** La participación del sector privado en la realidad socio-económica del país donde opera contribuye a una mayor seguridad jurídica y económica, que favorece el crecimiento de las empresas.
- **Valores, moral y ética.** La acción responsable genera fidelidad y compromiso de los clientes, consumidores, usuarios, socios e inversores. A partir de reemplazar el concepto de beneficio por el de co-beneficio, se tienen en cuenta las problemáticas sociales y esto mejora la reputación, la confianza pública, el liderazgo

social y genera empatía con la comunidad donde está inserta. Los consumidores valoran cada vez más las marcas y productos que muestran su compromiso con el desarrollo sostenible.

- **Alianzas.** Se promueven vínculos con gobiernos, medios de comunicación, proveedores, pares, organizaciones sociales, accionistas y potenciales inversores. A través del *lobby* es posible incidir en las regulaciones económicas.

Conciliar la vida familiar y la vida laboral aumenta la productividad

Más de 100 millones de mujeres están en el mercado laboral en América Latina y el Caribe. Esto representa un nivel inédito, según el primer informe *Trabajo y Familia*, elaborado por el PNUD y difundido en 2009 durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Allí se concluyó que la conciliación entre la vida familiar-personal de las mujeres y su vida laboral constituye uno de los mayores retos de nuestro tiempo. Se trata de una dimensión fundamental para promover la igualdad, generar una mayor productividad y, en paralelo, combatir la pobreza desde el mundo del trabajo.

La principal dificultad detectada en el informe del PNUD fue que hombres y mujeres latinoamericanos comparten el trabajo remunerado pero no se modificó la distribución de las tareas domésticas, ni se produjo un aumento de los servicios públicos que apoyen o faciliten estas responsabilidades. Esto se traduce en problemas laborales como menor rendimiento, falta de compromiso e inestabilidad. Este problema afecta tanto a las mujeres como a su entorno, ya que impacta en toda la fuerza laboral. Las acciones de responsabilidad social alineadas con el ODM 3 son determinantes para saldar este desequilibrio y lograr una modificación profunda que termine con las tensiones existentes para las mujeres.

Para las empresas la tensión entre trabajo y familia genera altos costos. En tanto, el impulso de políticas antidiscriminatorias, la capacitación y el apoyo activo para la autonomía de las mujeres representa mejoras en la productividad y la competitividad.

Cuando las empresas no promueven equidad de género entre sus trabajadores ponen en debate la calidad de los empleos disponibles para muchas mujeres que, teniendo que ocuparse de la crianza de sus hijos y de llevar adelante su casa, se ven forzadas a trabajar en la economía informal y a recibir menores ingresos que los hombres en igual tarea.

La OIT y el PNUD proponen a las empresas buscar fórmulas de conciliación entre la vida laboral y familiar “con corresponsabilidad social, es decir que las tareas de cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, pero también entre el Estado, el mercado y las familias, así como por la sociedad en general”. Además, alientan la incorporación de mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones para sumar al crecimiento económico, e invertir en microfinanciación para emprendimientos liderados por jefas de familia, con la convicción de que esto genera un desarrollo sostenible.

Fuente: Informe *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. PNUD 2009

2.4 Propuestas de Naciones Unidas para las empresas

Naciones Unidas propone diversas iniciativas para que las empresas se involucren con los ODM. Estas iniciativas pueden agruparse básicamente en dos: las de **sensibilización** y las de **acción**.

Cada empresa puede llevar adelante iniciativas de sensibilización y de acción, en sus distintos tipos, de forma alternativa, o complementaria. Esto dependerá fundamentalmente de la estrategia empresarial que se quiera

desarrollar, de las posibilidades de cada compañía, de las necesidades del entorno y de la capacidad de alianzas que se pueda lograr.

Las **iniciativas de sensibilización** buscan difundir los ODM y conseguir apoyo –público y político– para su consecución. Para este tipo de iniciativas, las alianzas con organizaciones locales resultan especialmente importantes. Como propuesta para la sensibilización, las Naciones Unidas ha creado la Campaña del Milenio. En la misma se explica que los ODM son responsabilidad de todos y no se alcanzarán a menos que se exija a los representantes políticos que cumplan con sus compromisos y se convoque a la participación de todos los sectores. Los esfuerzos de la Campaña del Milenio de Naciones Unidas van dirigidos, principalmente, a promover los ODM junto con plataformas nacionales e internacionales.

La Campaña del Milenio de Naciones Unidas organiza y participa en campañas de divulgación y en actos de sensibilización para promover los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Para eso, realiza alianzas con distintos actores de la sociedad civil, gobiernos centrales y regionales, y con el sector privado. Entre otras iniciativas que ha apoyado se destaca el Llamamiento Mundial a la Acción contra la Pobreza, que trabaja a favor de los ODM.

El lema de la Campaña del Milenio es “Sin excusas hasta el 2015”. Acorde a eso, la finalidad de la campaña es sensibilizar a la sociedad para que reclame cambios que hagan posible alcanzar los objetivos antes de 2015 y así erradicar la pobreza del planeta.

En la Cumbre del G8 de 2009, en Italia, la Campaña del Milenio urgió a los líderes a anunciar un calendario transparente y previsible de la ayuda; proporcionar recursos financieros adicionales a los países pobres; generar moratoria para la devolución de deuda; mejorar la calidad de ayuda y permitir a los países en desarrollo definir las prioridades, y eliminar subsidios que distorsionen el comercio agrícola.

Las **iniciativas de acción** ofrecen soluciones prácticas en relación a los ODM y se califican, a su vez, en normativas (cuando se refieren a normas de comportamiento de la empresa), estratégicas (políticas concretas en la empresa) y operativas (cuando la empresa realiza una acción concreta en el campo).

Como forma de impulsar las **iniciativas de acción de tipo operativas**, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) promueve el programa Growing Sustainable Business (GSB), mediante el cual apoya los proyectos que ofrecen soluciones para la pobreza, creados y gestionados por empresas. De esta manera buscan involucrar al sector empresarial mediante incentivos de mercado directos (económicos y financieros). Estos diferentes tipos de acciones pueden darse alternativa, o complementariamente, dentro de cada empresa.

GSB es un programa que opera en más de 15 países dentro de Asia, África, Europa del Este y América Latina, en el cual han participado más de 75 empresas, desde PYMES hasta multinacionales y que ha facilitado hasta el momento inversiones directas de U\$ 100.000 a U\$ 4 millones.

GSB busca promover la implicación de las empresas en la reducción de la pobreza con los Objetivos del Milenio como marco de referencia. A través de la participación del sector privado en alianzas estratégicas (partenariado) y modelos de negocios innovadores busca generar una contribución a las actividades corporativas centrales y al desarrollo económico local. Actualmente hay más de 50 proyectos dentro de GSB distribuidos en los sectores de energía, agricultura, agua, telecomunicaciones, farmacéutico, servicios financieros y manufactura.

Las **iniciativas de acción de tipo estratégicas** se enmarcan dentro del Proyecto del Milenio. El informe recomienda el camino que hay que seguir para alcanzar el ambicioso objetivo que plantean los ODM. Fue encargado por el Secretario General de las Naciones Unidas y patrocinado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Se trata de una publicación independiente centrada en los procesos a nivel país.

El Proyecto Milenio está formado por más de 250 expertos independientes de los sectores público y privado, representantes de organizaciones de la sociedad civil y de las agencias de Naciones Unidas. El Proyecto presentó sus recomendaciones y su informe, *Investing in Development: A Practical Plan to Achieve the Millennium Development Goals*, en 2005. Desde entonces, los grupos de trabajo han estado promoviendo activamente sus recomendaciones y facilitando su puesta en marcha en el sector privado.

El informe señala que las empresas pueden contribuir en forma directa a los ODM a través de la búsqueda de un aumento de productividad y la creación de trabajo o buscando oportunidades para brindar servicios a través de alianzas público-privadas. Sin embargo, menciona también que las empresas y sus directivos pueden tomar acción para contribuir a los ODM en forma más amplia: a través de la colaboración en el diseño de políticas públicas basadas en los ODM, comprometiéndose públicamente con los Objetivos o siguiendo modelos de filantropía corporativa.

Para las **iniciativas de acción de tipo normativas** Naciones Unidas hace mención del Pacto Mundial, marco dentro del cual se encuadra la contribución de las empresas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

El Pacto Mundial y su relación con los ODM

En el sistema de Naciones Unidas, el Pacto Mundial y sus diez principios básicos configuran un modelo normativo voluntario como marco de valores para la acción responsable de las empresas. Desarrollado en conjunto por la ONU y grandes empresas de todo el mundo en el año 2000, fue inspirado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en los Principios Fundamentales sobre Derechos en el Trabajo de la OIT y en los Principios de Río sobre Desarrollo y Medio Ambiente. Más de 4.000 organizaciones, en más de 100 países, participan del Pacto Mundial.

El Pacto Mundial es una iniciativa que incluye dos objetivos:

1. Incorporar los diez principios en las actividades empresariales que la empresa realiza, tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.
2. Llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como por ejemplo los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Para lograr este objetivo, el Pacto Mundial ofrece oportunidades de aprendizaje y participación, a través de mecanismos diversos tales como diálogos sobre políticas, entrenamiento en temas puntuales, participación en redes locales y alianzas para proyectos.

Cuando una empresa se adhiere voluntariamente a los diez principios del Pacto Mundial, pone en práctica acciones de RSE que contribuirán, a su vez, con los ODM. El Pacto Mundial se vincula con los ODM por los valores que transmiten y por el espíritu general de las propuestas. Concretamente, los derechos humanos planteados en los primeros dos principios del Pacto Mundial son parte indivisible en el camino hacia la reducción de la pobreza (ODM 1), la lucha contra la discriminación (ODM 3) y las desigualdades sociales (ODM 2). El sexto principio se basa en la abolición de la discriminación en el empleo, como estipula uno de los indicadores del ODM 3. A su vez, los principios 7, 8 y 9, buscan dar respuesta a la problemática ambiental, del mismo modo que lo hace el ODM 7. Por último, el ODM 8 busca fomentar una alianza mundial para el desarrollo y estas dos temáticas son parte de varios de los principios del Pacto.

Los Diez Principios del Pacto Mundial

Derechos humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Condiciones Laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo.

Medio ambiente

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Fuente: Pacto Mundial. www.pactomundial.org

Organizaciones e iniciativas con propuestas para el sector privado sobre los ODM

- Banco Mundial
www.bancomundial.org/temas/omd/camino.htm
- Campaña del Milenio
www.millenniumcampaign.org / www.sinexcusas2015.org
- Fondo Fiduciario España-PNUD
www.undp.org/fondo-aecid/
- Foro Internacional de Empresas / International Business Forum
www.ibf.com/
- Foro Internacional de Líderes Empresariales / International Business Leaders Forum
www.iblf.org/
- Global Reporting Initiative (GRI)
www.globalreporting.org/Home
(En español: www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/SpanishPage.htm)
- Growing Inclusive Markets (PNUD)
www.growinginclusivemarkets.org
- Growing Sustainable Business Initiative
www.undp.org/partners/business/gsb
- Iniciativa Global Clinton
www.clintonglobalinitiative.org/
- International Chamber of Commerce
www.iccwbo.org/
- Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social
www.ethos.org.br
- Llamamiento a la Acción Empresarial / Business Call to Action
www.bcta-initiative.org/
- Premios WBDA / World Business and Development Awards
www.iccwbo.org/wba/id4032/index.html
- Programa Latinoamericano de RSE (PLARSE)
www.plarse.org/
- Proyecto del Milenio
www.unmillenniumproject.org
- The Prince of Wales
www.princeofwales.gov.uk/
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
www.wbcsd.org





CAPÍTULO 3

Cómo implementar la contribución empresarial a los ODM



■ **3.1 La contribución a los ODM, gestionada desde la RSE**

■ **3.2 Oportunidades de contribución empresarial a los ODM**

3.2.1 Operaciones centrales del negocio y cadena de valor

3.2.2 Inversión social y filantropía

3.2.3 Actividades de promoción

■ **3.3 La gestión de la contribución a los ODM**

3.3.1 Planificar

3.3.2 Implementar

3.3.3 Comunicar

3.3.4 La medición a través de indicadores: una herramienta de gestión

3.1 La contribución a los ODM, gestionada desde la RSE

Para implementar la contribución a los Objetivos de Desarrollo del Milenio cada empresa debe detectar las oportunidades que surgen de la conjunción entre sus propias características y las de su entorno.

En este capítulo se enumeran diversas oportunidades que las empresas pueden considerar al abordar su contribución a los ODM y, en particular, al ODM sobre la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. Estas iniciativas pretenden dar un panorama sobre la variedad de acciones que pueden ser implementadas. La creatividad, asentada en la realidad del contexto, es fundamental para determinar cuáles son las prácticas más adecuadas para contribuir con los ODM en cada caso.

Este capítulo brinda, además, orientaciones acerca de cómo lograr una gestión exitosa en la planificación, la implementación y la comunicación de la contribución a los ODM. Una gestión sistematizada y medible le permite a la empresa identificar, evaluar y mejorar sus impactos económicos, sociales y medioambientales de las operaciones sobre sus grupos de interés (accionistas, empleados, clientes, proveedores, comunidad, etc.), su entorno medioambiental, minimizando los riesgos de destruir valor y maximizando las oportunidades de crearlo.

La propuesta es gestionar la contribución a los ODM en el marco de la gestión de la responsabilidad social empresarial, alineando la estrategia de RSE de la compañía y logrando una mayor eficiencia y eficacia a lo largo de un proceso cíclico, que se retroalimenta, se corrige y se enriquece. Al igual que para la RSE en general, el impacto de la contribución a los ODM es mayor si se realiza a largo plazo, de manera integrada a las operaciones empresariales y con una gestión basada en un enfoque estratégico, sistémico y de procesos.

3.2 Oportunidades de contribución empresarial a los ODM

Para contribuir a la consecución de los ODM las empresas pueden trabajar interna y externamente, junto con el sistema de Naciones Unidas, los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil. Las oportunidades de contribución a los ODM por parte del sector privado pueden agruparse en tres esferas de acción empresarial: operaciones centrales del negocio y cadena de valor (políticas, sistemas de gestión y actividad productiva); inversión social y filantropía (actividades de tipo discrecional orientadas a la creación de valor para la comunidad mediante la acción social estratégica y donaciones); y actividades de promoción (la defensa de los intereses públicos, el diálogo sobre políticas, la incidencia a nivel gubernamental y comunitario, el fortalecimiento institucional, la sensibilización y difusión).

Esta clasificación fue tomada del estudio *Business and the Millenium Development Goals: a Framework for action* (editado por *International Business Leaders Forum* en colaboración con PNUD y desarrollado por Nelson y Prescott), que otorga un marco de análisis de prácticas en torno a estas esferas traduciendo los ODM –originalmente ideados para los gobiernos– al lenguaje del sector privado.

A continuación se describen estas tres esferas de acción empresarial en torno a los ODM en general y al ODM 3 (“Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”) en particular. Para cada esfera se pre-

sentan iniciativas que pueden servir como disparadores de ideas para la etapa de planificación y en la búsqueda de soluciones a las problemáticas sociales del entorno donde opera la empresa.

En principio, para contribuir a la equidad de género y al empoderamiento de la mujer, es fundamental tener en cuenta su situación a nivel global, regional y en el entorno donde opera la empresa. En todo el mundo millones de mujeres hacen un aporte crucial a los ingresos domésticos, a emprendimientos formales e informales, al desarrollo comunitario, la educación y la salud, a los procesos de paz y a la prevención de conflictos sociales.

La baja representación de las mujeres en el mercado laboral es un reflejo directo de las desigualdades sociales más amplias de este grupo. En este sentido, el rol de las empresas es clave ya que pueden realizar un esfuerzo activo para convocar a las mujeres, incluir entre sus proveedores a empresas que sean propiedad de mujeres, adaptar sus productos y servicios a las necesidades de las mujeres, entre otras medidas. En la misma línea, un primer paso en la búsqueda de garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres es incluir en las empresas la perspectiva de género de manera transversal a sus políticas, estrategias y decisiones cotidianas.

3.2.1 Operaciones centrales del negocio y cadena de valor

Dentro de esta esfera se encuadra la contribución que las empresas pueden hacer en relación a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a través de sus políticas, sistemas de gestión y actividad productiva.

Se incluyen en este ámbito los deberes que tradicionalmente se le asignan a una empresa como el pago de impuestos, la creación de empleo, la inversión en infraestructura, y temas propios de la tendencia de la RSE: prácticas anticorrupción, prácticas laborales, gestión medioambiental, inversión en tecnología. En cuanto a los productos y servicios, cuestiones como la responsabilidad sobre éstos desde su diseño y elaboración hasta su difusión, comercialización, servicio post-venta. Y, en cuanto a proveedores y distribuidores, cuestiones como el respeto y la exigencia y el acompañamiento para el desarrollo de su propia RSE.

