

Pacto Global

Una mirada atenta de la sociedad civil Informes de Seguimiento

Plataforma Argentina de Organizaciones de la Sociedad Civil
por la Responsabilidad Social Empresaria - 2006

Autores: Virginia Lencina y Lucila Polzinetti

Colaboradora: María Boher

Diseño integral: www.mediamasa.com.ar / *Corrección:* Inés Gugliotella

Índice:

1. Pacto Global	6
¿Qué es el Pacto Global? Principios voluntarios	6
¿Quiénes lo firmaron?	7
Alcances	7
Procedimientos de información: Comunicación sobre el progreso (Communication on Progress - COP)	7
2. Seguimiento del cumplimiento del Pacto Global	8
¿Por qué hacemos el seguimiento del Pacto Global? Fundamentos del control social	8
3. Iniciativas de control social	9
Buenas prácticas del control social	9
Relevamiento del cumplimiento del Principio N° 10 del Pacto Global, realizado por Poder Ciudadano, 2004/2005	9
Caso 2005: Plataforma Argentina de Organizaciones de la Sociedad Civil por la Responsabilidad Social Empresaria	18
Apéndice 1. Otras instancias de control del Pacto Global en el mundo	34



1. PACTO GLOBAL

¿Qué es el Pacto Global? Principios voluntarios

El Pacto Global, también conocido internacionalmente como “Pacto Mundial” o “Global Compact”, es una iniciativa desarrollada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que intenta promover un conjunto de principios medioambientales y sociales (humanos, laborales y de lucha contra la corrupción) de carácter universal que “fomenten la responsabilidad cívica de las empresas de modo que éstas puedan contribuir a la solución de los retos que plantea la globalización”.¹ La iniciativa fue presentada por el secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, el 31 de enero de 1999, en el Foro Económico Mundial de Davos.

El objetivo del Pacto Global es que esta política forme parte de los modos de comportamiento de las empresas, en sus operaciones y actividades con los distintos grupos de interés con los que interactúan.

Los diez principios a los que adhirieron las empresas son los siguientes:

Derechos humanos

Principio N° 1. Apoyar y respetar la protección de los dere-

chos humanos.

Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Ámbito laboral

Principio N° 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical, y el derecho a la negociación colectiva.

Principio N° 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio N° 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio N° 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio ambiente

Principio N° 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio N° 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Anticorrupción

Principio N° 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y criminalidad.

¹ “La responsabilidad Cívica de las empresas. El Pacto Mundial”. Naciones Unidas, http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_brochure090305.pdf

¿Quiénes lo firmaron?

El Pacto Global fue firmado por empresas, organizaciones internacionales de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil a escala internacional.

El último listado publicado por el contacto local del Pacto Global (Oficina del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD) data del 31 de mayo de 2006 y contempla un total de 270 empresas y organizaciones firmantes del Pacto Global en nuestro país. En el plano internacional, el total de adherentes a este instrumento, en forma voluntaria, es de 3561, según datos de la página Web del Pacto Global² (www.unglobalcompact.org) a julio de 2006.

Alcances

Tal como lo establece el documento emitido por la oficina de las Naciones Unidas, “La responsabilidad cívica de las empresas. El Pacto Mundial”, los principios fueron desarrollados sobre la base de los siguientes instrumentos de legislación internacional:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de Principios de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.

- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Este decálogo reviste carácter voluntario para todos sus firmantes, por lo que no resulta tener carácter normativo, pero es de vital importancia para satisfacer las necesidades de la población. De este modo, al adherir, las empresas se encuentran públicamente comprometidas frente al sector privado, las organizaciones laborales y la sociedad civil en general para el cumplimiento de estas premisas.

Procedimientos de información: Comunicación sobre el Progreso (Communication on Progress - COP)

Desde la oficina de Naciones Unidas se propuso que las empresas y entidades adherentes al Pacto Global informasen sobre los avances producidos en torno al cumplimiento de los diez principios. Para ello, desarrollaron una herramienta denominada Comunicación sobre el Progreso (Communication on Progress - COP). Este instrumento se debe presentar anualmente a las distintas partes vinculadas a las empresas. Si bien no cuenta con un formato específico a escala internacional, sí existen determinadas variables que deben fijarse.

Las recomendaciones realizadas por las autoridades vinculadas a la gestión del Pacto con referencia a la elaboración de las COP abarcan la inclusión de tres elementos centrales:³

² http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/search_participant.html?submit_x=page

³ Una Guía para la Comunicación sobre el progreso. Recomendaciones prácticas para su elaboración. Pacto Mundial.



Declaración de apoyo continuo al Pacto Mundial manifestada por el CEO u otras autoridades de la empresa.

Descripción de las acciones prácticas que los miembros realizaron durante el último año fiscal con el fin de implementar los diez principios.

Medición de resultados utilizando la mayor cantidad posible de indicadores como los sugeridos en la Guía para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI).

Posteriormente, las COP deben ser compartidas con los distintos grupos de interés vinculados a las empresas, para luego ser publicadas en la base de datos que centraliza toda la información del Pacto Global. En la guía se menciona que no es suficiente establecer políticas (deben describir acciones prácticas), presentar informes sobre temas triviales y presentar informes sobre programas antiguos. A la vez, se establece que la información debe presentarse por principio, evitando que sea demasiado abarcativa.

En nuestro país, desde su firma en 2004 y al 31 de mayo de 2006,⁴ la Oficina del Pacto Global recibió un total de 149 Comunicaciones sobre el Progreso. Algunas empresas enviaron más de una COP en este período. De este total, 53 fueron en el 2004, 64 informaron en el 2005 y 32 en el 2006.

⁴ Tomado de la página del contacto local del Pacto Global www.undp.org.ar.

2. SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL PACTO GLOBAL

¿Por qué hacemos el seguimiento? Fundamentos del control social

El control efectuado desde la sociedad civil está fundamentado en los propios documentos emitidos por los responsables de la creación e implementación de este instrumento. En el documento “La responsabilidad cívica de las empresas. El Pacto Mundial”, se establece que las empresas se suman a esta iniciativa en colaboración con organizaciones de Naciones Unidas, organizaciones laborales y organizaciones de la sociedad civil para promover principios sociales y ambientales de carácter universal.

El compromiso adquirido públicamente por las empresas y demás organizaciones firmantes obliga a las empresas a mantener informados a los distintos grupos de interés vinculados a las empresas.

A partir de estas ideas, surgidas del seno de la ONU, el control social es una de las herramientas que permite conocer las medidas y acciones implementadas por las entidades adherentes en pos del cumplimiento de los principios que suscribieron. A la vez, permite evaluar el grado de utilidad del instrumento en estos temas.

3. INICIATIVAS DE CONTROL SOCIAL

Buenas prácticas de control social

En nuestro país existen dos experiencias de control sobre las actividades y medidas desarrolladas por la sociedad civil. En el año 2004, Poder Ciudadano desarrolló un relevamiento sobre las 244 empresas y organizaciones que hasta el momento habían adherido al Pacto, exclusivamente sobre el décimo principio correspondiente a la lucha contra la corrupción. En 2005, la Plataforma de Organizaciones de la Sociedad Civil por la Responsabilidad Social Empresaria desarrolló el mismo relevamiento sobre un total de 264 empresas, considerando los diez principios del Pacto.

Los relevamientos presentados a continuación intentan ser un aporte al control que la sociedad civil puede realizar en torno al cumplimiento del Pacto por parte de las entidades adherentes. Las motivaciones para el desarrollo de estos relevamientos ha sido la posibilidad de comunicar a la ciudadanía los avances que los suscriptores van desarrollando, en particular por el compromiso público adquirido por las empresas.

Ambos relevamientos, junto con sus resultados, se presentan en la presente publicación.

Primera Iniciativa Relevamiento del cumplimiento del Principio N° 10 del Pacto Global, realizado por Poder Ciudadano, 2004/2005

Informe de resultados

A partir de la incorporación del décimo principio del Pacto Global a su documento (Principio de Anticorrupción: “Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad”), las 244 empresas firmantes de ese documento en la Argentina podían adherir a él y desarrollar acciones concretas en torno a su cumplimiento. Con motivo de tal incorporación, iniciamos un relevamiento sobre las tareas que cada empresa había puesto en marcha.

La metodología empleada para la realización de tal estudio tuvo dos etapas: la primera consistió en el envío de cartas a las empresas firmantes del Pacto consultándoles por las medidas que habían adoptado con motivo de la incorporación del décimo principio durante el mes de diciembre de 2004, y la segunda consistió en el procesamiento de la información que las empresas enviaron como respuesta a partir de febrero de 2005.

El relevamiento se inició en el mes de diciembre de 2004. El primer envío de cartas se realizó el 7 de diciembre, el segundo se hizo el 9 y el tercero, el 20 del mismo mes. El plazo de entrega de la información requerida a las empresas fue el 28 de diciembre para los dos primeros grupos de cartas enviadas, mientras que el se-



gundo tenía como fecha límite de entrega el 15 de enero de 2005.

