



United Nations Global Compact

DERECHOS HUMANOS Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia. Principio 2 Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos. **ESTÁNDARES LABORALES** Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindical 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 en forma efectiva del trabajo infantil. Principio 6 Las empresas deben eliminar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. **MEDIOAMBIENTE** Principio 7 Las empresas deberán aplicar un enfoque preventivo frente a los retos ambientales. 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.

DESPUÉS DE FIRMAR EL PACTO

Guía sobre cómo participar en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Acerca del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Puesto en marcha en el 2000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas une a las empresas con las agencias de las Naciones Unidas, la mano de obra, la sociedad civil y los gobiernos, para fomentar diez principios universales en las áreas de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción. A través de la fuerza del trabajo colectivo, el Pacto Mundial busca inculcar estos 10 principios en las actividades empresariales de todo el mundo y también favorecer el desarrollo de acciones que apoyen objetivos más ambiciosos de las Naciones Unidas. Con más de 4.000 empresas participantes de más de 120 países, el Pacto Mundiales la iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

Información sobre la propiedad intelectual

Este documento se encuentra protegido bajo derechos de autor de las Naciones Unidas. Se permite su reproducción y distribución con fines informativos y/o su uso para la participación en el Pacto Mundial, no siendo necesario un permiso previo de la Oficina del Pacto Mundial. Sin embargo, ni este documento ni ningún extracto de él puede ser reproducido, grabado, traducido, o transferido de ninguna forma ni de ninguna manera (electrónicamente, fotocopiado, registrado, etc.) con cualquier otro fin sin un permiso previo de la Oficina del Pacto Mundial.

Marca registrada

El logo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el logo "Apoyamos al Pacto Mundial" son marcas registradas de las Naciones Unidas. No pueden ser reproducidos ni distribuidos excepto que esto se realice conforme a la Política de Uso del logo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (www.unglobalcompact.org)

Agradecimientos

La traducción de esta publicación fue realizada gracias al aporte de Apex a SYKES Company, miembro de la red argentina del Pacto Mundial. Una mención especial se merecen Ariana Cantón, Facundo Díaz Ríos, Gabriela Corvetto, Martín Carné, Nadia Garrido, Sabrina Vitale y Sebastián Capano, que dedicaron su tiempo y esfuerzo para la traducción. También queremos destacar el aporte de Mariana Moreles y Ana Antonini, del área de RSE de Apex a SYKES Company.

La edición, publicación y adaptación de este documento fue posible gracias a las contribuciones de Aeropuertos Argentina 2000, Banco Macro, Rogelio Meglioli, Fundación Telefónica y Autotransportes San Juan Mar del Plata.

La coordinación general estuvo a cargo de la Oficina de Argentina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



Red Pacto Mundial
Argentina



Aeropuertos **Argentina 2000**



ROGELIO MEGLIOLI
ASESORES DE SEGUROS DESDE 1968



CONTENIDOS

- 2 Guía Sobre Cómo Participar en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- 4 Los Líderes de empresas le dan la bienvenida
- 5 Una iniciativa verdaderamente global
- 6 El compromiso corporativo
- 7 El valor de participar en el Pacto Mundial
- 8 Implementando los Principios
- 10 El Modelo de Desempeño del Pacto Mundial
- 10 Compromiso de las partes interesadas
- 11 Los Diez Principios del Pacto Mundial
- 15 Comunicación del Progreso (CoP)
- 16 El valor de la Comunicación de Progreso
- 17 Los Tres Pasos para Crear, Compartir y Publicar una (CoP)
- 17 Fechas de Entrega de la (CoP) y Estado de los Participantes
- 18 Maximizar el Compromiso
- 19 Alianzas
- 20 Redes Locales
- 21 Apoyo y Concientización
- 21 Diálogos sobre Política y Aprendizaje
- 22 Acciones Colectivas
- 22 Compromiso entre Filiales
- 22 Gestionar la Participación
- 25 Para Concluir
- 26 Casos de empresas argentinas: ¿por dónde empezar?
- 32 Anexo 1: Material adicional de lectura

NO SALTEE EL ANEXO

Esta guía es una introducción general sobre cómo participar en el Pacto Mundial durante los primeros años, luego de unirse a la iniciativa. La información adicional sobre cómo se relacionan las empresas con el Pacto Mundial y cómo implementan los diez principios, se encuentra disponible en publicaciones y guías listadas en el anexo. Esta información puede descargarse gratuitamente desde el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html). Adicionalmente se decidió incluir una breve descripción de casos de empresas y las primeras acciones que tomaron luego de adherirse a la iniciativa en Argentina que pueden servir como referencia para los futuros miembros del Pacto Mundial.

Para mayor información sobre el Pacto Mundial y cómo participar, por favor visite nuestro sitio Web: www.unglobalcompact.org/languages/spanish/index.html

**GUÍA SOBRE CÓMO PARTICIPAR EN EL
PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

Guía sobre cómo participar en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Es de nuestro agrado darle la bienvenida como nuevo participante del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#). Se ha unido a la iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa líder más grande del mundo que incluye miles de empresas de todos los continentes, además de otros cientos de partes interesadas.

Hemos desarrollado esta guía para brindarle asistencia durante este nuevo recorrido, y para maximizar los beneficios que le ofrece la participación en el Pacto Mundial. Este documento lo guiará sobre lo que significa participar del Pacto Mundial y lo ayudará a desarrollar un enfoque estratégico para impulsar el éxito empresarial y alcanzar sus objetivos. Nuestra intención es la de mejorar esta guía continuamente para atender las necesidades de nuestros participantes nuevos. Por este motivo sus comentarios sobre esta publicación serán muy valorados.

La guía consiste de cinco secciones principales:

- i) Palabras de bienvenida
- ii) Orientación hacia la implementación de los principios
- iii) Una guía sobre la Comunicación de Progreso
- iv) Una visión general de las oportunidades de compromiso
- v) Un catálogo de herramientas y publicaciones útiles

Si bien el Pacto Mundial es una iniciativa de liderazgo, es crucial que sus participantes traten de enfocar su compromiso de modo tal que incorpore todas las funciones empresariales y que difunda la estrategia, la gestión y la cultura corporativa. Nuestra experiencia nos ha demostrado que en la búsqueda de este modelo, las empresas generan valor agregado y al mismo tiempo logran un mejor posicionamiento, para enfrentar un espectro de nuevos riesgos y oportunidades en el contexto de la globalización.

Esperamos que esta guía le sea de utilidad.

Sinceramente,
Georg Kell
Director Ejecutivo
Pacto Mundial de las Naciones Unidas

LOS LÍDERES DE EMPRESAS LE DAN LA BIENVENIDA

Bienvenido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Con su compromiso, se ha unido a una red de empresas y otras partes interesadas de todo el mundo, que crece con rapidez y que busca ser participe en un mercado global más estable e inclusivo.

No es fácil convertirse en un ciudadano corporativo, y muchas empresas pueden llegar a sentirse abrumadas, e incluso intimidadas en sus primeros pasos. Otras empresas se dan cuenta de que muchas de sus actividades ya se realizan de acuerdo a los principios del Pacto Mundial. Cualquiera sea su punto de partida, pronto descubrirá que alinear las operaciones con valores universales no es sólo una buena estrategia para gerenciar y minimizar los riesgos a los que se enfrentan las empresas en la actualidad. Puede ser también un fuerte impulsor de valores y de éxito, ya que se encontrará con oportunidades antes desconocidas y ganará confianza en nuevos mercados. Muchos de los participantes del Pacto Mundial, desde las corporaciones multinacionales hasta las empresas pequeñas gozan de estos beneficios tangibles. La expresión “hacerlo bien, haciendo el bien” se ha convertido en una de las propuestas más fuertes en apoyo a las prácticas empresariales responsables.

Existen muchas maneras en las que el Pacto Mundial puede servirle de ayuda valiosa al emprender este recorrido. Esta guía lo ayudará a entender lo que se espera de su participación, y además, le dará una idea general sobre las diferentes opciones de compromiso para aprovechar las oportunidades del Pacto Mundial en beneficio de su empresa.

Espero que esta publicación le sea de utilidad en sus proyectos.

Sinceramente,
Mark Moody Stuart
Presidente de Anglo-American PLC
Presidente de la Fundación para el Pacto Mundial
Miembro del Directorio del Pacto Mundial

Como miembro del Directorio del Pacto Mundial y representante de una de las empresas participantes, quisiera felicitarlo por haberse unido a la iniciativa de ciudadanía corporativa voluntaria más grande del mundo.

El Pacto Mundial tiene mucho para ofrecer. Descubrirá que comprometerse con las prácticas empresariales responsables a través de la implementación de los diez principios le permitirá generar valor sustentable para su empresa. También le ayudará a crear el ambiente propicio para el éxito de su negocio. Usted se ha unido a una red global vibrante y orientada a la práctica, que ofrece una variedad de oportunidades para el compromiso activo -desde el diálogo constructivo sobre temas críticos hasta las oportunidades de aprendizaje sobre la promoción del desarrollo sustentable y la prosperidad-. Estas oportunidades están disponibles no sólo a nivel global sino también en más de 50 redes locales activas.

Esta guía lo orientará en sus primeros pasos para lograr que el Pacto Mundial y sus principios formen parte de su estrategia, producción y cultura empresariales. Le deseo lo mejor en este proceso de cambio. Tenga plena seguridad de que tanto su empresa como las partes interesadas, se beneficiarán de esta participación.

Sinceramente,
Futhi Mtoba
Presidente de la Junta Directiva de
Deloitte Southern Africa
Miembro del Directorio del Pacto Mundial

UNA INICIATIVA VERDADERAMENTE GLOBAL

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa más grande del mundo. Las empresas participan en el Pacto Mundial por su convicción compartida de que las prácticas empresariales que se basan en principios universales contribuyen a un mercado global más estable e inclusivo. De esta manera, ayudan a construir sociedades prósperas y pujantes.

Con más de 5.000 empresas participantes en alrededor de 120 países y 1.900 socios no corporativos (diciembre de 2009), el Pacto Mundial se ha convertido en una iniciativa verdaderamente global con fuerte presencia tanto en el norte como en el sur. Esta iniciativa también goza del respaldo de los Estados miembros de las Naciones Unidas, como así lo expresan las varias resoluciones de la Asamblea General en las cuales se resaltan y fomentan el trabajo del Pacto Mundial.

Una característica única del Pacto Mundial es que la participación no sólo compromete a la empresa como un todo sino especialmente a sus altos directivos. Cuando éstos se involucran personalmente, es un indicador para sus empleados y demás partes interesadas, de que la participación de la empresa en el movimiento de la ciudadanía corporativa es una prioridad estratégica y operativa. Por otra parte, un compromiso que parte de la cumbre de la organización (con una orientación arriba-abajo) puede consecuentemente resultar e influir en la calidad de la implementación del Pacto Mundial.

El Pacto Mundial ES...

- Una iniciativa voluntaria para promover el desarrollo sustentable y la ciudadanía corporativa.
- Un conjunto de valores basados en principios universalmente aceptados.
- Una red de empresas y otras partes interesadas.
- Una plataforma de aprendizaje e intercambio de experiencias.

El Pacto Mundial NO es...

- Vinculante jurídicamente.
- Un mecanismo para monitorear o juzgar el comportamiento de la empresa.
- Un estándar, sistema de dirección o código de conducta.
- Un organismo regulatorio.
- Un mecanismo de relaciones públicas.

El compromiso corporativo

Participar en el Pacto Mundial implica un compromiso visible de apoyo a los diez principios universales.

Una empresa que se ha adherido al Pacto Mundial deberá:

- Integrar los cambios necesarios en sus operaciones, de tal manera que el Pacto Mundial y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de la actividad empresarial;
- Publicar en el informe anual o reporte corporativo (por ejemplo el reporte de sustentabilidad), una descripción del progreso de la implementación del Pacto Mundial y sus principios (Comunicación sobre el Progreso –CoP-); y
- Representar públicamente el Pacto Mundial y sus principios, por ejemplo a través de comunicados de prensa, discursos, entre otros.

Además, las empresas pueden maximizar los beneficios de su participación en el Pacto Mundial a través de las diferentes actividades que se ofrecen en esta guía: diálogos sobre políticas, foros de aprendizaje y alianzas para proyectos.