Así, varias de las oportunidades que tienen, en esta esfera, las empresas españolas en América Latina para favorecer la consecución de los ODM pueden agruparse en **diversas líneas de acción**, complementarias:

- **Traslado de las políticas, sistemas, procedimientos ambientales y sociales de la casa matriz a las filiales**
 - Ampliar el alcance y cobertura de sistemas de gestión ambientales, de calidad y de salud y seguridad laboral para incluir a todas las filiales de la empresa.
 - Equiparar los beneficios sociales disponibles para los trabajadores en todos los centros de trabajo de la empresa (por ejemplo, baja de paternidad, reducción de jornada durante la lactancia, flexibilidad de horario, etc.).
- **Estandarización de buenas prácticas**
 - Implementar buenas prácticas en temáticas como derechos humanos, prácticas laborales, ética, anticorrupción, prevención de conflictos, seguridad y calidad de los productos, sostenibilidad y preservación del medio ambiente.
 - Evitar un doble estándar entre la casa matriz y las filiales, entre las unidades de negocio, y entre proveedores, distribuidores y empresas compradoras.
 - Adherirse a certificaciones y regulaciones optativas que avalen las buenas prácticas en diversas áreas (por ejemplo en RSE, equidad de género, medio ambiente).
- **Desarrollo local**
 - Generar empleo local y decente en la cadena de valor.
 - Invertir en capacitación, desarrollo de habilidades y recursos técnicos, salud y seguridad laboral.
 - Fomentar el espíritu empresarial y generar negocios locales a través de redes de proveedores y distribuidores, especialmente con medianas, pequeñas y microempresas.

- Invertir en investigación, desarrollo local y transferencia de tecnología.
- Establecer infraestructura física e institucional invirtiendo en planta y maquinaria, telecomunicaciones y sistemas de transporte.

■ Productos y servicios accesibles

- Elaborar productos y servicios que sean seguros, accesibles y respetuosos con el medio ambiente, mejorando especialmente el acceso de las personas más pobres a los productos y servicios que cubren las necesidades básicas como nutrición, salud, energía, agua, educación, financiación, vivienda e información.

Estos son algunos ejemplos de oportunidades para **promover la equidad de género y el empoderamiento** de la mujer en las operaciones centrales del negocio y la cadena de valor:

■ No discriminación

- Contemplar en reglamentos, códigos de conducta, mecanismos legales y procedimientos de la empresa la lucha contra el abuso sexual, contra otras formas de violencia laboral y contra la discriminación.
- Incorporar la visión de beneficios aportados por cada persona, valorando la diversidad, para generar lugares de trabajo inclusivos.
- Evitar la discriminación en la distribución de los beneficios (sociales, de salud, premios, etc.).

■ Igualdad de oportunidades

- Incorporar la equidad de género en las políticas de recursos humanos, en la contratación del personal y de los proveedores y en la escala salarial.
- Prever mecanismos para evitar las barreras invisibles contra las mujeres y el techo de cristal.
- Sensibilizar sobre estas políticas de igualdad en todos los niveles de la organización.
- Evitar prejuicios sobre las necesidades de cada puesto laboral (por ejemplo, no plantear puestos exclusivos para hombres o mujeres).
- Difundir los derechos y deberes laborales para las y los trabajadores.
- Buscar la equidad dentro de la estructura de poder y autoridad corporativa, en las políticas de promoción y reclutamiento interno.
- Avalar las prácticas de igualdad de oportunidades con una certificación en equidad.

■ Liderazgo femenino

- Favorecer la incorporación a la cadena de suministro de microemprendimientos liderados por mujeres.
- Apoyar la capacitación y educación para empleadas y familia de las personas empleadas.
- Apoyar programas de desarrollo profesional para estimular la formación de liderazgo femenino dentro de la empresa.
- Fomentar la participación pública de las trabajadoras y proveedores. Por ejemplo, capacitar en toma de decisiones, promover el voluntariado corporativo y la autogestión, incentivar la interacción con organizaciones sociales y la colaboración en políticas públicas, apoyar las iniciativas de los empleadas/os que busquen resolver problemáticas en sus barrios o lugares de residencia.

■ Conciliación de la vida laboral y familiar

- Desarrollar programas y medidas concretas de conciliación de la vida personal-familiar. Estos programas deben entender la conciliación como un conjunto de acciones que tengan como objetivo el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Se trata de un modo de organizar el entorno laboral para facilitar a hombres y mujeres la realización de su trabajo y cumplir con sus responsabilidades personales y familiares. No supone trabajar menos sino de forma distinta. Una concepción diferente del reparto de responsabilidades públicas, familiares, domésticas y privadas desde una óptica de corresponsabilidad social. Algunas estrategias posibles dentro de las empresas pueden ser:
 - Contemplar las demandas de la vida familiar para la mujer en las exigencias laborales para asegurar su permanencia en la empresa.

- Acordar un sistema de permisos especiales en el cual no se vean perjudicados los intereses de la empresa, pero que, a su vez, permita que los trabajadores, hombres y mujeres, participen en actividades extra-laborales.
- Establecer cierta cantidad de horas anuales para trámites personales y/o familiares.
- Ofrecer servicios de cuidado infantil (información, guardería, espacio para la lactancia) y de atención a los mayores.
- Buscar alternativas de tele-trabajo e incorporar opciones de trabajo de tiempo parcial y compartido, compensaciones y/o estructuras laborales con horario flexible y la posibilidad de jornadas reducidas.
- Desarrollar o apoyar procesos de sensibilización y formación dirigidos a los niveles gerenciales y responsables de gestión de recursos humanos sobre los criterios de conciliación de la vida familiar y profesional.

■ Acoso sexual

- Garantizar que el entorno laboral se encuentre exento de comportamientos de connotación sexual u otro comportamiento que afecte a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

Certificación de empresas y avances legislativos en equidad de género

El Banco Mundial apoya en distintos países el *Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género*, un sello para empresas que garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de una herramienta que promueve la equidad de género bajo un enfoque participativo que incluye, tanto al personal de las empresas participantes, como a la gerencia.

El Programa contempla aspectos como la selección de personal, el ascenso y formación, el desarrollo profesional, la conciliación entre vida familiar y laboral, el acoso sexual, el clima laboral y la promoción de la imagen de equidad. El proceso empieza con un autodiagnóstico, luego una identificación de oportunidades de mejora y, por último, la implementación de un plan de acción.

La iniciativa comenzó en México con el nombre de *Modelo de Equidad de Género (MEG)*, en 2003. Hasta el momento se ha implementado con adaptaciones en países como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y España.

Las empresas que entran al proceso de certificación reciben capacitación, asistencia técnica para la elaboración del plan de acción y su ejecución, financiación para la obtención del sello y difusión de sus buenas prácticas. La participación en el Programa les ha permitido convalidar algunas acciones que venían implementando, saber cuáles mejorar, pensar en nuevas oportunidades a partir de conocer la realidad de su entorno específico, y delinear su propia política de equidad de género para garantizar el trato igualitario, con pautas claras y transparentes.

Esta certificación tiene como base la convicción de que una mayor equidad de género, entendida como justicia en el trato a hombres y mujeres, incrementa la productividad laboral y la eficiencia en la distribución del trabajo, permite aprovechar mejor los recursos, mejora el ambiente de trabajo, la comunicación interna, y promueve la disminución de la pobreza y el crecimiento económico.

Asimismo en marzo de 2007 el parlamento español aprobó la vanguardista Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres con el objetivo de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación por razón de sexo en los distintos ámbitos. El acoso sexual en el trabajo, así como cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo o con la maternidad, son algunas de las discriminaciones que se pretenden evitar o subsanar con esta ley. Las directrices de la ley obligan a todas las empresas con más de 250 trabajadores a elaborar un plan de igualdad que deberá incluir una serie de medidas tendientes a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y su incumplimiento puede suponer la imposición de sanciones y otras penalizaciones como la imposibilidad de acceder a contratos públicos y subvenciones.

- Crear una política expresa contra el acoso sexual tanto para las y los empleados –de todo rango– como para proveedores y toda la cadena de suministro (que incluya mecanismos de control y vigilancia permanente).
- Establecer un régimen disciplinario, con graduación de sanciones, según la gravedad del acoso.
- Crear canales competentes de denuncia de acoso sexual, con reserva de identidad si fuera necesario, y contención psicológica.

3.2.2 Inversión social y filantropía

Dentro de esta esfera se incluyen todas las actividades de tipo discrecional orientadas a la creación de valor para la comunidad mediante la acción social estratégica y donaciones. La empresa puede contribuir con apoyo financiero no comercial, voluntariado corporativo, donación de productos, insumos, servicios y otro tipo de contribuciones, y apoyo logístico y financiero para proyectos locales.

Se trata de una actividad optativa para las empresas y muchas veces es la primera instancia de participación social corporativa ya que puede implementarse sin grandes modificaciones en la estructura empresarial. La filantropía suele tener un impacto más profundo cuando se realiza dentro de un plan estratégico, que incluya diagnóstico, medición de objetivos, planificación a medio y largo plazo, estimación de recursos y participación de entidades de diversos sectores. Las empresas españolas tienen diversas oportunidades de trabajar la inversión social en América Latina; en muchos casos consiste en encauzar la iniciativa privada en materia de desarrollo, coordinando iniciativas hasta ahora dispersas.

Entre las contribuciones más efectivas que las empresas pueden hacer a los ODM desde la esfera de inversión social y filantropía se encuentran oportunidades como las siguientes:

■ Liderazgo y participación

- Apoyar el desarrollo de la capacidad de líderes comunitarios y emprendedores/as sociales: las iniciativas de educación ciudadana, de promoción del espíritu democrático y de toma de decisiones participativa.

■ Gestión y financiación

- Fomentar y aportar a la capacidad de gestión de grupos de la sociedad civil local.
- Establecer y apoyar programas de microcrédito e incentivo a la micro y pequeña empresa.

■ Cobertura de necesidades básicas

- Apoyar o implementar programas sociales de salud, nutrición, educación y vivienda, entre otras necesidades básicas.

A su vez, concretamente enfocadas a la igualdad de género, éstas son algunas de las oportunidades empresariales desde esta esfera:

■ No discriminación

- Colaborar con entidades de la sociedad civil cuyo objetivo primario sea la eliminación de la discriminación contra la mujer, que defiendan los derechos de las mujeres y la equidad de género, y luchen contra la violencia doméstica y laboral.

■ Capacitación

- Apoyar y/o financiar programas de capacitación para mujeres (en forma directa o a través de ONG que trabajen en esta temática), y trabajo en red donde participen mujeres. Invertir en programas de educación secundaria y/o profesional dirigidos especialmente a mujeres.
- Apoyar organizaciones sociales que se especialicen en el acceso a la educación de las niñas, y en ofrecer apoyo escolar.

- Generar programas de becas, capacitación, educación para adultos, educación a distancia, entre otros.
- Colaborar en la construcción de escuelas y espacios de educación.
- Apoyar el desarrollo de liderazgo femenino en la comunidad donde opera la empresa.

■ Financiación

- Contribuir a la mejora en el acceso a financiación para las mujeres, y a eliminar las barreras crediticias para jefas de familia.
- Ofrecer productos y servicios de microcrédito para mujeres y grupos minoritarios.
- Apoyar económicamente proyectos de pequeñas empresarias.

■ Acoso sexual

- Realizar o apoyar campañas de sensibilización (charlas, afiches, material impreso, boletines, consignas o slogans publicitarios, y toda forma de difusión que tenga como mensaje la libertad, la salud y seguridad de los trabajadores contra el acoso sexual) para discutir, dar visibilidad y buscar mecanismos para combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Préstamos a mujeres

El Banco Mundial y el PNUD recomiendan, como una iniciativa que beneficia a toda la sociedad, la inversión en préstamos a mujeres. En 2008, con administración del Fondo de las Naciones para el Desarrollo de la Capitalización (FNUDC), se apoyaron instituciones de servicios financieros que beneficiaron a un millón y medio de personas en situación de pobreza, más de la mitad de las cuales eran mujeres.

Los negocios encabezados por mujeres aportan beneficios a las empresas al generar mayor solidez económica, aumenta la circulación de dinero en los mercados locales, se generan nuevas inversiones y, según las estadísticas, como las mujeres invierten en alimentación, salud y educación para sus familias, esto representa una mejora en esas áreas que impulsa el avance hacia los ODM.

3.2.3 Actividades de promoción

En esta esfera se incluye la defensa de los intereses públicos, el diálogo sobre políticas, la incidencia a nivel gubernamental y comunitario, el fortalecimiento institucional, la sensibilización y difusión. Supone la creación de plataformas de promoción, o la adhesión a ellas, y el establecimiento de políticas de diálogo orientadas a la sensibilización y la transformación de las instituciones y organizaciones hacia modelos de responsabilidad. Las empresas que contribuyen en este aspecto colaboran en la construcción y fortalecimiento de las instituciones públicas y de las capacidades administrativas para cubrir espacios de gobernabilidad y crear un ambiente propicio para el desarrollo sostenible tanto a nivel local como nacional y global.

Aquí se encuadran también las iniciativas de sensibilización propuestas por las Naciones Unidas para la contribución de las empresas a los ODM, como las que se incluyen en la Campaña del Milenio. A través de ellas, las empresas pueden aumentar la notoriedad de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, crear conciencia e incentivar su cumplimiento. El sector privado puede alinearse con los ODM apoyando iniciativas y políticas públicas que contribuyan a su divulgación y cumplimiento.

Para definir las actividades de promoción a realizar, la empresa debe considerar las prioridades y necesidades de América Latina como región, y de cada país en particular, y consensuar la estrategia con los agentes de interés locales para enmarcarla en los planes de desarrollo nacional del país.

A grandes rasgos, éstas son algunas de las líneas de oportunidades empresariales dentro de esta esfera:

■ Justicia social

- Colaborar con los gobiernos locales y nacionales para proteger los derechos humanos, luchar contra la pobreza, eliminar la corrupción, mejorar la eficiencia de la administración pública, la justicia y la transparencia de las regulaciones.
- Mejorar la infraestructura social apoyando reformas en salud, educación y vivienda.

■ Desarrollo sostenible

- Comprometerse en debates y proyectos de temáticas como cambio climático, la salud global y la migración.
- Contribuir al incremento en la calidad y cantidad de ayuda a países en desarrollo.

■ Mercados responsables

- Mejorar el clima de inversión y acceso a los mercados mundiales para las exportaciones de los países en desarrollo.
- Fijar normas de referencia para el sector privado que garanticen la transparencia de los mercados.
- Favorecer los mecanismos de inclusión de la población en situación de pobreza al mercado.

Entre las oportunidades empresariales de promoción de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer desde las actividades de promoción, se destacan las siguientes:

■ Apoyo a la mujer

- Generar o apoyar campañas de sensibilización pública sobre problemáticas tales como violencia doméstica y abuso sexual, con direcciones específicas de a dónde acudir para pedir ayuda.
- Promover o apoyar campañas de sensibilización, en especial dirigidas a la población masculina, sobre la importancia del reparto de tareas domésticas y la paternidad responsable.
- Apoyar reformas regulatorias, legales e institucionales para garantizar el acceso igualitario de la mujer a los bienes materiales.
- Comprometerse en el desarrollo de políticas públicas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

■ Educación

- Defender el acceso igualitario a la educación apoyando campañas, sumándose a mensajes de sensibilización en medios de comunicación y exigiendo a los dirigentes darle prioridad a la educación en los presupuestos públicos.
- Promover consensos sobre la necesidad de mejorar el acceso de la mujer en la educación.
- Generar alianzas entre organizaciones empresariales, cámaras de comercio, organizaciones de empleados, sindicatos y líderes de negocios para propiciar un aumento de la inversión pública en educación.

■ Buenas prácticas empresariales

- Difundir códigos de ética, políticas internas de equidad y conciliación de la vida familiar-laboral para lograr un efecto multiplicador entre empresas, agrupaciones empresariales, organizaciones sociales y gubernamentales.

3.3 La gestión de la contribución a los ODM

La experiencia ha probado que el camino que transita una empresa en su aplicación de la RSE es más exitoso en términos de recursos, resultados y sostenibilidad si cuenta con una gestión sistematizada basada en un enfoque estratégico, sistémico y de mejora continua que la motiva a actuar con objetivos a corto, medio y largo plazo. Es en el marco del sistema de gestión de RSE donde la empresa debe llevar adelante su contribución a los ODM.

Se presentan aquí algunas orientaciones a considerar en la planificación, la implementación y la comunicación de la contribución a los ODM, mostrándose además el modo en que el desempeño puede ser medido.

3.3.1 Planificar

En la etapa de planificación la empresa debe realizar un diagnóstico para evaluar su desempeño inicial alineado a los ODM para, después de gestionar la contribución planificada, medir el avance o retroceso. Los indicadores de desempeño de *Global Reporting Initiative* (GRI) son los recomendados por Naciones Unidas para medir el aporte de las empresas a los ODM. En el cuadro “Relación entre GRI, ODM y Pacto Mundial” presentado en “La medición a través de indicadores: una herramienta de gestión”, se muestran indicadores GRI correspondientes explícita o implícitamente a la equidad de género y el empoderamiento de la mujer que permiten observar el desempeño de la empresa en esta temática. Estos indicadores son presentados en su relación con los temas que hacen a los indicadores del ODM 3 (Empleo, Educación, Participación Pública) y con Principios del Pacto Mundial según los requerimientos del Informe de Progreso.

Para encontrar el mejor camino de apoyo a los ODM a través de la RSE es fundamental tener en cuenta tanto la interrelación entre la empresa y la sociedad como las estrategias y actividades específicas de la compañía. La recomendación es no sólo analizar si la causa a apoyar es válida y lo merece, sino si la misma representa además una oportunidad para crear valor compartido, un co-beneficio. Es decir, un beneficio significativo para la sociedad que también resulte valioso para la empresa.