El equipo de trabajo estuvo compuesto de una coordinadora general, Virginia Lencina, y una encargada del procesamiento de datos, Lucila Polzinetti.

El objetivo perseguido con el envío de las cartas era recabar información sobre las medidas, las acciones, los programas y las decisiones que fueron desarrollados para cumplir con el principio mencionado en el marco de la firma del Pacto Global, siendo de fundamental importancia las mejoras que esas acciones puedan generar en la calidad de vida de la sociedad.

Con respecto a los resultados obtenidos, debemos observar los siguientes números:

- Total de empresas firmantes del Pacto Global: 244.
- Total de empresas que recibieron el pedido de información: 188.
- Total de empresas que no recibieron el pedido de información: 61, de las cuales 56 no presentaban información pública de la dirección postal y/o autoridades a las cuales enviarles la información, así como tampoco era posible establecer un contacto telefónico. Las empresas Masisa S.A., EDELAP, Scheider Electric Argentina S.A., EDEN S.A. y EDES S.A. y Concentra Argentina S.A. (cinco en total) no recibieron sus cartas debido a que éstas no fueron recibidas en la dirección correspondiente y se devolvieron al remitente.

⁵ Las tres empresas restantes contestaron al pedido pero no proporcionaron información sobre las acciones por distintos motivos: INVAP sólo mencionó su accionar con respecto al tema ambiental, pero no específicamente al 10º principio del PG, ArgentiLemon comunicó que la respuesta sería enviada posteriormente ya que el encargado de tal tarea estaba de viaje, y por último, Disal S.A. - Tersuave específico que sólo adhirió a los principios 1º a 8º del Pacto Global.

Respuestas recibidas: 21.

- Cuantas empresas proporcionaron información: 18.⁵

Con estos datos, se observa que un 11,47% de las empresas notificadas del relevamiento contestaron y el 9,83% dio información sobre las acciones desarrolladas en cumplimiento del décimo principio. De las respuestas recibidas, encontramos un total de cuatro empresas multinacionales (Telefónica de Argentina, DHL Danzas Air & Ocean, BMW Group y DuPont Argentina), diez empresas nacionales (Metrogas, INVAP, Arcor S.A.I.C., Amanco, Cía. Azucarera Los Balcanes S.A., Autopistas del Sol, Transener, ArgentiLemon S.A., La Marchigiana y Disal – Tersuave), tres asociaciones (Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas, Interrupción y Fundación C&A), un banco (Banco Galicia), una cooperativa (Cooperativa Eléctrica Colón), un instituto de salud (Instituto Modelo de Cardiología) y una entidad educativa nacional (Universidad Nacional de Villa María). Sólo una de las empresas del grupo promotor (Cía. Azucarera los Balcanes S.A.) contestó el requerimiento de información enviado.

Criterios de análisis

En cuanto a los criterios empleados para el análisis de la información recibida, determinamos ocho categorías según las cuales clasificamos la información. Las categorías empleadas son éstas:

1. Códigos de acción/conducta: Esta categoría incluye las distintas normativas creadas internamente a las que debe adhe-

rir todo miembro de la empresa o la organización. También se incluyen los comités formados para controlar el cumplimiento de los códigos.

2. Programas de acción: En este nivel encontramos los distintos planes de acción desarrollados a mediano y largo plazo para llevar adelante los requisitos del décimo principio. Son de carácter interno y algunos (dependiendo de la organización) dan intervención a miembros de la ciudadanía.

3. Políticas internas: Corresponde a las acciones que desarrolla la empresa o la organización para cumplir con determinadas normas internas y, en general, normas que se repiten en algunas empresas. Fijan pautas de acción frente a determinadas situaciones que pueden plantearse en la empresa.

4. Rendición de cuentas: Incorpora las diversas formas con las que cuenta cada organización para presentar sus cuentas y desarrollar mecanismos transparentes en el ámbito impositivo, contable, administrativo y jurídico.

5. Calidad: Esta categoría incluye acciones para mejorar la calidad en la comercialización de los bienes que cada empresa provee y los servicios que las organizaciones desarrollan. Un ejemplo son las auditorías desarrolladas en cada empresa, las cuales se extienden a distintos ámbitos: ambiental, en la producción, en los sistemas informáticos, y herramientas empleadas como insumos en las distintas empresas, costos, salud, seguridad.

6. Acciones de RSE: Dentro de estas acciones encontramos aquellas medidas que se aplican como elementos de compromiso social. Se incluyen la aplicación de indicadores de responsabilidad social, de medición de impacto, aplicación de acciones con modelos conocidos como el de IDEA y el del balance social.

7. Comunicación: Abarca aquellas formas de publicación tanto de la adhesión al Pacto Global y sus principios como de las acciones que las empresas y organizaciones desarrollan para su cumplimiento.

8. Varios: Se trata de otras actividades, ajenas a los principios que la empresa debe cumplir, pero que forman parte de sus acciones periódicas.

Acciones desarrolladas por las empresas, organizaciones y demás entidades firmantes

En función de los datos analizados según las categorías establecidas, encontramos que las empresas que mayor cantidad de acciones desarrollaron en torno al décimo principio son DuPont Argentina (25), Fundación C&A (14), Metrogas (10) y Amanco (9). Sin embargo, el hecho de totalizar una mayor cantidad de acciones no determina la calidad de éstas. Tomamos esta cantidad de empresas debido a que son las que mayor número de acciones desarrollan para el cumplimiento del décimo principio. Las demás empresas y organizaciones cuentan con un máximo de 7 acciones. Las demás firmas cuentan con un máximo de 4 acciones.

Resulta de suma importancia el desarrollo de distintos códigos, como los de ética y conducta, ya que dejan sentadas las normas de acción internas que los miembros de la empresa deben adoptar. También son de gran trascendencia los programas que las empresas implementan, ya que aportan un indicio de compromiso a mediano y largo plazo por parte éstas en el cum-



plimiento de las normas a las cuales adhirieron. Por otro lado, las acciones que se desarrollaban previamente a la incorporación del décimo principio presentan una especial importancia porque marcan una tendencia en la empresa sobre su accionar.

Con respecto a las empresas que poseen **códigos de acción**, éstos son muy variados, pero persiguen el objetivo de unificar los criterios según los cuales se debe manejar la empresa. Las que cuentan con tales herramientas son Telefónica de Argentina, que posee un documento de “Acciones de buen gobierno corporativo”; Metrogas, con su “Código de conductas y políticas”; Arcor, que tiene un “Código de conducta y compromiso Arcor”; Amanco, con su “Declaración de principios empresariales”, “Garantía” y “Guía”; DHL Danzas Air & Ocean, con su “Set de valores corporativos”; Transener, que cuenta con la “Serie de valores”; Cooperativa Eléctrica Colón, con su “Políticas de conducción”; DuPont Argentina, con sus “Valores corporativos” y “Guía de conducta comercial”; Interrupción, que cuenta con un “Código de ética”; Fundación C&A Instituto de Desarrollo Social, que tiene un “Código de ética”, “Código de conducta” y “Código de conducta para terceros que prestan servicios a C&A”. Observando las empresas que poseen códigos, podemos ver que cuatro de las cinco empresas multinacionales cuentan con este sistema de normas y varias empresas de gran importancia en el país también disponen de este mecanismo. Por otra parte, queda en evidencia que más de la mitad de las empresas que enviaron información concreta poseen este esquema de normas impreso. Cuatro de las diez empresas que poseen sus propios códigos complementan este mecanismo con la

creación de comités de auditoría y ética, o bien con comisiones de control (Metrogas y Telefónica de Argentina). También existen sistemas de monitoreo empleados por Fundación C&A, y un comité de cumplimiento empresarial y una línea directa gratuita donde se pueden realizar denuncias en el caso de que no se cumplan las normas que forman los códigos. Para empresas de gran dimensión, la vigencia de ciertos códigos de acción es fundamental, ya que les asegura cierta protección frente al accionar de los empleados donde el control sobre la totalidad del personal, en todos los órdenes jerárquicos, suele ser dificultoso.

Teniendo en cuenta los **programas** que cada empresa desarrolla, son ocho las entidades que han implementado distintas actividades en este tema y son de variada índole. Los más reiterados abarcan temas de RSE, dirigencia empresarial, programas de premios en el ámbito interno para los empleados (incentivos por buen comportamiento y cumplimiento de valores), capacitación, controles medioambientales, calidad, educación en temas de democracia y presupuestarios para incorporar ciertas prácticas de participación en los grupos sociales más jóvenes y, por último, difusión de acciones transparentes. Los programas que se aplican son llevados a cabo por las organizaciones ACDE e Interrupción. Las únicas empresas multinacionales que desarrollaron acciones en este sentido fueron BMW y DuPont Argentina.

