

*El Pacto Global y
las Pequeñas y
Medianas Empresas*

*Primeras notas
introductorias*



INSTITUTO
DE ESTUDIOS
PARA LA
SUSTENTABILIDAD
CORPORATIVA



El Pacto Global y las Pequeñas y Medianas Empresas

Primeras notas introductorias

“...He llamado a las empresas a integrar el Pacto Global como vehículos para incorporar principios universales en el área de de los derechos humanos, laborales y de medioambiente y para dar soporte a los objetivos de las Naciones Unidas para el desarrollo de mercados más estables e inclusivos”.

Kofi Annan (2004)

La Fundación Gas Natural BAN ha promovido el desarrollo de este breve trabajo para las empresas PYMES que integran su Programa “Primera Expostación”, ya que a medida que las cuestiones que la empresa trata de resolver y que se espera que adopte se tornan más complejas -tal como sucede desde hace varios años-, se requiere tanto de nuevas habilidades como de una plataforma que genere nuevos conocimientos. En definitiva, lo que se pretende es formar y promover organizaciones empresariales con el valor y el conjunto de habilidades para adoptar una perspectiva más amplia que garantice que los temas *sociales y ambientales* sean totalmente integrados a la toma de decisiones para el logro de *“una empresa PYME sustentable”*.

* Este trabajo ha sido desarrollado por Miguel Angel Gardetti, Director del Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa, a pedido de la Fundación Gas Natural BAN para su Programa de “Primera Exportación”.

El Pacto Global de Naciones Unidas

En Argentina el Pacto Global es una iniciativa conjunta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dirigida a favorecer el desarrollo de la responsabilidad social empresaria, promoviendo los derechos humanos, los estándares laborales, la preservación del medioambiente y la lucha contra la corrupción.

¿Por qué una iniciativa de RSE para el logro del desarrollo sustentable?

Alyson Warhust (2001) afirma que la responsabilidad social corporativa es la llave para operar el rol estratégico que poseen los negocios en contribuir con el proceso del desarrollo sustentable y involucrarse en él y, contribuir de esta manera, como ciudadano corporativo, con la comunidad en la que se desenvuelve. Es que el desarrollo sustentable está íntimamente ligado a la naturaleza de la sociedad, de la justicia, de la libertad e incluso, al valor de cada individuo como fin en sí mismo. El objetivo primordial del Pacto Global es facilitar la alineación de las estrategias y prácticas empresariales con objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Este objetivo se puede resumir como la promoción de mercados más sustentables e inclusivos e impregnados de valores universales (Kell, 2003).

Se trata de incorporar, a través del compromiso voluntario de las empresas, una nueva cultura corporativa en la manera de gestionar los negocios. Y la verdadera naturaleza del Pacto Global es la de crear una red de trabajo en constante crecimiento que pueda apoyar a las empresas a través del aprendizaje -que es la focalización de esta iniciativa (Waddock, 2003)-, del conocimiento de las experiencias a ejercer un liderazgo como ciudadano empresarial y, de ese modo, puedan influir sobre otros a través de sus comportamientos (Fuertes y Goyburu, 2004). En pocas palabras el Pacto Global es la contribución del sector privado a los Objetivos del Milenio¹ (Gardetti, 2005).

En el Cuadro B pueden observarse los principios del Pacto Global y sus áreas de aplicación, inspiradas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales y la Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo.

¿Por qué deben participar las empresas PYMES?

A nivel general, y en los últimos años, las expectativas sobre el papel que desempeñan las empresas en la sociedad ha ido cambiando mucho, esperándose de ellas una nueva forma de pensar y de actuar. Por otro lado, nadie duda ya del rol de las PYMES en la economía local, por ello es importante destacar que

¹ Firmada en el año 2000 por 189 jefes de Estado, la Declaración del Milenio representa la oportunidad para que los países, desarrollados y en vías de desarrollo, asuman un compromiso en el cumplimiento de "objetivos de desarrollo" que son los Objetivos del Milenio y que deben ser alcanzados para el año 2015.