En la planificación del aporte de la empresa a los ODM, resulta muy útil lo que Michael Porter denomina el “Mapeo de oportunidades sociales”. En *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility* (2006), Porter distingue entre las muchas causas válidas para la sociedad y aquellas –más limitadas– que son importantes y estratégicas para la empresa, estableciendo tres categorías para las temáticas sociales que afectan a la empresa:

Aspectos sociales genéricos	Impactos sociales en la cadena de valor	Dimensión social del contexto competitivo
Pueden ser importantes para la sociedad pero no son afectados por la operación de la empresa o no influyen en su competitividad a largo plazo.	Incluyen las temáticas sociales afectadas significativamente por las operaciones de la empresa.	Temáticas sociales del entorno que afectan significativamente a la competitividad en los lugares donde opera la empresa.
Fuente: Porter Michael, <i>Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility</i> , Harvard Business School Publishing Corporation, 2006		

La categoría dentro de la cual se ubica una determinada temática puede variar según las distintas unidades de negocios, el tipo de industria o los territorios donde opera la empresa. En el caso de las empresas multinacionales la realidad del entorno suele ser muy distinta entre la casa matriz y las filiales, y también puede serlo para las filiales entre sí.

La propuesta es que la empresa:

- **Identifique las áreas del contexto social con el mayor valor estratégico** para trabajar sobre las iniciativas sociales en las que se pueda generar el mayor valor compartido: beneficio tanto para la sociedad como para la propia competitividad empresarial.
- **Detecte los problemas y oportunidades en la cadena de valor** (compuesta por las actividades centrales: logística de entrada, producción, logística de salida, marketing y ventas, servicio post venta; y por las actividades de soporte: infraestructura, recursos humanos, investigación y desarrollo, compras), buscando eliminar la mayor cantidad de impactos sociales negativos y potenciar los positivos.

- **Defina en qué aspectos sociales genéricos actuará** –si es que se propone hacerlo–, asumiendo que no son parte de las operaciones de la empresa ni de su contexto competitivo.

Para cualquiera de las tres categorías (aspectos sociales genéricos, impactos sociales en la cadena de valor y dimensión social del contexto competitivo) es importante que la empresa visualice en qué medida está contribuyendo actualmente a los ODM y en cómo piensa hacerlo en adelante. Para ello se propone aquí, una serie de **preguntas de diagnóstico y planificación** que la empresa puede formularse para planificar su aportación

- ¿Cuáles de los valores fundamentales de los ODM (libertad, igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto a la naturaleza y responsabilidad común) se traducen en la misión, la visión, los valores, las políticas y el código de conducta de la empresa? Específicamente, ¿incluye en estos principios de la empresa el tema de la igualdad de género?
- ¿Cuáles de las prácticas que la empresa lleva adelante contribuyen a los ODM; cuáles tienen potencial para convertirse en una contribución a los ODM; cuáles obstaculizan el alcance de los ODM? ¿La empresa realiza prácticas en relación a la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de la mujer?
- ¿Cómo se comparan las prácticas de la empresa con las de otras que tienen el liderazgo en contribución a los ODM? ¿Y en relación a las políticas sobre equidad de género?
- ¿Cuáles son las necesidades en los entornos socioambientales en que opera la empresa que ésta debe considerar para avanzar en la consecución de los ODM en general y del ODM 3 en particular?
- ¿Cuáles son los ODM en los que la empresa tiene mayor oportunidad de contribuir, y en qué temas específicos incluidos en esos ODM? ¿En qué categorías se inscriben esas oportunidades (dimensión social del contexto competitivo, impactos sociales en la cadena de valor, aspectos sociales genéricos)? ¿Desde qué esferas de acción empresariales se concretan esas oportunidades (operaciones centrales del negocio y cadena de valor, inversión social y filantropía, actividades de promoción)?
- ¿Cuál es el co-beneficio que se logrará al contribuir con los ODM desde esas oportunidades, y cuáles son los riesgos económicos, sociales y ambientales de no hacerlo? Concretamente, ¿cuáles son los co-beneficios al incluir la perspectiva de género en las políticas, estrategias y decisiones empresariales?

¿Dónde estamos y hacia dónde vamos?

ODM 3: promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer

Sub-objetivo: eliminación de la discriminación

- ¿Se compromete formalmente a evitar la discriminación de la mujer, en cualquiera de sus formas?
- ¿Se compromete formalmente a hacer respetar a sus proveedores este principio?
- ¿Los sistemas de selección, formación y promoción respetan este derecho fundamental?
- ¿Dispone de un sistema de gestión de proveedores que incluye el principio de no discriminación de la mujer?
- ¿Dispone de programas para evitar el acoso sexual y la violencia contra las mujeres en el puesto de trabajo?

Sub-objetivo: favorecer la autonomía de la mujer

- ¿Dispone de programas de formación continua para empleadas?
- ¿Colabora con programas de educación secundaria o profesional dirigidos especialmente a la mujer o, en general, con iniciativas destinadas a fomentar el autoempleo o la autonomía de la mujer?

Fuente: Valor, Carmen e Inmaculada Hurtado. *Las empresas españolas y la responsabilidad social corporativa: la contribución a los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Ed. Catarata 2009.

Considerando la situación de la mujer latinoamericana

Para identificar oportunidades a la hora de planificar la contribución empresarial a los ODM en la región, tanto las filiales de empresas españolas como las empresas locales con que realizan negocios pueden recurrir a los indicadores promovidos por el Programa Latinoamericano de RSE (PLARSE), impulsados por el Instituto Ethos de Brasil e integrado por organizaciones de RSE de diversos países de América Latina. Y hay otra serie de indicadores, IndicaRSE, a los que las empresas con negocios en Centroamérica pueden recurrir como complemento para establecer la planificación.

A continuación se presentan, a modo de muestra, algunos de los aspectos que abordan los indicadores PLARSE y que pueden alinearse en torno al ODM 3 de equidad de género y empoderamiento de la mujer. De todos modos, es recomendable para cada empresa revisar todos los indicadores ya que, aunque no hagan referencia explícita a la temática de género, pueden inspirar buenas prácticas en torno a esta cuestión.

VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Autorregulación de la conducta.

Gobierno Corporativo.

Porcentual de mujeres en el Directorio.*

PÚBLICO INTERNO

Respeto al individuo.

Compromiso con el desarrollo infantil.

Guardería en el lugar de trabajo o por convenio.

Flexibilidad de horario para empleados/as con hijos menores de 6 años.

Políticas de acompañamiento del post-parto.

Descansos diarios por lactancia.

Número de empleados responsables (padres o no) de niños de 0 a 5 años de edad.

Número de empleadas responsables (madres o no) de niños de 0 a 5 años de edad.

Total de empleadas que ejercieron efectivamente su derecho a los descansos diarios por lactancia.

Valoración de la diversidad.

Inclusión de la política de valoración de la diversidad y no discriminación en el código de conducta y/o en la declaración de valores.

Esa política contempla explícitamente la cuestión de género.

Esa política incluye requisitos de diversidad en los procesos y herramientas de gestión de personas.

Procedimientos formales para selección, admisión, promoción y movilidad interna y despido.

Mecanismos y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de hechos que involucren discriminación.

Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial.

La política de promoción de la equidad y no discriminación es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores.

Compromiso con la promoción de la equidad de género.

La política de promoción de la equidad de género es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores.

Procedimientos específicos para mejorar la calificación y promoción femenina.

Prohibición expresa de la contratación, desvinculación o promoción basados en estado civil o condición reproductiva.

Política de promoción de la equidad de género explícita en lo que se refiere a salarios y beneficios, seguridad social, acceso a capacitaciones y becas de estudio.

Campañas internas de concienciación sobre la importancia de la valoración de la mujer.

Plan de salud con adaptaciones específicas para el cuidado de la salud de la mujer.

Metas de contratación, capacitación y movilidad interna para promoción de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas.

Participación femenina en los procesos decisorios y en la gestión en todos los niveles y áreas de la empresa.

Adecuación de espacios de trabajo y equipamientos según las condiciones físicas de las mujeres.

Prohibición expresa de actividades que puedan intimidar o constreñir a las mujeres en el ambiente de trabajo.
 Promoción de la equidad de género incluida en la política de comunicación.
 La comunicación comercial no utiliza una figura femenina estereotipada o que atente contra la dignidad de las mujeres.
 Prohibición expresa de la discriminación contra mujeres con problemas de salud, inclusive HIV positivas.
 Procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el lugar de trabajo.
 Campañas de sensibilización de los hombres sobre la importancia de la división de tareas domésticas y sobre la paternidad responsable.
 Porcentual de mujeres en relación al total de empleados.
 Porcentual de mujeres en cargos ejecutivos en relación al total de cargos disponibles.
 Porcentual de mujeres en cargos de coordinación y jefatura en relación al total de cargos disponibles.
 Salario medio mensual de mujeres en cargos ejecutivos.
 Salario medio mensual de hombres en cargos ejecutivos.
 Salario medio mensual de hombres en cargos de coordinación y jefatura.
 Salario medio mensual de mujeres en cargos de coordinación y jefatura.

Relaciones con trabajadores tercerizados/subcontratados.

El código de conducta y/o la declaración de valores contemplan cuestiones referidas a la no discriminación de los trabajadores tercerizados.
 Total de mujeres y hombres tercerizados.
 Porcentual de mujeres en relación al total de trabajadores tercerizados.
 Remuneración media mensual de las mujeres.

Trabajo decente.

Cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual.
 Política de equilibrio trabajo-familia.

Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad.

Análisis periódico del perfil socioeconómico de sus empleados para estimar sus estrategias de remuneración y beneficios, y de educación y desarrollo.
 Programa de mapeo para la identificación de capacidades potenciales.
 Porcentual de mujeres analfabetas funcionales en la fuerza de trabajo.
 Porcentual de mujeres con Enseñanza Primaria completa en la fuerza de trabajo.
 Porcentual de mujeres con Enseñanza Secundaria completa en la fuerza de trabajo.
 Porcentual de mujeres con Enseñanza Terciaria o Técnica equivalente completa en la fuerza de trabajo.
 Porcentual de mujeres con Enseñanza Universitaria completa en la fuerza de trabajo.

PROVEEDORES

Selección, evaluación y alianza con proveedores.

Criterios de selección y evaluación de proveedores.

Garantía de que en los orígenes de las materias primas, insumos y productos utilizados en la producción o en las operaciones diarias los derechos humanos son respetados.

Apoyo al Desarrollo de proveedores.

Política de compras que privilegia a proveedores con certificación socio ambiental.

CONSUMIDORES Y CLIENTES

Dimensión social del consumo.

Política de Comunicación comercial.

Política formal contra la publicidad que coloque niños y niñas, adolescentes, mujeres, representantes de minorías étnicas o cualquier individuo en situación prejuiciosa, denigrante, irrespetuosa o de riesgo.

*N de R: En España se hace referencia al Consejo de Administración / equipo directivo.

Fuente: Adaptado de Ethos/IARSE/PLARSE. Indicadores de RSE, versión 1.0.

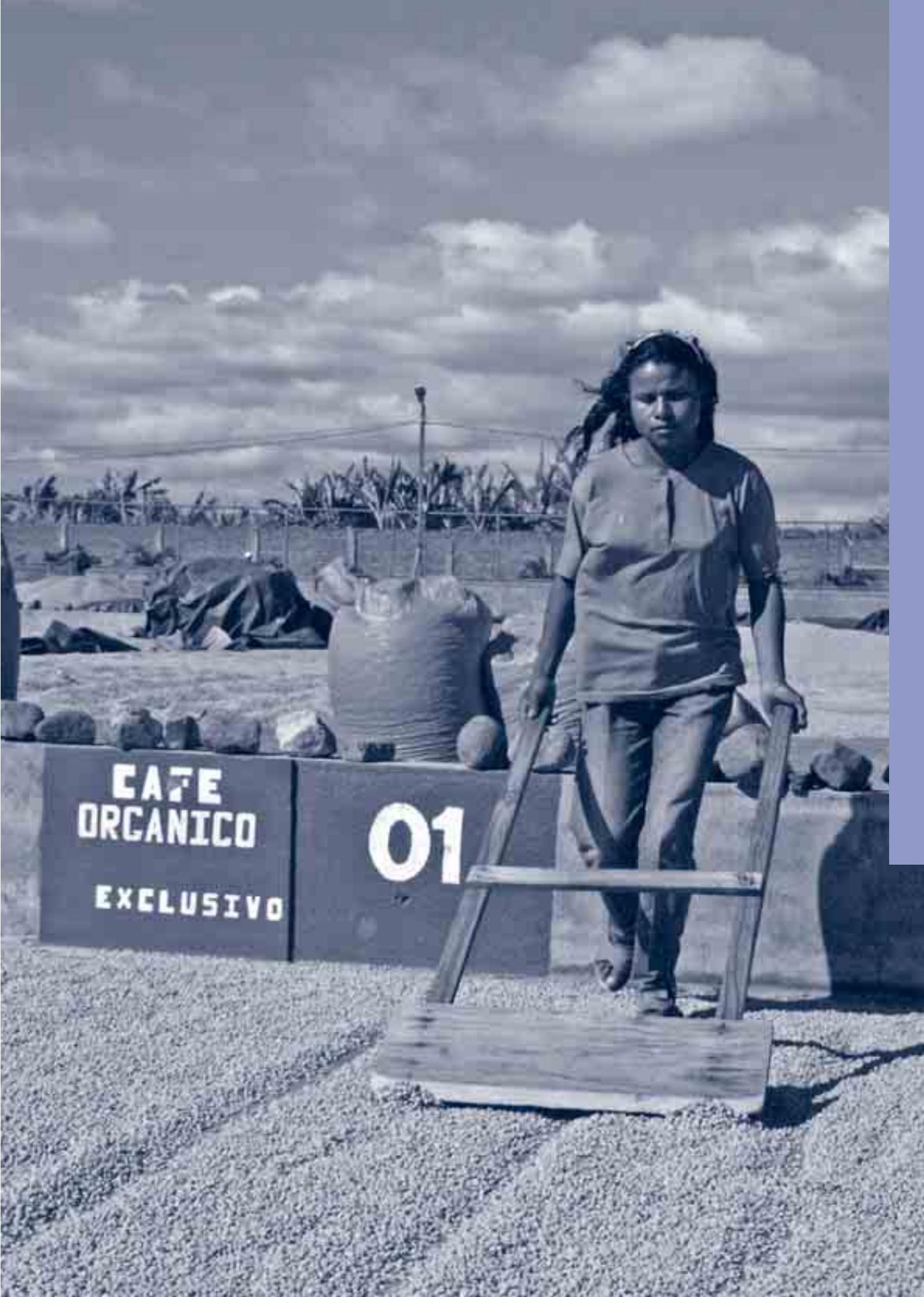
3.3.2 Implementar

Para poner en práctica las iniciativas que hayan sido seleccionadas a partir de la planificación es necesario tener en cuenta una serie de aspectos que contribuyen a optimizar la eficiencia de la implementación y, con ello, a aumentar el impacto. Con este objetivo se incluye aquí una serie de consejos prácticos y luego se muestra un listado de organizaciones del sector privado o vinculadas a él –y con trayectoria en trabajo en red internacional– con las que las empresas españolas pueden contactarse para encontrar organizaciones locales especializadas en los temas que han sido detectados como oportunidades para su contribución a los ODM (“Socios estratégicos locales para contribuir a los ODM”).

- Garantizar el apoyo de la Dirección de la empresa tanto a nivel local como de la casa matriz. Así como el Pacto Mundial exige este apoyo por escrito en la adhesión, el compromiso con los ODM también puede quedar registrado en comunicaciones internas y/o públicas.
- Definir a la persona o equipo responsable, y sus funciones. Los ODM se van actualizando y revisando periódicamente en función de los cambios que se producen en cada región. Desde su lanzamiento, se modificaron metas e indicadores. Es por lo tanto fundamental que una persona o un equipo de la empresa se ocupen de mantenerse actualizados para poder contribuir de la mejor manera a la tarea global.
- Conocer el punto de partida, escanear el entorno, detectar las posibles fuentes de información, y contactar a los referentes de cada temática a abordar.
- Contactar entidades locales para conocer las necesidades del entorno y de las partes involucradas.
- Acordar la estructura general y el estándar de gestión a seguir durante todo el proceso. Teniendo en cuenta que implementar acciones vinculadas a los ODM puede involucrar a varias esferas empresariales y, por lo tanto, a equipos de trabajo distintos, es importante definir y unificar de antemano las formas de medición, los sistemas de recogida de datos, calendarios tentativos y objetivos.
- Difundir el plan de acción a seguir, incluyendo los compromisos que se asumen, las metas y los plazos previstos.
- Difundir el programa entre los empleados con un lenguaje práctico y accesible.
- Promover acciones colectivas de voluntariado corporativo a favor de los ODM.
- Abrir el diálogo y escuchar sugerencias. Realizar periódicamente encuestas de satisfacción entre el personal y de opinión en las comunidades donde interactúan.
- Aprender de la experiencia ajena: los organismos internacionales y las asociaciones empresariales difunden buenas prácticas.
- Se adhiere a estándares, certificaciones y directrices avaladas internacionalmente.
- Generar alianzas entre todos los sectores para lograr optimizar el trabajo gracias a la articulación en red y mejorar la eficacia y eficiencia en la implementación de soluciones a problemáticas sociales.