Muchos de estos programas se encuentran avalados por acciones concretas en las áreas de **Calidad** y **RSE**, permitiendo complementar las distintas actividades. En cuanto a las acciones de **calidad**, el acompañamiento a los códigos y programas

está dado por auditorías en torno a la calidad de los servicios y los costos, el desarrollo de sistemas de gestión de salud, seguridad y medio ambiente, la revisión de las condiciones comerciales y de servicios con su correspondiente documentación, la implementación de normas para cumplir con las regulaciones ambientales (ISO14000), la certificación del equipo de hardware empleado, la sistematización de los procesos por sistema electrónico y la protección de la información electrónica. Las empresas que complementaron tales acciones con aspectos de calidad son BWM Group y DuPont. El resto de las empresas son Telefónica de Argentina, Metrogas, Arcor y Autopistas del Sol, y se abocaron a la realización de auditorías para cumplir con los controles necesarios, la certificación de sistemas de información y el aseguramiento de la calidad en condiciones comerciales.

Estas mismas acciones están acompañadas por las correspondientes al área de **responsabilidad social**, basadas en la implementación de herramientas para medir el impacto de las acciones con el modelo de IDEA y la confección del balance social, el desarrollo del compromiso ciudadano en medio ambiente y el compromiso social en el plano material (construcción de escuelas y comedores, pavimentación de calles y donaciones) y de cumplimiento de políticas (compromiso de ética, etc.). También se comenzó a implementar indicadores de responsabilidad social y respeto por las condiciones dignas y adecuadas de salud y seguridad. En este caso, las empresas que complementaron las acciones con los programas fueron Banco Galicia, Amanco y DuPont, mientras que la Cía. Azucarera los Balcanes y la Fundación C&A implementaron acciones tales como actividades comunitarias, crea-

ción de escuelas, donaciones y manutención de comedores.

El conjunto de estas acciones tienen por objetivo complementar los códigos, programas y políticas internas que cada empresa implementó, pero además intentan intensificar el área de competencia o aquella que consideren pertinente.

Muchas de las empresas han desarrollado **políticas de comportamiento interno** que el personal contratado y los miembros externos deben respetar. Éstas plantean normas de acción frente a determinadas situaciones que puedan presentarse. Las más reiteradas responden a la resolución de conflicto de intereses, coacción, fraude y políticas deshonestas, desarrollo de mecanismos para transparentar las operaciones comerciales con licitaciones y controles periódicos para tal fin con proveedores y empleados. Se reitera en algunas ocasiones la imposibilidad de recibir regalos para los empleados, realizar operaciones en negro, cumplir con las normas legales del país y las obligaciones sociales y patronales.

Ciertas empresas y asociaciones, como DuPont, Fundación C&A, la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas y Autopistas del Sol, destacan primordialmente la definición de culturas y valores que guíen la gestión en cada caso (honestidad, trato digno a los empleados, respeto por las normas generales, etc.). Las auditorías a distintas áreas también forman parte de una política de acción periódica que desarrollan algunas de las empresas como sistema de control para verificar el cumplimiento de las normas internas y el accionar de todos los miembros de la compañía.



En cuanto a la **rendición de cuentas** que las empresas deben realizar tanto interna como externamente, han desarrollado distintos mecanismos para mejorar estos sistemas y avanzar en la transparencia de los distintos registros y cuentas. La mayoría elabora informes de control interno tanto financieros como contables, servicios de auditorías internas y, en algunos casos (como el de BMW Group), de la casa matriz. Otro punto destacable es el control de los costos y gastos. El caso de Cía. Azucarera los Balcanes es significativo ya que desarrollaron metodologías innovadoras en el pago de impuestos, métodos de registro contables y documentación respaldatoria con el objetivo de transparentar estos mecanismos.

En el ámbito de **comunicación**, algunas empresas intentaron mejorar estos canales para las distintas personas que estén en contacto con la empresa en lo referente al Pacto Global. Para ello, en sus programas o a través de la página Web de las empresas, comunicaron su adhesión a los principios del Pacto Global y en algunos casos incluyeron un apartado especial para detallar el contenido de éste. También han comunicado las medidas que adoptaron para dar cumplimiento a las acciones de cada principio. Las empresas que acentuaron el área de comunicación fueron seis y dieron principal importancia a la comunicación de los principios del Pacto y de algunas acciones.

- **Arcor** entregó información sobre los principios del Pacto a sus empleados y miembros allegados.
- **Amanco** incorporó en la página Web del grupo al cual pertenece (Grupo Nueva) los principios empresariales, su guía y garantía.

- **ACDE** incluyó en su página de Internet el contacto a la suscripción del Pacto Global, mencionando el objetivo del pacto. La **Universidad Nacional de Villa María** comunica el uso de los recursos en su página Web como forma de transparentar la gestión actual.
- **DuPont** informa sobre los principios y prácticas del gobierno corporativo.
- **Interrupción** publica sus valores empresariales en la revista de la empresa y los informes de responsabilidad social en la página de Internet.
- La **Fundación C&A** divulgó el código de ética que se complementa con un circuito de denuncias confidenciales.

Conclusiones del relevamiento

Para finalizar el relevamiento iniciado en torno a las medidas que las distintas empresas que adhirieron al décimo principio del Pacto Global realizaron para asegurar su cumplimiento, extraemos ciertas conclusiones. Éstas remarcan algunos aspectos positivos y otros negativos en función de las distintas actividades y el propio accionar de cada empresa o entidad.

Dentro de los aspectos positivos, remarcamos cinco puntos clave en el desenvolvimiento de las empresas en el ámbito que les compete:

1. Proyectos desarrollados

En primer lugar, consideramos muy importante que varias de las acciones que las empresas presentan fueron anteriores a

su adhesión al Pacto, ya que demuestra el interés de las empresas por mantener ciertos estándares y calidad no sólo en el cumplimiento de normas y condiciones laborales, sino también en el ámbito de la producción y aspectos que competen a la sociedad en su conjunto.

2. Códigos de acción y programas

Una gran cantidad de empresas cuenta con códigos de acción y programas que evidencian una clara intención de mantener e impulsar el cumplimiento de determinados valores y actitudes en sus miembros y toda persona cercana a su entorno. Del mismo modo, el desarrollo de programas incentiva el planeamiento de determinadas actividades y un proyecto en cuanto al accionar de la empresa en el mediano y largo plazo. Los programas de acción apuntan a mantener un perfil de dirigencia empresarial, sistemas de información, calidad, valores, desarrollo y códigos de responsabilidad social. En este mismo sentido, es importante destacar que los códigos de acción que rigen en las empresas se encuentran acompañados por la definición de una cultura empresarial y valores propios en cada sector. La presencia de esos códigos asegura protección frente al accionar de los empleados para toda la empresa, sobre todo en el caso de empresas de gran dimensión, donde los mecanismos de control sobre la totalidad del personal suele ser más difíciles de aplicar.

3. Cumplimiento de normas empresariales

El cumplimiento de las normas empresariales, y los códigos y programas que desarrollan las empresas y organizaciones (especialmente los primeros) son controlados a través de distintos

organismos que crean internamente las propias entidades, lo cual demuestra el interés por mantener y controlar el cumplimiento de sus propias normas.

4. Programas

La creación de los distintos programas y de políticas innovadoras permite actuar en diversas áreas, como RSE y Calidad. El cumplimiento de ambas acciones permite intensificar sus resultados finales.

5. Transversalidad

La interrelación disciplinaria resulta de gran importancia. El caso específico es la conexión entre las áreas de calidad (aplicación de normas y sistematización de procesos) y RSE (aplicación de estándares e indicadores y otras herramientas propias para destacar el cumplimiento de estas acciones tales como la implementación del balance social) con los programas.

En cuanto a los aspectos negativos que deben ser destacados, tenemos en cuenta fundamentalmente algunos puntos centrales.

Nivel de respuesta al pedido de información

En primer lugar, y ateniéndonos al universo encuestado, consistente en 244 empresas y cuya muestra (188 empresas) resultaba ser ampliamente representativa (abarcando empresas nacionales, multinacionales, prestadoras de servicios, organismos, cooperativas, etc.), hemos tenido un bajo nivel de respuesta. Esta escasa adhesión al pedido de información indica la necesidad de que las empresas firmantes analicen el grado de visibili-



dad pública que deben tener los actos emprendidos y la importancia que conlleva la publicidad de esta información.

Completa adhesión al Pacto Global

En segundo lugar, algunas empresas no sumaron su firma al décimo principio. Su incorporación fue posterior a la firma del Pacto y por ello algunas organizaciones no lo incluyeron en los puntos por cumplir. Consideramos que fue un aspecto negativo que algunas organizaciones no adhiriesen a este principio habiendo firmado el pacto inicialmente.

Tipo de políticas empleadas

Valoramos los esfuerzos de las empresas por definir políticas de transparencia, ya que son de gran importancia en el cumplimiento de este principio. Sin embargo, la información proporcionada por las distintas empresas pone el foco de acción en políticas internas y no apunta a cubrir los distintos puntos que aparecen en el pacto. De este modo, no surgen políticas, por ejemplo, que establezcan reglas respecto de la relación de la empresa con los funcionarios públicos, políticos o el Estado, o bien con otras empresas.

