

Crecimiento sostenible y planes de igualdad en el sector marítimo

El pasado 15 de enero el Clúster Marítimo Español celebró un nuevo Encuentro con la Mar bajo el título "Responsabilidad Social Corporativa, Sesión I Ámbito Legal"

El crecimiento sostenible y la implementación de planes de igualdad marcaron el Encuentro con la Mar celebrado por el Clúster Marítimo Español el pasado 15 de enero bajo el título "Responsabilidad Social Corporativa, Sesión I Ámbito Legal".

José María Tejero, secretario adjunto del Clúster Marítimo Español (CME), fue el encargado de dar la bienvenida a los asistentes y moderar un encuentro en el que se profundizó en el concepto de Responsabilidad Social Corporativa, comentando que ya en 2011 el CME publicó el trabajo Manual de buenas prácticas en la Responsabilidad Social para el Sector Marítimo Español, que recoge una serie de medidas agrupadas por tipos de colectivos a los que van orientadas. "Creemos que es una buena herramienta para iniciar a las empresas en una reflexión sobre en qué materias pueden desarrollar medidas de RSC, y también contiene medidas específicas para el sector marítimo español", explicó Tejero, que apuntó que el primer presidente del CME, José Luis Cerezo, ya apuntaba que "la RSM no debe generar ningún temor en las empresas u organizaciones empresariales. Muy al contrario, ha de considerarse como un valor añadido, una ventaja competitiva de diferenciación sectorial y, en definitiva, como un compromiso ético y de responsabilidad con nuestra sociedad".

La RSC: Desde el origen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tras la presentación de José María Tejero, tomó la palabra Ana Suárez Capel, directora de Sostenibilidad de Uría Menéndez, que realizó un recorrido histórico por el concepto de responsabilidad corporativa desde su nacimiento hasta la actualidad, profundizando en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Suárez Capel explicó que la RSC nació en EEUU en los años 50, cuando acontecimientos como el Apartheid o la Guerra de Vietnam llevaron a la sociedad al convencimiento de que comprar determinados productos o servicios a una empresa suponía adoptar unas determinadas políticas en un sentido u otro.

En 1953, Bowen acuñó por primera vez el término de RSC y animaba a las empresas a ser responsables, no sólo como productoras de bienes y servicios, sino que también debían devolver a la sociedad parte de lo que ésta le había entregado. En su disertación sobre la RSC, Bowen la distinguió del concepto de filantropía.

En los 70 hay bastantes aportaciones al concepto de RSC. En este momento, Carroll habla por primera vez de las dimensiones de este concepto, diferenciando entre: dimensión económica, dimensión filantrópica, dimensión jurídica y dimensión legal.

En los 90 el concepto comienza a adquirir un carácter transversal, existiendo dos aportaciones muy importantes. La primera de ellas es de Freeman, que acuña la teoría de los grupos de interés, que son todas aquellas personas que se sienten afectadas por la actividad de una empresa. La segunda es de Deyeux, que escribió el libro *The living Company*, donde analizaba todas aquellas empresas en el mundo que habían logrado superar los 100 años de vida. Con ello llegó a la conclusión de que estas empresas tenían cuatro elementos en común: una mayor capacidad de adaptación a las crisis, el fuerte sentimiento de pertenencia de las personas que trabajaban en las mismas, una gran tolerancia a las

nuevas ideas y el conservadurismo financiero que adoptaban.

Según Suárez Capel, la última aportación conceptual se realiza en el Libro Verde de la Unión Europea, del año 2001, donde se establecen las líneas maestras en materia de RSC de la UE. Tal y como explicó la experta, a lo largo del tiempo, la responsabilidad social ha tenido diversos nombres, pero el que más acogida ha tenido es el de RSC y, en la actualidad, el de sostenibilidad. En este sentido, la normativa de la Unión Europea tiene su origen en la Directiva 2014/95. En España esta directiva se implantó de prisa, primero a través de un Real Decreto y después con la Ley 11/2018. Fue muy criticada debido a que tiene muchas lagunas, elementos que no define, etc.