Un comentario aparte merece la evaluación de los resultados de la implementación. La contribución de las empresas a los ODM encuadrada en la mejora continua implica que la instancia de evaluación es fundamental para la retroalimentación. La propuesta es medir a nivel de desempeño con indicadores GRI para establecer avances y retrocesos en relación a la medición realizada para el diagnóstico en la etapa de planificación. Ana-





**CAFE
ORGANICO
EXCLUSIVO**

01

lizar la diferencia en los mismos indicadores al planificar y al finalizar la implementación constituye un insumo para ajustar o modificar el enfoque en la planificación del próximo ciclo. Para lograr una mejora significativa la instancia de evaluación debe ser realizada no sólo por la casa matriz sino también por las filiales.

Al evaluar la contribución a los ODM se busca lograr un panorama completo, acorde a los valores de los ODM, que incluya tanto los resultados económicos como los sociales y ambientales. Desde esta perspectiva, se deben evaluar los impactos positivos y negativos, directos e indirectos, que se generaron a partir de las acciones teniendo en cuenta variables sociales y medioambientales, tanto en lo inmediato como en el medio y largo plazo.

3.3.3 Comunicar

Durante el proceso de optimizar la contribución de las empresas a los ODM la comunicación juega un papel significativo si es realizada de manera metódica, con una periodicidad establecida y un mensaje sincero, y en el marco del diálogo con los grupos de interés. Una comunicación de estas características cumple las siguientes funciones:

- **Aportar a la definición de estrategias en un proceso de mejora continua.** La comunicación que implica un fluido intercambio de información y de conocimientos entre la casa matriz y las filiales y una retroalimentación con los grupos de interés sobre las acciones realizadas permite una evaluación realista y la posibilidad de acordar estrategias, objetivos, programas y desafíos de toda la empresa en relación a los ODM teniendo en cuenta las particularidades de cada país. Asimismo permite optimizar los recursos y aprender de las experiencias para mejorar el desempeño.
- **Generar un efecto multiplicador.** A través de la comunicación de la contribución de la empresa a los ODM se puede lograr la sensibilización de individuos y organizaciones en torno a los ODM, con un mensaje de co-responsabilidad y co-beneficio en cuestiones como la lucha contra la pobreza, la garantía de los derechos humanos y la preservación del medio ambiente. La comunicación sobre el proceso de contribución a los ODM, incluyendo los desafíos, los factores de éxito y las lecciones aprendidas pueden inspirar a otras empresas y ofrecerles un camino allanado por la experiencia.
- **Afianzar vínculos.** Difundir el compromiso de la empresa con los valores de los ODM, la puesta en práctica de su contribución y los impactos de sus operaciones en torno a los ODM contribuye a la rendición de cuentas y aporta a la capacidad de la empresa para responder a ciertas demandas de información legales o sociales; involucrar y motivar a los empleados y a otros públicos para que apoyen las iniciativas de la empresa en relación a los ODM; y fomentar el diálogo entre todos los grupos de interés fortaleciendo la confianza, el posicionamiento y la reputación. Además, comunicar ayuda a encontrar intereses comunes entre empresas o entre éstas y organizaciones de otros ámbitos para generar alianzas estratégicas y extender o profundizar en el impacto del aporte a los ODM.

El proceso de comunicar implica, desde una perspectiva de sostenibilidad económica, social y ambiental, la realización de un plan de comunicación, la elaboración del informe o balance y la validación de su contenido. La comunicación debe incluir la información cualitativa y cuantitativa sobre las contribuciones a los ODM y sobre los impactos negativos que retrasan la consecución de los ODM. Como en toda comunicación en el marco de la RSE, es importante incluir las metas alcanzadas, los desafíos por cumplir, las dificultades detectadas, los aprendizajes obtenidos. De este modo se pueden garantizar los resultados obtenidos y darle a la comunicación solidez, credibilidad y transparencia.

La base de la comunicación sobre las acciones de la empresa en torno a los ODM debe ser el análisis de los resultados obtenidos a partir de la medición de los indicadores definidos. Las directrices GRI para las Me-

morias de Sostenibilidad (disponibles en español en www.globalreporting.org) y el Informe de Progreso del Pacto Mundial (www.pactomundial.org) constituyen buenos soportes para comunicar la contribución empresarial a los ODM, y también existen otros modelos, por ejemplo los enfocados a América Latina y el Caribe, como PLARSE e IndicaRSE. En la sección de esta Guía “La medición a través de indicadores: una herramienta de gestión”, dentro de este mismo capítulo, se brinda más información sobre estos tipos de indicadores y se presenta un cuadro comparativo entre los indicadores GRI, los temas de los indicadores de los ODM y los Principios del Pacto Mundial.

Al tener en cuenta que los ODM se refieren a problemáticas mundiales, para conocer en profundidad la aportación realizada por una empresa multinacional es importante consolidar la información de las distintas filiales en América Latina y el Caribe, dando cuenta de la contribución regional. Cada empresa puede desglosar la información por país donde opera y relacionar sus acciones con las realidades locales para evaluar su incidencia específica, brindando la posibilidad de evaluar el aporte de la empresa en los distintos países y de realizar una comparación entre filiales y entre éstas y la casa matriz.

A la hora de comunicar deben considerarse algunas cuestiones específicas:

- Analizar el impacto positivo y negativo de la empresa en sus ámbitos de influencia (personas empleadas, proveedores, clientes, comunidades locales, países en los que opera, etc.), en relación a los temas específicos de los ODM.
- Analizar cómo están incorporados los ODM en los sistemas de gestión de la empresa (por ejemplo en políticas, estrategias y procesos diarios).
- Describir claramente la correspondencia entre los compromisos y acciones implementadas y las temáticas específicas de los ODM sobre los que se busca incidir.
- Describir las prácticas y acciones de tal forma que permitan aprender de ellas y replicarlas.
- Informar no sólo de los recursos económicos o humanos invertidos en la consecución de los ODM sino también de los resultados alcanzados y los compromisos y metas a futuro, perfilando el próximo plan de acción.
- Describir las alianzas establecidas para la consecución de los ODM y para otros objetivos de Naciones Unidas (la descripción debe incluir el tipo de alianza, los beneficios para los socios, actividades, rendimientos y resultados).
- Mostrar los resultados de tal modo que evidencien el progreso a lo largo de los años y la comparación con entidades similares o con la media del sector.
- Ofrecer resultados positivos y negativos de la organización, permitiendo hacer una valoración justificada de los diferentes aspectos que definen su actuación global.
- Validar la información y los procesos utilizados para preparar la memoria por parte de un tercero.
- Compartir la memoria con empleados/as, accionistas, proveedores, clientes, comunidades locales, analistas financieros, organizaciones sociales u otros organismos, y describir los esfuerzos realizados para involucrarlos.

3.3.4 La medición a través de indicadores: una herramienta de gestión

En la contribución a los ODM gestionada en un marco de mejora continua, la medición a través de indicadores es fundamental para diagnosticar, hacer un seguimiento, evaluar resultados y comunicar. La información sistematizada que arroja la medición periódica permite comprobar los cambios producidos, para verificar si se han alcanzado los objetivos esperados e introducir acciones correctivas y de mejora.

Existen diversas series de indicadores que pueden ser de utilidad para medir y comunicar la contribución empresarial a los ODM. El modelo de Global Reporting Initiative (GRI) es el recomendado por Naciones Unidas, pero también existen otros, como el MDG (Millennium Development Goals) Scan, los indicadores para América Latina PLARSE o los que son específicamente para Centroamérica, IndicaRSE, que pueden complementar la medición acorde a las necesidades de cada empresa.

- **MDG Scan (www.mdgscan.com)**. El Millennium Development Goals Scan, promovido por NCDO (National Committee for International Cooperation and Sustainable Development) en conjunto con Sustainalytics (Responsible Investment Services), ofrece a la empresa la posibilidad de obtener una visión general de su contribución a los ODM en relación a tres aspectos: sus operaciones, los productos y servicios que comercializa y las inversiones en la comunidad. También se pueden obtener resultados globales, por país y por sector de negocios.
- **Indicadores latinoamericanos Ethos/PLARSE (www.plarse.org) e IndicaRSE (www.indicarse.org)**. El Programa Latinoamericano de RSE ofrece indicadores promovidos inicialmente por el Instituto Ethos de Brasil y adaptados luego por las entidades de la región que constituyen el PLARSE: ADEC (Paraguay), CCRE (Colombia), CERES (Ecuador), COBORSE (Bolivia), IARSE (Argentina, que realizó una adaptación nacional de los indicadores), Perú 2021 (Perú), UNIRSE (Nicaragua). Los indicadores Ethos están alineados a los ODM (como se muestra, entre otros, en el documento *O compromisso das empresas com as Metas do Milenio Volume II: avanços y desafíos*, 2006), y resultan complementarios a los indicadores GRI, en dos sentidos: por una parte, otorgan un enfoque latinoamericano; por otra, miden no sólo desempeño (resultados) –como los indicadores GRI– sino también procesos (indicadores de profundidad), formulando además preguntas que ayudan a las empresas a definir sus prácticas, como se observó en la etapa de planificación. Estas características otorgan a los indicadores PLARSE una importante utilidad tanto para las empresas multinacionales (casas matrices y filiales) como para las empresas de sus cadenas de valor que están incorporando un enfoque alineado con los ODM, ya que apuntan al proceso de aprendizaje en torno a esta cuestión. Para el caso en que la empresa esté interesada en mediciones con enfoque local respecto a Centroamérica, existen además los indicadores IndicaRSE, elaborados por AED (Costa Rica), CentraRSE (Guatemala), FUNDHARSE (Honduras), FundeMas (El Salvador), Integrarse (hoy SumaRSE, Panamá), UniRSE (Nicaragua).
- **Global Reporting Initiative**. Como se muestra en el cuadro “Equidad de género y empoderamiento de la mujer: relación entre GRI, ODM y Pacto Mundial”, existe una relación entre los indicadores GRI y los temas de los indicadores establecidos para los ODM (determinados en principio para los gobiernos), como también existe una relación con los Principios del Pacto Mundial según los requerimientos del Informe de Progreso. En el cuadro se presenta una selección de los indicadores que afectan explícita o implícitamente al ODM 3. De todos modos, cada empresa debe realizar su propia interpretación acerca de los indicadores que en mayor o menor medida afectan a los ODM con los que desea contribuir, estableciendo su propio conjunto de indicadores GRI de apoyo a los ODM.

La estandarización por medio de una serie única de indicadores posibilita una mayor y más exacta comparación entre diversas organizaciones en los contextos particulares donde se sitúan. Si un número considerable de empresas españolas en América Latina informan sobre su contribución a la consecución a los ODM en la región bajo el formato GRI, la comparación será útil para medir el avance conjunto del sector privado español a nivel regional.

Equidad de género y empoderamiento de la mujer: relación entre GRI, ODM y Pacto Mundial

Indicadores GRI, por aspecto	Temas ODM 3	Principios Pacto Mundial
Desempeño económico		
Desempeño económico		
EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	Empleo	NE
EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	Empleo	1
Presencia en el mercado		
EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Empleo	1
EC7 Procedimientos para la contratación local, proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde desarrollen operaciones significativas	Empleo	6
EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	Empleo	NE
Desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo		
Empleo		
LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	Empleo	NE
LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	Empleo	6
LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	Empleo	NE
Relaciones Empresa/Trabajadores		
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	Empleo	1, 3
Salud y seguridad en el trabajo		
LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo	Empleo	1
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	Empleo	1
LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	Empleo, Educación	1
LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	Empleo	1
Formación y educación		
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	Empleo, Educación	NE
LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	Empleo, Educación	NE
LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	Empleo	NE
Diversidad e igualdad de oportunidades		
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Empleo	1, 6
LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	Empleo	1, 6

Indicadores GRI, por aspecto	Temas ODM 3	Principios Pacto Mundial
Desempeño de Derechos Humanos		
Prácticas de inversión y abastecimiento		
HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	Educación, Empleo y Participación pública	1, 2, 3, 4, 5, 6
HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	Empleo	1, 2, 3, 4, 5, 6
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	Empleo, Educación	1, 2, 3, 4, 5, 6
No discriminación		
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	Empleo	1, 2, 6
Desempeño de Sociedad		
Política pública		
S05 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de <i>lobbying</i>	Participación pública	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
S06 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	Participación pública	10
Cumplimiento normativo		
S08 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	Empleo	NE

Referencias

Principios del Pacto Mundial: Derechos Humanos. 1) Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. 2) Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. **Condiciones Laborales:** 3) Las empresas deben apoyar la libertad de asociación 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 la discriminación en el empleo. **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. **Anticorrupción:** 10) Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

NE: No específico.

Fuentes

GRI. *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*, 2006.

GRI y Pacto Mundial. *Estableciendo la conexión: guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI y Comunicación del Progreso del Pacto Mundial*, 2007.

Socios estratégicos locales para contribuir a los ODM

Será de utilidad contactar con organizaciones locales de América Latina y El Caribe que puedan brindar una orientación acerca de entidades de diversos ámbitos (organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil, agrupaciones empresariales, instituciones académicas, etc.) con las cuales la empresa puede generar alianzas estratégicas para optimizar el proceso y los resultados de su contribución a los Objetivos del Milenio. Se señalan aquí organizaciones impulsadas por empresas o en las que las empresas tienen una participación fundamental, y que participan en espacios globales o regionales como el Pacto Mundial, Forum Empresa, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), el Programa Latinoamericano de RSE (PLARSE) y el grupo que formuló los indicadores para Centroamérica, IndicaRSE.

Por otra parte, a fines de 2009 se ha publicado en internet una nueva versión del Mapeo de Promotores de RSE en América Latina (www.mapeo-rse.info, elaborado por la investigadora Mercedes Korin (con apoyo de la Fundación Carolina), que permitirá conocer organismos públicos, instituciones académicas, agrupaciones empresariales y organizaciones de la sociedad civil que trabajan con las empresas en la búsqueda del desarrollo sostenible. El Mapeo identifica entidades con alcance regional y, en esta etapa, focaliza su atención en Argentina, Chile, Colombia y México.

■ Argentina

Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)

Capítulo local de WBCSD

www.ceads.org.ar

Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)

Integrante de PLARSE

www.iarse.org

Red Argentina del Pacto Global

www.pactoglobal.org.ar

■ Bolivia

Consejo Empresario para el Desarrollo Sostenible (CEDES)

Capítulo local de WBCSD

www.cedesbolivia.org

Corporación Boliviana de Responsabilidad Social Empresarial (COBORSE)

Punto focal de la red local del Pacto Global, integrante de Forum Empresa y de PLARSE

www.coborse.org

■ Brasil

Consejo Empresario para el Desarrollo Sostenible (CEBDS)

Capítulo local de WBCSD

www.cebds.org

Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social (ETHOS)

Punto Focal de la Red Brasileña del Pacto Global, integrante de Forum Empresa, promotor de PLARSE

www.ethos.org.br

Red Brasileña del Pacto Global

www.pactoglobal.org.br

■ Chile

Acción RSE

Capítulo local de WBCSD, integrante de Forum Empresa

www.accionrse.cl

Universidad Andrés de Bello (UNAB)

Punto focal de la red local del Pacto Global

www.pactoglobal.cl

■ **Colombia**

Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE)
Integrante de Forum Empresa y de PLARSE

www.ccre.org.co

Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES)
Capítulo local de WBCSD

www.cecodes.org.co

■ **Costa Rica**

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)

Capítulo local de WBCSD, integrante de Forum Empresa y de IndicaRSE

www.aedcr.com

■ **Ecuador**

Consejo Empresarial para el Desarrollo Sustentable del Ecuador (CEMDES)

Capítulo local de WBCSD

www.cemdes.org

Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES)

Integrante de Forum Empresa y de PLARSE

www.redceres.org

■ **El Salvador**

Consejo Empresarial Salvadoreño para el Desarrollo Sostenible (CEDES)

Capítulo local de WBCSD

www.cedes.org.sv

Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMAS)

Integrante de Forum Empresa y de IndicaRSE

www.fundemas.org

■ **Guatemala**

CentraRSE. Capítulo local de WBCSD, integrante de IndicaRSE

www.centrase.org

■ **Honduras**

Consejo Empresarial Hondureño para el Desarrollo Sostenible (CEHDES)

Capítulo local de WBCSD

www.cehdes.org

Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE)

Integrante de Forum Empresa y de IndicaRSE

www.fundahrse.org

■ **México**

Comisión de Estudios del Sector Privado para el Desarrollo Sustentable (CESPEDES)

Capítulo local de WBCSD

www.cce.org.mx/cespedes

Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)

Integrante de Forum Empresa

www.cemefi.org

■ **Nicaragua**

Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial (UniRSE)

Capítulo local de WBCSD; integrante de Forum Empresa, de PLARSE y de IndicaRSE

www.unirse.org

■ **Panamá**

Sumarse

Red del Pacto Global en Panamá, capítulo local de WBCSD, integrante de Forum Empresa y de IndicaRSE

www.redpactoglobalpanama.org

■ **Paraguay**

Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC)