Falta de indicadores que midan el cumplimiento del Pacto

La falta de definición de políticas anticorrupción internas y externas se puede ver originada en la estructura misma del Pacto Global. Este hecho se debe a que el Pacto Global propone la adhesión a principios generales y deja librado al buen entender de cada empresa los mecanismos o metodologías para medir el cumplimiento de este principio: estándares, parámetros que in-

diquen correctamente cuando una empresa cumple o no el principio. Es decir que no existe una medida que evalúe el grado de cumplimiento o adhesión a los principios del Pacto Global.

Ausencia de acciones frente a la lucha contra la corrupción

Por último, algunas empresas que suscribieron completamente al Pacto no han desarrollado acciones tendientes a cumplir con el objetivo de luchar contra la corrupción en todas sus formas y pautaron acciones dedicadas a otros ámbitos, como el cumplimiento de determinadas normas de calidad. Dados los aspectos negativos considerados, sería conveniente analizar el propósito que cada organización firmante persigue con su suscripción al Pacto o a algunos de sus puntos específicamente.

Propuesta de Poder Ciudadano

La propuesta de Poder Ciudadano para mejorar el cumplimiento del 10º principio, considerando a las empresas que constataron al pedido de información, se basa en la implementación y definición de un programa conjunto para incorporar un instrumento elaborado por Transparency International (TI) en conjunto con Social Accountability International, cuyo objetivo es la creación de una guía práctica para combatir el soborno y crear ventajas comparativas a largo plazo. Los principios planteados son dos:

1. “La empresa prohibirá el soborno en cualquiera de sus formas, ya sea directa o indirecta”.
2. “La empresa se comprometerá a implementar un programa para combatir el soborno”.

Este programa deberá reflejar el tamaño, riesgo, sector empresarial y ámbito de acción para articular ciertas prácticas y políticas que eviten los procedimientos de soborno. Éste será compatible con las leyes aplicables en cada jurisdicción donde se encuentren operando las empresas. Ante la aplicación de este programa, deberán ser consultados los empleados, sindicatos y otras entidades que reúnan a trabajadores, y para ello deberá sumarse una comunicación fluida con las partes interesadas que asegure que todos los estratos de las empresas cuenten con la información pertinente. Éstas deberán analizar las áreas que plantean mayor riesgo de soborno. Del mismo modo, el programa deberá cubrir las siguientes áreas:

- **Sobornos:** Incluye la prohibición de ofrecimiento de regalos, o aceptación de cualquier tipo de soborno para beneficio propio o de clientes, contratistas, proveedores o funcionarios de gobierno.
- **Contribuciones políticas:** Prohíbe la realización de contribuciones a partidos políticos, organizaciones o particulares involucrados en la política, de cualquier naturaleza, a cambio de ciertas ventajas en transacciones comerciales. En caso de efectuarlas, la empresa deberá comunicar todas las acciones que realizó para tal fin.
- **Contribuciones caritativas y patrocinios:** Garantiza que las contribuciones caritativas y patrocinios no sean empleados como pretexto de soborno. Por ello, las empresas deberán divulgar todas las contribuciones caritativas o patrocinios que lleven adelante.
- **Pagos de facilitación:** La empresa deberá identificarlos, minimizarlos y eliminarlos.

- **Regalos, hospitalidad y gastos:** El programa prohíbe el ofrecimiento o aceptación de regalos, hospitalidad o gastos si pueden afectar el resultado de la transacción comercial y no son gastos razonables ni de buena fe.

Los programas antisoborno planteados por TI podrán ser aplicados bajo nueve requisitos fundamentales, los cuales son:

1. *Organización y responsabilidades:* El directorio establecerá una política basada en los principios empresariales y asegurando ciertos recursos y liderazgo para poder implementar el programa.
2. *Relaciones de negocio:* El programa será aplicado en el trato con subsidiarias, asociados, representantes, contratistas y terceros con quienes mantengan relaciones empresariales. Parte de este requisito es controlar que las subsidiarias apliquen también el programa en su accionar y no canalicen pagos a sus representantes, lo cual exige un monitoreo periódico de la conducta de éstos.
3. *Contratistas y proveedores:* Es requisito que los procesos de licitación sean transparentes y justos. Para ello, los contratistas y proveedores deberán contar con políticas antisoborno efectivas, y deberá evitarse cualquier contacto con aquellos que estén involucrados en pagos de sobornos.
4. *Recursos humanos:* El reclutamiento, la promoción y la capacitación de los empleados serán acordes con los programas.
5. *Capacitación:* Todos los empleados y allegados deberán ser capacitados en las acciones del programa.
6. *Detección de anomalías y búsqueda de orientación:* Los emplea-



dos y partes interesadas deberán participar en la detección de anomalías y violaciones de normas. Del mismo modo, la empresa deberá proveer canales seguros para comunicar y detectar los incumplimientos.

7. *Comunicación*: Es prioritario establecer un sistema efectivo de comunicación del programa tanto interna como externamente y divulgar los sistemas de gestión.
8. *Controles internos y auditoría*: Someter los sistemas internos de control de registros a auditorías y establecer mecanismos de comunicación de resultados. También es importante llevar los registros con exactitud para cualquier inspección, lo cual transparenta las transacciones financieras.
9. *Monitoreo y revisión*: La gerencia superior deberá monitorear el programa y controlar su aplicabilidad y efectividad. El comité de auditoría también efectuará tales controles.

A partir de la elaboración de estos programas, según el modelo desarrollado por TI y Social Accountability International, tanto las empresas como los organismos internacionales pertinentes podrán controlar el cumplimiento de los principios del Pacto, cubriendo parte de las falencias demostradas a raíz del relevamiento.

Dentro del mismo esquema, la propuesta es crear una **Red para la Transparencia Global**: la idea es sumar a las 21 empresas que respondieron al pedido de información en una red que

permita el intercambio de enfoques y experiencias de cada empresa en el tema.

Segunda Iniciativa

Relevamiento del cumplimiento del Pacto Global, realizado por Plataforma Argentina de Organizaciones de la Sociedad Civil por la Responsabilidad Social Empresaria⁶. 2005

Organizaciones solicitantes: Consumidores Argentinos, Fundación Ambiente y Recursos Naturales, Fundación El Otro, Fundación GEOS, Fundación Poder Ciudadano, Fundación SES, Instituto Mundo del Trabajo, Proconsumer, Red Internacional de Género y Comercio

Informe de Resultados:

En el marco de las actividades de la Plataforma Argentina de Organizaciones de la Sociedad Civil por la Responsabilidad Social Empresaria, nueve (9) de sus diecisiete (17) miembros llevaron adelante el relevamiento sobre el cumplimiento de los diez principios del Pacto Global en la Argentina. La necesidad de abarcar todas las temáticas propuestas en el texto de este instrumento permitió la inclusión de organizaciones que trabajan temáticas afines.

⁶ Actividad coordinada por Poder Ciudadano - Seguimiento de la actividad y elaboración del informe: Virginia Lencina; Lucila Polzinetti; María Boher.

Las organizaciones involucradas son Consumidores Argentinos, Fundación Ambiente y Recursos Naturales, Fundación El Otro, Fundación GEOS, Fundación Poder Ciudadano, Fundación SES, Instituto Mundo del Trabajo, Proconsumer y Red Internacional de Género y Comercio.

El *objetivo* de esta iniciativa es poder relevar las medidas, acciones, programas y decisiones tomadas e implementadas, para cumplir con los diez principios de este instrumento, a fin de evaluar su utilidad.

En la Argentina, 264 empresas, organizaciones y asociaciones adhirieron al Pacto desde abril de 2004, aunque no todas en ese momento; algunas se incorporaron en 2005. En forma posterior al inicio del relevamiento, una nueva empresa⁷ adhirió a los contenidos de la iniciativa, por lo que en total hay 265 empresas firmantes.

Los diez puntos establecidos en el Pacto actúan como principios promotores de la Responsabilidad Social Empresaria y contemplan los siguientes temas:

- Derechos humanos

Principio N° 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

- *Principio N° 2: No ser cómplice de abusos de los derechos.*
- Ámbito laboral

Principio N° 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Principio N° 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio N° 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio N° 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Cuidado del medio ambiente

Principio N° 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio N° 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

- Políticas de lucha contra la corrupción en todas sus formas

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

No todas las empresas han podido ser contactadas, por no haberse encontrado sus direcciones de correo postal, teléfonos

⁷ Fundación Cerdón del Plata (Mendoza).



o direcciones de correo electrónico. Por este motivo, quedaron sin contactar once empresas.⁸ A estas once empresas, debemos sumar dos empresas, a las que se les enviaron cartas que fueron devueltas al remitente, sin que pudiéramos encontrar una dirección alternativa para el reenvío de la información.⁹ Considerando estos totales, las empresas que no pudimos contactar serían catorce.¹⁰

La metodología empleada para la realización del presente estudio tuvo dos etapas: en primer lugar, se enviaron las cartas a las empresas firmantes en la Argentina; en segundo lugar, se realizó el procesamiento de la información a partir del mes de noviembre, fecha en la que finalizó la etapa de relevamiento.