El valor de participar en el Pacto Mundial

A medida que se superponen cada vez más los intereses empresariales con los intereses de la sociedad y los objetivos de desarrollo, las prácticas empresariales responsables y alianzas intersectoriales juegan un rol cada vez más importante. Para fomentar un mercado global más estable e inclusivo, será crítico el compromiso activo de las empresas. Al mismo tiempo, las prácticas empresariales responsables no sólo contribuyen al bienestar de las partes interesadas, sino que también se han convertido en una forma para agregar cada vez más valor a largo plazo para el negocio en sí. Es rentable para las empresas invertir en la creación de un ambiente sólido, en donde hacer negocios, minimizar riesgos y aprovechar nuevas oportunidades a través del apoyo brindado a los mercados emergentes y en desarrollo.

Participar en el Pacto Mundial e implementar los principios puede ayudar a las empresas a:

- Mejorar la integración organizacional de temas ambientales, sociales y gubernamentales.
- Ocuparse de las oportunidades de crecimiento y de los riesgos.
- Mejorar la eficiencia operativa.
- Tener acceso a las experiencias y los resultados positivos de sus pares.
- Adquirir conocimientos prácticos.
- Atraer, motivar y retener a sus empleados.
- Aumentar la confianza en la empresa y renovar su licencia para operar.
- Mejorar la reputación corporativa e imagen de marca.
- Establecer un diálogo constructivo y proactivo con la sociedad civil y otras partes interesadas.
- Fortalecer las relaciones con las partes interesadas tanto global como localmente.
- Establecer mejores lazos con las Naciones Unidas.
- Tomar un rol de liderazgo en temas críticos.
- Trabajar en red con otras organizaciones.
- Responder a las expectativas del mercado financiero y mejorar el acceso de capital.

IMPLEMENTANDO LOS PRINCIPIOS

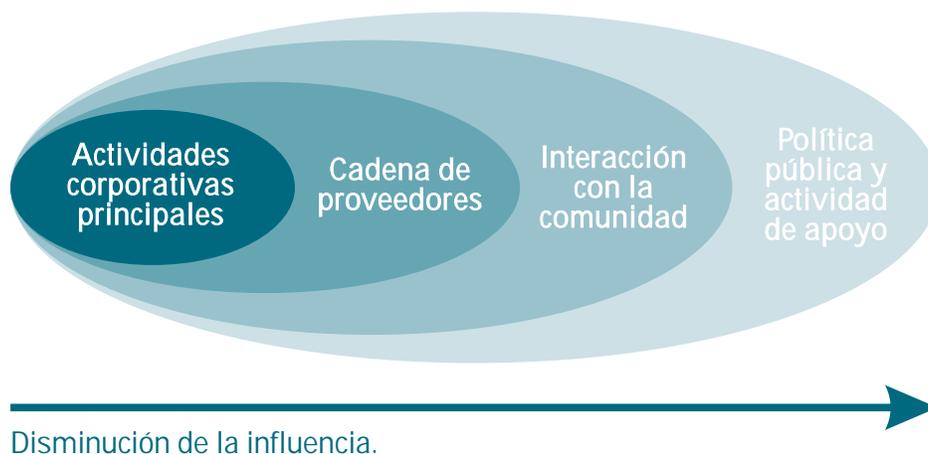
Las empresas adheridas al Pacto Mundial tienen el compromiso de implementar los diez principios a través de sus estrategias y operaciones. En ciertas ocasiones, sin embargo, las empresas (ya sean pequeñas o grandes) se encuentran indecisas acerca del enfoque que deben aplicar para lograr un proceso de implementación adecuado. Como no existe un método o un modelo “correcto”, es importante entender que este proceso es de largo plazo e implica una mejora continua en el desempeño.

Algunos de los factores que pueden ser claves para el éxito en la implementación de los principios son:

- Tratar a los principios no como un elemento complementario sino como parte integral de la estrategia de negocios y operaciones;
- Contar con un firme compromiso por parte del líder de la organización;
- Comunicar el compromiso con el Pacto Mundial al interior de la organización: desde los altos directivos hasta los empleados para asegurar un amplio apoyo a los principios;
- Crear un entorno empresarial favorable a las nuevas ideas y la innovación empresarial;
- Establecer objetivos medibles y un sistema transparente de comunicación de los progresos;
- Tener voluntad y disposición para aprender, adaptarse y compartir mejores prácticas;
- Dedicar actividades prácticas en torno de los Diez Principios;
- Cooperar con socios y proveedores para expandir las prácticas de responsabilidad empresarial en todos niveles de la cadena de valor; y
- Mantener una apertura al diálogo con las partes interesadas de la organización.

¿Qué es la “esfera de influencia”?

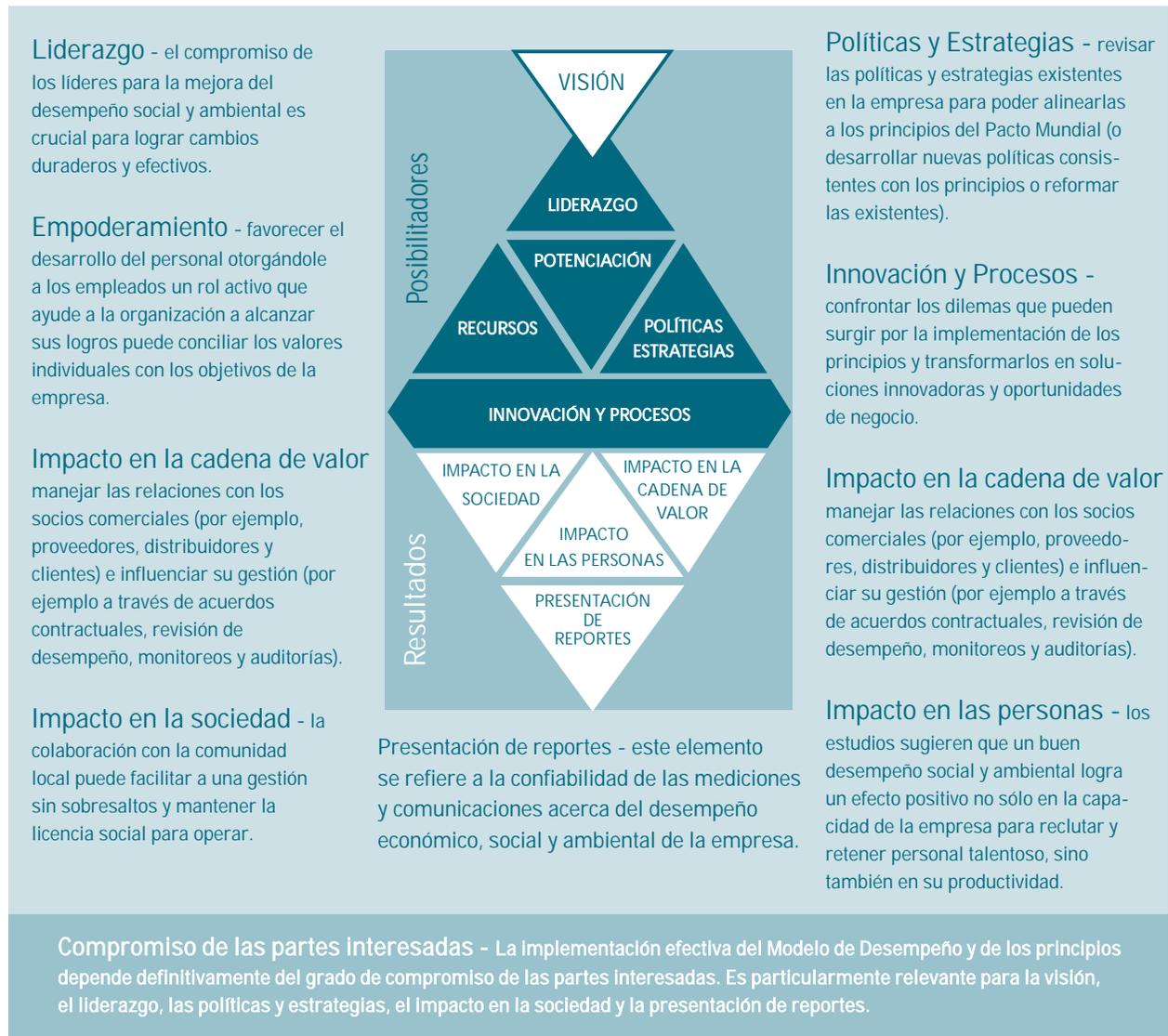
A la empresa participante se le pide que adopte, sostenga y difunda los diez principios dentro de su “esfera de influencia”. Probablemente, sería mejor llamarlas esferas de influencia, las cuales son visualizadas como una serie de círculos concéntricos en donde el grado de influencia disminuye al hacerse más grande el círculo. El círculo más pequeño incluye al núcleo de las actividades operativas de la empresa dentro del lugar de trabajo y del mercado. Aquí es donde la organización tiene mayor control en el impacto del desempeño en el medio ambiente, la sociedad y el gobierno. El próximo círculo abarca la cadena de proveedores. El control en este orden se debilita, pero en algunos casos la influencia llega a ser significativa. El tercero incluye a la interacción de la empresa con la comunidad, las inversiones sociales y las actividades filantrópicas. El último círculo de influencia es el del compromiso de la empresa con las discusiones de política pública y las actividades de apoyo.



El Modelo de Desempeño del Pacto Mundial

Una forma de llevar a cabo la implementación del Pacto Mundial es basarse en el Modelo de Desempeño. Este modelo es una guía que sirve no sólo para ayudar a obtener una visión de liderazgo sino para informar cuáles son los resultados que se miden y de qué forma hacerlo. El Modelo de Desempeño está conformado por 10 elementos de práctica empresarial, cada una representada en el diagrama por segmentos separados. Es un proceso de mejora continua iniciado por la empresa, que continúa de un elemento del diagrama al otro.

Para simplificar podemos decir que la implementación de los principios del Pacto Mundial significa asumir un compromiso, desarrollando políticas y estrategias, tomando decisiones y finalmente presentando reportes de progreso. Ahora, lo que más importa no es saber cómo se encuentra la organización al momento de adherir al Pacto Mundial sino que esté comprometida a cambiar y a mejorar su desempeño a través del tiempo.



LOS DIEZ PRINCIPIOS

Las siguientes páginas intentan clarificar algunos conceptos clave respecto de los diez principios y brindar sugerencias prácticas a las empresas para que puedan dar comienzo al proceso de implementación. Para obtener mayor información visite el sitio web de la iniciativa:

(<http://www.unglobalcompact.org/Issues/index.html>) o de la red local (www.pactoglobal.org.ar).

DERECHOS HUMANOS (Principios 1 y 2)

Los Derechos Humanos son comúnmente entendidos como los derechos que son inherentes al ser humano (derecho a la educación, libertad de expresión, etc.). El concepto de derechos humanos reconoce que cada ser humano tiene el derecho de gozar de los mismos sin distinción de raza, color, género, idioma, religión, política u otra opinión, nacional u origen social, propiedad, nacimiento u otro estado.

PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

La responsabilidad por los derechos humanos no subyace en los gobiernos o Naciones por sí solas. Los temas relacionados con los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones de las cuales forman parte. Como parte del compromiso con el Pacto Mundial, las empresas tienen la responsabilidad de mantener y fomentar los derechos humanos en su lugar de trabajo, dentro de la misma organización y, en un marco más amplio, en su esfera de influencia. Al tener la confirmación de que un historial positivo de cumplimiento de los derechos humanos puede sostener el desempeño del negocio, se convierte en una obligación moral para las empresas comportarse acorde y adecuadamente a los derechos humanos.

PRINCIPIO 2: Las empresas deben evitar ser cómplices en el abuso a los derechos humanos.

Hay muchas formas de caer en la complicidad. La complicidad directa, por ejemplo, se da cuando la compañía activamente facilita los abusos de los derechos humanos cometidos por terceras partes (pueden ser los gobiernos, otras empresas u otras organizaciones). La complicidad beneficiosa, por su parte, sugiere que una compañía se beneficia directamente de los abusos a los derechos humanos cometidos por otros. Finalmente, la complicidad silenciosa describe una situación en la que una compañía puede no facilitar o promover los abusos a los derechos humanos ni beneficiarse por las acciones de tales actos pero ante tal hecho toma una postura de silencio.

Una guía más detallada sobre los principios de los derechos humanos

"Una Herramienta de los Derechos Humanos y de Aprendizaje Empresarial"

Se trata de una herramienta de aprendizaje en Internet desarrollada para ayudar a los altos directivos y a los profesionales con responsabilidad corporativa de las empresas que participan en el Pacto Mundial de la ONU. (Oficina del Pacto Mundial, UNGCO, por sus siglas en Inglés/OACNUDH/Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, UNSC, por sus siglas en Inglés, 2007). <http://www.unssc.org/web/hrb/Default2.asp>

"Un marco para los derechos humanos"

Un póster diseñado y traducido a seis idiomas para su exhibición pública. Es una herramienta de consulta accesible que sirve como referencia a las empresas para la Incorporación de una política de derechos humanos. (Oficina del Pacto Mundial-UNGCO, por sus siglas en Inglés- /Foro Internacional de Líderes empresariales, IBLF, por sus siglas en Inglés/Iniciativa de Empresas Líderes en Derechos Humanos, BLHR, por sus siglas en Inglés, 2007).