Miembro del Comité Ejecutivo de la Red Local de Pacto Global; integrante de Forum Empresa y de PLARSE

www.adec.org.py

REDES

Capítulo local de WBCSD

www.redes.org.py

■ **Perú**

Perú 2021

Capítulo local de WBCSD; integrante de Forum Empresa y de PLARSE

www.peru2021.org

Red Pacto Mundial Perú

www.pactomundial.confiep.org.pe

■ **Puerto Rico**

ConectaRSE

Integrante de Forum Empresa

www.conectarse.org

■ **República Dominicana**

Red Pacto Global República Dominicana

www.unglobalcompactdr.org/joomla

■ **Uruguay**

Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES)

Capítulo local de WBCSD, integrante de Forum Empresa

www.deres.org.uy

■ **Venezuela**

Centro de Divulgación del Conocimiento Económico (CEDICE)

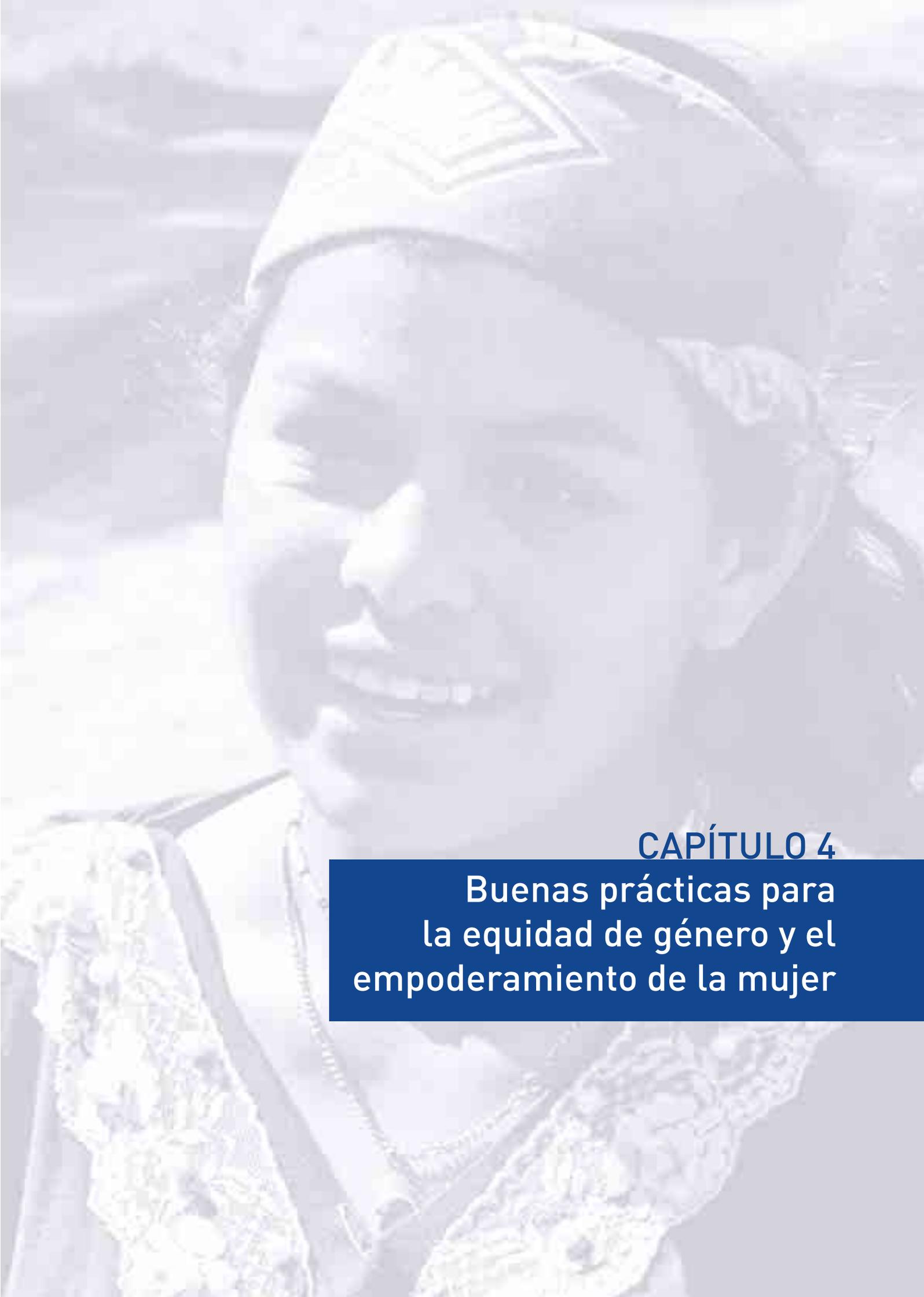
Integrante de Forum Empresa

www.cedice.org.ve

Consejo Empresarial Venezolano para el Desarrollo Sostenible (CEVEDES)

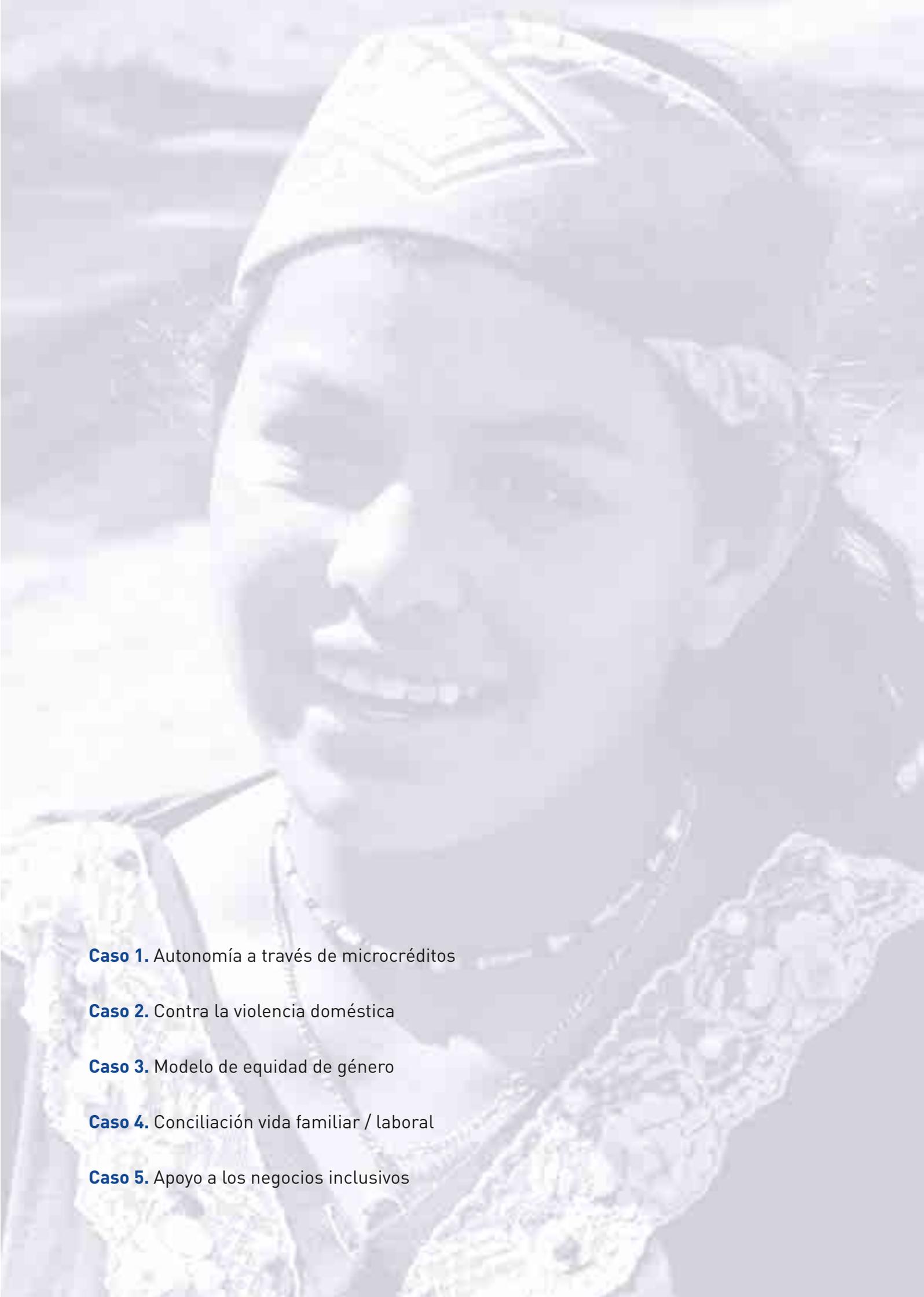
Capítulo local de WBCSD

<http://www.wbcd.org/plugins/GENERICDB/details.asp?DBID=4&id=NTMz>



CAPÍTULO 4

Buenas prácticas para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer



Caso 1. Autonomía a través de microcréditos

Caso 2. Contra la violencia doméstica

Caso 3. Modelo de equidad de género

Caso 4. Conciliación vida familiar / laboral

Caso 5. Apoyo a los negocios inclusivos

A continuación se describen cinco casos de buenas prácticas empresariales alineadas directamente con el ODM 3 en América Latina y el Caribe. Se han seleccionado experiencias concebidas a medio y largo plazo, vigentes en 2009 y reconocidas por organizaciones referentes de la RSE. Presentan una variedad en los temas elegidos, en los tipos de beneficiarios, en las esferas empresariales involucradas y en los sectores a los que se dedica cada compañía.

La información ha surgido de búsquedas focalizadas y ha sido confirmada y complementada en portales de noticias del sector empresarial y de responsabilidad social y en los sitios Web institucionales y los informes de sostenibilidad de las empresas involucradas.

Por otra parte, al final de este capítulo se presenta un listado de bancos de buenas prácticas empresariales y gubernamentales en torno a los ODM en América Latina y el Caribe.

CASO 1

Empresa: Repsol YPF

País: Ecuador

Iniciativa: concesión de microcréditos y capacitación en gestión empresarial a mujeres

Beneficiarias: 600 mujeres de bajos recursos de la provincia de Orellana, Ecuador

Impacto en los ODM: directo en los ODM 1 (erradicar la pobreza extrema y el hambre) y 3 (promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer); indirecto en los ODM 2 (lograr la enseñanza primaria universal), 4 (reducir la mortalidad infantil), 5 (mejorar la salud materna), 6 (combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades), 7 (garantizar la sostenibilidad del medio ambiente) y 8 (fomentar una alianza mundial para el desarrollo)

Esfera empresarial involucrada: inversión social

Autonomía a través de microcréditos

El diagnóstico indicaba que la principal problemática social en la provincia ecuatoriana de Orellana eran los altos índices de pobreza, con mayor repercusión en mujeres y niños. En ese contexto, la empresa petrolera Repsol YPF decidió implementar el modelo de microcréditos para contribuir a mejorar la situación de la población de bajos recursos. La decisión se basó en el consenso internacional sobre el impacto positivo de los microcréditos para el desarrollo de sectores rurales y de economías informales.

El sistema de financiación llamado genéricamente “microcrédito” está avanzando rápidamente en países en desarrollo. Se trata de un modelo de provisión de préstamos a sectores sociales de bajos recursos y tradicionalmente excluidos del circuito bancario formal, para ser invertidos en emprendimientos productivos. Este sistema se replica en todo el mundo a partir de la exitosa experiencia en India del Grameen Bank (también llamado Banco de los Pobres), por su alto impacto para aliviar la pobreza y transformar las estructuras económico-sociales de los sectores de población más vulnerables. A través de los microcréditos las familias mejoran su

nivel de ingreso, su expectativa económica y su calidad de vida. Además, tiene un alto potencial como motivador de iniciativas de sectores sociales marginados.

Tanto el Banco Mundial como Naciones Unidas recomiendan al sector privado la inversión en microcréditos, sobre todo destinados a jefas de familia. Los emprendimientos encabezados por mujeres benefician a la economía en general al aumentar la circulación de dinero, generar nuevas inversiones y mejorar la productividad de la población activa.

El objetivo planteado por Repsol YPF fue capacitar a las mujeres en técnicas de gestión empresarial, contabilidad, administración, y talleres específicos en función del tipo de actividad a desarrollar. A esto se sumó el otorgamiento de un préstamo para actividades productivas rentables y sostenibles.

Para desarrollar este proyecto, la Fundación Repsol YPF realizó una alianza con el Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP), organización de prestigio que trabaja en emprendimientos de desarrollo y otorga microcréditos a sectores campesinos, indígenas y urbano-marginales, como una herramienta para mejorar la situación de la población más vulnerable.

A través de este proyecto ya se beneficiaron 600 mujeres de los cantones Orellana y Sacha. Se trata de mujeres mestizas, indígenas kichwas y shuaras, que desde hacía años se dedicaban a tareas domésticas y al cuidado de sus hijos, con pocas oportunidades de mejora social tanto para ellas como para sus familias.

A partir de los microcréditos y de la capacitación, las beneficiarias crearon microemprendimientos de rubros como, por ejemplo, venta de alimentos preparados, víveres, ropa, cosméticos, perfumes; y pequeños negocios de costura, belleza, cría y venta de pollos. Así lograron disminuir las diferencias en el acceso a los recursos financieros para las mujeres, ya que la mayoría de ellas no cumple con los criterios establecidos por la banca formal para acceder a financiación.

Desde su sitio web institucional, Repsol YPF se suma explícitamente a los Objetivos de Desarrollo del Milenio y declara: "Es responsabilidad de todos aunar esfuerzos para lograr los ODM, por eso trabajamos a través de numerosos proyectos enfocados en alcanzar cada uno de ellos". Además se encuentra suscrita al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La estrategia corporativa de la empresa en cuanto a lo que denomina su compromiso social se basa en tres pilares: medidas concretas para colaborar en el desarrollo de la sociedad, protección del medio ambiente, y una política de recursos humanos que potencie la mejora continua de las relaciones laborales.

El proyecto de microcréditos a mujeres colabora en el desarrollo de la sociedad y se encuadra dentro del área de acción social. En esta materia, la empresa también desarrolla programas de educación y formación, salud, integración social a grupos en riesgo de exclusión, desarrollo comunitario, medio ambiente y voluntariado corporativo. A la vez, apoya iniciativas mediante un mecenazgo cultural y patrocina proyectos sociales y culturales con repercusión en el tiempo. En toda América Latina lleva a cabo unos 400 programas de desarrollo comunitario.

Contra la violencia doméstica

En marzo de 2008 la empresa Avon, productora de cosméticos, artículos de belleza y joyería, realizó una alianza con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM para desarrollar, en más de 40 países del mundo –entre ellos varios de América Latina y Caribe– la campaña pública "Alza la voz contra la violencia doméstica", un programa que busca fortalecer el rol de las mujeres en la sociedad y terminar con la violencia doméstica.

CASO 2

Empresa: Avon

Países: Argentina, Brasil, Chile, El Salvador, Guatemala, México, Perú y Venezuela, entre otros países de América Latina y el mundo

Iniciativa: campaña pública contra la violencia doméstica

Beneficiarios: las mujeres, las familias y la sociedad en general

Impacto en los ODM: directo en el ODM 3 (promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer); indirecto en los ODM 5 (mejorar la salud materna) y 8 (fomentar una alianza mundial para el desarrollo)

Esferas empresariales involucradas: operaciones centrales del negocio, inversión social y actividades de promoción

Las estadísticas internacionales de UNIFEM (www.unifem.org/worldwide/americas_caribbean/) indican que 1 de cada 3 mujeres es víctima de violencia doméstica y estiman que 10 millones de niños son testigos de violencia familiar por año. Anualmente, alrededor de 324.000 embarazadas sufren violencia en su intimidad.

Para la implementación de la campaña “Alza la voz...”, Avon y Naciones Unidas crearon un Fondo Fiduciario. Desde este organismo se busca “poner fin a la violencia contra las mujeres” y se financian los programas contra la violencia doméstica de diversas organizaciones no gubernamentales en países en desarrollo. Para recaudar fondos, se lanzó en 2008, como símbolo de la iniciativa, el “Brazalete de empoderamiento de la mujer” que representa “el poder de lo infinito, un futuro sin límites para las mujeres alrededor del mundo”. Y, con un diseño similar, en 2009 se propuso “el collar del poder femenino”.

La campaña incluye acciones globales orientadas a sensibilizar, educar y brindar herramientas para la prevención. Además, cada país lleva adelante iniciativas particulares, acordes a las necesidades de su entorno.

En México, donde el slogan es “Existen causas que no se pueden maquillar...”, se organiza anualmente un concurso internacional de cortometrajes sobre violencia doméstica, otro de “Ilustración con causa” y fomentan alianzas con universidades para difundir información sobre prevención e incentivar a los alumnos y alumnas a trabajar en esta temática.

“Alza la voz...” en El Salvador es promovida por Avon y el Instituto Gubernamental Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer y la Organización de Mujeres Salvadoreñas. Su propuesta es concienciar a 20.000 consejeras de belleza para que puedan difundir los consejos de prevención y fomentar el debate entre las mujeres-clientas. La misma labor se desarrolla en Guatemala donde la iniciativa lleva el mensaje “La felicidad está en tus manos”.

En Argentina, Avon se unió a la organización Amnistía Internacional para desarrollar un proyecto educativo contra la violencia doméstica en los medios de comunicación masiva. Además, organizaron el Primer Foro sobre Violencia de Género, “Hagamos visible lo invisible”.