Llegados a este punto, la experta destacó cuatro áreas en las que debe focalizarse la RSC: ética, personas, medioambiente y entorno. Unas áreas que parten del nacimiento de Naciones Unidas en 1945 y, posteriormente, con la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. Bastantes años más tarde, en 1987, se publica el Informe Brundtland, en el que se analiza la correlación entre el medioambiente y el progreso, llegándose a la conclusión de que tal y como está evolucionando el mundo, se está destruyendo el medioambiente.

En el 2000 se publican los Objetivos de Desarrollo del Milenio, antecesores de los actuales Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos últimos son un plan de acción para abordar cuestiones o problemas sin resolver en la humanidad y cuyo fin es que estén resueltos para el año 2030. “Se ha hecho una labor de concienciación, de dar a conocer lo que son, pero vamos un poco retrasados. Al menos sí que ofrecen una hoja de ruta sobre los temas en los que tenemos que poner el foco las personas que nos dedicamos a la RSC”, afirmó Suárez Capel. Pero esto no significa que las empresas deban abarcar los 17 objetivos propuestos a la vez, porque es imposible. Se debe priorizar en función de la actividad de cada empresa. Cada uno de los objetivos tiene unas metas. Cuando uno piensa que puede contribuir al desarrollo de uno de los objetivos, tiene que ver cuáles son las metas y tratar de focalizar sus esfuerzos en conseguirlas.

La experta terminó su intervención explicando que los objetivos son muy importantes, ya que es una agenda universal que afecta a todos: gobiernos, empresas y personas. Es la primera vez que Naciones Unidas lanza una iniciativa donde no solamente compromete a los estados, sino que hace un llamamiento a las empresas y a la sociedad civil.

Apuntes en relación a la RSC en el ámbito medioambiental en España, con especial consideración al transporte marítimo

El siguiente ponente fue Luis Souto, socio de Islaw, quien explicó la relación del medioambiente con la RSC, así como los aspectos legales en el ámbito internacional, europeo y español: “Es evidente que la cuestión medioambiental está de actualidad y conectada con una de las mayores preocupaciones sociales y políticas a nivel mundial como es el cambio climático”. La protección del medio ambiente, el cambio climático y la eficiencia energética son pilares fundamentales de la RSC, pero esta es algo voluntario por parte de las empresas y organizaciones. Una de sus principales características es precisamente la autorregulación.

En el ámbito internacional, Souto citó el Pacto Mundial de Naciones Unidas, que dedica tres de sus diez principios a la protección del medio ambiente: enfoque preventivo de las empresas, responsabilidad medioambiental y el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En el ámbito europeo, como punto de partida se cuenta con el Libro Verde de la Comisión Europea, citado también en la intervención de Suárez Capel. El objetivo de este libro es el fomento de un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Sus principales ideas se basan en la RSC, tanto en su aspecto interno, es decir, la gestión del impacto ambiental; como de su impacto externo: actuaciones concretas dirigidas en este sentido. También como la utilización de la triple cuenta de resultados: la económica, la social y la ecológica.

Siguiendo en el ámbito europeo, Souto afirmó que se está constatando un interés por la descarbonización. Para ello existen dos elementos fundamentales: la Estrategia Europa 2020 y una

hoja de ruta hacia una economía baja en carbono competitiva en 2050. Esta hoja de ruta, en materia de transporte, indica que es probable que hasta 2025 el factor principal para invertir la tendencia de aumento en las emisiones de gases de efecto invernadero en este sector sea una mayor eficiencia en términos de consumo de combustible. Las emisiones procedentes del transporte por carretera, ferrocarril y vías navegables podrán volver a situarse por debajo de los niveles de 1990.

En la Cumbre de Madrid, una parte de las negociaciones trataron sobre los aspectos técnicos de la regulación de las emisiones de carbono y cómo equilibrar estas emisiones entre los países. En este sentido, la normativa es un intento de deseos sin fuerza coercitiva, explicaba Souto.

Ya en el ámbito español, existe el Consejo Estatal de Responsabilidad Social, que presentó una estrategia de responsabilidad social de las empresas, cuyos objetivos se resumen en la contribución al desarrollo sostenible de la sociedad española, impulsando modelos de gestión responsables. Esta Estrategia consta de 6 principios, 4 objetivos y 10 líneas de actuación. La sostenibilidad es uno de esos 6 principios.