Algunas sugerencias:

- Desarrollar las razones por las cuales los derechos humanos son importantes para su compañía.
- Desarrollar y alentar en su empresa un enfoque transparente y consciente de los derechos humanos.
- Utilizar fuentes existentes sobre los derechos humanos y del material de guía.
- Definir qué es lo que su empresa está haciendo en relación con los derechos humanos, por ejemplo en casos de salud y seguridad, relaciones laborales y recursos humanos.
- Establecer procedimientos para la identificación y manejo de riesgos y oportunidades relacionados con los derechos humanos, y para abordar los impactos de sus operaciones en los derechos humanos.
- Poner en marcha procedimientos de gestión para la implementación de los derechos humanos, para su monitoreo y para la presentación de resultados en todos los sectores de la empresa.
- Aprender de las experiencias relacionadas con los derechos humanos de las empresas de distintos sectores y, cuando sea apropiado, considerar un enfoque de acción colectiva con pares de la misma industria.
- Brindar mecanismos para la protección de aquellos empleados que denuncian preocupaciones y dudas sobre los derechos humanos relacionados con la empresa o socios de la misma.

TRABAJO (Principios 3 a 6)

Los principios laborales del Pacto Mundial provienen de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Mundial del Trabajo (ILO, International Labour Organization, por sus siglas en inglés).

PRINCIPIO 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La libertad de asociación y sindical implica el respeto por el derecho de los empleadores y trabajadores a establecer lazos, libre y voluntariamente, con organizaciones de su propia elección. Implica además que estas organizaciones tengan el derecho de llevar a cabo sus actividades en total libertad y sin interferencia.

La negociación colectiva se refiere al proceso o las actividades que tienen por fin un acuerdo colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario que sirve para establecer los términos y condiciones laborales, y la regulación de las relaciones entre los empleadores, los empleados y sus organizaciones.

Algunas sugerencias:

- Asegurar que las políticas y procedimientos de la empresa no discriminen a los individuos por sus creencias y actividades sindicales.
- Proveer información necesaria para llevar a cabo negociaciones significativas.
- En aquellos países en donde los gobiernos no respetan los derechos humanos (incluso los derechos laborales), o donde no se provee un marco legal e institucional para las relaciones industriales y negociaciones colectivas, se recomienda la preservación de la confidencialidad de los sindicatos y sus dirigentes.

PRINCIPIO 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El trabajo forzado es una violación fundamental a los derechos humanos. La mayoría de sus víctimas reciben poca o ninguna paga y trabajan varias horas en muy malas condiciones de salud y seguridad. El trabajo forzado u obligatorio es cualquier tarea o servicio (se paguen o no salarios o compensaciones) que se obtiene de cualquier persona bajo la amenaza de algún tipo de

penalización o amenaza, y para los cuales esa persona no se ha ofrecido voluntariamente. Por derecho, el trabajo debe ser elegido libremente y los empleados deben poder abandonarlo si así lo desean. Si bien las compañías que operan legalmente por lo general no emplean estas prácticas, el trabajo forzado puede registrarse en la cadena de valor (en contratistas y proveedores).

Algunas sugerencias:

- Mantener una política clara para evitar caer en la práctica de ser cómplice en, u obtener beneficios del, trabajo forzado.
- Asegurar que todos los funcionarios de la empresa tengan un profundo conocimiento acerca de lo que se entiende por trabajo forzado.
- Si el reclutamiento de personal se encuentra a cargo de terceros, asegurar que no se incorpore ningún tipo de trabajo forzoso.
- Redactar contratos que sean de fácil lectura y comprensión para los trabajadores, indicando los alcances y procedimientos para renunciar al trabajo.

PRINCIPIO 5: Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del trabajo infantil

El trabajo infantil es dañino para el desarrollo físico, social, mental, psicológico y espiritual de los niños porque se realiza a muy temprana edad. El trabajo infantil priva a los niños de su niñez y dignidad. Los niños privados de una educación y pueden alejarlos de sus familias. Aquellos niños que no completan su educación básica tienen altos riesgos de permanecer analfabetos, y se verán impedidos de adquirir las aptitudes que se necesitan para obtener un empleo y contribuir al desarrollo de las economías modernas. Por consiguiente, el trabajo infantil tiene como resultado la mano de obra no calificada e incapacitada, y pone en peligro el desarrollo de las capacidades en el mundo laboral futuro. El Convenio sobre la Edad Mínima (Minimum Age Convention) de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) clama por un acuerdo de edad mínima laboral (generalmente alrededor de los 15 años) coincidiendo con la finalización de la formación básica obligatoria. Este convenio (por ejemplo en los países en desarrollo) aporta opciones flexibles como pasantías o tareas livianas que no afecten la escolaridad.

Algunas sugerencias:

- Conocer los países, regiones, sectores y actividades económicas en donde existe una mayor probabilidad de existencia de trabajo infantil.
- Adherir a un mínimo de edad provisto por las leyes y regulaciones laborales nacionales.
- Desarrollar e implementar mecanismos para detectar trabajo infantil en la empresa o en la cadena de valor.
- Apoyar y ayudar en el diseño de capacitaciones vocacionales y educacionales, y de programas orientadores para aquellos niños que trabajen.
- En las comunidades, alentar y asistir en el lanzamiento de programas complementarios de salud y nutrición para los niños que hayan sido rescatados de trabajos peligrosos, y proveer asistencia médica.
- Participar de acciones colectivas que fomenten el compromiso del sector empresarial en la lucha contra el trabajo infantil.

PRINCIPIO 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Se entiende por discriminación laboral al trato diferencial o desfavorable para con las personas por razones que no están relacionadas a su mérito o a los requerimientos inherentes del empleo (por ejemplo, etnia, edad, discapacidad, género). La discriminación puede surgir en una variedad de actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo el acceso a un empleo, a ocupaciones particulares, y a capacitaciones y guías vocacionales

Algunas sugerencias:

- Implementar políticas y procedimientos que hagan de la formación, las aptitudes y la experiencia las bases para el reclutamiento, posicionamiento, entrenamiento y promoción del personal.
- Establecer programas de entrenamientos cuyo fin sea ayudar a las personas a desarrollar sus capacidades.
- Capacitar al personal en la concientización de las discapacidades y proveer el espacio físico acorde.

Medioambiente (Principios 7 a 9)

Principio 7: Las empresas deben apoyar la aplicación del enfoque preventivo frente a los retos ambientales. El enfoque preventivo se define como: "Donde existan amenazas de daños serios o irreversibles, la falta de certeza científica no es razón para posponer las medidas rentables para la prevención de la degradación del ambiente". La prevención incluye la aplicación sistemática de una evaluación de riesgos (identificación y caracterización de peligros, una evaluación de la exposición y riesgo de la caracterización), manejo y comunicación de riesgos. Cuando exista una fuerte sospecha de daño y las personas responsables de tomar las decisiones pertinentes al caso necesiten aplicar medidas preventivas, se debe considerar el grado de incertidumbre que resulte del estudio científico.

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. Las empresas tienen la responsabilidad de asegurar que sus actividades no dañen el ambiente que comparten con sus vecinos de la zona. La sociedad también espera que las empresas sean buenos vecinos. La actividad empresarial gana su legitimidad al cumplir con los requerimientos de la sociedad, y cada vez más la sociedad expresa la necesidad evidente de más prácticas medioambientales sustentables.

Cuidando el clima:

la Plataforma de Liderazgo Empresarial

El cambio climático afectará radicalmente a la sociedad, y cambiará el contexto en el que el sector privado se desarrolla y tiene la capacidad para prosperar. "Cuidando el Clima" es una plataforma para actividades complementarias y voluntarias destinada a todos los participantes del Pacto Mundial que deseen demostrar liderazgo en esta temática. Este programa provee un marco para que aquellos empresarios con capacidad de liderazgo pongan en marcha soluciones prácticas, informen sobre políticas públicas y ayuden a formar las actitudes públicas. Los directivos que asuman este compromiso estarán listos para plantear metas, desarrollar y expandir prácticas y estrategias, e informar públicamente sus acciones.

El Mandato del Agua de los Directivos Generales (CEO Water Mandate)

El Mandato de Agua de los Directivos Generales (CEO Water Mandate) es un llamado a la acción, y un marco estratégico para aquellas empresas que buscan dar una respuesta al problema de la sustentabilidad del agua en sus operaciones y redes de proveedores. El "Mandato de Agua de los Directivos Generales" es voluntario y ambicioso. Aún así, representa un compromiso a la acción. Su estructura cubre 6 áreas claves y está diseñado para ayudar a las empresas a que desarrollen un enfoque integral de la administración del agua.

Para mayor información visite:

www.unglobalcompact.org/Issues/Environment/index.html

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

Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente son aquellas que cuidan de él, que contaminan menos, utilizan recursos de manera más sustentable, reciclan más sus desechos y productos, y manejan sus desechos de forma más aceptable que las tecnologías que ahora reemplazan. Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente incluyen una variedad de procesos de producción más limpios y tecnologías que previenen la contaminación, como también tecnologías de fin de ciclo, y tecnologías de monitoreo. También abarcan sistemas totales, con experiencia, procedimientos, materias primas, servicios y equipos, como así también con procedimientos organizacionales y empresariales.

Algunas sugerencias:

- Proveer de información a los consumidores y a las partes interesadas sobre los riesgos potenciales hacia el medioambiente de los productos y servicios.
- Unir esfuerzos de alcance industrial para compartir el conocimiento y tratar los problemas, particularmente los procesos de producción y los productos sobre los cuales exista un alto grado de incertidumbre y sensibilidad.
- Establecer una producción sustentable y programas de consumo con claros objetivos de realización, a fin de llevar a una política a largo plazo que vaya más allá de la conformidad.
- Establecer políticas corporativas sobre el uso de tecnologías que no dañen el medioambiente.
- Cambiar el proceso, la técnica de manufacturación y/o los materiales utilizados, como así también realizar cambios a los productos y procedimientos relacionados a la reutilización de materiales in situ.
- Medir, rastrear y comunicar los progresos alcanzados con la implementación de principios sustentables en las prácticas del negocio.
- Compartir y difundir la información que ilustre sobre beneficios de la utilización de tecnologías limpias.
- Asesorarse sobre los Análisis de Ciclo de Vida (LCA, Life-Cycle Assessments) en el desarrollo de nuevos productos y tecnologías.

Anticorrupción (Principio 10)

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

La corrupción, definida como el abuso del poder para la obtención de ganancias personales, puede adoptar distintas formas que varían en grado, desde el menor uso de influencia hasta el soborno institucional. La corrupción representa un riesgo para la reputación de la empresa, aumenta su exposición a riesgos legales, financieros y otros y tiene grandes consecuencias para el desarrollo de una sociedad.

La OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) define la extorsión de la siguiente manera: "la solicitud de coimas es el acto de pedir o tentar a otro individuo a cometer un soborno. Se convierte en extorsión cuando esta demanda va acompañada de amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de los participantes involucrados".

El soborno se define como "un ofrecimiento o recibo de cualquier tipo de regalo, préstamo, tarifa, premio u otro tipo de ventaja hacia o de parte de otro individuo como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o un abuso de confianza en la conducta de los negocios de la empresa".

Algunas sugerencias:

- Introducir e implementar programas y políticas efectivas de tolerancia cero, y adoptar un código de ética empresarial.
- Capacitar al personal para asegurar el desarrollo de una cultura ética dentro de la empresa, y asegurar su integración en el manejo de los sistemas.
- Adoptar sistemas de denuncias internas.
- Ser responsables y transparentes en todo tipo de transacciones.
- Cooperar con las autoridades que investigan los casos de corrupción.
- Tomar parte en acciones colectivas con pares de otras industrias con el fin de competir en igualdad de condiciones.

Verificar con el departamento de recursos humanos u otro departamento pertinente si existe:

- Un programa para los empleados sobre cómo identificar casos de soborno y corrupción.
- Un código de conducta y ética empresarial que sea revisado periódicamente y firmado por los empleados.
- Una línea telefónica de acceso directo para denunciar la sospecha de violaciones (así como también el uso de estadísticas asociadas).
- Un procedimiento para investigar las violaciones, y proveer información acerca de los resultados.