La decisión en Chile fue distribuir 150 mil tarjetas de bolsillo con información útil para que las mujeres sepan dónde recurrir para pedir ayuda, y 150 mil trípticos informativos para instituciones y organizaciones que trabajan en esta problemática.

“Alza la voz...” cuenta con el respaldo de la actriz Reese Whitespoon, nombrada primera y única “embajadora global” de la iniciativa, y presidenta honorífica de la Fundación Avon. Durante 2008, con las ventas globales del brazalete se recaudaron más de un millón de dólares destinados al Fondo Fiduciario y 3,5 millones de dólares que fueron invertidos en programas locales para erradicar la violencia y ayudar a las víctimas.

CASO 3

Empresa: Grupo Xcaret

País: México

Iniciativa: certificación en un modelo de equidad de género para garantizar igualdad de oportunidades para las mujeres

Beneficiarios: todos los empleados

Impacto en los ODM: directo en el ODM 3 (promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer); indirecto en los ODM 1 (erradicar la pobreza extrema y el hambre), 2 (lograr la enseñanza primaria universal), 4 (reducir la mortalidad infantil), 5 (mejorar la salud materna) y 6 (combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades)

Esfera empresarial involucrada: operaciones centrales del negocio

Modelo de equidad de género

En 2004, el grupo mexicano de empresas de entretenimiento y parques temáticos formado por Xcaret, Xel-Há, Garrafón y Via Delphi, obtuvo la certificación del Modelo de Equidad de Género MEG 2003, promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres, organismo público autónomo descentralizado de la administración federal mexicana. Además, recibieron el distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR) de parte del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) por sus acciones en materia de igualdad de oportunidades.

La Misión del Grupo Xcaret remarca la sostenibilidad y su responsabilidad en la preservación de los recursos naturales, de la cultura mexicana y el desarrollo armónico de la comunidad donde opera. El modelo que desarrollaron administra rentabilidad, eficiencia y competitividad con calidad de vida y ambiente de trabajo. En ese esquema, la empresa fomenta el balance entre trabajo y familia.

La política de equidad de género de la empresa disponible a través de su sitio web institucional: "con el fin de alcanzar la sustentabilidad en materia de recreación turística es política del Grupo Xcaret, de sus socios y colaboradores(as) respetar la dignidad humana estableciendo el Modelo de Equidad de Género (MEG) que asegure la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando discriminar el acceso al empleo y el desarrollo profesional al interior de nuestra organización, así como prevenir el hostigamiento sexual".

El Banco Mundial apoya en distintos países el Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género, un sello para empresas que garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de una herramienta que promueve la equidad de género bajo un enfoque participativo que incluye, tanto al personal de las empresas participantes, como a la dirección. La iniciativa comenzó en México con el nombre de Modelo de Equidad de Género (MEG), en 2003. Hasta el momento se ha implementado con adaptaciones en países como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y España.

El modelo de equidad MEG incluye, para empezar, un exhaustivo proceso de auditorías que certifican el compromiso del grupo para que los colaboradores tengan las mismas oportunidades de crecimiento, además de desarrollar programas concretos para permisos de paternidad, enfermedad o asuntos escolares de los hijos. Luego requiere revisiones y actualizaciones de las políticas, procedimientos y prácticas de la empresa para reducir los índices de segregación ocupacional, homologando los procesos de reclutamiento, selección y contratación para garantizar igualdad de oportunidades y no discriminación en el desarrollo profesional.

A través de esta iniciativa la compañía aborda la problemática de la equidad de género (ODM 3). Al garantizar la igualdad de oportunidades logra impactar en los demás objetivos de desarrollo ya que tanto la pobreza como la desnutrición y las enfermedades contagiosas afectan especialmente a niños y mujeres, la población más



vulnerable. Del mismo modo, mejorar la situación de las jefas de familia repercute en el acceso a la educación y en el desarrollo general.

El Grupo Xcaret sigue los estándares propuestos por el CEMEFI, y el parque temático Xel-Há destaca entre las veinte mejores empresas para trabajar en Latinoamérica, según el proceso de encuestas del Great Place to Work Institute.

CASO 4

Empresa: Crêpes & Waffles

País: Colombia

Iniciativa: conciliación de vida familiar y laboral de las mujeres, y mejora de viviendas

Beneficiarios: 1.500 trabajadores (de los cuales 1.350 son mujeres)

Impacto en los ODM: directo en el ODM 1 (erradicar la pobreza extrema y el hambre) y 3 (promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer); indirecto en los ODM 2 (lograr la enseñanza primaria universal), 4 (reducir la mortalidad infantil), 5 (mejorar la salud materna) y 6 (combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades)

Esferas empresariales involucradas: operaciones centrales del negocio e inversión social

Conciliación vida familiar / laboral

Crêpes & Waffles es una cadena de 30 restaurantes colombianos, con nueve sucursales en distintos países del mundo como España, México, Panamá y Ecuador. Se destaca por su gastronomía y por su responsabilidad social en relación a su público interno, según destacó el premio “El Colombiano Ejemplar” recibido en la categoría de Institución-Economía.

La empresa, creada por una joven pareja universitaria, comenzó a funcionar en 1980, en Bogotá. Lo que era un pequeño garaje de ambiente informal, con los años se convirtió en una cadena de comidas internacional. En la actualidad contratan a más de 1500 trabajadores, de los cuales 1.350 son mujeres, en su mayoría jefas de hogar. Las mujeres desempeñan cargos de servicio al cliente, producción y administración.

Las acciones de esta empresa en RSE, alineadas con los ODM, demuestran las ventajas competitivas que se pueden lograr con un buen plan de trabajo que contemple la equidad de género.

La cadena es famosa por su buen servicio. Según sus dueños, esto se logró gracias al trabajo de las mujeres en la empresa ya que expresan su gratitud ofreciendo una excelente atención a los clientes. Con el empleo y la conciliación entre la vida laboral y personal, las empleadas pueden hacer progresar sus hogares. Y la empresa recibe, como beneficio concreto, la garantía de una buena atención para sus clientes, y el toque de afecto que ponen al cocinar los alimentos, ya que los elaboran como para su propia familia.

“No podíamos mejorar el servicio sin actuar frente a las difíciles condiciones en que viven estas mujeres, sin haber cursado bachillerato y padeciendo el maltrato de sus esposos. El problema más sentido era la salud. Por eso se las vinculó a la medicina prepago”, explica Eduardo Macía Restrepo, gerente general y cofundador.

Crêpes & Waffles le da a sus empleados el beneficio del servicio privado de salud al año de estar trabajando y desarrolla un programa de vivienda, aliados con la Fundación Social, en base a préstamos sin intereses. Así lograron construir viviendas para 400 familias.

Durante el diagnóstico para determinar la política de conciliación laboral/familiar, descubrieron que las trabajadoras llegaban cansadas a trabajar porque ocupaban sus días libres en tareas domésticas como lavar la ropa y atender a sus hijos, y nos les quedaba tiempo para descansar. La solución a este problema es un programa de apoyo para la compra de electrodomésticos, como lavadoras, que alivien sus cargas domésticas y les permita disponer de más tiempo libre. Coherentes con esa línea, desarrollan programas de salud, planificación familiar, orientación socio-familiar, recreación, educación, capacitación y entretenimiento.

En opinión de Macía Restrepo, “la responsabilidad social empresarial en un país europeo debe ser muy distinta a la de Colombia pues aquí el Estado no puede cumplir con las mínimas necesidades básicas. Nuestros retos y propósitos se fundamentan en la dimensión social del mundo de los negocios”.

Durante la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra (2009), se concluyó que la conciliación entre vida familiar y laboral de las mujeres constituye uno de los mayores retos de nuestro tiempo, una forma de promover la igualdad, generar mayor productividad, combatir la pobreza desde el sector privado y contribuir al desarrollo sostenible, ejes transversales de los Objetivos del Milenio.

CASO 5

Empresa: Minnetonka

País: Brasil

Iniciativa: capacitación y apoyo a micro emprendimientos para su inclusión en la cadena de valor

Beneficiarios: 40 familias de bajos recursos, de Nuevo Hamburgo, Brasil

Impacto en los ODM: directo en el ODM 1 (erradicar la pobreza extrema y el hambre) y 3 (promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer); indirecto en los ODM 2 (lograr la enseñanza primaria universal), 4 (reducir la mortalidad infantil), 5 (mejorar la salud materna), 6 (combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades), 7 (garantizar la sostenibilidad del medio ambiente) y 8 (fomentar una alianza mundial para el desarrollo)

Esferas empresariales involucradas: operaciones centrales del negocio e inversión social

Apoyo a los negocios inclusivos

La empresa Minnetonka, dedicada a la fabricación de calzado infantil, desarrolla desde 2004 y con el auspicio de la Prefectura Municipal, un proyecto productivo y social que genera ingresos a mujeres de bajos recursos, aprovechando el desecho y creando nuevos artículos, en Nuevo Hamburgo, la capital nacional del calzado de Brasil.

En un contexto donde varias industrias cerraban por pérdida de competitividad ante la caída del dólar y la competencia con productos importados, esta pequeña empresa de diez operarios decidió invertir en responsabilidad social y participar en el desarrollo de un negocio inclusivo. La fabricación de calzado produce grandes cantidades de residuos, especialmente cuero. Esto representa una amenaza ambiental, ya que se acumulan en los rellenos sanitarios y algunos de esos desechos, como el cromo con que se trata el cuero, es contaminante si se infiltra en las aguas subterráneas.

El proyecto social de la empresa busca aliviar la situación de pobreza de las familias de los operarios y de la comunidad, a través de la generación de empleo. La propuesta de Minnetonka fue aprovechar los desechos del cuero para generar ingresos. En paralelo, contribuyen a la sostenibilidad ambiental reciclando los residuos.

En locales cedidos por la Prefectura Municipal, operarios de Minnetonka se dedican a capacitar a grupos de personas para la elaboración de pequeños lazos de cuero que, confeccionados especialmente acorde a sus necesidades, luego son comprados por la misma empresa para los diseños de decoración de su calzado infantil.

A través de este programa ya lograron generar trabajo para unas 40 personas, vinculadas de alguna manera a los trabajadores de la empresa. Casi todas son mujeres mayores de 40 años, con baja escolaridad y jefas de hogar, que trabajan desde sus casas. Este proyecto impacta directamente en la autoestima de estas mujeres que descubren la posibilidad de contribuir al ingreso familiar y mejorar las condiciones de vida.

Este programa también tiene beneficios para la empresa ya que se ahorra el costo de gestionar correctamente estos desperdicios y minimiza su impacto en contaminación. “Cuando entraba a la fábrica veía los retazos de colores en la basura y empecé por llevarlos a mi casa. Un día se me ocurrió cómo aprovecharlos. Los llevé a un centro de diseño donde desarrollaron accesorios que combinaban con nuestros zapatos infantiles. Así empezamos”, cuenta Nivia Mulling, una de las dueñas de la empresa que llevó adelante esta iniciativa.

Los modelos de negocios inclusivos producen y cosechan los beneficios del desarrollo humano. Los negocios inclusivos trascienden los beneficios inmediatos y los mayores ingresos. Sus fortalezas son estimular las innovaciones, la creación de mercados y el fortalecimiento de las cadenas de proveedores. Estos modelos tienden puentes entre el sector privado y la población de bajos recursos, y generan un beneficio mutuo. Para las personas en situación de pobreza generan empleo, ingresos sostenibles y mayor empoderamiento. Para las empresas, brindan la posibilidad de sentar las bases de un crecimiento a largo plazo al desarrollar nuevos mercados, estimular la creatividad, aumentar la disponibilidad de mano de obra y fortalecer las cadenas de valor. Al implementar un modelo de negocio inclusivo, los empresarios aprenden a responder a las condiciones locales: identifican oportunidades, comprenden el contexto y encuentran soluciones dejando de lado los prejuicios y aceptando la experimentación.

Bancos de buenas prácticas

Los bancos de buenas prácticas son útiles para conocer las iniciativas que implementan otras organizaciones, en cada país y región, resultando una fuente de inspiración para las empresas que se encuentran en la etapa de planificación o revisión de su contribución a los ODM.

Estos son algunos de los principales bancos de buenas prácticas alineadas a los ODM, la responsabilidad social y el desarrollo sostenible, que incluyen casos de empresas en América Latina y el Caribe, entre otros. También se presentan bancos de experiencias gubernamentales que contribuyen con los ODM.

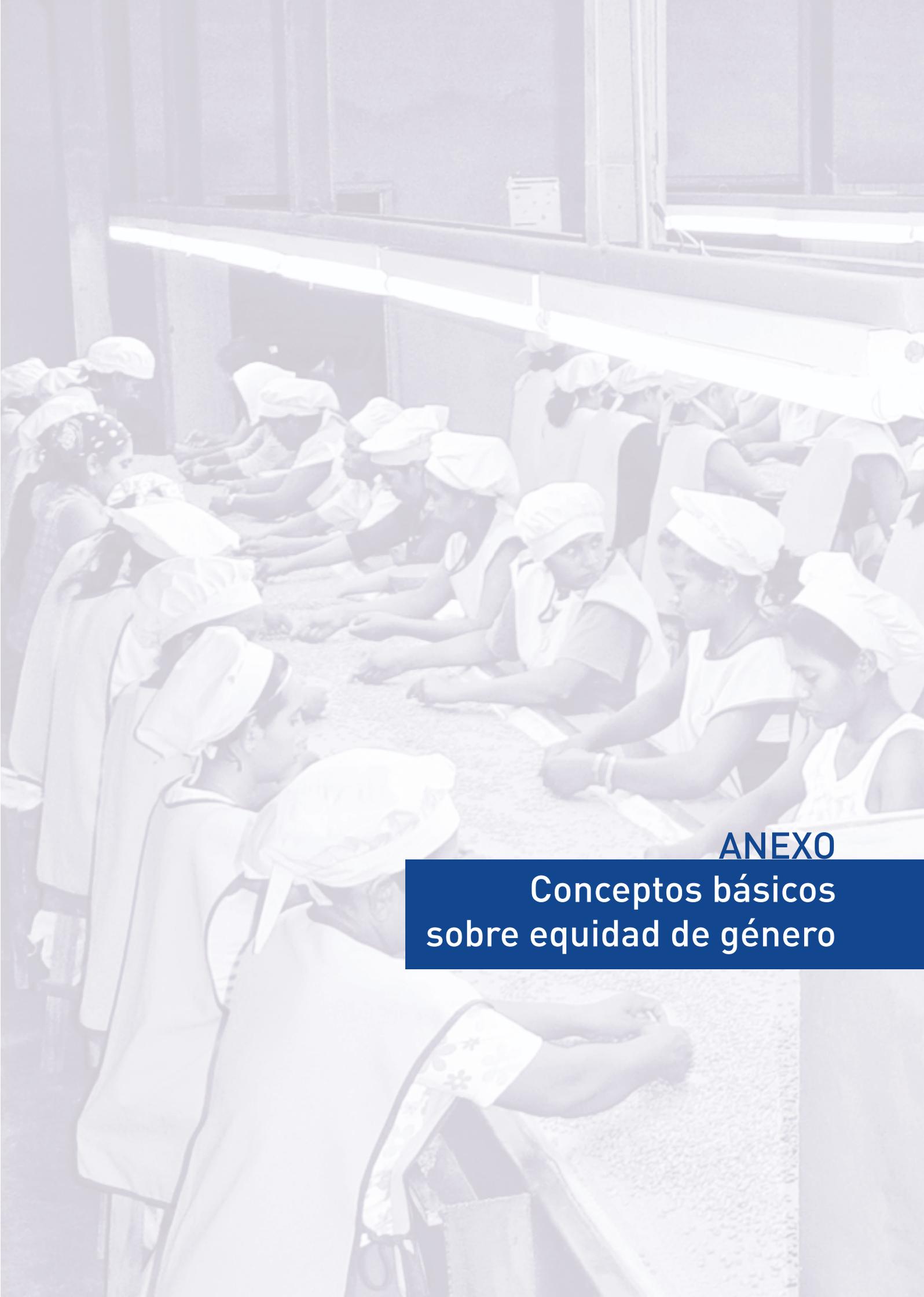
Bancos con buenas prácticas empresariales

- Acción RSE (Chile), Banco de casos
www.accionrse.cl/app01/home/bancoCasos.asp
- Asociación Empresarial para el Desarrollo (Costa Rica), Banco de casos
www.aedcr.com/cmsmadesimple/index.php?page=bancodecasos
- Cámara de Comercio Internacional, Premio Empresarial Mundial
www.iccwbo.org/wba/id4032/index.html
- Centro Mexicano para la Filantropía, Distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable)
www.cemefi.org/esr/
- ComunicaRSE, Directorio de empresas (Argentina)
www.comunicarseweb.com.ar/directorio/directorio.html
- Comundar, Casos prácticos de Argentina, Brasil y Chile:
www.comundar.org.ar/responsabilidad.htm

- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible, Estudio de casos
www.ceads.org.ar/casos.htm
- Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES)
www.cecodes.org.co/casos-de-sostenibilidad.html?462d7c505a2b638500048895a22713d9=3c2e6d3bf875d9c0d875694820302e49
- Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentable, Balances sociales
www.cebds.org.br/cebds/resp-balanco-social.asp
- Desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (DERES, Uruguay), Banco de casos
www.deres.org.uy/home/casos.php
- Empresas por la Infancia (Argentina), Banco de buenas prácticas
www.empresasxlainfancia.org/invertir_banco.php
- Foro de Reputación Corporativa (España), Un mundo mejor para Joana
www.2015unmundomejorparaJoana.com/es
- Growing Inclusive Markets, *Case studies*
www.growinginclusivemarkets.org/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=61
- Instituto Argentino de RSE (IARSE), Banco de buenas prácticas
www.buenaspracticashub.com.ar/site/
- Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social (Brasil), Banco de buenas prácticas
www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/default.htm
- International Business Leaders Forum, *Case studies*
www.iblf.org/resources/Case_Studies.jsp
- Media Responsable (España), Buenas prácticas
www.empresaresponsable.com/articulos/?sec=111
- Movimiento de Empresas contra la Pobreza (México), Proyectos
www.movimientobdp.org/Articulo.aspx?Articulo=73
- Red Española del Pacto Global, Informes de progreso
www.pactomundial.org/index.asp?MP=3&MS=8&MN=2
- Vincular (Chile), Estudio de casos (grandes empresas y pymes):
www.vincular.org/index/base0.php?id_secciones=13
- World Business Council for Sustainable Development, *Case studies*
www.wbcsd.org/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?type=p&MenuId=ODY&doOpen=1&ClickMenu=RightMenu

Prácticas gubernamentales en relación con los ODM y el desarrollo

- CEPAL, Experiencias en innovación social
www.cepal.org/dds/Innovacionsocial/
- Red IDEEA-ODMs, Red de Intercambio y Difusión de Experiencias Exitosas para Alcanzar los ODM (CEPAL)
<http://ideea.cepal.org/ideea/ideea.htm>
- PNUD, América Latina Genera
www.americalatinagenera.org/
- Revista de Desarrollo Humano del PNUD, Buenas prácticas
www.revistadesarrollohumano.org/dh_accion.asp



ANEXO
**Conceptos básicos
sobre equidad de género**



Estos son algunos de los conceptos más utilizados en relación a la equidad de género y en el camino de contribuir al ODM 3. Las definiciones se refieren a la manera específica en que son considerados los términos dentro de esta Guía.