Para terminar, Souto destacó la Ley 26/2007 de Responsabilidad Social Corporativa, que es la normativa que sanciona los daños medioambientales.

Planes de igualdad. Una ventana al futuro

Ángel Díaz Cano, socio de la Real Liga Naval Española, fue el último en intervenir introduciendo el tema de la igualdad de género como parte del ámbito de la responsabilidad social corporativa. La RSC es una contribución ética que supone un valor añadido para las empresas, mejora su imagen corporativa y es una fuente de creación de riqueza, tanto para la propia empresa como para la sociedad, explicaba Díaz Cano. Además, la sociedad ha cambiado y, sobre todo, con respecto a la integración de la mujer en el trabajo. “Ha evolucionado mucho y ahora sabemos que la mujer está plenamente integrada en el mundo laboral”, afirmó Díaz Cano. Pero, aunque exista esta integración, existen todavía muchas desigualdades. Por ejemplo, en cuanto a salario, este es un 22,4 % inferior respecto a los hombres, según Concilia Madrid; la diferencia en puestos directivos es bastante importante, ya que sólo el 42 % de las mujeres está en este tipo de puesto; en la excedencia por la tenencia de hijos, las mujeres superan a los hombres; y en cuanto al IBEX, las consejeras se contabilizan en un 33,1 %, presidentas 5,7 %, vicepresidentas 2,4 %.

Díaz Cano explicó que existe lo que se llama el “techo de cristal”, que es la imposibilidad que tienen muchas mujeres, sin que sea percibido, de poder acceder a una serie de puestos de trabajo. “Ese techo es el que la sociedad tiene que eliminar para que la mujer pueda integrarse en igualdad absoluta”, afirmó.

Por otra parte, el ponente puso en valor el papel que puede jugar el tema de la igualdad en el actual marco político. En este sentido, con el surgimiento del Ministerio de Igualdad, Díaz Cano preveé que se va a generar una avalancha legislativa sobre la materia: “Es una avalancha que posiblemente nos va a sorprender. No sabemos si para bien o para mal, pero lo que sí está claro es que vamos a tener muchas normativas, que nos van a afectar al desarrollo de nuestras empresas”.

Por otro lado, aclara que cuando se habla de igualdad de género, se habla de un derecho reconocido por la Constitución Española, desarrollada en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo sobre igualdad de género. Además, en marzo de 2019 se aprobó y se publicó el Real Decreto Legislativo 6/2019 de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Esta legislación trata mucho la conciliación familiar, pero también habla sobre un plan de obligatoriedad en las empresas, la creación de un registro donde aparezcan esos planes de igualdad y el establecimiento de unas sanciones en el caso de que no se cumplan dichos planes. Por tanto, el plan de igualdad es un elemento necesario para poner en marcha políticas de igualdad que tiene que tener una empresa. Es un conjunto ordenado de medidas adoptadas en el tiempo para alcanzar la igualdad de género. Pero Díaz Cano puntualiza que debe desarrollarse temporalmente y modificarse según los cambios y las necesidades de la sociedad.

En un sentido más práctico, para la realización de este plan debe haber un compromiso firme de la

empresa. En segundo lugar, se debe realizar un diagnóstico del estado de la empresa recabando y evaluando datos como los salarios. En tercer lugar, se hace una programación y aborda un plan. Y, por último, se hace una evaluación y un seguimiento, ya que este plan debe tener una continuidad en el tiempo.

Para terminar, Díaz Cano explicó que las medidas que pueden tomarse en este plan pueden ser infinitas (flexibilidad laboral, acciones de información, temas de salud laboral, teletrabajo, realización de cursos, etc.), y enumeró las medidas para implantar el plan:

- RSC
- Obligación legal
- Inspección de trabajo
- Contratación pública
- Contratación privada
- Mejora de la eficiencia de los recursos humanos
- Mejora de la imagen de la empresa

Datos de contacto:

José Henríquez

Responsable de comunicación del Clúster Marítimo Español

628 26 90 82

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#) [Sector Marítimo](#) [Consultoría](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>