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO (COP)

El Pacto Mundial espera que las empresas tomen acciones que estén alineadas con el compromiso asumido, y requiere que los participantes emitan un comunicado anual sobre los esfuerzos realizados para alcanzar la responsabilidad corporativa. Una Comunicación de Progreso es un comunicado público destinado a las partes interesadas (por ejemplo, consumidores, empleados, sindicatos, sociedades civiles, inversores, medios de comunicación, entidades gubernamentales) sobre los progresos que la empresa haya logrado en la implementación de los 10 principios y, donde sea pertinente, sobre el apoyo a los objetivos de las Naciones Unidas a través de sus alianzas.

La Comunicación de Progreso se basa en los conceptos de responsabilidad pública, transparencia y mejoramiento continuo. Sirve para varios propósitos importantes, entre ellos:

- Ayudar a asegurar la credibilidad del compromiso corporativo en el Pacto Mundial;
- Proveer una base de datos de las prácticas de responsabilidad corporativas que puedan ser usadas por otras empresas e interesados con fines de aprendizaje y análisis; y
- Proteger la integridad de la iniciativa del Pacto Mundial.

El valor de la Comunicación de Progreso

El valor de los informes de sustentabilidad, en general, pero particularmente de la Comunicación de Progreso yace en la creación de un informe (beneficios internos) y la posibilidad de compartirlo públicamente (beneficios externos).

BENEFICIOS INTERNOS DE LA COMUNICACIÓN DEL PROGRESO...

- motiva a las compañías a definir una visión y una estrategia de sustentabilidad;
- estimula la integración de las actividades de la ciudadanía corporativa a las actividades principales de la empresa;
- mejora la conducción de la empresa y el compromiso de los líderes y promueve la integración de los altos directivos en la preparación, revisión y aprobación del informe;
- apoya los esfuerzos para identificar los riesgos y oportunidades de las empresas;
- alienta el intercambio de información y el aprendizaje interno al conectar diferentes departamentos corporativos (por ejemplo, Recursos Humanos, Comunicaciones, Medioambiente, Salud y Seguridad, Operaciones, Relaciones Comunitarias); y
- estimula la evaluación interna de los progresos y contribuye a la mejora continua del desempeño.

BENEFICIOS EXTERNOS DE LA COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

- demuestra la participación activa en el Pacto Mundial y delinea las acciones relacionadas a la incorporación de los principios a la estrategia y operaciones empresariales;
- mejora la reputación de la compañía y ayuda a mejorar la calidad de la marca gracias al incremento de la transparencia y la creación de confianza;
- realza las relaciones con las partes interesadas al articular una visión de sustentabilidad, estrategia e implementación de planes;
- apoya el intercambio de conocimiento y el aprendizaje al proveer información a gran escala acerca de las acciones corporativas en diferentes sectores y regiones;
- provee información altamente requerida sobre el desempeño, en temas medioambientales, sociales y gubernamentales a quienes toman las decisiones externamente, desde analistas financieros e inversores hasta reguladores y consumidores.

Los Tres Pasos para Crear, Compartir y Publicar una Comunicación de Progreso

PASO 1: CREACIÓN DE UNA COMUNICACIÓN DE PROGRESO ANUAL

Mientras no exista una estructura básica de la Comunicación de Progreso, el comunicado debe incluir tres elementos:

- a. *Una declaración de continuo apoyo al Pacto Mundial*, que articule los beneficios del compromiso para la empresa y que esté firmado por el director general, el presidente o su equivalente.
- b. *Una descripción de las acciones prácticas* (es decir, compromisos, sistemas, actividades) que la empresa haya asumido durante el año anterior para implementar los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- c. *Una medición de los resultados* utilizando, tanto como sea posible, indicadores o métricas como aquellas desarrolladas por la Guía de Reportes de Sustentabilidad de la Iniciativa Mundial de Generación de Informes (GRI, por sus siglas en inglés).

PASO 2: COMPARTIR LA COMUNICACIÓN DE PROGRESO CON LAS PARTES INTERESADAS DE LA EMPRESA

Una Comunicación de Progreso no es una comunicación con la Oficina del Pacto Mundial o con el Punto Focal de la Red Local del Pacto Mundial. Es, más bien, una comunicación entre la empresa y sus partes interesadas sobre los progresos logrados en la implementación de los diez principios. Cuando sea posible, una Comunicación de Progreso debe sumarse a las formas de comunicación con las partes interesadas ya existentes en la empresa, como por ejemplo el reporte anual de Responsabilidad Social Corporativa (CSR, por sus siglas en inglés) o un informe de sustentabilidad. Una Comunicación de Progreso independiente debe crearse sólo si la empresa no posee otro medio para comunicar acerca de los temas de la ciudadanía corporativa. Tan importante como escoger el medio para la comunicación del progreso, es el método elegido para distribuir la CoP entre las partes interesadas. A la hora de presentar los reportes a las partes interesadas, las empresas deben utilizar los métodos de comunicación ya establecidos (por ejemplo, el sitio web, un correo electrónico directo a socios, clientes y proveedores, mensajes a los empleados, etc.). Publicar una Comunicación de Progreso en el sitio web del Pacto Mundial -aunque es un requisito dentro de la iniciativa- no es considerado suficiente para compartir la información con las partes interesadas.

PASO 3: PUBLICAR LA COMUNICACIÓN DE PROGRESO EN EL SITIO WEB DEL PACTO MUNDIAL

Las empresas deben publicar una versión virtual de sus Comunicaciones de Progreso en el sitio web del Pacto Mundial (y en caso de ser posible, un enlace de acceso directo a la Comunicación de Progreso en el sitio web de la empresa). Además, deben describir cómo se difunde la Comunicación de Progreso a sus partes interesadas. Esto debe realizarse lo antes posible luego de haber publicado la Comunicación de Progreso.

Para más instrucciones acerca de cómo crear, compartir y publicar una Comunicación de Progreso, y obtener ejemplos útiles, por favor consulte la "Guía Práctica de Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas" actualizada la cual se encuentra disponible en el sitio web de la red argentina del Pacto Mundial (www.pactoglobal.org.ar).

Fechas de entrega de la Comunicación de Progreso y Estado de los Participantes

Se requiere que las empresas participantes publiquen su primera Comunicación de Progreso en el sitio Web del Pacto Mundial al año de haberse unido a la iniciativa. Las Comunicaciones de Progreso subsiguientes deben ser publicadas anualmente.

En el caso en que una empresa no pueda cumplir con la publicación de su primer Comunicación de Progreso en la fecha de entrega o en las fechas de entrega posteriores, será categorizada como "no comunicadora" en el sitio Web del Pacto Mundial. Si una empresa no cumple en dos fechas de entrega consecutivas, se la agregará a la lista "inactiva" del sitio web del Pacto Mundial y dejará de ser considerada como miembro participante.

Las empresas "inactivas" no podrán utilizar el logo del Pacto Mundial o tomar parte en eventos relacionados con el mismo. Al cabo de un año de permanecer en estado "inactivo", serán eliminadas completamente del sitio web del Pacto Mundial.

Las empresas "no comunicadoras" o "inactivas" deberán publicar una nueva Comunicación de Progreso en el sitio web del Pacto Mundial para poder recuperar el estado de "activas". Las empresas que hayan sido excluidas de la base de datos del Pacto Mundial luego de un año de permanecer con estado "inactivo", deberán enviar una carta al Secretario General de las Naciones Unidas confirmando su compromiso a la iniciativa y publicar una Comunicación de Progreso actualizada para volver a formar parte del Pacto Mundial.

MAXIMIZAR EL COMPROMISO

El medio principal para el compromiso empresarial en el Pacto Mundial es la integración de los principios en la estrategia y la gestión de los negocios. Sin embargo, el Pacto Mundial le ofrece a las empresas numerosas oportunidades para comprometerse en actividades que maximicen el beneficio y el valor de su participación. Las empresas pueden optar por comprometerse a cinco amplias áreas:

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. ALIANZAS | 2. REDES LOCALES |
| 3. APOYO Y CONCIENTIZACIÓN | 4. DIÁLOGOS SOBRE POLÍTICA Y APRENDIZAJE |
| 5. ACCIONES COLECTIVAS | 6. COMPROMISO ENTRE FILIALES |

Las empresas que se unen a la iniciativa se encuentran, en efecto, en diferentes estadios en su recorrido hacia la ciudadanía corporativa. Es por esto que las empresas pequeñas y grandes se comprometerán en diferentes niveles, e implementarán los principios a diferentes ritmos. No es sorprendente ver que en ocasiones las PyMES se encuentren entre los líderes y que, las grandes empresas, estén por detrás. No se espera que el nivel de compromiso siga un determinado patrón o intensidad, sólo que las empresas que participen se comprometan y comuniquen sus progresos.

1. ALIANZAS

Además de internalizar los diez principios, el Pacto Mundial alienta a los participantes a comprometerse en alianzas con sus partes interesadas, apoyando objetivos de desarrollo de mayor alcance, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (www.un.org/millenniumgoals). En conjunto, estos dos objetivos complementarios, principios y alianzas, constituyen el modelo integral de ciudadanía corporativa que fomenta el Pacto Mundial.

El concepto básico de alianzas es simple y claro: identificar aquello que es común a los sectores públicos y privados y combinar recursos, capacidades y especialidades para mejorar los resultados. Las alianzas se concentran en las numerosas áreas donde las organizaciones privadas e instituciones públicas pueden comprometerse en una relación beneficiosa para ambas partes, tales como la reducción de la pobreza, mejoras en la salud, la educación y la comunidad. Las alianzas entre diferentes sectores permiten superar desafíos que resultarían sumamente difíciles de abordar si los sectores u organizaciones lo hiciesen en forma individual, y hacen más efectivos los esfuerzos al combinar recursos y competencias en formas innovadoras. A través de la colaboración, los diferentes actores pueden aunar sus esfuerzos para lograr objetivos individuales influenciando, combinando y capitalizando recursos, refuerzos y capacidades complementarias.

EXISTEN TRES GRANDES TIPOS DE ALIANZAS:

- **DIÁLOGO ACERCA DEL APOYO Y LAS POLÍTICAS:** Las empresas se comprometen con otras partes interesadas para asumir un rol protagónico liderando, superando, defendiendo y contribuyendo a resolver diferentes problemáticas.
- **INVERSIÓN SOCIAL Y FILANTROPÍA:** Las empresas proporcionan apoyo financiero, ofrecen voluntarios y/o experiencia, o hacen contribuciones en especie, incluyendo donaciones de productos.
- **ACTIVIDADES PRINCIPALES:** Los socios colaboran en la creación de puestos de trabajo, promueven nuevos emprendimientos, contribuyen en el crecimiento económico, generan ganancias fiscales, implementan estándares sociales, ambientales y éticos y proporcionan bienes y servicios apropiados y accesibles.

Un Recurso Útil: La Herramienta de Evaluación de Alianzas (PAT, por sus siglas en inglés)

La Herramienta de Evaluación de Alianzas es una herramienta interactiva básica para asistir a las empresas y a sus partes interesadas en la creación de alianzas más efectivas, sustentables y de alto impacto. La Herramienta de Evaluación de Alianzas, guía al usuario a través de una serie de preguntas, evaluando la fortaleza de la alianza en seis dimensiones, relacionadas con la sustentabilidad y el desarrollo. Para obtener una copia contáctese a la dirección: globalcompact@un.org.

A raíz de su posicionamiento como único punto de partida para comprometerse con las Naciones Unidas, el Pacto Mundial ha inspirado cientos de proyectos de alianzas alrededor del mundo. Las empresas se acercan a la Oficina del Pacto Mundial para facilitar alianzas en proyectos de desarrollo, gracias a su flexibilidad operativa y a que se enfoca en soluciones pragmáticas.

Para mayor información sobre cómo formar alianzas visite la sección sobre alianzas en el sitio Web del Pacto Mundial.

2. REDES LOCALES

Las Redes Locales del Pacto Mundial continúan siendo el medio más importante para el crecimiento y fortalecimiento del impacto de la iniciativa, dando apoyo en el ejercicio de la tarea y desarrollando capacidades de acuerdo a las diferentes necesidades culturales.

El Pacto Mundial es genuinamente global, puesto que se desarrolla localmente en todas sus sedes. Actualmente, existen redes locales en más de 70 países alrededor del mundo.