Acoso sexual: Comportamiento o acercamiento sexual ofensivo, indeseado e inadecuado que ejerce una persona haciendo uso de una superioridad jerárquica dentro de una organización. Acción que busca exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona para algún tipo de gratificación o compensación.

Análisis de género: Proceso que permite analizar en forma diferenciada roles, espacios y características en la construcción social sobre mujeres y hombres, dentro de un sistema de relaciones de poder. Esta evaluación aporta datos, en un contexto determinado, sobre la política de relaciones de género y las medidas necesarias para lograr la equidad. Incluye el estudio de trabajo productivo y reproductivo, el acceso y control de recursos y beneficios, limitaciones y oportunidades, necesidades, índices de participación, poder de toma de decisiones y capacidad organizativa para promover la igualdad. Se trata del primer paso para elaborar una planificación basada en la equidad de género.

Barreras invisibles: Normas, prejuicios, actitudes y valores socioculturales que impiden a las mujeres el acceso a los procesos de toma de decisiones y a su plena participación social.

Brechas de género: Diferencias entre los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos necesarios para el desarrollo humano. Discriminación, tanto individual como social e institucional, basada en diferencias biológicas. Esta brecha dificulta el desarrollo social y de los individuos como ciudadanos.

Condición de la mujer: Se basa en factores sociales, económicos y culturales que ubican a las mujeres en situación de desventaja con respecto a los hombres. Para la evaluación de esta condición se mide la satisfacción de necesidades básicas como acceso a servicios de agua, saneamiento, electricidad, vivienda, atención médica y empleo, entre otras.

Desagregar datos por sexo: Descomponer información estadística desglosando por sexo. Esta medición hace posible un análisis comparativo que contemple la especificidad de cada género. Mecanismo fundamental para desarrollar experiencias participativas y equitativas.

Derechos de las mujeres: Los derechos de las mujeres son parte integral de los derechos humanos universales. Se habla de derechos de las mujeres para referirse a los derechos con perspectiva de género. Se refieren al conjunto de intereses y necesidades de la población femenina.

Desarrollo con enfoque de género: Concepto referido a la construcción de relaciones solidarias basadas en la equidad entre géneros para el desarrollo integral. Son políticas de desarrollo que tengan en cuenta

las diferentes necesidades y expectativas entre hombres y mujeres. Análisis de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y su impacto en el acceso diferenciado a los recursos y beneficios del desarrollo. Busca transformar y eliminar las barreras y obstáculos de género para lograr la equidad. La meta de la equidad de género requiere incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (ver “discriminación positiva”, dentro de *Discriminación por género*).

Discriminación por género: La discriminación, en términos generales, es el trato desfavorable a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, sin tener en cuenta sus capacidades y potenciales individuales. En el caso de la discriminación por género, se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que busque como objetivo quitarle reconocimiento o ejercicio de sus derechos humanos y libertades en lo político, social, cultural, económico, familiar y personal, sobre la base de la desigualdad entre hombres y mujeres. La discriminación por género suele ser más frecuente contra las mujeres que contra los hombres. Un concepto asociado es el de la llamada *discriminación indirecta en función del sexo*, referida a una legislación, normativa o práctica que impactan de manera desproporcionada sobre la población femenina o masculina en particular. Por último, se llama *discriminación positiva* a las medidas dirigidas a un grupo determinado para evitar una discriminación o buscar un equilibrio compensatorio. Se trata de normas y medidas especiales que favorecen explícitamente a un sector minoritario, excluido o relegado, una acción para garantizar los derechos de los que son discriminados. Un ejemplo son las leyes que obligan a los partidos políticos a incluir candidatas o bien, las disposiciones que buscan dar igualdad de oportunidades a las mujeres.

Diversidad: En el sentido étnico o cultural se refiere a las variantes entre las personas, las características distintivas y únicas. Puede aplicarse a género, etnia, cultura, nacionalidad, educación, entre otros.

División sexual del trabajo: Se refiere a las atribuciones genéricas, diferenciales, definidas por convención socio cultural, sobre la distribución de tareas, responsabilidades sociales y obligaciones personales, familiares y domésticas de cada persona, según sus características físicas y biológicas. Un estereotipo tradicional en varias culturas es el que ubica al hombre como proveedor y a la mujer como reproductora, a cargo del hogar y de la prole. La división del trabajo por género es atribuir de manera diferencial las capacidades y destrezas de cada uno por su condición sexual. La división del trabajo es específica de cada cultura y época, es flexible y se modifica ante cambios personales, en cada casa y grupo familiar.

Empoderamiento de la mujer (*empowerment*): Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder político, económico y social. Implica la concientización de toda la sociedad sobre el potencial de las mujeres, el respeto de sus derechos y la recuperación de su dignidad. Suele utilizarse al referirse al proceso por el cual las mujeres amplían su poder en relación a los hombres.

Equidad de género: Equidad equivale a justicia. Se refiere a la relación de equivalencia en el sentido de darle el mismo valor a cada persona, independientemente de su sexo. La equidad de hecho se logra cuando se produce una paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La diferencia entre igualdad y equidad es que la igualdad busca dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, en tanto la equidad ajusta este concepto a las características y situaciones particulares de los diferentes grupos para garantizarles un igual acceso. Por eso, para lograr igualdad es necesario lograr la equidad. Equidad de género entendida como justicia en el trato a hombres y mujeres, acorde a sus necesidades. Reconoce la diversidad sin que esto represente discriminación. El objetivo es lograr una equivalencia en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. La equidad de género es un eje transversal en el desarrollo humano y social. Por lo tanto, es un problema de derechos humanos que involucra a toda la sociedad.

Evaluación del impacto en relación al género: Análisis del impacto que los proyectos empresariales tienen en la población femenina. Busca neutralizar las consecuencias discriminatorias y fomentar la equidad.

Feminización de la pobreza: Se refiere a la mayor incidencia de las mujeres entre la población pobre, sobre todo en los países en desarrollo, en relación a los hombres. La pobreza impacta directamente en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su acceso a los recursos económicos y sociales.

Género: Se utiliza como categoría de análisis que permite diferenciar lo biológico –atribuido al sexo– de lo cultural. Se trata del carácter construido social y culturalmente, acorde a los parámetros con que cada sociedad considera lo masculino y lo femenino. Estas construcciones sociales varían de una época a otra, de un lugar a otro, y por lo tanto son variables, modificables e interpretables. Incluye los roles, actitudes, valores y relaciones en relación a niños y niñas, mujeres y hombres, en determinado contexto, y también dentro de instituciones sociales como la religión, el derecho y la familia, entre otras. Las características del género son aprendidas, no innatas.

Igualdad en el acceso a los recursos: Referido a que tanto mujeres como hombres deben contar con los recursos necesarios para su trabajo, un uso de acuerdo a sus necesidades prácticas y estratégicas, acceso a oportunidades. Estos recursos pueden ser naturales, económicos, políticos, sociales, de tiempo y espacio.

Igualdad de oportunidades: Se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades existentes en la sociedad y garantizar que todos puedan participar en las diferentes actividades económicas, políticas, sociales, toma de decisiones, en la educación, la formación y el empleo, con bases de igualdad. Equidad para desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales, y alcanzar sus objetivos.

Invisibilización: En diferentes momentos históricos, sociales y culturales, el predominio del hombre, y la visión androcéntrica, les ha quitado presencia pública y visibilidad a las mujeres. Lleva implícita una desvalorización de las mujeres en la sociedad y considera “natural” la división de roles tradicionales que les asigna las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, adultos mayores y animales.

Mainstreaming: Una política de *mainstreaming* se refiere a tener en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de manera transversal a todas las políticas y acciones. No solo en acciones directas a favor de la mujer, sino en todas las decisiones empresariales. El objetivo es integrar a las mujeres en el desarrollo, mejorar su posición y reconocer la perspectiva de género en todos los análisis y planificaciones.

Perspectiva o enfoque de género: Tomar en consideración las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbito. Es incluir el enfoque de género en un análisis de la realidad, un evento determinado, al evaluar políticas, legislaciones y ejercicio de derechos, al diseñar estrategias y definir acciones. Dentro de los estudios de género se incluyen los temas de estereotipos y roles. Esta perspectiva es teórica y metodológica, y se la considera inclusiva ya que incorpora otras categorías como etnia y edad. Contribuye a detectar relaciones de poder y subordinación de las mujeres, y a descubrir mecanismos para disminuir las brechas existentes. Implica un compromiso institucional de mejorar la condición y posición de las mujeres.

Segregación en el mercado laboral: Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación. Se trata de empleos feminizados que agudizan las desigualdades en el mercado laboral ya que mantienen la menor remuneración. Esta segregación es horizontal cuando se produce una concentración de mujeres en determinadas ocupaciones profesionales, y vertical cuando ocurre en puestos de trabajo de baja responsabilidad.



Techo de cristal: Es una barrera invisible que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional que les impide continuar su crecimiento y las estanca en su carrera por prejuicios empresariales.

Transversalidad de género: Integrar, en este caso, la perspectiva de género en el conjunto de políticas empresariales y análisis. Se refiere a tener en cuenta las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las decisiones para promover la igualdad. La transversalidad de este enfoque incluye temas como la justicia, participación, educación e interacción social.

Triple rol: Desde una perspectiva de género, este concepto se refiere al total de actividades productivas (tareas que contribuyen económicamente al hogar y la comunidad), reproductivas (cuidado y mantenimiento del hogar, incluyendo la crianza de los hijos, la atención de la salud, alimentación, aprovisionamiento y quehaceres domésticos, exceptuando la maternidad que es inherente a la mujer y no puede modificarse) y comunitarias (de organización colectiva) que tanto mujeres como hombres desempeñan en la sociedad.

Violencia de género: Las Naciones Unidas reconocieron en 1980 que la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada». Las manifestaciones de violencia de género son variadas: desde maltratos físicos y psíquicos, humillaciones y acusaciones falsas hasta agresiones sexuales, acoso, persecuciones y publicidad sexista.

Listado de Fuentes

■ Acción RSE

Banco de casos

www.accionrse.cl/app01/home/bancoCasos.asp

■ Reportes de Sustentabilidad (2007)

<http://www.accionrse.cl/app01/home/pdf/documentos/reporte08.pdf>

■ Amnistía Internacional

Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas. Hacia la responsabilidad legal. Elaborado por Amnistía Internacional. (2004)

www.observatoriorisc.org/images/documentos/rsc/documentos_de_referencia/Normas_DDHH_UNU.pdf

■ Asociación Empresarial para el Desarrollo

Banco de casos

<http://www.aedcr.com/cmsmadesimple/index.php?page=bancodecasos>

■ Banco Mundial

Atlas en línea sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio

<http://devdata.worldbank.org/atlas-mdg/es>

Banco Mundial, OCDE, ONU (2000): *Un mundo mejor para todos: Consecución de los objetivos de desarrollo internacional.*

Versión en Español

www.paris21.org/betterworld/pdf/bwa_s.pdf

End Poverty Millenium Campaign

<http://endpoverty2015.org/news/region/latin-america-caribbean>

El largo camino para alcanzar los ODM

www.bancomundial.org/temas/omd/camino.htm

Informe sobre Seguimiento Mundial. Una emergencia de Desarrollo. Tercer Objetivo: Promover la igualdad de género

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/EXTDATRESINSPA/EXTGMRSPA/EXTGMR2009/0,,contentMDK:22197843~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:5955047~isCURL:Y,00.html>

Millenium Development Goals

<http://ddp-ext.worldbank.org/ext/GMIS/gdmis.do?siteId=2&menuId=LNAV01>

■ Banco Interamericano de Desarrollo

Corral, A.; Isusi, I.; Pérez, T.; San Miguel, U. (2007): *Contribución de las empresas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Latinoamérica.* BID-FOMIN e IKEI.

www.iadb.org/sds/doc/PEF2006-02.pdf

BID, Fundes, IKEI: *Contribución de las empresas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en Latinoamérica.* (2007) Informe Argentina

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1580946>

Informe Chile

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1580955>

Informe de El Salvador

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1580963>

Flores, J; Ogliastrri, E; Vara-Peinado, E; Petry, I (editores) (2007): *El argumento empresarial de la RSE: 9 casos de América Latina y El Caribe.*

Publicaciones sobre RSE

www.iadb.org/mif/csramericas/pastevents.cfm?lang=es&lan=sp

El argumento empresarial de la RSE: 9 casos de América Latina y el Caribe

Guía de aprendizaje sobre la implementación de Responsabilidad Social Empresarial en Pequeñas y Medianas empresas. (2009, próxima publicación) [Versión preliminar]

Vives, A; Corral, A; Isasi, I. (2005): *Responsabilidad Social de la Empresa en las PyMEs de Latinoamérica*. BID e IKEI, Washington DC.

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=1580968>

■ **Cámara de Comercio Internacional**

www.iccwbo.org/

Premio Empresarial Mundial

www.iccwbo.org/wba/id4032/index.html

■ **Campaña del Milenio**

www.sinexcusas2015.org

■ **CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe**

CEPAL ante los ODM

www.eclac.org/mdg/cepalante_es.html

Experiencias en innovación social

www.cepal.org/dds/Innovacionsocial

La Inversión extranjera en América Latina y el Caribe 2008. (2009)

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/36091/LCG2406ef.pdf>

Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe (2005)

[www.eclac.org/cgi-](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/21541/P21541.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl)

[bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/21541/P21541.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/21541/P21541.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl)

Objetivos de Desarrollo del Milenio 2006: una mirada a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer

www.eclac.org/publicaciones/xml/0/32030/ODMMUJERCOMPLETO.pdf

Observatorio de Igualdad de Género para América Latina

www.eclac.cl/oig

Objetivos de Desarrollo del Milenio N° 3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía e la mujer.

www.eclac.org/mdg/obj_3_es.html

Red IDEEA-ODMs. Red de Intercambio y Difusión de Experiencias Exitosas para Alcanzar los ODM

<http://ideea.cepal.org/ideea/ideea.htm>

Reporte periódico de avance en el ODM3 en América Latina y el Caribe, Edición preliminar, 2008

http://www.eclac.org/mdg/Documentos/Archivos_pdf/Ficha_ODM_3es.pdf

■ **Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)**

Casos de buenas prácticas ganadores del distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable)

www.cemefi.org/esr

■ **ComunicaRSE**

www.comunicarseweb.com.ar

Directorio RSE de las empresas argentinas

www.comunicarseweb.com.ar/directorio/directorio.html

El impacto de la crisis en las mujeres de la región

www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/noticias-09/0603.html

■ **Comunidar**

Casos prácticos de Argentina, Brasil y Chile

www.comunidar.org.ar/responsabilidad.htm

■ **Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)**

Estudio de casos

www.ceads.org.ar/casos.htm

- **Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES)**
Casos de Sostenibilidad
www.ecodes.org.co/casos-de-sostenibilidad.html?462d7c505a2b638500048895a22713d9=3c2e6d3bf875d9c0d875694820302e49

- **Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentable**
Balances sociales y ambientales
www.cebds.org.br/cebds/resp-balanco-social.asp

- **Desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (DERES)**
Banco de casos de RSE
www.deres.org.uy/home/casos.php

- **Dutch Sustainability Research**
Measuring the contribution of civil society and the private sector to achieving the Millennium Development Goals. (2005)
www.sustainable-investing.com/duo/docs/200511301422053239.pdf

- **Empresas por la Infancia**
Banco de prácticas de referencia en inversión en la infancia
www.empresasxlainfancia.org/invertir_banco.php

- **ESADE**
Empresa y Derechos Humanos
Boletín «Empresa y Derechos Humanos»
www.innovacionsocial.esade.edu/bedh
Prandi, M.; Lozano, J.M. (2009): *¿Pueden las empresas contribuir a los Objetivos de Desarrollo del Milenio? Claves para comprender y actuar.* ESADE -Instituto de Innovación Social y la Escuela de Cultura de Paz, Fundación ICO y la Agencia Catalana de Cooperación al Desenvolupament.
http://itemsweb.esade.edu/wi/research/iis/publicacions/Empresas_ODM.pdf

- **Espacio de intercambio sobre emprendimientos sociales**
www.gestionsocial.org

- **Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)**
www.unicef.org/spanish/

- **Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)**
www.unifem.org

- **Forética**
La Comunicación de la RSE. Propuestas para un modelo de comunicación responsable. XIII Cuaderno Forética.
<http://www.foretica.es/es/index.asp?MP=34&MS=90&MN=2&TR=A&IDR=1&iddocumento=535>
Saldaña, F; Llàtser, M: *Guía para la Gestión de la Igualdad en las Organizaciones.* VIII Cuaderno Forética. (2007)
www.foretica.es/recursos/doc/Biblioteca/Cuadernos_Foretica/38903_1931932008173258.pdf
Vilanova, M.; Lozano, J. M.; Dinarés, M.: *Accountability. Comunicación y reporte en el ámbito de la RSE.* VI Cuaderno Forética. (2006)
www.foretica.es/recursos/doc/Biblioteca/Cuadernos_Foretica/25582_1931932008173235.pdf

- **Foro de Reputación Corporativa**
Un mundo mejor para Joana
www.2015unmundomejorparaJoana.com/es

■ **Forum Empresa**
www.empresa.org

■ **Fundación Carolina**

América Latina y la cooperación al desarrollo en la opinión pública española. Barómetro 2008. Documento de Trabajo N° 33.