Los pedidos de información fueron enviados entre el 17 y 18 de octubre por correo postal. Hasta el 20 del mismo mes se enviaron por correo electrónico, mientras que el envío por fax se efectuó hasta el 27 de octubre. Posteriormente se efectuaron llamados telefónicos para confirmar la recepción de la carta y se reenviaron los pedidos de información que no habían llegado. Esta tarea se llevó adelante desde el 25 de octubre hasta el 14 de noviembre.

En algunas oportunidades, las propias empresas se comunicaron para ampliar la solicitud, confirmar los plazos y ahondar

en algunos de los aspectos presentes en la notificación enviada. Algunos reenvíos fueron realizados a principios del mes de noviembre porque las empresas informaron que no habían recibido la carta. Por este motivo, el cierre de la recepción de la información que las empresas pueden proporcionar a las organizaciones solicitantes se realizó a fines del mes de noviembre.

Toda la información contenida en este documento fue extraída de los datos proporcionados por las empresas. La intención es informar sobre las actividades, tareas y decisiones que se toman respecto a cada principio, aglutinando por eje temático lo remitido por cada empresa.

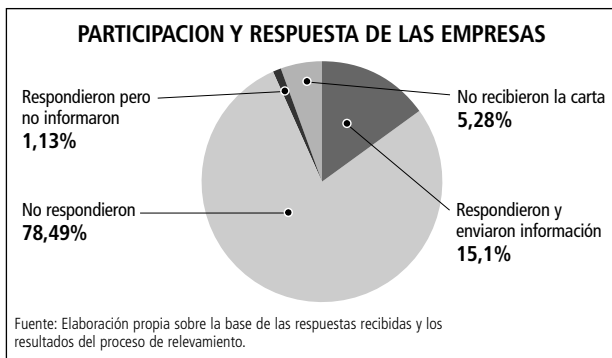
Con respecto a los resultados obtenidos, se destacan los siguientes números:

- Total de empresas firmantes del Pacto Global: 265
- Total de empresas que recibieron el pedido de información: 251
- Total de empresas que no recibieron el pedido de información: 14
- Respuestas recibidas: 43
- Cantidad de empresas que proporcionaron información: 40

⁸ Asociación Hotelera Gastronómica de Mendoza, Control Unión Norte S.A., Da Vinci Diálogo, Galda S.R.L., Globalfono Investment, Miguel Ángel Yuste, Pro Patagonia S.R.L., Total, Total (división Eléctrica Argentina (Hidroeléctrica Piedra del Águila / Central Puerto SA), Uri Apart Dimas SA, Fundación León.

⁹ Francisco Boixados S.A.C. y Estudio Bardonc.

¹⁰ Son catorce empresas si consideramos las once que no pudimos contactar, las dos cartas que fueron devueltas y la nueva empresa que ingresó en forma posterior a la realización del informe.



Las respuestas de las empresas fueron recibidas por correo postal, correo electrónico y fax. Algunas empresas enviaron sus Comunicaciones sobre el Progreso (COP), que reportan según plazos establecidos a la Oficina de Naciones Unidas en nuestro país; otras nos remitieron a sus sitios Web, o bien a la página Web www.unglobalcompact.org, donde se encuentran publicadas las COP de todas las empresas que presentaron esa información. Otras empresas enviaron por fax la misma información o enviaron algunos folletos por fax, con la información solicitada.

Criterios de análisis

Los diez principios establecidos por el Pacto Global como ejes de cumplimiento de la RSE en las empresas / organizaciones adherentes son amplios temas de trabajo en los cuales se

pueden establecer categorías de análisis para su evaluación. Sin embargo, algunos de ellos plantean la necesidad de establecer parámetros propios. Por este motivo es que se implementaron categorías generales de análisis y otras individuales por tema.

Criterios específicos de análisis para cada principio

Los criterios específicos se basan en los diez principios establecidos por el Pacto. Se describirán las acciones pertinentes para cada uno de ellos.

Criterios comunes a los diez principios

Cada uno de ellos permite ordenar las acciones que se implementan para el cumplimiento del Pacto. A partir de ellos se evalúan y clasifican las actividades pertinentes.

1. Códigos de acción y/o conducta: Normativas creadas internamente a las que debe adherir todo miembro de la empresa u organización.
2. Programas de acción: Planes de acción desarrollados en el mediano y largo plazo. Son de carácter interno y pueden dar intervención a miembros de la ciudadanía.
3. Políticas internas: Acciones que desarrolla la empresa / organización para cumplir con determinadas normas internas. Fijan pautas de acción frente a determinadas situaciones que pueden plantearse en la empresa.
4. Calidad: Acciones para mejorar la calidad en la comercialización de los bienes que cada empresa provee y los servicios que



las organizaciones desarrollan. Por ejemplo, auditorías desarrolladas en distintos ámbitos (ambiental, producción, sistemas informáticos). También se contemplan herramientas empleadas como insumo en las distintas empresas, costos, salud y seguridad.

5. Acciones de RSE: Medidas que se aplican como elementos de compromiso social, de medición de impacto, de aplicación de acciones con modelos conocidos, como el de IDEA y el del Balance Social.
6. Comunicación: Formas de publicación tanto de la adhesión al Pacto Global y sus principios como de las acciones que la empresa / organización desarrolla para su cumplimiento.
7. Varios: Actividades ajenas a los principios que la empresa debe cumplir, pero que forman parte de sus acciones periódicas.

Información recibida

1. Empresas que enviaron información sobre los programas y acciones y prepararon informes especiales para esta oportunidad con el grado de avance en las acciones de los puntos que trabajan. En general, hacen hincapié en la progresividad de las acciones y en la implementación de los programas. Algunas también enviaron los informes anuales, los programas de gestión y cuidados ambientales, el plan de gestión ambiental, el informe de Responsabilidad Corporativa, la memoria y balance, los informes de actividades y folletos explicativos de las actividades de la empresa. **CANTIDAD: 22.**

Arcor S.A.I.C., Asociación Empresaria Argentina (AEA), Bodegas Familia Zuccardi, Bodegas y Viñedos Crotta S.A., Centro de Interacción Multimedia (Apex América), Centro del Diagnóstico S.R.L., Cerrajería Herrajes, Corporación del Mercado Central de Buenos Aires, Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC), Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, Fundación Arcor, Indiana SACFIA, Ledesma SAAI, Nestlé Argentina S.A., Novartis Argentina S.A., Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda., SAES (Sociedad Argentina de Evaluadores de la Salud), Repsol YPF, Telefónica de Argentina S.A., Tecno SA (también vale para Inmobiliaria Feler S.R.L.) y Unión Industrial Patagónica.

2. Empresas que enviaron sus últimas “Comunicaciones sobre el Progreso, UN” (COP), remitidas a la oficina del Pacto Global. CANTIDAD: 5.

Camuzzi Gas Pampeana S.A. y Camuzzi Gas del Sur S.A. (se considera una sola empresa en el listado del PNUD), Instituto Argentino para la Responsabilidad Social Empresaria (IARSE), Instituto de Estudio para la Sustentabilidad Corporativa (IESC), Manpower Argentina y Masisa Argentina S.A.

3. Empresas que nos invitaron a visitar la página Web del Pacto Global para extraer de ahí sus COP.¹¹ CANTIDAD: 11.

Acindar Industria Argentina de Aceros S.A., Arelauquen Golf & Country Club S.A., Atacama S.A. de Publicidad, Autopistas del Sol S.A., Edesur S.A., Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A. (Edenor), Fundación Arelauquen, Grupo Burco, Torresolar S.R.L., Transportadora Gas del Norte S.A. y Transportadora Gas del Sur S.A. (Fundación Arelauquen, Arelauquen Golf & Country Club S.A. y Grupo Burco se consideran con una sola información, pero figuran por separado en el listado del PNUD).

4. Empresas que todavía no han entregado su “Comunicación sobre el Progreso”, pero que prometieron enviarla cuando se la manden a la oficina del Pacto Global. CANTIDAD: 3.

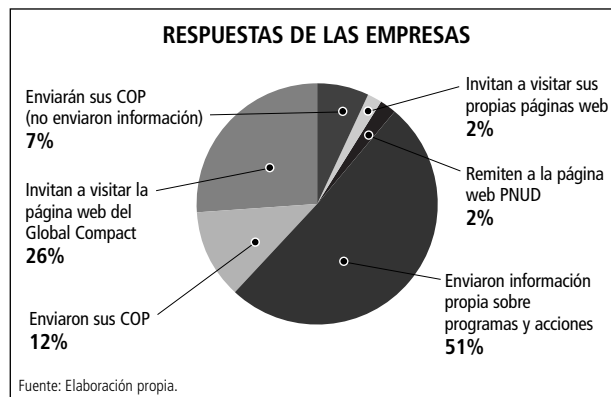
Central Dock Sud S.A., Citrusvil S.A., Mastellone Hermanos S.A.