La función principal de las Redes Locales es promover los principios del Pacto Mundial y facilitar su implementación a los participantes, tanto a las firmas locales como a las filiales de corporaciones extranjeras. Para lograrlo, las Redes emprenden una serie de actividades; entre ellas, identifican prioridades locales relacionadas a la responsabilidad empresarial; lanzan campañas relacionadas con temáticas prioritarias, organizan eventos de aprendizaje y diálogo, difunden prácticas locales exitosas, promueven acciones de esfuerzo colectivo, y ayudan en proyectos de alianzas entre empresas y sus partes interesadas. A su vez, los participantes del Pacto Mundial buscan la asistencia de las Redes Locales para la preparación de su Comunicación de Progreso anual.

Cada vez más, las redes están trabajando en conjunto a nivel regional, emprendiendo actividades colectivas y ampliando sus capacidades de aprendizaje, y sus mejores prácticas dentro de contextos culturales específicos.

Los representantes de las Redes Locales se reúnen todos los años en el Foro Anual de Redes Locales. Dicho foro les permite a los participantes aprender a través de las experiencias que los demás han vivido al construir una red; así como revisar y comparar el progreso, identificar acciones exitosas y adoptar recomendaciones estratégicas para mejorar la efectividad de las Redes Locales.

Se espera que todas las Redes Locales cumplan con los siguientes requerimientos básicos:

- Que sean lideradas por el sector privado empresarial pero sean inclusivas (más información sobre la red argentina puede encontrarse en: <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=14>;
- Que puedan designar un punto de concentración (Punto Focal) autorizado por la Red para interactuar con la Oficina del Pacto Mundial y con la amplia Red del Pacto Mundial (<http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=16>);
- Que promueva el compromiso de varias partes interesadas invitando a las organizaciones sin fines de lucro a participar en actividades de aprendizaje y diálogo, proyectos y alianzas;
- Que de apoyo en forma activa a los esfuerzos de los participantes para desarrollar su Comunicación de Progreso;
- Que estimule el diálogo cuando surjan temas relacionados a los principios;
- Que recaude fondos de forma independiente; y
- Que produzca un Reporte de Actividades Anuales (vea el último informe aquí: http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Memoria_Pacto_Global_2007.pdf).

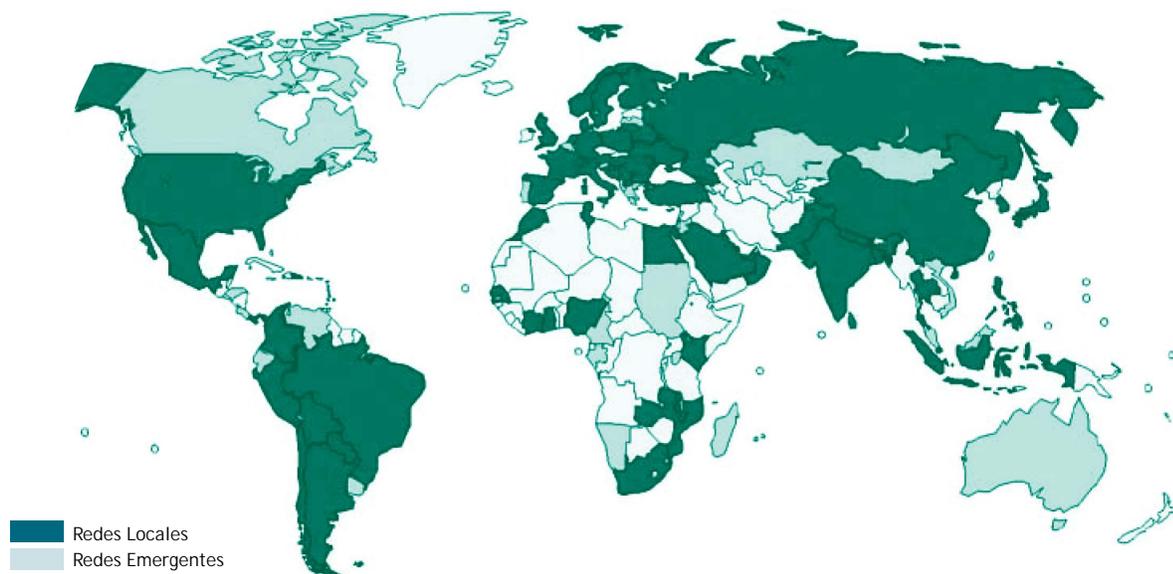
Más información sobre la Red Argentina del Pacto Mundial

La red argentina se constituyó en abril del 2004 y ya cuenta con más de 380 participantes. Entre las principales actividades de apoyo a los miembros se encuentran: los talleres de implementación de los principios del Pacto Mundial; la Cátedra del Pacto Mundial; las actividades de formación y aprendizaje; las instancias de apoyo para la preparación de la CoP; los diálogos de políticas y los documentos para acelerar la internalización de los principios del Pacto Mundial.

Más información sobre actividades y recursos de la red local se puede encontrar en: www.pactoglobal.org.ar
El Informe de las Redes Locales de 2008 remarca todo lo aprendido en relación a la creación y desempeño de las redes, y proporciona varios ejemplos de soluciones desarrolladas por las redes para otorgar practicidad al Pacto Mundial a nivel local.

Para mayor información acerca de las Redes Locales y sus actividades, visite el sitio web del Pacto Mundial: www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/index.html

REDES LOCALES DEL PACTO GLOBAL ALREDEDOR DEL MUNDO



3. APOYO Y CONCIENTIZACIÓN

Como firmantes del Pacto Mundial, se espera que las empresas hagan público su apoyo al Pacto Mundial y a sus principios en comunicados de prensa, discursos y otros medios de comunicación. Este apoyo no debe hacerse a través del lobby o el activismo. Las empresas pueden demostrar su apoyo monitoreando y entrenando a sus proveedores para que respeten los derechos humanos y todo lo relacionado a los principios del Pacto Mundial. La publicación y distribución de la Comunicación de Progreso puede alcanzar a numerosas partes interesadas con el mensaje de valor universal del Pacto Mundial.

4. DIÁLOGOS SOBRE POLÍTICA Y APRENDIZAJE

Todos los años se realizan encuentros y actividades relacionadas con el Pacto Mundial diseñados para estimular el aprendizaje y favorecer el desarrollo de soluciones prácticas para los problemas más urgentes que afectan al desarrollo. Los diálogos sobre política y aprendizaje se pueden llevar a cabo a nivel local, organizados por las redes locales; a nivel regional y/o a nivel global. Algunas actividades internacionales se realizaron en Brasil, India, China, Argentina y Ghana. La Oficina del Pacto Mundial utiliza tres herramientas

principales para el aprendizaje y las discusiones de políticas.

Foros de Aprendizaje: El Pacto Mundial organiza de forma regular una serie de reuniones de aprendizaje orientado a la acción en diferentes países, las cuales se centran en cuestiones específicas relacionadas con la globalización y la ciudadanía corporativa. Estos encuentros reúnen a empresas, Agencias de las Naciones Unidas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y otros grupos de interés para compartir las mejores prácticas y buscar soluciones a problemas contemporáneos.

Diálogos sobre Política: El proceso de diálogo permite identificar cuáles son las nuevas problemáticas emergentes, promueve la confianza y la interacción entre los diferentes partes interesadas y da soporte a los decisores de políticas públicas. Estas reuniones son una plataforma internacional para el mutuo entendimiento y para la búsqueda de solución de problemas. Entre los temas abordados se encuentran: "El Papel del Sector Privado en las zonas de conflicto", "Negocios y desarrollo sustentable" y más recientemente "Lucha contra la discriminación apoyando la igualdad en el lugar de trabajo".

Cumbre de Líderes: El Pacto Mundial organiza una Cumbre de Líderes que se lleva a cabo cada tres años, y que reúne a los grandes ejecutivos de empresas participantes, directores de organizaciones internacionales, sociedad civil y Agencias de las Naciones Unidas, al igual que líderes gubernamentales para discutir sobre los progresos y planificar el curso estratégico de la iniciativa. La Cumbre es liderada por el Secretario General de las Naciones Unidas.

Los participantes son alentados a tomar parte en diálogos y eventos de aprendizaje para compartir experiencias con otros sobre desafíos y dilemas, y contribuir al desarrollo constante de material futuro.

5. ACCIONES COLECTIVAS

Las empresas también pueden elegir comprometerse en acciones colectivas con otras empresas. Las acciones colectivas entre empresas pueden ser una manera eficaz de fomentar las condiciones para una competencia justa en los mercados locales, más allá del alcance que posee una empresa en forma individual. Ser conscientes de que otras empresas en su sector o ubicación están comprometidas a las mejores prácticas, ayuda a construir una confianza mutua y apoya cambios actitudinales. Sumar esfuerzos con otras empresas puede contribuir a identificar y desarrollar soluciones innovadoras para desafíos claves.

Las empresas se han comprometido recientemente en iniciativas colectivas de gran importancia, como ser: Cuidando el Clima, El Mandato del Agua de los Directores Generales, la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), la Iniciativa “Publica lo que pagas”, la Iniciativa de Empresas Líderes en Derechos Humanos (BLHR, por sus siglas en inglés), entre otras.

6. COMPROMISO ENTRE FILIALES

Como participante del Pacto Mundial se espera que una empresa haga continuos y exhaustivos esfuerzos para promover los principios donde sea que opere, trabajando en un enfoque globalmente coherente hacia la responsabilidad corporativa. Es importante que las empresas difundan su compromiso con el Pacto Mundial a través de su gestión por todo el mundo, incluyendo filiales y sucursales locales. El compromiso entre las filiales puede generar un alto valor corporativo para los participantes de empresas multinacionales del Pacto Mundial, y es una de las más importantes contribuciones que se pueden hacer para aumentar significativamente los esfuerzos de compromisos empresariales.

Hay muchas formas en las que las filiales de las empresas pueden participar del Pacto Mundial:

- Algunas empresas prefieren limitar su participación en el Pacto Mundial a la Casa Matriz, pensando que su compromiso aplica a todas las sucursales pero segmentando el compromiso por sucursal o filiales locales. En estos casos, solamente será la Casa Matriz la que figurará en el sitio web del Pacto Mundial y de la que se esperará que comunique el avance del progreso.
- Algunas empresas multinacionales incentivan a que las filiales también se unan al Pacto Mundial. En estos casos, las sucursales también figurarán como participantes en el sitio web del Pacto Mundial. Se espera que tanto la Casa Matriz como las filiales participantes comuniquen el progreso.
- En otros casos, las filiales deciden sumarse al Pacto Mundial aunque su Casa Matriz no sea participante de la iniciativa. En este caso es la filial local la que figurará en el sitio web del Pacto Mundial y se espera que comunique el progreso a través de una CoP.

GESTIONAR LA PARTICIPACIÓN

Manejar la información de contacto

Al momento de unirse al Pacto Mundial todas las empresas y demás partes interesadas se registran en la base de datos de los participantes del Pacto Mundial. Esta base de datos es la fuente principal de información de contacto para la comunicación entre el Pacto Mundial y sus participantes. Para mantener informados a sus participantes sobre noticias e importantes desarrollos, relevantes para su participación, es esencial que la base de datos siempre contenga información actualizada.

Por favor tomen en cuenta que es responsabilidad de los mismos participantes asegurarse de que la información en la base de datos permanezca actualizada.

Cuando se crea el perfil de una empresa en la base de datos, todos los puntos de contactos oficiales reciben un número de usuario personal y una clave para administrar la información de su empresa. Cuando se ingresa, los puntos de contacto pueden agregar contactos nuevos, modificar la información de contacto y asignar diferentes roles a los contactos ya existentes.

Uso de los Logos del Pacto Mundial

La Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas estimula a sus participantes a que usen los logos del Pacto Mundial para ayudar a publicitar al Pacto Mundial y sus principios. Generalmente se aprobará el uso de los logos del Pacto Mundial dentro del contexto de las actividades que promocionen el Pacto Mundial y sus objetivos, pero no de manera tal que se sugiera o implique- que la Oficina del Pacto Mundial ha avalado o aprobado las actividades, productos y/o servicios de la organización.

El logo común del Pacto Mundial se reserva para el uso de la Oficina del Pacto Mundial o asociados autorizados. El logo oficial (“Apoyamos el Pacto Mundial”) puede ser usado con más libertad, incluyendo reportes de sustentabilidad o finanzas, en sitios web, en propagandas y en papelería comercial, siempre y cuando se otorgue el permiso por escrito por parte de la Oficina del Pacto Mundial. Más información sobre la política de uso del logo se encuentra en: www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/gc_logo_policy.html

Las solicitudes para utilizar el logo deben ir acompañadas de una muestra que ilustre el uso que se le pretende dar al logo. Las solicitudes deben ser enviadas a gclgo@un.org

A tener en cuenta: la conformidad con la política de uso del logo del Pacto Mundial forma parte de las medidas de integridad del Pacto Mundial que se pueden encontrar en: www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/integrity.html

PARA CONCLUIR

El [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) se basa en la creencia de que las prácticas empresariales responsables y las alianzas intersectoriales son factores críticos para fortalecer la economía global y asegurar el bienestar social y ambiental. En el presente, innumerables empresas y alianzas intersectoriales utilizan los diez principios como una guía de lo que es moralmente correcto.

Sin embargo, la globalización es un experimento imperfecto. Poder demostrar la legitimidad social de las empresas y de los mercados es un asunto tan crítico hoy, como lo fue en la presentación del Pacto Mundial hace 10 años. Quizás hoy más que nunca las empresas -en sociedad con las Naciones Unidas y otras partes interesadas- tienen la oportunidad de ayudar a que la globalización y el comercio avancen de modo tal que beneficie a las economías, a las sociedades y a los habitantes de todo el mundo.

Las empresas realizan contribuciones esenciales a la sociedad y al desarrollo: son generadoras de empleo e ingresos, brindan capacitación técnica, fortalecen la administración de los negocios y generan soluciones basadas en los mercados para problemas sociales y ambientales urgentes. Las empresas responsables son una fuerza incuestionable que motiva al desarrollo y ayuda a mejorar las condiciones humanas.

El compromiso con el Pacto Mundial demuestra que una empresa está dispuesta a contribuir con la formación de un mercado global sustentable. Cada empresa tiene un rol a cumplir, con el que puede fomentar un cambio positivo. Sin embargo, el camino recorrido será diferente para cada empresa. Las empresas comienzan y terminan su camino hacia el cambio positivo en lugares diferentes. No importa dónde se encuentre una empresa al unirse al Pacto Mundial. Lo que realmente importa es su compromiso sincero con la misión del Pacto Mundial y su voluntad para cambiar.

Siempre hay que dar un primer paso.

Casos de empresas argentinas ¿por dónde empezar?

Autotransportes San Juan Mar del Plata S.A.

Breve descripción de la empresa

Es una empresa de transporte de pasajeros de larga distancia y encomiendas. Realiza treinta servicios diarios, con una flota de unidades equipadas con la última tecnología disponible. La administración central funciona en San Juan. Dependen de esta empresa más de 400 empleados, tiene unos 900 proveedores y transporta unas 50.000 personas promedio mensual. Mantiene certificación ISO 9001: 2008 Gestión de Calidad para todos los niveles de operaciones. Y fue la primera empresa de larga distancia que obtuvo certificación sobre Buenas Prácticas de Transporte de Pasajeros. Fecha de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas 27 de Noviembre 2007

¿Cuáles fueron las razones de su empresa para adherir al Pacto Mundial?

La iniciativa de Naciones Unidas nos llegó a través de la participación en reuniones empresariales y por la asistencia a diferentes foros de RSE. La Alta Gerencia mostró gran interés por esta iniciativa, debido a la importancia de la propuesta y comenzamos a profundizar nuestra inquietud a través del sitio web del Pacto Global en Argentina (www.pactoglobal.org.ar). La decisión de adherir a los principios fue un compromiso asumido desde la Dirección y la consigna fue detectar áreas en las que debemos seguir trabajando para promover, desarrollar y/o perfeccionar nuestras prácticas vinculadas a la protección de los derechos humanos, el respeto a las condiciones laborales de todos y cada uno de nuestros colaboradores, el cuidado del medio ambiente y a evitar prácticas corruptas en toda la cadena de valor de nuestro negocio.

Describe los primeros pasos que hizo Usted, como responsable de implementar el Pacto Mundial en su organización, luego de la adhesión

Nuestra empresa se encontraba formalmente ya trabajando en acciones de responsabilidad social desde hacía poco

más de un año, al momento de adherir a los principios del Pacto Mundial. Como empresa miembro de una organización de RSE, iniciamos nuestras acciones en torno a la comunidad inmediata que nos rodea, con propuestas orientadas a lo que el Pacto Mundial define como alianzas para la inversión social y filantrópica. Dichas alianzas se realizaron con diferentes organizaciones, tanto gubernamentales como no gubernamentales. Además, realizamos contribuciones a establecimientos educativos, en bienes o traslados de alumnos y docentes de todos los niveles e iniciamos la recolección de tapitas para el programa de reciclado de la Fundación del Hospital de Pediatría Garrahan.

La adhesión a los principios del Pacto Mundial nos ayudó a mejorar nuestras prácticas tanto en lo interno como lo externo. En lo interno, comenzamos organizando un equipo de trabajo para la implementación, que depende del área Recursos Humanos y que supervisa directamente la Gerencia Ejecutiva de la Empresa. Formalizamos una rutina de reuniones de trabajo donde analizamos el aquí y ahora y evaluamos las formas de aplicar cada uno de los principios a nuestra gestión. Consultamos periódicamente la página web del Pacto Mundial y las publicaciones que nos fueron remitidas por el Punto Focal de la iniciativa, quien además nos ayudó a terminar de dar forma a los conceptos. A esto siguieron reuniones con otros empresarios, con quienes dimos forma a una incipiente red local de la Provincia de San Juan.

Todas estas instancias de aprendizaje nos permitieron iniciar, en algunos casos, y perfeccionar en otros, acciones concretas de responsabilidad social, orientadas hacia dos de nuestros grupos de interés: nuestros recursos humanos y la comunidad donde se encuentra inserta la sede central de la empresa y desde donde desarrolla su principal actividad. Por la mejora continua que hemos asumido como organización para todos nuestros procesos orientados hacia la calidad, hemos podido detectar acciones en las que debemos seguir trabajando para mejorar nuestras prácticas socialmente responsables. Y esos son nuestras nuevas metas para futuras acciones.

En lo externo, comprendimos la importancia que las empresas tienen como actores socialmente responsables, y el valor de comunicar nuestras acciones. La adhesión a los 10 Principios nos ha permitido dar forma a una serie de proyectos aislados que llevaba a cabo nuestra organización desde hace ya varias décadas, considerando a cada uno de los principios como parte integral de la estrategia de nuestros negocios y de cada una de nuestras operaciones. La responsabilidad de todos nuestros colaboradores y el aporte invaluable con este compromiso asumido, han viabilizado muchas de nuestras acciones.

Recientemente concluimos nuestra primera COP (luego de estos dos años de aprendizaje) con una gran voluntad de superación y crecimiento en cada una de las áreas en las que nos hemos comprometido hasta ahora. Nuestro gran objetivo es perfeccionar los instrumentos de medición de las acciones que desarrollamos y profundizar nuestras acciones en los aspectos en que nos sean posibles. Más información sobre nuestro desempeño en el Pacto Mundial puede verse aquí: www.sanjuanmardelplata.com.ar

Telefónica de Argentina S.A.

Breve descripción de la empresa

A nivel mundial, Telefónica es la primera compañía de América latina, la segunda compañía integrada de telecomunicaciones del mundo y la tercera por capitalización bursátil en el sector. En la Argentina cuenta con 16 millones de líneas móviles, 1.160.000 accesos de banda ancha y 4,6 millones de líneas fijas. Telefónica contribuyó en estos años al desarrollo de las telecomunicaciones, poniendo así los sólidos cimientos para proyectar a la Argentina en el futuro próximo dentro de la dinámica Sociedad de la Información. Además, la compañía se transformó en un auténtico impulsor de la evolución del sector de las telecomunicaciones argentinas.

Fecha de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas 2002

¿Cuáles fueron las razones de su empresa para adherir al Pacto Mundial?

Porque el Grupo Telefónica a nivel mundial asumió el compromiso establecido en los Objetivos de Desarrollo del Milenio acordados en el marco de las Naciones Unidas.

Describa los primeros pasos que se tomaron en la organización luego de haber adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Después de firmar el Pacto Mundial, en 2002, la compañía presentó en 2004 su primer Informe de Responsabilidad Corporativa. Este año se presentará la sexta edición. Su propósito es reflejar las acciones que la empresa realiza para cumplir con el pacto mundial (más información <http://www.telefonica.com.ar/responsabilidadcorporativa>). La labor social de la compañía se efectúa principalmente a través de la Fundación Telefónica, la cual impulsa programas que potencien el proceso educativo mediante la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Su estrategia se soporta en cinco programas: EducaRed, para contribuir con la calidad de la educación a través del uso de TIC; el programa Proniño, cuyo objetivo es contribuir a erradicar el trabajo infantil por la vía de la escolarización; Arte y Nuevas Tecnologías, que desarrolla un trabajo intenso en el ámbito del arte y la cultura; Forum, que impulsa la investigación y la generación del conocimiento en el entorno de la Sociedad de la Información; y el programa de Voluntarios Telefónica, que busca canalizar el espíritu solidario de los empleados del Grupo Telefónica en la Argentina.

Banco Macro S.A.

Breve descripción de la empresa

Grupo Macro está conformado por Banco Macro y Banco Tucumán Grupo Macro, cuenta con más de 7.800 Empleados, 845 Cajeros Automáticos, más de 700 Terminales de Auto Consulta y una estructura de 413 Sucursales, siendo actualmente el Banco Privado con mayor red de sucursales a lo largo del país, posicionándose como el número uno de los Bancos Nacionales de Capitales Privados.

Fecha de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas 13 de Febrero de 2009

¿Cuáles fueron las razones de su empresa para adherir al Pacto Mundial?

Los antecedentes y referencias del Pacto Mundial vinieron dados de la difusión de dicha iniciativa en conferencias y en publicaciones de importantes empresas firmantes que operan tanto en el País, como en el exterior. La Gerencia de Relaciones Institucionales de este Banco decidió presentar al Directorio la propuesta de adhesión, explicando cada uno de los principios, su alcance e impacto. La aceptación fue unánime e inmediata. Jorge Brito, presidente de la institución, manifestó su compromiso de ir trabajando junto al grupo del Pacto Mundial, atravesando caminos de aprendizaje y avocándose a la búsqueda de nuevas y mejores estrategias que permitan estar aun más cerca de cada uno de los grupos de interés. Las directrices que plantea el Pacto Mundial son de alguna forma parte de nuestro ADN corporativo, ya que tanto en nuestra estrategia comercial como en nuestra cultura organizacional vemos reflejados los 10 principios.

Asimismo, creemos que bajo esta iniciativa, y actuando en sinergia junto a otras instituciones que se rigen bajo los mismos cometidos, podremos tener un impacto aún mayor, y seguir difundiendo ante potenciales adherentes que el éxito empresarial no sirve de nada sino está enmarcado en una sociedad que también crece.

Describa los primeros pasos que se tomaron en la organización luego de haber adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Durante el 2008, dejamos manifestado públicamente en nuestro informe de Responsabilidad Social Corporativa (capítulo transparencia), como objetivo a futuro, adherirnos a los principios del Pacto Mundial. En 2009, y una vez confirmados como miembros de la iniciativa, nos centramos en primer término en la difusión interna: en la revista "Visión", recepcionada por todos los colaboradores del grupo y sus familias publicamos una nota referida a la adhesión, explicando sus 10 principios.

En la Intranet "Comunic@r", sitio que funciona como página de navegación inicial de todos los empleados, y desde donde se accede a las normativas, formularios y novedades del Banco, comunicamos durante 50 días corridos el banner animado proporcionado por la red local del Pacto, comunicando a través de iconos los principios de adhesión.

El refuerzo de difusión a la iniciativa, y uno de los canales más importantes, por ser directo y permitir el diálogo, estuvo dado por los gerentes de primera línea del Banco, que transmitieron a sus equipos de áreas centrales la esencia y objetivos del Pacto Mundial. También se presentó el tema en las reuniones “Pro-Macro” realizadas trimestralmente por los Gerentes de sucursales de todo el país para mantener informado de las principales noticias a todo su staff.

El equipo de Salta asistió al taller de implementación del Pacto Mundial que se brindó durante el mes de diciembre de 2009 en dicha provincia, logrando de esta forma capacitarse más en el tema, y viendo la forma de articular agendas con otras empresas de la provincia.

Ya enfocándonos en la comunicación externa, difundimos la iniciativa en el “Macro-novedades”, tríptico que trimestralmente se entrega junto a los resúmenes de tarjeta de crédito y débito, y donde se exponen las principales noticias del Banco. Esta acción alcanzó aproximadamente a más de 650.000 clientes de todo el país. Este mismo Newsletter también fue distribuido en las 413 sucursales del Grupo, incluso en aquellas más lejanas, para que aquellos clientes que no reciben resúmenes de cuenta, estén también informados sobre la nueva noticia.