<http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/documentostrabajo/Paginas/Documentosdetrabajo.aspx>

Cirujano, P; López, I: *Igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Documento de Trabajo N° 29.* (2008)
www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/documentostrabajo/Documents/DT29.pdf

Filgueira, F; Errandonea, F; Kaztman, R: *Las Metas del Milenio y sus enemigos. La metástasis de la desigualdad y la impotencia estatal en América Latina.* (2008)

www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/avancesinvestigacion/Documents/Metasdelmilenio.pdf

Jáuregui, R (coord.): *América Latina, España y la RSE: contexto, perspectivas y propuestas.* Documento de Trabajo N° 21. (2008)

www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/documentostrabajo/Documents/DT21.pdf

Jáuregui, R(coord.): *La Responsabilidad Social de la Empresa: Una mirada desde España hacia América Latina. Documento de Trabajo N° 7.* (2007)

www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/documentostrabajo/Paginas/Documentosdetrabajo.aspx

Rodríguez, M.: *Un nuevo pacto por la igualdad.* Cuaderno n° 3. (2008)

www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/cuadernoscealci/Documents/unnuevopactoporlaigualdad.pdf

Soletto, I (coord.) (2006): *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Una responsabilidad compartida.*

www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/libros/Paginas/librosoletto.aspx

Vélaz de Medrano Ureta, C: *Retos de la educación básica en América Latina. Prioridades para la Ayuda Oficial al Desarrollo.* Documento de Trabajo 001 (2005)

www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/documentostrabajo/Documents/DT1.pdf

Casado, F; Roser, I: *La RSE de la empresa española en América Latina: una mirada al Patronato de la Fundación Carolina.* Documento de Trabajo N° 34. (2009)

www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/documentostrabajo/Paginas/Documentosdetrabajo.aspx

■ **Fundación Ecología y Desarrollo**
www.ecodes.org

Guía para la Redacción de Memorias de Sostenibilidad (elaborado por encargo de Savia Capital Inversión) (2007)

La Compra Responsable en Países en Vías de Desarrollo: La Responsabilidad del Comprador en la Cadena de Suministro. Manual Práctico para compradores profesionales, Nexos (empresa subsidiaria de ECODES) e ideas (2008)

■ **Gloobal.net**
www.gloobal.net

Carballo de la Riva, C: *Roles y límites del sector privado en el desarrollo.* (2008)

www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Textos&id=6511

■ **GRI, Global Reporting Initiative**

Communicating Business Contributions to the Millennium Development Goals. (2004)

www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/BFC3D627-A979-4D92-953F-BC29654F4926/0/CommunicatingBusinessContributionsMillenniumDevGoals.pdf

www.globalreporting.org/Home.

Sitio en español: www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/SpanishPage.htm

Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (2000-2006). (2006)

www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/54851C1D-A980-4910-82F1-0BDE4BFA6608/2729/G3_SP_RG_Final_with_cover.pdf

■ **GRI y Pacto Mundial**

Estableciendo la conexión: guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI y Comunicación del Progreso del Pacto Mundial. (2007)

www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/00A872A7-3C2D-4D43-B189-639DE94F124D/0/GRIestableciendola-conexFINAL.pdf

■ **GTZ, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit**

Ospina, A.; Cárdenas, C.; Beltrán, M. Mauricio Beltrán. (2008): *¿Como la responsabilidad social empresarial aporta a los objetivos del milenio? Guía práctica para los empresarios.* Bogotá: GTZ, Cooperación Técnica Alemana al Desarrollo, Programa CERCAPAZ.

www.cercapaz.org/herramientas.shtml?apc=m-a1—&x=263

■ **Gobierno de España**

www.lamoncloa.es/ConsejodeMinistros/Referencias/_2008/refc20080919.htm#Milenio

Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Secretaría de Estado de Comercio. Estadísticas de Inversiones. <http://datainvex.comercio.es>

■ **IARSE, Instituto Argentino de RSE**

Banco de buenas prácticas

www.buenaspracticashub.com.ar/site/

■ **INADI (Instituto Nacional contra la Xenofobia, la Discriminación y el Racismo)**

Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género MEGA 2009

www.inadi.gov.ar/inadiweb/index.php?option=com_content&view=article&id=330:programa-piloto-de-certificacion-de-empresas-en-equidad-de-genero-mega-2009&catid=234:programas-bloque-derecho&Itemid=167

■ **IndicaRSE**

www.indicarse.org

■ **Iniciativa Global Clinton**

www.clintonglobalinitiative.org

■ **Instituto Ethos**

www.ethos.org.br

Critérios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial e seus Mecanismos de Indução no Brasil. (2006)

www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/criterios_essenciais_web.pdf

Guía para la elaboración del balance social y memorias de sostenibilidad. (2007)

www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/GuiaBalanco2007_ESPANHOL.pdf

Indicadores Ethos de RSE 2008.

www.ethos.org.br/_Uniethos/documents/INDICADORESETHOS2008-ESPANHOL.pdf

Indicadores Ethos de RSE 2009.

www.ethos.org.br/_Uniethos/documents/IndicadoresEthos_2009_port.pdf

Instituto Ethos, la Fundación EMPRENDER, REDES y Forum Empresa: *Conceptos Básicos e Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial. Manual de apoyo para periodistas.* www.canatur.org/images/Ethos%20Conceptos%20Basicose%20Indicadores%20Ethos.pdf

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM» (1ª edição) Red Ethos de Jornalistas Empresas e Responsabilidades Social. (2006)

www.ethos.org.br/_Internethos/Documents/publicacao_ODM.pdf

O compromisso das empresas com as Metas do Milênio. (2004)

www.ethos.org.br/_Rainbow/Documents/metas_do_milenio.pdf

O compromisso das empresas com as Metas do Milenio Volume II: avanços y desafios (2006)

http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/metas_milenio2_web.pdf

Banco de buenas prácticas

www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/default.htm

■ **ISO, International Organization for Sandardization**

ISO/CD 26000. (2008) [Versión preliminar]

www.inn.cl/iso26000/iso/ISO_CD_26000_espa%C3%B1ol.pdf

■ **Latinobarómetro**

www.latinobarometro.org/

■ **Llamamiento a la Acción Empresarial / Business Call to Action**

www.bcta-initiative.org

■ **Media Responsable**

Best practices

www.empresaresponsable.com/articulos/?sec=111

■ **MDG Monitor**

www.mdgmonitor.org/

■ **MDG Scan**

www.mdgscan.com

NCDO & Sustainalytics Document Version 3 (2009)

■ **Movimiento de Empresas contra la Pobreza**

Proyectos

www.movimientobdp.org/Articulo.aspx?Articulo=73

■ **OCDE, Organization for Economic Co-operation and Development**

www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html

Shaping the 21st. Century: The Contribution of Development Cooperation. (1996)

www.oecd.org/dataoecd/23/35/2508761.pdf

Banco Mundial, OCDE, ONU (2000): Ver Banco Mundial

■ **Observatorio de la RSC**

Valor, C. *La Contribución de la Empresa a la Consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la Industria Energética. Documento de Trabajo.* (2007)

http://82.103.138.57/ebooks/0000/0336/7_RSC_CON.pdf

www.observatoriorsc.org/

■ **Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)**

www.olade.org.ec

■ **Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)**

Iniciativa América Latina y Caribe sin hambre

www.rlc.fao.org/iniciativa/

<http://americasinhambre.blogspot.com>

■ **Organización de las Naciones Unidas para la Educación para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

<http://portal.unesco.org/es>



■ **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

www.ilo.org/global/lang-es/index.htm

Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Resumen (2007)

www.observatoriorisc.org/cice/intranet/documentos/informe_mujer_y_trabajo_OIT.pdf

■ **Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

Declaración del Milenio. A/RES/55/2 (2000)

www.undp.org/spanish/mdg/docs/declaracion.pdf?Open&DS=A/RES/55/2&Lang=S

División de Población de las Naciones Unidas

www.un.org/spanish/esa/population

Invirtiendo en desarrollo: un plan práctico para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Panorama. Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas. (2005)

www.unmillenniumproject.org/documents/overviewSpanLowRes_i-1.pdf

Indicadores para el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio

http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seriesf_95s.pdf

Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe 2009

www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2009_SP_r3.pdf

Objetivos del Desarrollo del Milenio. Informe 2009, síntesis América Latina y el Caribe

http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/PR_LatinAmerica_MDG09_SP.pdf

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA)

www.onusida.org/es

Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat)

www.onuhabitat.org/

Road map toward the implementation of the United Nations Millennium Declaration, A/56/326

www.un.org/documents/ga/docs/56/a56326.pdf

The Millennium Development Goals Report 2008

http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Report_2008_En.pdf

UN Millennium Project

www.unmillenniumproject.org/reports/fullreport_spanish.htm

UN Global Compact

www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/

■ **Representación permanente de España ante la ONU**

Banco Mundial, OCDE, ONU (2000): Ver Banco Mundial

Contribución española a los Objetivos de Desarrollo del Milenio

www.spainun.org/pages/viewfull.cfm?ElementID=2368

■ **Organización Mundial de la Salud (OMS)**

www.who.int/es/

■ **Pacto Global – Red Argentina**

www.pactoglobal.org.ar

■ **Plataforma 2015 y más – Economistas sin Fronteras**

www.2015ymas.org

Barge, A; Callejón, E; Córdoba, I; Fernández Puente, A; Gil, L; Gimeno, J: *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en 2008: nuevas amenazas para su cumplimiento.* (2008) Autores corporativos: Economistas sin Fronteras,

Plataforma 2015 y más. <http://www.2015ymas.org/?rubrique23&entidad=Textos&id=6408>

■ **Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**

América Latina Genera

www.americainagenera.org/

América Latina Genera: Gestión del conocimiento para la equidad de género

www.americlatinagenera.org/tematica/odm.php

Fondo Fiduciario España-PNUD

www.undp.org/fondo-aecid/

Growing Inclusive Markets

www.growinginclusivemarkets.org

www.undp.org/spanish/

Growing Inclusive Markets. Estudio de casos.

www.growinginclusivemarkets.org/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=61

Growing Sustainable Business Initiative

www.undp.org/partners/business/gsb/

Informe Anual 2009

www.undp.org.ar/docs/Informes_y_Documentos/SP_FINAL_09.pdf

PNUD, OIT (2009): *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*

http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia%5BOIT-PNUD%5D.pdf

Revista de Desarrollo Humano del PNUD

Buenas prácticas

www.revistadesarrollohumano.org/dh_accion.asp

■ PNUD Oficina del Pacto Mundial

PNUD España

www.undp.org/spain/mdg.shtml

www.unglobalcompact.org

Informe sobre Trabajo y Familia en América Latina y el Caribe.

<http://content.undp.org/go/newsroom/2009/june/primer-informe-sobre-trabajo-y-familia-en-amrica-latina-y-el-caribeataina-y-el-caribe.es?categoryID=412209&lang=es>

http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia%5BOIT-PNUD%5D.pdf

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

www.undp.org/spanish/mdgsp/index.html

Las empresas frente al desafío de la pobreza: estrategias exitosas

www.undp.org/gimlaunch/spanish/docs/GIM.pdf

Partnering for development: making it happen

www.undp.org.tr/publicationsDocuments/UNDP-booklet-web.pdf

Valor Martínez, C; Merino de Diego, A: *Empresa y pobreza: el papel de la Responsabilidad Social Corporativa.* (2008) Universidad Pontificia de Comillas.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2732437>

■ PNUD / IBLF

Business action for development. Report from the symposium. (2005)

www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/7.3/7.3.1/mdg_london.pdf

Estudio de casos

www.iblf.org/resources/Case_Studies.jsp

Foro Internacional de Empresas / Internacional Business Forum

www.iblf.org/

Nelson, J. y D. Prescott (2003): *Business and the Millennium Development Goals: A Framework for Action.*

A framework for action. Prince of Wales International Business Leaders Forum y United Nations Development Programme.

www.undp.org/partners/business/mdg_business.pdf

Porter, M: *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility* (2006)

http://www.empresaysociedad.org/FEYS/es/SalaDePrensa/boletin/Bol_20061215/estrategiaysociedad_boletin061215.htm

- Premios WBDA / World Business and Development Awards
www.iccwbo.org/wba/id4032/index.html

- Programa Latinoamericano de RSE (PLARSE)
www.plarse.org
 Instituto Ethos, IARSE, PLARSE. *Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial PLARSE-IARSE, Versión 1.0*
www.iarse.org/new_site/site/index.php?put=descargas&id_cat=2

- Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)
www.pnuma.org

- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
La empresa y su cadena de suministro: una alternativa de gestión. Guía para la gestión responsable de la cadena de suministro. Aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial en la administración empresarial. (2009)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/Guxa_Cadena_de_suministr_versixn_Web.pdf
Manual Informe de Progreso
www.pactomundial.org/recursos/doc/Publicaciones/ASEPAM/29924_2692692008936.pdf
Manual Informe de Progreso
www.pactomundial.org/index.asp?MP=3&MS=8&MN=2

- Red IDEEA-ODMs: Red de Intercambio y Difusión de Experiencias Exitosas para The Prince of Wales
www.princeofwales.gov.uk

- Red SEKN
 Publicaciones-Casos Pedagógicos
www.sekn.org/es/index.html

- Red Universitaria de Investigación sobre Cooperación para el Desarrollo
 Valor, C.; Hurtado, I. (coords.) (2009). *La Empresas Españolas y la Responsabilidad Social Corporativa: la Contribución a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.*

- Vincular
 Estudio de Casos (grandes empresas y pymes)
www.vincular.org/index/base0.php?id_secciones=13

- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
www.wbcsd.org
 Estudios de caso
www.wbcsd.org/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?type=p&MenuId=ODY&doOpen=1&ClickMenu=RightMenu
CEO Statement Climate Recommendations to GB Leaders. World Economic Forum (2008)
www.wbcsd.org/DocRoot/hTR3nsUWPLXEqBYaX1FR/CEO_Climate_Policy_Recommendations_to_g8_leaders.pdf
From challenge to opportunity: the role of Business in tomorrow's society (2006)
www.wbcsd.org/DocRoot/CZ2dt8wQCfZKX2S0wxMP/tomorrows-leaders.pdf
Negocios para el desarrollo. Soluciones empresariales para apoyar el logro de los ODM. Una visión general. (2005)
www.wbcsd.org/web/publications/NegociosParaElDesarrollo.pdf
Negocios para el desarrollo: soluciones empresariales para apoyar el logro de los ODM (2006)
www.wbcsd.org/web/publications/biz_4dev-spanish.pdf
Negocios inclusivos: Iniciativas empresariales rentables con Impacto en el Desarrollo (2008)
http://wbcsd.typepad.com/wbcsdsnv/brochure_alianza_wbcsd_snv.pdf

Fundación Ecología y Desarrollo

Plaza San Bruno, 9, oficina 1.
50001 Zaragoza (Spain)
T +34 976 29 82 82 **F** +34 976 20 30 92
www.ecodes.org
analisis@ecodes.org



Elaborado por:

Con el patrocinio:

