

Pacto Global

*"Relevamiento sobre el cumplimiento
de los diez principios"*

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

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

Actividad coordinada por Poder Ciudadano

Seguimiento de la actividad y elaboración del informe:

- Virginia Lencina
- Lucila Polzinetti
- María Boher

Diciembre de 2005

Pacto Global en la Argentina

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

2005

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

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

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

En la Argentina, 264 empresas, organizaciones y asociaciones adhirieron al Pacto desde abril de 2004, aunque no todas lo hicieron en ese momento; algunas se incorporaron en 2005. En forma posterior al inicio del relevamiento una nueva empresa¹ adhirió a los contenidos de la iniciativa, por lo que en total hay 265 empresas firmantes.

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

- Derechos Humanos

Principio Nº 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

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

- Ámbito Laboral

Principio Nº 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Principio Nº 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio Nº 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio Nº 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Cuidado del Medio Ambiente

Principio Nº 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio Nº 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio Nº 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

- Políticas de lucha contra la corrupción en todas sus formas

Principio Nº 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

¹ Fundación Cordón del Plata (Mendoza).

No todas las empresas han podido ser contactadas por no haberse encontrado sus direcciones de correo postal, teléfonos o direcciones de correo electrónico. Por este motivo quedaron sin contactar 11 empresas². A estas once empresas, debemos sumar dos empresas a las que se les envió la carta pero fueron devueltas al remitente, sin encontrar dirección alternativa para el reenvío de la información³. Considerando estos totales, serían catorce⁴ las empresas no contactadas.

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

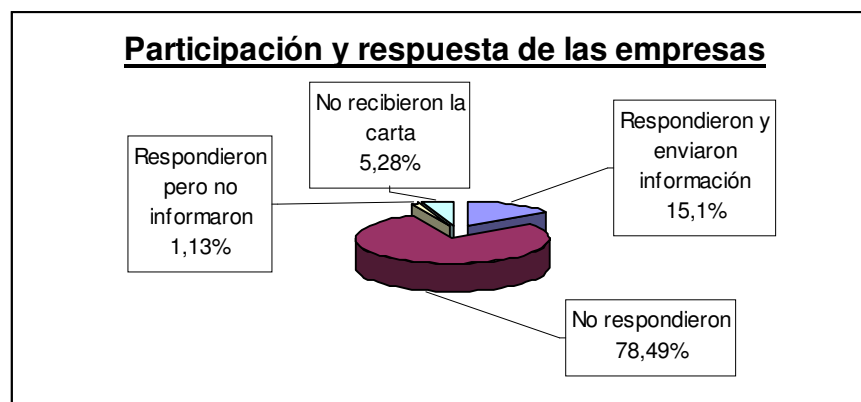
Los pedidos de información fueron enviados entre el 17 y 18 de octubre por correo postal. Hasta el 20 del mismo mes se enviaron por correo electrónico, mientras que el envío por fax se efectuó hasta el 27 de octubre. Posteriormente se efectuaron llamados telefónicos para confirmar la recepción de la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

En algunas oportunidades, las propias empresas se comunicaron para ampliar la solicitud, confirmar los plazos y ahondar en algunos de los aspectos presentes en la notificación enviada. Algunos reenvíos fueron realizados a principio de mes porque informaron que no habían recibido la carta. Por este motivo, el cierre de la recepción de la información que las empresas puedan proporcionar a las organizaciones solicitantes se realizó a fin del mes de noviembre.

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

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

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



Fuente: Elaboración propia sobre la base de las respuestas recibidas y los resultados del proceso de relevamiento.

² Asociación Hotelera Gastronómica de Mendoza, Control Unión Norte SA, Da Vinci Diálogo, Galda SRL, Globalfono Investment, Miguel Ángel Yuste, Pro Patagonia SRL, Total, Total (división Eléctrica Argentina (Hidroeléctrica Piedra del Águila / Central Puerto SA), Uri Apart Dimas SA, Fundación León.

³ Francisco Boixados SAC. y Estudio Blardone.

⁴ Son catorce empresas considerando las 11 no contactadas, las 2 cartas que fueron devueltas y la nueva empresa que ingresó en forma posterior a la realización del informe.

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

Criterios de análisis:

Los diez principios establecidos por el Pacto Global como ejes de cumplimiento de la RSE en las empresas / organizaciones adherentes, son amplios temas de trabajo en los cuales se pueden establecer categorías de análisis para su evaluación. Sin embargo, algunos de ellos plantean la necesidad de establecer parámetros propios. Es por este motivo que se implementaron categorías generales de análisis y otras individuales por tema.

Criterios específicos de análisis para cada principio

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

Criterios comunes a los diez principios:

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

1. Códigos de acción y/o conducta: Normativas creadas internamente a las que debe adherir todo miembro de la empresa u organización.
2. Programas de acción: Planes de acción desarrollados en el mediano y largo plazo. Son de carácter interno y pueden dar intervención a miembros de la ciudadanía.
3. Políticas Internas: Acciones que desarrolla la empresa / organización para cumplir con determinadas normas internas. Fijan pautas de acción frente a determinadas situaciones que pueden plantearse en la empresa.
4. Calidad: Acciones para mejorar la calidad en la comercialización de los bienes que cada empresa provee y los servicios que las organizaciones desarrollan. Ejemplos: auditorías desarrolladas en distintos ámbitos: ambiental, producción, sistemas informáticos. También se contemplan herramientas empleadas como insumo en las distintas empresas, costos, salud, seguridad.
5. Acciones de RSE: Medidas que se aplican como elementos de compromiso social, de medición de impacto, aplicación de acciones con modelos conocidos como el de IDEA y el del Balance Social.
6. Comunicación: Formas de publicación tanto de la adhesión al Pacto Global y sus principios como de las acciones que la empresa y organizaciones desarrollan para su cumplimiento.
7. Varios: Actividades ajenas a los principios que la empresa debe cumplir, pero forman parte de sus acciones periódicas.