Las consultas al Punto Focal del Pacto Mundial de Naciones Unidas en Argentina fueron frecuentes, contando siempre con efectivas y prontas respuestas. Tanto las publicaciones recibidas, como la información a la que se accede desde el sitio oficial del Pacto Mundial (www.unglobalcompact.org) fueron sumamente útiles y orientadoras.

Tenemos planificadas diferentes propuestas para el 2010, como invitar a adherirse a los propios proveedores al proyecto del Pacto Mundial, publicaciones en la página oficial del Banco, e inclusión de la Comunicación del Progreso (CoP) en el informe anual de RSC. Esperamos poder cumplir y sumar cada vez más adeptos a la iniciativa.

Aeropuertos Argentina 2000

Breve descripción de la empresa

Aeropuertos Argentina 2000 es la empresa líder de administración y explotación de terminales aeroportuarias. Somos concesionarios de 33 aeropuertos argentinos y estamos comprometidos a contribuir al desarrollo social, económico y cultural del país, impulsando y promoviendo la actividad y desarrollo de la industria aeroportuaria nacional, con una visión de alcance internacional, mediante la identificación, estructuración e implementación de nuevos proyectos aeroportuarios. Para ello, buscamos modernizar, transformar y expandir la infraestructura aeroportuaria y así comunicar al mayor número de poblaciones a través de una red eficiente. Trabajamos para asegurar la mayor calidad de servicio y seguridad en nuestras terminales, manteniendo políticas de responsabilidad con el medio ambiente y la comunidad.

Fecha de adhesión al Pacto Mundial Abril del 2004.

¿Cuáles fueron las razones de su empresa para adherir al Pacto Mundial?

Nuestro marcado compromiso con la comunidad y el servicio nos lleva constantemente a buscar nuevos desafíos. Conocemos el trabajo del Pacto Mundial hace varios años, pero encontramos la necesidad de dar un paso más. Solicitando la adhesión, solidificamos nuestro compromiso para convertirnos en la empresa que queremos ser.

Desde nuestra visión, nuestro fundamento está inclinado hacia el trabajo responsable. Nos importa trabajar para nuestra comunidad, desarrollando posibilidades de desarrollo para el país. Estamos seguros que nuestros recursos humanos son nuestra más valiosa herramienta, para llevar adelante nuestros objetivos empresariales.

Ernesto Gutiérrez, Presidente de AA2000, tomó la decisión de unirse al Pacto Mundial y por esta razón presentamos un proyecto de adhesión. Desde entonces trabajamos en conjunto con todas las direcciones de la compañía para unificar esfuerzos, con el compromiso de cumplir con los 10 principios que presenta el Pacto Mundial. Creemos, como líderes en el sector, que es una oportunidad para demostrar nuestra dedicación hacia la responsabilidad cívica.

Mediante este Pacto, buscamos también encontrar formas de participar en diálogos orientados a la resolución de los problemas críticos que afronta el mundo. Como representantes de la región y como empresarios comprometidos, nos complace ser parte de esta red de Responsabilidad Social Empresaria, aspirando a un crecimiento mundial responsable.

Describa los primeros pasos que hizo Usted, como responsable de implementar el Pacto Mundial en su organización, luego de la adhesión

En primer lugar, buscamos constatar que nuestra adhesión estaría correctamente respaldada por las acciones en cada sector. Nos ocupamos de coordinar que todas las áreas y direcciones de la empresa, estuviesen alineadas e informadas en relación al tema. Para esto, realizamos comunicaciones al personal por medio de la intranet y lo anunciamos en la revista que la compañía publica mensualmente.

En relación con los Derechos Humanos, AA2000 lleva a cabo programas solidarios cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de la sociedad que integra, con la seguridad que la educación, la salud y la integración, son las bases y derechos indispensables para el desarrollo de una comunidad. En el Manual de Control de Gestión Administrativa y Aseguramiento de la Calidad, nos esforzamos por trasladar nuestro esfuerzo en defensa de los trabajadores, usuarios, proveedores de nuestros aeropuertos y nuestra comunidad en general. Hemos implementado políticas de selección de proveedores y subcontratistas condicionadas a los requisitos de contratación de los servicios para la defensa y promoción de los derechos humanos en el desempeño de sus actividades.

Nos comprometimos en ayudar a la erradicación del trabajo infantil; para esto, acompañamos las acciones de 16 fundaciones que trabajan incansablemente en el tema y apoyamos a las diferentes administraciones provinciales y nacionales a llevar adelante campañas de información y prevención. No contratamos empleados menores de 18 años. También trabajamos en campañas de sensibilización, prevención y protección frente a la explotación sexual en el turismo y la industria del viaje, protegiendo los derechos de niños, niñas, adolescentes y adultos aquejados por este terrible mal. Entendemos que apoyando diferentes organizaciones que trabajan para mejorar la salud, la educación, la alimentación y el cuidado de los niños estamos ayudando a la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

En relación a la salud, en el transcurso del años 2008 y 2009, Aeropuertos Argentina 2000, construyó un Hospital de alta complejidad emplazado en la ciudad de Ezeiza, el cual fue inaugurado oficialmente el pasado 21 de diciembre de 2009. Nuestro compromiso seguirá adelante en el cuidado y mantenimiento del edificio.

El presente año se definió supervisar la discriminación en el ingreso por cuestiones vinculadas al género o por tener capacidades diferentes. Se comenzó a realizar un relevamiento de la plantilla de empleados en función de su género (mujeres/hombres) y personas con discapacidad que son parte del personal.

Asumimos, como principios básicos, tomar todas las medidas a nuestro alcance para asegurar que el funcionamiento de los aeropuertos sean compatibles con la protección del medio ambiente, la salud y la seguridad de los empleados, usuarios y de toda la comunidad. En el diseño de proyectos, hicimos la introducción de la variable ambiental en aspectos relacionados con la orientación, creación de espacios verdes naturales interiores y exteriores y favorecer la ventilación natural en espacios interiores. Nuestro compromiso es lograr el más alto nivel de conducta personal y comercial, poniendo en conocimiento los requisitos necesarios para asegurar su cumplimiento. Manteniendo la ética comercial, la honestidad, regalos y operaciones financieras, actividades ilegales, responsabilidad individual, actividades políticas, etc.

Aeropuertos Argentina 2000, posee dentro de su "Manual de Normas y Procedimientos" el Anexo 3 "Ética y Conflicto de intereses" es la norma que regula el comportamiento ético y moral de los empleados de la compañía. Siendo responsabilidad de Directores y Jefes, cumplirla y hacerla cumplir.

Rogelio Meglioli Asesores de Seguros S.A., por Pablo Meglioli (Socio Gerente)

Breve descripción de la empresa

Rogelio Meglioli Asesores de Seguros es la empresa líder en producción y asesoramiento de seguros en San Juan desde 1968. El grupo cuenta con más de cuarenta empleados asociados distribuidos en dos oficinas comerciales, un centro médico de medicina Laboral y un departamento de Seguridad e Higiene. Más de 700 empresas y comercios asegurados avalan nuestra trayectoria.

Fecha de adhesión al Pacto Mundial Agosto del 2008

¿Cuáles fueron las razones de su empresa para adherir al Pacto Mundial?

Nuestros valores cristianos nos llevan siempre a buscar el bien común. Ya que coincidimos y compartimos los 10 principios del Pacto Mundial nos sentimos muy orgullosos de poder adherirnos al mismo y nuestra empresa al ser familiar rápidamente pudo tomar la decisión. En nuestra posición como empresa de referencia en la provincia, hemos logrado contactar distintos sectores y comunicar que adherirse al Pacto Mundial de Naciones Unidas es muy positivo, especialmente porque brinda la posibilidad de sumar acciones de bien común. Varias empresas locales están en el proceso de adhesión gracias a nuestro ejemplo e invitación.

Describa los primeros pasos que hizo Usted, como responsable de implementar el Pacto Mundial en su organización, luego de la adhesión

En primer lugar, hemos iniciado un proceso de capacitación permanente para nuestros empleados (asociados) en sus derechos y la implementación del espíritu solidario en la empresa, incentivándolos a participar en eventos y jornadas al respecto. Esto se complementa con el apoyo permanente en sus necesidades e inquietudes ya que creemos firmemente en el espíritu de los empleados asociados. Por otro lado, hemos promovido el cuidado del medio ambiente a través del cuidado y reciclado de gran parte de los insumos relacionados con el funcionamiento de la empresa. La empresa creó la Fundación "Ayuda Comunitaria" de ayuda a la comunidad, la cual colabora con otras Organizaciones no Gubernamentales provinciales y nacionales. Durante el 2009, por ejemplo, la Fundación adquirió un predio en una localidad del interior de la provincia donde funciona un Centro Cristiano de Formación, Capacitación Laboral y Ayuda Espiritual. Un proyecto similar se está ejecutando actualmente en la ciudad capital de la provincia.

Creemos firmemente que el Pacto Mundial puede ser aplicado tanto en PyMEs como en grandes empresas. El efecto positivo y multiplicador que genera es una de las partes más gratificantes para nosotros, los empresarios. Por eso es que invitamos a las empresas PyMEs a no desanimarse y adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

ANEXO 1: MATERIAL ADICIONAL DE LECTURA

Recursos Adicionales

Las siguientes herramientas y recursos han sido generados por la Oficina del Pacto Mundial¹ en gran parte gracias a la colaboración de socios claves y expertos- o por una de las agencias asociadas a las Naciones Unidas². Todos los recursos pueden descargarse del sitio Web del Pacto Mundial:

<http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html>

GENERAL

Revisión Anual del Pacto Mundial 2008 _ La Revisión Anual ofrece una visión exhaustiva sobre la iniciativa y sobre los esfuerzos realizados por las empresas y otras partes interesadas para promover la misión y los principios del Pacto Mundial (Oficina del Pacto Mundial, ONU, UNGCO por sus siglas en inglés, 2008).

La II Cumbre de los Líderes del Pacto Mundial 2007 (en DVD) _ Este DVD incluye material exhaustivo acerca de la II Cumbre del Pacto Mundial sobre ciudadanía corporativa³. Contiene un archivo de video con los discursos, las declaraciones, las presentaciones y las iniciativas más importantes, los estudios clave, las plataformas utilizadas para lograr el compromiso; así como también un extenso álbum de fotos (Oficina del Pacto Mundial, ONU, UNGCO por sus siglas en inglés, 2008).

Implementando el Pacto Mundial: un folleto para inspirarse⁴ _ Esta publicación presenta 21 ejemplos reales acerca de cómo las empresas firmantes del Pacto Mundial han abordado la implementación de los diez principios. El folleto trata principalmente las soluciones desarrolladas para afrontar los desafíos y dilemas que dicha implementación conlleva (Oficina del Pacto Mundial, ONU, UNGCO por sus siglas en inglés, 2007).

Red Global de Liderazgo (GLN, por sus siglas en inglés): la herramienta para la implementación del Pacto Mundial _ Un recurso interactivo de aprendizaje y benchmarking que ayuda a las empresas firmantes del Pacto Mundial a identificar cómo los diez principios y otros asuntos de la ciudadanía corporativa funcionan como un impulso para el éxito empresarial. Se creó un sitio de Internet (www.gln-openaccess.org), que brinda acceso gratuito a la herramienta interactiva en línea de la Red Global de Liderazgo para los participantes del Pacto Mundial (UNGCO/Boston College Center for Corporate Citizenship, 2007).

Guía del Pacto Mundial: un compendio de recursos _ Un amplio compendio de recursos que ofrece información acerca del Pacto Mundial y orientación práctica para las empresas que buscan implementar los diez principios en su gestión empresarial (UNGCO, 2006).

Manejando las expectativas: valor agregado del Pacto Mundial de las Naciones Unidas _ Esta completa guía explica cómo el Pacto Mundial puede estimular cambios organizacionales a la vez que brinda valor agregado a los negocios; ayudando a los gerentes de pequeñas y grandes empresas a introducir los principios en la práctica empresarial (UNGCO, Greenleaf, 2004).

LOS DERECHOS HUMANOS Y EL TRABAJO

Incorporando los derechos humanos a la gestión empresarial _ El segundo volumen de este material de estudio examina el sentido práctico de los derechos humanos para las empresas. Se analizan 20 casos de estudio acerca de la gestión empresarial (UNGCO, OACNUDH, 2008).

Los derechos humanos y una herramienta de aprendizaje empresarial _ Se trata de una herramienta de aprendizaje on-line desarrollada para ayudar a los altos directivos y a los profesionales con responsabilidad corporativa de las empresas que participan en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGCO, OACNUDH, UNSC, 2007).