CUADRO B I Los principios del Pacto Global y sus áreas de aplicación

| Áreas | Principios |
|-----------------------|---|
| Derechos Humanos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos 2. No ser cómplice de abusos de los derechos |
| Condiciones Laborales | <ol style="list-style-type: none"> 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación |
| Medio Ambiente | <ol style="list-style-type: none"> 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental. 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente |
| Anticorrupción | <ol style="list-style-type: none"> 10. Los negocios deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno |

Fuente: Fuertes, Iametti y Goyburu, 2004, Guía del Pacto Global – Una Forma Práctica de Implementar los Nueve Principios a la Gestión Empresarial y Naciones Unidas, 2004, El Décimo Principio Contra la Corrupción.

este tipo de empresas pueden desarrollar un tipo de “liderazgo” que se base en “valores” para la consecución del progreso económico y social.

Estrategias empresariales: algunos ejemplos²

Seguidamente se presentan algunos ejemplos de estrategias empresariales por cada uno de los principios:

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

DuPont, al trabajar en condiciones saludables y seguras, pretende “la tolerancia cero” contra accidentes, enfermedades e incidentes siendo el cumplimiento de este compromiso responsabilidad de todos y cada uno de los empleados, así como de los subcontratistas que trabajen para la compañía.

² Basado en Fuertes, Iametti y Goyburu, 2004, Guía del Pacto Global – Una Forma Práctica de Implementar los Nueve Principios a la Gestión Empresarial y Naciones Unidas, 2004, El Décimo Principio Contra la Corrupción.

Principio 2: No ser cómplice de abusos de los derechos

British Telecom (BT) es una empresa propiedad del grupo BT Group Plc que desarrolló el Programa “Explotación de recursos con dignidad humana”. El mismo propone estándares universales, en particular el respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Convenciones de la Organización Mundial del Trabajo sobre estándares laborales.

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

Statoil es una de las mayores empresas de suministro de combustibles y gas que opera en 21 países. Al objeto de satisfacer el reto de conservar los mismos estándares laborales a nivel mundial la empresa ha establecido un acuerdo con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales de Trabajadores de los sectores Químico, Energético, Minero y Generales (ICEM). El acuerdo, que fue rubricado en 1998 y renovado en Marzo de 2001 es el primero de su clase firmado entre una federación laboral como ICEM y una compañía individual. Statoil subraya que se trata de un acuerdo *mundial* orientado a conseguir mejoras a *nivel local* “sin interferir con las prácticas locales ya establecidas”. El objetivo del acuerdo es crear un canal abierto de información entre el ICEM y el cuadro de directivos de Statoil acerca de las cuestiones de relaciones laborales en el sector industrial para conseguir la mejora continuada y el desarrollo de las buenas prácticas laborales de todas las filiales mundiales de Statoil.

Principio 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio

BASF es una de las mayores empresas transnacionales del mundo que produce una serie de productos entre los que se encuentran productos químicos, plásticos, colorantes y pigmentos, pinturas para la automoción e industriales, productos de agricultura y delicados productos químicos, todos ellos de alta calidad.

BASF se ha comprometido con la defensa de los derechos humanos a apoyar las condiciones laborales abordando estas cuestiones en el documento de estrategia política de la compañía *Valores éticos y principios* publicado en 2000. La empresa cumple con los estándares propuestos por la Organización Internacional del Trabajo en la *Declaración de los principios fundamentales de los derechos laborales* de Junio de 1998. Con más de 90.000 empleados en todo el mundo BASF ha desarrollado un programa integral para empleados que da respuesta a cuestiones como el horario flexible, el desarrollo personal, la salud y seguridad ocupacional, la colaboración con los sindicatos, la lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil

Shell ha publicado un informe “Empresa y trabajo infantil” que analiza las causas y tipos de trabajo infantil, los principales instrumentos legales para

erradicarlo y aborda la cuestión de cómo afecta el trabajo infantil a las empresas internacionales y cómo éstas se ven perjudicadas por él. Se utiliza dentro de Shell para facilitar información sobre antecedentes y como guía para abordar la cuestión por parte de los directivos responsables.