5. Empresas que nos invitaron a visitar sus propias páginas Web para que saquemos de allí información sobre su accionar en los temas que conciernen al Pacto. CANTIDAD: 1.

Gas Natural BAN S.A.

6. Empresas que nos remitieron a la oficina del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Buenos Aires, a fin de obtener la información que ellos nos pudieran dar. CANTIDAD: 1.

Aguas Argentinas S.A.



¹¹ Las empresas Acindar Industria Argentina de Aceros S.A. y Torresolar invitaron a buscar sus COP en la página del Pacto Global (www.unglobalcompact.org), pero allí no están disponibles. Sin embargo, en la página Web de la Oficina del PNUD en Buenos Aires (www.undp.org.ar) se menciona que las han presentado.



Otras respuestas

Otras respuestas recibidas a partir del contacto con Poder Ciudadano, a través de llamados que ellos efectuaron o por comunicaciones mantenidas para confirmar la recepción de las cartas, fueron las siguientes:

- Cinco empresas se comprometieron a enviar la información según sus avances y medidas adoptadas para cumplir con los principios del Pacto.
- Seis empresas se comunicaron en distintas ocasiones para consultarnos sobre la iniciativa. Solicitaron más información sobre los objetivos del relevamiento, la relación existente con Naciones Unidas y el esquema para entregar la información.
- Una organización nos informó que no emitiría información extra a la que remite al Pacto Global.
- Una empresa nos informó que había cambiado de dueños y que desconocía cuáles eran los compromisos asumidos por los propietarios anteriores. No creían que pudieran enviar la información para la fecha estipulada, pero se mostraron interesados en la iniciativa.
- Desde una cooperativa se nos informó que, debido a reestructuraciones internas, no tenían los recursos humanos y económicos como para continuar instrumentando los programas sobre los cuales trabajaban para implementar los principios. Aun así, continuaban apoyando la iniciativa del Pacto Global y los principios que éste promueve.
- Una pequeña empresa nos informó que, dada su escala, el Pacto Global no los tenía en cuenta. (La empresa cuenta con

tan sólo 5 empleados).

Acciones desarrolladas por las empresas

El grupo de empresas y organizaciones que se encuentran incluidos en el universo sobre el cual se efectuó el relevamiento está compuesto por un conjunto heterogéneo. Se trata de empresas de diversos tamaños, cuyas acciones en pos del cumplimiento de los diez principios se da en la medida de su estructura, alcance e incidencia. La infraestructura y la presencia en el mercado nacional e internacional, junto con la conformación de éstas, definen las diversas estrategias de trabajo para los diversos puntos que deben cumplirse. En este sentido, resulta importante destacar que, en algunos casos, las empresas han informado sobre diversos programas o políticas que llevan adelante en el interior de sus corporaciones en referencia a los temas laboral y medioambiental, en su gran mayoría. Algunas empresas mencionaron la participación en programas o acciones desde los cuales se ataca la problemática de la corrupción.

En general, los principios correspondientes a derechos humanos son tratados en forma transversal a las diversas actividades que realiza la empresa.

A su vez, se han registrado casos en los cuales las tareas que dan cumplimiento a los principios se desarrollaban en forma anterior a su adhesión.

Cada uno de los cuatro grandes temas que trabaja el enfoque

de RSE propuesto por el Pacto Global presenta áreas de trabajo comunes entre las distintas empresas y organizaciones suscriptas. El enfoque de trabajo varía en función de la actividad desarrollada y el tamaño de la entidad, en su mayoría.

A continuación, se detallan las acciones informadas por eje temático, lo que destaca la heterogeneidad de las medidas implementadas.

Derechos Humanos: principios 1 y 2

La mayor parte de las acciones implementadas se llevan a cabo a través de acciones conjuntas con escuelas (donde no sólo se trabaja con los alumnos, sino también con los docentes), empleados de las empresas (para su vinculación con el trabajo realizado en el empresa y en ámbitos ajenos al mundo laboral y vinculados a la relación con la comunidad) y comunidades con las que éstas se relacionan. En los primeros casos, se trata de programas de capacitación desarrollados por las empresas para alumnos y docentes, en pos de una capacitación acorde con las exigencias laborales actuales. Se tratan temas empresariales, tecnología, asesoramiento técnico y procesos productivos.

En el caso de los empleados de las empresas, el mayor trabajo se desempeña en pos de la mejora de la calidad de vida, acciones de seguridad y protección de los trabajadores en sus rutinas diarias. Las acciones más destacadas en este sentido son trabajos conjuntos con organizaciones locales para mejoras en

las viviendas, programas de ayuda alimentaria (que además de constituir una ayuda específica a la alimentación de varias familias, permite evitar situaciones de riesgo de aquellos miembros de la comunidad que acuden específicamente al Mercado Central en busca de desechos para su alimentación), y proyectos para la construcción de huertas que permitan lograr cierta independencia en la alimentación de la comunidad local en forma digna (es decir, bajo condiciones de higiene y seguridad). Para ello, también se han creado espacios dedicados al fomento de actividades recreativas, culturales y deportivas. En algunos casos, se han producido alianzas con dependencias del Poder Ejecutivo para apoyar ciertos programas que ellos realizan e incrementar su impacto.

Algunas empresas contaron con la colaboración de entidades académicas en programas de cooperación para el trabajo con comunidades locales, como grupos aborígenes.

Derechos laborales: principios 3, 4, 5 y 6

En este caso, se trata de cuatro principios que establecen el cumplimiento de ciertos parámetros básicos en torno a las normas laborales que los empleadores deben cumplir con su planta permanente, empleados contratados y demás personas vinculadas. En estos casos, las acciones tienden a ser más homogéneas entre las distintas empresas y organizaciones, tanto por las políticas de ellas mismas como por las exigencias que establecen sobre terceros con los cuales tienen vinculación. Las empresas están im-



plementando la incorporación de cláusulas de lucha contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y el respeto por los derechos humanos que los proveedores y/o contratistas deben cumplir.

Los puntos más destacados por las empresas en el cumplimiento de estos principios son la eliminación del trabajo infantil de sus nóminas salariales y la no contratación con aquellas empresas que no cumplan con esta práctica. También la implementación de políticas que eliminan el trabajo forzoso y establecen condiciones sobre la calidad de las condiciones laborales. En este mismo sentido, se implementa programas de prevención y cuidado de la salud de los empleados y sus familias.

Con respecto a la libertad que poseen los trabajadores, pocas empresas han manifestado la libertad de acción de sus empleados para la sindicalización y mutualización. Sí se han mencionado en mayor número el acceso a sistemas de salud y servicios sociales básicos.

Se remarca en la mayoría de las empresas la igualdad de oportunidades tanto para los trabajadores como para los procesos de selección de personal. Los puntos más destacados son igualdad de oportunidades en temas de derechos humanos y libertades públicas. Se consideran: ofertas de empleo, procesos de selección y contratación, capacitación y no discriminación entre parejas casadas y no casadas con respecto a los beneficios sociales.

Resultan destacables los esfuerzos de un pequeño grupo de empresas por lograr el fortalecimiento del empleo femenino en

sus plantas. También debemos mencionar el trabajo realizado por una firma en pos del cumplimiento de iniciativas desarrolladas desde organismos internacionales, como la iniciativa en la Argentina de la OIT: “Declaración de Empresas Argentinas contra el Trabajo Infantil”.

Derechos medioambientales: principios 7, 8 y 9

Las políticas de protección y cuidado del medio ambiente junto con aquellas acciones destinadas al empleo de mecanismos y sistemas más limpios, que reduzcan el impacto nocivo en el medio ambiente, son muy variadas y dependen del tipo de actividad desempeñada por las empresas. En general, las empresas vinculadas a actividades industriales y agrícolas son las que brindaron información en estos temas. Las empresas informaron sobre las exigencias en materia de protección ambiental, empleo de insumos y tecnologías limpias que se aplican a terceros con los que operan (personas vinculadas de la empresa en la cadena valor).

Algunos de los elementos mencionados fueron el empleo de combustibles más limpios y libres de toxicidad; el establecimiento de un sistema de tratamiento de aguas servidas en sus procesos industriales, tratados químicamente para volverse a utilizar como fuente de riego; la instalación de contenedores para separación de residuos orgánicos, papeles y cartones, vidrios y descarte.

En algunos casos, las medidas medioambientales forman par-

te de las políticas de calidad que la empresa posee y en un caso particular han explicitado que incluyeron los tres principios pertinentes al Pacto Global en la política ambiental de la empresa.

Las empresas que enviaron información sobre las innovaciones tecnológicas en pos del cuidado del medio ambiente destacaron que, en su mayoría, estaban en proceso de implementación y desarrollo.

En el mismo sentido, se prevé la aplicación de estándares ambientales, referidos especialmente a las emisiones, manejos de desperdicios, etcétera, en el desarrollo de las actividades productivas. También se busca desarrollar sistemas de monitoreo de potenciales impactos por adoptar nuevas tecnologías y elaborar indicadores de sustentabilidad de recursos naturales. Este sistema será desarrollado e implementado por la Facultad de Agronomía y se denomina “Programa Nacional de Producción Agropecuaria Sustentable”.

En el caso de entidades académicas, han informado que están desarrollando programas integrales de gestión ambiental.

La aplicación de estas políticas y el desempeño de las innovaciones tecnológicas son insumos para desarrollar instancias de capacitación para los empleados de las empresas (en todos los niveles). A la vez, se incluyen capacitaciones sobre el uso racional de los recursos naturales que la empresa utiliza, tales como el agua, tanto en su empleo directo como en su tratamiento y disposición posterior.

Lucha contra la corrupción: principio 10

Dentro de las políticas implementadas por las empresas en pos del cumplimiento de este principio, debe recalcar inicialmente que la heterogeneidad de las acciones es una de las características esenciales. En este sentido, los principios básicos de trabajo se basan en la información que la empresa proporciona a terceros, la presencia de “Códigos de Conducta”, el desarrollo de directivas específicas que incorporan “Procedimientos de Administración” (solución de conflictos, quejas), “Políticas de prohibición de sobornos”, “Lineamientos sobre regalos y entretenimientos”.

En ciertos casos, se han desarrollado políticas específicas anticorrupción y contra los sobornos. En un caso particular se destacó que no realizan contribuciones políticas, y cuentan con una política y con criterios para donaciones y mecenazgo.

En corporaciones internacionales se destacan sistemas integrales y canales de denuncias y procedimiento de protección al denunciante, a cargo del Comité de Auditoría. Se accede a través de teléfono, fax, Internet y correo. Se garantiza el completo anonimato del denunciante. Se reciben denuncias de empleados internos de la empresa y de terceros en relación con ésta: accionista, cliente o proveedor.

En forma particular, pocas empresas y una entidad académica han desarrollado distintos espacios o instancias, tales como Consejos Honorarios o Comités de Ética, formados en su ma-



yoría por los directores y encargados de áreas. Sus objetivos están basados en el tratamiento de temas de ética y corrupción. En otros aspectos, se trata de articular conocimientos, toma de conciencia, compromiso y acción sobre sistemas de calidad, Buenas Prácticas, Comercio Justo y Responsabilidad Social Empresarial, por parte de la sociedad civil y del Estado.

Por su parte, algunas empresas han destacado acciones puntuales, pero en forma aislada, sin que se trate de mecanismos generalizados empleados por una gran mayoría. Los mecanismos más relevantes son informar costos abiertos y cotizaciones al mejor costo, sin mencionar valores ofertados por la competencia; examinación de cada una de las declaraciones juradas mensuales de AFIP; implementación de la declaración jurada patrimonial integral para el directorio, gerentes y jefes de área; seguimiento de contrataciones a través de un sistema que permita ser verificado por Internet; realización del contrato programa y consejo de empresa, que consiste en la supervisión y auditoría de los secretarios generales de los sindicatos sobre las políticas empresarias, cuyo objetivo es informar trimestralmente al gobierno provincial y el Poder Legislativo para obtener estándares de transparencia, competencia y criterios objetivos para tomar decisiones.

Criterios generales de aplicación a los diez principios del Pacto

Códigos de acción y/o conducta

Dentro de las 40 empresas que enviaron información referi-

da al cumplimiento de los principios, encontramos en forma destacada los códigos de ética que rigen el comportamiento de los empleados. En este sentido, se trata de aquellos principios que los empleados deben tener en cuenta en sus relaciones internas y externas en el plano de la lucha contra la corrupción. Dentro de estos códigos, se considera también el desempeño en el aspecto medioambiental que las acciones de las empresas deben contemplar en sus operaciones productivas.

Se destaca el empleo de un código de conducta con lineamientos específicos en el ámbito del desarrollo social de la empresa. En los casos de filiales de empresas multinacionales, el compromiso se extiende a otros sectores de la cadena productiva; se destacan los códigos para proveedores y contratistas que abarcan temas comerciales, ambientales, de salubridad, y prácticas de empleo y laborales. Una empresa ha desarrollado un reglamento interno de conducta en materia de títulos de valores: regulan las transacciones personales, asesoramiento y tratamiento de información a terceros en relación con valores negociables e instrumentos financieros.

En los códigos de comportamiento se suelen establecer los lineamientos de regalos, entretenimientos y solución de conflictos, entre otros. Otros casos son “Política de respeto hacia las personas y su diversidad”, “Guía para las relaciones con la comunidad”, “Requisitos de seguridad para el trabajo en campo”, “Procedimientos para la compra y contratación de productos y servicios”.

Programas de acción

Esta categoría aglutina la mayoría de los programas desarrollados para la comunidad en torno a la promoción de los derechos humanos.

Los más destacados son los programas de capacitación a agentes vinculados a las empresas: alumnos y docentes, o sectores de alta vulnerabilidad social. Se trabajan puntualmente acciones tendientes a permitir el acceso a conocimientos sobre tecnología empleada en las empresas, sistemas de producción y asesoramiento técnico aplicado a proyectos escolares. Por su parte, las empresas han desarrollado planes de capacitación cuyos ejes se centran en la eficiencia de las actividades elaboradas en equipo, mejoras en los indicadores de seguridad y protección de los trabajadores en rutinas diarias, así como en promover la mejora en la calidad de vida. También se han desarrollado programas integrales de formación de valores y gestión para cuadros intermedios de la empresa con énfasis en la RSE y en el voluntariado corporativo. En estos casos, existe una fuerte interacción con los demás miembros de la comunidad.

En el caso del medioambiente, los programas apuntan a la modernización de los procesos productivos, y el tratamiento de residuos y desechos resultantes de la producción.

Son escasos y muy puntuales los programas abocados al décimo principio, los cuales vinculan puntualmente a los empleados de la empresa y algunos terceros. Excepto en algunos casos,

no se han producido grandes modificaciones sobre el tema. En este caso, también se han producido iniciativas anteriores a la firma del Pacto, ya que requieren desarrollos a largo plazo.

Políticas internas

En esta categoría es posible destacar que las empresas desarrollan políticas de trabajo interno sobre los cuatro ejes que promueve el Pacto. Nuevamente, se destaca la preponderancia de este tipo de acciones en empresas adherentes filiales de multinacionales.

Respecto al tema de recursos humanos, hay política de protección de estos derechos. En cuanto a los derechos laborales, son reiteradas las políticas que eliminan el trabajo infantil de las nóminas laborales; también se trabaja en la implementación de acuerdos con empleados y, en menor medida, en la libertad de sindicalización y elección de obra social. Se enfatiza en un grupo importante el trabajo para eliminar mecanismos discriminatorios en la selección de personal.

En cuanto al cuidado medioambiental, es posible destacar como principales políticas de trabajo la promoción de medidas de producción limpias. El desarrollo de sistemas de calidad y el empleo de nuevas tecnologías que reduzcan el impacto de la producción en el medio ambiente no fueron elementos mencionados en la información proporcionada por las empresas, pero comienzan a asentarse en los principios de gestión empresarial en los casos de empresas más grandes.



Respecto a las políticas de transparencia en la gestión, en dos casos se destaca explícitamente las políticas anticorrupción y contra los sobornos. Se han implementado mecanismos de información de costos y cotizaciones abiertas sin mencionar a los competidores.

Resulta importante destacar dos elementos puntuales referidos a las políticas que las empresas implementan: si bien son pocas, las empresas comienzan a hacer extensivas estas políticas a sus contratistas externos; por otro lado una empresa ha desarrollado una política integral que abarca aspectos sociales, medioambientales y vínculos con terceros en operaciones comerciales.

Calidad

Se impulsaron mejoras en la calidad a través de nuevas políticas de empleo racional de recursos naturales, así como sobre el tratamiento de desechos de los recursos empleados. Se han establecido normas de gestión de calidad, especialmente las certificaciones de ISO 9000. Esto ha implicado para el interior de las empresas una mayor comunicación entre sus integrantes, permitiendo mejorar el ambiente laboral y la organización del trabajo.

Acciones de RSE

En este caso, no se han encontrado políticas abocadas a la implementación de modelos como el Balance Social y de IDEA.

Se promueven grupos de trabajo de responsabilidad corporativa, participación en iniciativas internacionales que promueven la Responsabilidad Social Empresaria.