Un marco para los derechos humanos _ Un póster diseñado y traducido a seis idiomas para su exhibición pública. Es una herramienta de consulta accesible que sirve como referencia a las empresas para la incorporación de una política de derechos humanos (UNGCO, IBLF, BLIHR, 2007).

Guía de Evaluación acerca del impacto de los derechos humanos _ Una guía acerca de la evaluación y la gestión del impacto de los recursos humanos. Presenta una visión global del proceso de implementación de un programa de evaluación de recursos humanos en una corporación (UNGCO, IFC, IBLF, 2007).

Guía para la implementación de los derechos humanos en la gestión empresarial _ Un informe que exhibe la experiencia de diez empresas que implementaron una política de derechos humanos dentro de sus corporaciones (UNGCO, IFC, IBLF, 2007).

Pautas de la OIT y del Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC por sus siglas en inglés) para el desarrollo de un proceso de monitoreo del trabajo infantil _ Ofrece pautas que brindan información acerca de cómo diseñar, desarrollar y manejar el monitoreo del trabajo infantil, junto a ejemplos prácticos que servirán de ayuda para adaptar el modelo a situaciones específicas de trabajo infantil (OIT, 2006).

Incorporando los derechos humanos a las prácticas de negocios _ Esta publicación explora el sentido práctico de los derechos humanos para las empresas a través de cuatro casos de estudio y un informe acerca de las políticas de diferentes prácticas empresariales (Oficina del Pacto Mundial, UNGCO por sus siglas en inglés, OACNUDH, 2004).

El Pacto Mundial y los derechos humanos: un acercamiento a los términos “Esfera de influencia” y “Complicidad” _ Un documento instructivo que resume el uso de los términos “Esfera de Influencia” y “Complicidad” en el contexto de los principios acerca de los derechos humanos del Pacto Mundial (OACNUDH, 2004).

MEDIO AMBIENTE

Midiendo el éxito empresarial a través de la certificación de la sustentabilidad _ Un proyecto que desarrolla indicadores que le permiten a las empresas evaluar el valor financiero de los esquemas de certificación de sustentabilidad, el desarrollo de estrategias y la planificación de los procesos (UNGCO, Rainforest Alliance, 2007).

Cuidando el Clima _ Este folleto explica las oportunidades de compromiso que se presentan a través de la iniciativa Preocuparse por el clima. Esta iniciativa ayuda a las empresas a promover soluciones prácticas y articular estrategias acerca del clima, así como también compartir experiencias y aprender de sus pares en la industria; notificar las políticas públicas y dar forma a las actitudes públicas (UNGCO, PNUMA, WBCSD, 2007).

Preocuparse por el Clima⁶: El liderazgo de mañana, el cambio climático de hoy; responsabilidad ambiental y ejemplos de liderazgo empresarial _ Una colección de casos de estudio que ilustra ejemplos innovadores de participantes del Pacto Mundial que están actuando para detener el cambio climático (UNGCO, PNUMA, WBCSD, 2007).

El Mandato del Agua de los Directores Generales⁶ _ El “Mandato del Agua de los Directores Generales” ayuda a las empresas a desarrollar una propuesta exhaustiva acerca del manejo del agua, cubriendo seis áreas claves: operaciones directas, la administración de la cadena de abastecimiento y la cuenca de agua, las acciones colectivas, las políticas públicas, el compromiso de la comunidad y la transparencia (UNGCO, Ministerio de Asuntos Exteriores de Suecia, 2007).

Compendio de capacitación sobre los principios ambientales del Pacto Mundial _ Este es un Manual de capacitación sobre los principios ambientales del Pacto Mundial, principalmente para nuevas empresas (desde empresas medianas en países en desarrollo hasta multinacionales de gran tamaño (UNGCO, PNUMA, 2005).

“Talk the walk” (Hablar con hechos): Presentando estilos de vida sustentables a través de la comercialización y la comunicación _ Brinda una visión general acerca de cómo la comercialización puede fomentar consumos sustentables y una serie de herramientas para profesionales sobre cómo llevar a cabo campañas acerca de la comercialización de estilos de vida sustentables (UNGCO, PNUMA, Utopies, 2005).

ANTICORRUPCIÓN

Los negocios contra la corrupción: Casos de estudio y ejemplos _ Esta publicación exhibe ejemplos acerca de cómo enfrentar los desafíos que se presentan al implementar el principio de anticorrupción del Pacto Mundial (UNGCO, 2006).

Los negocios contra la corrupción: Un marco para la acción _ Se muestran recursos y herramientas para ayudar a las empresas a implementar el décimo principio sobre la corrupción (UNGCO, IBLF, TI, 2005).

ALIANZAS

Guía para las empresas que quieran asociarse con ONGs y con las Naciones Unidas _ Una herramienta que brinda información útil para el proceso de selección de la organización con la que se trabajará en alianza. Se detallan los actores principales de las entidades sin fines de lucro alrededor del mundo que hayan demostrado capacidad y excelencia para asociarse con otras empresas (UNGCO, Dalberg).

Aumentando el valor de las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas: una herramienta para evaluar la sustentabilidad y el impacto _ Una herramienta interactiva sencilla para mejorar la efectividad y el valor del desarrollo de las alianzas entre el Sistema de las Naciones Unidas y el sector privado (UNGCO, UNOPS, UNITAR, 2007).

Uniando fuerzas para el cambio: Demostrando la innovación y el impacto que se puede lograr a través de las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas _ En esta publicación se detalla una amplia gama de novedosas iniciativas, cuya meta es desarrollar el potencial de las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas (UNGCO, 2007).

Negocios Inusuales: cómo las alianzas con empresas pueden contribuir a la reforma de las Naciones Unidas Como queda demostrado en esta publicación, las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas han actuado como catalizador para la reforma y la innovación institucional a lo largo del sistema de las Naciones Unidas, al infundir las prácticas de gestión empresarial del sector privado y el pensamiento en base al rendimiento (UNGCO, GPII, 2005).

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Una guía práctica en la Comunicación de Progreso _ Esta edición recién revisada contiene información actualizada acerca de cómo crear, compartir y publicar una Comunicación de Progreso así como también ejemplos prácticos de cómo las empresas comunican el progreso logrado. Incluye además definiciones útiles, consejos sobre cómo comenzar, ejemplos e indicadores pertinentes del GRI (UNGCO, 2008).

La guía práctica para la Comunicación de Progreso _ Incluye consejos y ejemplos prácticos -principio por principio- sobre cómo comunicar el progreso en relación a los diez principios y a las alianzas. Contiene además indicadores relevantes del GRI (UNGCO, 2008).

Estableciendo la Conexión: las pautas de la Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés) y la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial _ Esta publicación propone formas de ocuparse de los requerimientos de la Iniciativa de Reporte Global y el Pacto Mundial en forma simultánea. El borrador de esta guía fue presentado en el año 2006 (UNGCO, GRI, 2007).

Liderando el camino en la Comunicación del Progreso _ Brinda inspiración e ideas acerca de cómo comunicar el progreso en la implementación de los diez principios (UNGCO, 2006).

Herramientas de Publicación del Reporte de la Comunicación de Progreso. (One Report COP Publisher) _ Una herramienta de Internet que ayuda a las empresas a crear los reportes sobre la Comunicación de Progreso (UNGCO, SRI, 2006).

MERCADOS FINANCIEROS

Nuevas fronteras para invertir en los mercados emergentes _ Informe de la conferencia "Who Cares Wins" del año 2007 (UNGCO, IFC, DFAE, 2007).

Principios para la inversión responsable _ Incluye principios voluntarios, que sirven como pautas para incorporar cuestiones ambientales, sociales y gubernamentales a las inversiones convencionales y prácticas de propiedad (UNGCO, UNEP, 2006).

Comunicando la estructura de valores ambientales, sociales y de gobernabilidad en la relación Empresa-Inversor Informe de la conferencia "Who cares Wins" del año 2006 (UNGCO, DFAE, IFC, 2005).

Inversiones para lograr valor a largo plazo: integrando estructuras de valor ambientales, sociales y gubernamentales a la administración de bienes y la investigación financiera _ Informe de la conferencia "Who cares Wins" del año 2006 (UNGCO, DFAE, IFC, 2005).

Who Cares Wins: resumen anual _ Un resumen acerca de la integración de consideraciones ambientales, sociales y gubernamentales en la administración de bienes, la investigación financiera y los procesos de inversión (UNGCO, IFC, 2005).

Who Cares Wins: Conectando los mercados financieros a un mundo cambiante _ Este informe muestra la manera en que la industria financiera debería integrar cuestiones ambientales, sociales y de gobernabilidad a su análisis e investigación financiera y a las recomendaciones de inversión. (UNGCO, 2004).

EDUCACIÓN

Principios para una capacitación en gestión responsable: una iniciativa global–una agenda global _ La misión de la iniciativa “Principios para una Educación Responsable en Gestión” es inspirar y defender la lucha por una capacitación en gestión responsable, la investigación y la formación de un liderazgo global responsable. La iniciativa busca establecer un proceso de mejoras continuas entre las instituciones académicas que capacitan en gestión empresarial para obtener como resultado una nueva generación de líderes empresariales (UNGCO, 2008).

EMPRESAS EN ZONAS DE CONFLICTO

Posibilitando sistemas económicos de paz: políticas públicas para empresas sensibles a los conflictos _ Este informe detalla una gama de acciones concretas que los gobiernos y las organizaciones internacionales pueden emprender para complementar los esfuerzos que realiza el sector privado para promover prácticas empresariales efectivas sensibles a los conflictos (UNGCO, 2005).

REDES LOCALES

Informe acerca de las redes locales: Profundizando el compromiso a nivel local _ Este informe presenta los resultados de la primera encuesta exhaustiva y sistemática acerca de las redes locales del Pacto Mundial. Destaca las lecciones aprendidas acerca de la construcción y el desempeño de las redes, así como numerosas actividades inspiradoras e innovadoras y ejemplos de soluciones desarrolladas por redes locales para darle un sentido práctico a los diez principios. El informe acerca de las redes locales ayuda a definir qué significa la ciudadanía corporativa en diferentes contextos nacionales (UNGCO, 2007).

Facilitando las redes de alto impacto del Pacto Mundial: Una guía práctica _ Se trata de una guía paso a paso, así como consejos prácticos sobre cómo lanzar el Pacto Mundial y cómo establecer redes del Pacto Mundial a nivel nacional o regional (PNUD, 2005).

PYMES

Guía operacional del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para empresas medianas _ Una guía fácil para las pequeñas y medianas empresas sobre cómo se pueden implementar los diez principios y para que éstas puedan mejorar su desempeño en el Pacto Mundial (UNGCO, ONUDI, 2007).

Programa de Logros de Empresarios Responsables (REAP, por sus siglas en inglés) _ Una herramienta de Internet diseñada para brindarle soporte a las pequeñas y medianas empresas en la evaluación de su desempeño en RSE; basándose en los diez principios del Pacto Mundial y en el enfoque de la triple línea de valor de la ONUDI (OUNDI, 2006)

Enlaces:

<http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/index.html>

<http://www.un.org/spanish/globalcompact/>

http://www.unglobalcompact.org/HeaderMenu/search_global_compact.html?cx=017867615180777054248%3Arbjhpb8rvpy&cof=FORID%3A11&q=oficina%20del%20pacto%20mundial

http://www.unglobalcompact.org/HeaderMenu/search_global_compact.html?cx=017867615180777054248%3Arbjhpb8rvpy&cof=FORID%3A11&q=agencias+de+Naciones+Unidas#1307

http://www.unglobalcompact.org/HeaderMenu/search_global_compact.html?cx=017867615180777054248%3Arbjhpb8rvpy&cof=FORID%3A11&q=ciudadan%C3%ADa+corporativa#1291

http://www.unglobalcompact.org/HeaderMenu/search_global_compact.html?cx=017867615180777054248%3Arbjhpb8rvpy&cof=FORID%3A11&q=un+folleto+para+inspirarse#242

<http://espanol.news.yahoo.com/s/07072008/54/latinoamerica-presidente-comisi-n-uni-n-africana-hospital-hokkaido.html>

http://www.unglobalcompact.org/docs/how_to_participate_doc/Stakeholder_espanol_2008_final.pdf

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

DERECHOS HUMANOS

- Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2 Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Estándares Laborales

- Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindical 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 en forma efectiva del trabajo infantil;
- Principio 6 Las empresas deben eliminar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

- Principio 7 Las empresas deberán aplicar un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.
- 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.