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

Deloitte Touche & Tohmatsu (DT T) es una de las primeras empresas profesionales mundiales de servicios presente en 130 países y que emplea de 92.000 personas. En 1991 estableció un departamento formal orientado a la contratación de contables becarios negros en Sudáfrica: el Programa para el Desarrollo Multicultural (MCDP). La intención del MCDP era la transformación de las prácticas desarrolladas por DTT en Sudáfrica en otras que reflejaran fielmente la diversidad del país en términos de raza, género y cultura corporativa.

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

Shell posee un programa que está orientado a la naturaleza preventiva de su enfoque hacia la biodiversidad en el contexto de nuevos proyectos. La compañía ha identificado la biodiversidad como uno de los motores fundamentales de su proceso de toma de decisiones con respecto a los nuevos proyectos e inversiones.

Principio 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental

Yawal System es una empresa de tamaño medio del sur de Polonia que fabrica productos de aluminio destinados al sector de la construcción. La empresa forma parte de un holding con fábricas en Europa del Este y Central. La empresa ha establecido los objetivos claves de la gestión de residuos y el consumo de energía.

Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

STMicroelectronics (ST), ha desarrollado una “buena práctica” dirigida a reducir el consumo energético: es el sistema de “refrigeración sin gasto de energía”.

Principio 10: Los negocios deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

En 2004 y 2005 Amanco, en conjunto con Transparencia Internacional (un organismo no gubernamental de lucha contra la corrupción), inició el proceso de promover acuerdos anticorrupción en el sector de tuberías para la conducción de agua en América Latina.

Comentarios finales

La PYMES tienen la posibilidad de internalizar, por etapas, las responsabilidades ambientales y sociales para generar valor para las partes involucradas. Valor ambiental, social y económico. Esto requerirá de una perspectiva más amplia para garantizar que estos temas sean totalmente integrados a la toma de decisiones para el logro de “una empresa sustentable”.

Bibliografía

- ANNAN, KOFI. *Foreword*. Learning to Talk – Corporate Citizenship and the Development of the UN Global Compact, Sheffield, Greenleaf Publications, 2004.
- FUERTES, FLAVIO y GOYBURU, MARIA LARA. *El Perfil sobre las Comunicaciones del Progreso en Argentina – Qué Comunican las Empresas del Pacto Global?* Buenos Aires: Oficina del Pacto Global en Argentina, Diciembre 2004.
- FUERTES, FLAVIO; IAMETTI, ANA y GOYBURU, MARIA LARA. *Guía del Pacto Global – Una Forma Práctica de Implementar los Nueve Principios a la Gestión Empresarial*. Buenos Aires: Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004.
- GARDETTI, MIGUEL ANGEL. *Objetivos del Milenio y Pacto Global*. Conferencia dictada en el marco del Primer Seminario Internacional de Responsabilidad Social Empresarial, Desafíos y Oportunidades: Hacia un Pacto Global en el Agro, Facultad de Agronomía, UBA y Corporación del Mercado Central de Buenos Aires, Buenos Aires, Diciembre 2005.
- KELL, GEORG. *The Global Compact – Origins, Operations, Progress and Challenges*, Sheffield (UK): Greenleaf Publishing, The Journal of Corporate Citizenship, Issue 11, p. 35-49, 2003.
- NACIONES UNIDAS. *El Décimo Principio Contra la Corrupción*. Naciones Unidas, 2004.
- WADDOCK, SANDRA. *Learning from Experience*. Sheffield (UK): Greenleaf Publishing, The Journal of Corporate Citizenship, Issue 11, p. 51-67, 2003.
- WARHUST, ALYSON. *Corporate Citizenship and Corporate Social Investment*, Sheffield (UK): Greenleaf Publishing, The Journal of Corporate Citizenship, Issue N° 1, p. 75-73, 2001.