Las acciones más destacadas y reiteradas en las empresas son las acciones vinculadas a la comunidad: construcción de un centro cultural, recreativo y deportivo; provisión de transporte para que los alumnos rurales puedan asistir a clases; donación de productos (medicamentos) para su disposición en sectores vulnerables o con una problemática de específica; participación y desarrollo de trabajos conjuntos con fundaciones propias de la empresa o bien organizaciones individuales.

Comunicación

Desarrollo de talleres de capacitación con distintos públicos. Se efectuaron trabajos con alumnos y docentes sobre temas de trabajo en empresas, tecnología y procesos productivos. Cursos de capacitación a empleados de las empresas sobre los distintos aspectos del Pacto y las acciones que se llevan a cabo en pos del cumplimiento de éste. También se informa sobre el compromiso de las empresas firmantes a terceros a los que se vinculan. En algunos casos se impulsa la difusión de los principios a través de la página Web y realización de informes corporativos. Estos últimos son elaborados por las filiales de multinacionales.

En un caso particular se han producido acuerdos de difusión a través de talleres de capacitación en pos de la implementación del Pacto entre una entidad académica y una empresa.

Varios

Son pocas las acciones extras mencionadas en la información proporcionada por las empresas. Se desarrollaron sistemas de sanciones por incumplimiento de políticas específicas en el interior de una empresa.

Se mencionaron campañas de control y promoción de la seguridad, conformación de redes de trabajo para la promoción y el desarrollo de los temas destacados por el Pacto y trabajos en algunas comunidades locales donde tiene impacto las empresas.

Conclusiones

Dado el contexto en el que se desenvuelve la aplicación del Pacto Global en las empresas y organizaciones que adhirieron al Pacto en nuestro país, debemos destacar algunos aspectos que contribuyan a la mejora en la aplicabilidad de la herramienta y la implementación exitosa de sus resultados.

Creemos que las fortalezas y debilidades que ha resaltado el presente relevamiento permitirán mejorar la aplicabilidad de los contenidos del instrumento. (ver págs. 32/33)

Adicionalmente, debemos destacar que en pocos casos se han mencionado políticas de promoción de los principios del Pacto hacia terceros vinculados a la actividad de la empresa. La aplicación de los ejes temáticos trabajados tiene un importante im-

pacto en el trabajo que las entidades desarrollan con proveedores, contratistas y otros sectores de interés; sin embargo, no se emplea como práctica frecuente la exigencia de ciertos estándares por parte de las empresas a los sectores vinculados a ella. Éstos son los casos de empresas multinacionales.

A partir del análisis efectuado sobre la base de la información proporcionada por las empresas, resulta claro que existen intentos por abordar mejoras sobre los aspectos débiles que presenta la herramienta. La suma de voluntades del sector privado sobre estos temas, junto con las fortalezas que se desprenden de la lectura de la información, permitirá mejorar la aplicabilidad de los principios pensando las acciones de incidencia que tiene por objetivo implementar el Pacto.



FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Interés que mostraron algunas empresas por la iniciativa Si bien el nivel de respuesta fue bajo respecto a las 251 empresas efectivamente contactadas, debemos destacar que empresas que no enviaron información efectuaron consultas por teléfono y correo electrónico sobre los mecanismos de información, los objetivos y las motivaciones que impulsaron la realización de este relevamiento.</p> <p>Transversalidad en las acciones desarrolladas Se han implementado acciones transversales en dos sentidos. Por un lado, se desarrollaron acciones o programas integrales en el interior de las empresas que permitió implementar estrategias globales que abarcan los cuatro ejes temáticos mencionados al interior de las empresas.</p> <p>Demanda por parte de las empresas de parámetros que permitan medir el cumplimiento de los principios Resultan sumamente destacables los comentarios de una empresa y dos organizaciones sobre la necesidad de trabajo conjunto con las organizaciones de la sociedad civil y entidades académicas para trabajar en la elaboración de indicadores que permitan medir el impacto de las acciones que</p>	<p>Escaso nivel de respuesta al relevamiento por parte de las empresas Nuevamente, se ha obtenido un bajo nivel de respuesta por parte de las empresas. Sólo el 16,33% de las entidades consultadas respondieron al pedido de información y el 15,13% envió información sobre las acciones efectivamente realizadas. Estas cifras dejan entrever que en algunas empresas no existe una gimnasia para informar sobre los compromisos que asumen.</p> <p>Heterogeneidad en la aplicación de los principios Dentro del grupo de empresas y organizaciones que adhirieron al PG resulta destacable la heterogeneidad de acciones que permiten implementar los diez principios. Los diversos tamaños de las empresas es uno de los factores que permiten explicar este punto. Sin duda, todas las acciones implementadas tienen como objetivo la implementación de la política de RSE promovida por el Pacto, ya sea que se aplicaran con anterioridad a la firma de éste, o bien motivada por la incorporación de las empresas. Sin embargo, esto permite destacar la inexistencia de un patrón común que permita establecer los estándares mínimos para el cumplimiento del Pacto</p> <p>Inexistencia de parámetros objetivos que midan el impacto de la aplicación de los principios La presencia de una gran cantidad de acciones implementadas en pos del cumplimiento de los diez principios del Pacto permitió observar la gran disparidad de las acciones desarrolladas por las empresas. La falta de parámetros o indicadores objetivos es una de las debilidades para</p>

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>ellos desarrollan en la aplicación de los principios. De hecho, la empresa comenzará un trabajo conjunto con una de las organizaciones, de perfil académico, para la elaboración de los indicadores que midan el trabajo.</p> <p>Desarrollo de programas a largo plazo En la gran mayoría de las empresas, se han desarrollado programas de acción que acentúan un compromiso a mediano y largo plazo con los objetivos promovidos por el Pacto. De este modo, se asegura un cumplimiento continuado y se incentiva la promoción de acciones tendientes al cumplimiento de los principios.</p> <p>Acciones desarrolladas con anterioridad a la firma del Pacto Global Dentro de las fortalezas destacadas inicialmente, encontramos los programas a largo plazo implementados. En este sentido, debemos destacar que, en algunos casos, y con anterioridad a la firma del acuerdo, las empresas han desarrollado acciones que impulsan algunas de las temáticas más importantes que aborda el Pacto. De este modo, es positivo que las empresas hayan desarrollado acciones que adquieren un grado de compromiso mayor con su adhesión a estos principios.</p>	<p>destacar. En este sentido, no es posible determinar el grado de cumplimiento de cada uno de los principios por parte de las empresas y lo que cada una aplica en el cumplimiento de los principios. Cada empresa ha aplicado sus propios mecanismos de cumplimiento sin que existan parámetros para ello.</p> <p>Escasa información sobre las acciones implementadas para todos los principios del Pacto Resulta importante destacar que en muy pocos casos las entidades consultadas han informado de sus acciones referidas a los diez principios. Resulta destacable que las empresas hayan respondido sobre aspectos puntuales sin hacer mención a todos los principios que abarca la herramienta. Consideramos este punto como una debilidad, ya que la firma del Pacto se efectúa sobre el total de los puntos. En algunos casos han mencionado que el compromiso asumido con la adhesión es a mediano y largo plazo, motivo por el cual las empresas han implementado acciones para algunos de los principios con perspectivas a desarrollar acciones que cubran los cuatro ejes temáticos.</p>



Apéndice 1.

Otras instancias de control del Pacto Global en el mundo

No son comunes las instancias de control por parte de la sociedad civil para conocer el grado de cumplimiento por parte de las empresas en relación con los principios del Pacto Global. Sin embargo, se han desarrollado instancias de debate y discusión sobre la relación de estas organizaciones con el mundo del Pacto Global en general.

Algunas instancias para comentar el instrumento han sido charlas, documentos y debates sobre en la temática. Ejemplo de ello son los siguientes:

Informe de la Secretaría de Política Internacional de CCOO (CIOLS), movimiento sindical (<http://www.observatoriodel-trabajo.org/ftp/Gc.pdf>): Elaboraron un documento en diciembre de 2003 para mostrar en qué estado se encontraba el Pacto Global en España. Se presentó al suscribir las empresas a escala internacional.

La organización Global Policy Forum (GPF) (www.global-policy.org) ha presentado numerosos artículos en su página Web, mencionando los distintos aspectos correspondientes al control existente sobre este instrumento, las posibilidades de efectuar este revisión social y la vinculación entre organizaciones de la sociedad civil y el Pacto Global.

El Observatorio Laboral (CUT) muestra en su página Web la información del Pacto Global en Chile (http://www.observatoriolaboral.cl/convenios/Pacto_Global.doc). En el informe (junio de 2005) se plantean las principales líneas en las que trabaja el Pacto, su espíritu y un relevamiento de las empresas firmantes en ese país a agosto de 2004.

En algunos casos, no existen relevamientos de organizaciones sociales, sino que se trata de notas periodísticas o boletines informativos en los que se presentante algunos datos, tomados de publicaciones de las propias organizaciones que forman parte de la Red del Pacto Global, o bien que entregan su opinión sobre la herramienta.