Información recibida

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

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

2. Empresas que enviaron sus últimas "Comunicaciones sobre el Progreso, UN" (COPs) remitidas a la Oficina del Pacto Global. CANTIDAD: 5

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

3. Empresas que nos invitaron a visitar la página Web del Pacto Global para que extraer de ahí sus COPs⁵. CANTIDAD: 11

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

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

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

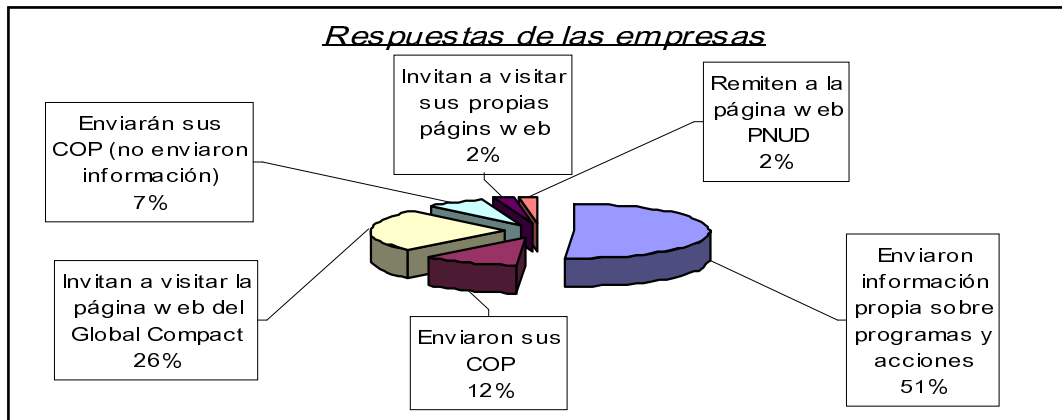
5. Empresas que nos invitaron a visitar sus propias páginas Web para que saquemos de allí información sobre su accionar en los temas que conciernen al Pacto. CANTIDAD: 1.

Gas Natural BAN S.A.

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

Aguas Argentinas S.A.

⁵ Las empresas Acindar Industria Argentina de Aceros S.A. y Torresolar invitaron a buscar sus COP en la página del Pacto Global (www.unglobalcompact.org) pero allí no están disponibles. Sin embargo, en la página Web de la Oficina del PNUD en Buenos Aires (www.undp.org.ar) se menciona que las han presentado.



Fuente: Elaboración propia.

Otras respuestas:

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

- Cinco empresas se comprometieron a enviar la información según sus avances y medidas adoptadas para cumplir con los principios del Pacto.
- Seis empresas se comunicaron en distintas ocasiones para consultarnos sobre la iniciativa. Solicitaron más información sobre los objetivos del relevamiento, la relación existente con Naciones Unidas y el esquema para entregar la información.
- Una organización nos informó que no emitiría información extra a la que remite al Pacto Global.
- Una empresa nos informó que había cambiado de dueños y que desconocía cuáles eran los compromisos asumidos por los propietarios anteriores. No creían que pudieran enviar la información para la fecha estipulada, pero se mostraron interesados en la iniciativa.
- Desde una Cooperativa se nos informó que debido a reestructuraciones internas, no tenían los recursos humanos y económicos como para continuar implementado los programas sobre los cuales trabajaban para implementar los principios. Aun así, continuaban apoyando la iniciativa del Pacto Global y los principios que éste promueve.
- Una pequeña empresa nos informó que dada su escala, el Pacto Global no los tenía en cuenta. (La empresa cuenta con tan sólo 5 empleados).

Acciones desarrolladas por las empresas

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

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

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

Cada uno de los cuatro grandes temas que trabaja el enfoque de RSE propuesto por el Pacto Global presenta áreas de trabajo comunes entre las distintas empresas y organizaciones

suscriptas. El enfoque de trabajo varía en función a la actividad desarrollada y el tamaño de la entidad en su mayoría.

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

Derechos Humanos: principios 1 y 2

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

Para el caso de los empleados de las empresas, el mayor trabajo se desempeña en pos de la mejora de la calidad de vida, acciones de seguridad y protección de los trabajadores en sus rutinas diarias. Las acciones más destacadas en este sentido son: trabajos conjuntos con organizaciones locales para mejoras en las viviendas, programas de ayuda alimentaria (que además de constituir una ayuda específica a la alimentación de varias familias, permite evitar situaciones de riesgo de aquellos miembros de la comunidad que acuden específicamente al Mercado Central en busca de desechos para su alimentación), proyectos para la construcción de huertas que permitan lograr cierta independencia en la alimentación de la comunidad local en forma digna (es decir, bajo condiciones de higiene y seguridad). Para ello, también se han creado espacios dedicados al fomento de actividades recreativas, culturales y deportivas. En algunos casos, se han producido alianzas con dependencias del Poder Ejecutivo para apoyar ciertos programas que ellos realizan e incrementar su impacto.

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

Derechos Laborales: principios 3, 4, 5 y 6.

En este caso, se trata de cuatro principios que establecen el cumplimiento de ciertos parámetros básicos en torno a las normas laborales que los empleadores deben cumplir con su planta permanente, empleados contratados y demás personas vinculadas a la misma. En estos casos, las acciones tienden a ser más homogéneas entre las distintas empresas y organizaciones, tanto por las políticas de ellas mismas como por las exigencias que establecen sobre terceros con los cuales tiene vinculación. Las empresas están implementando la incorporación de cláusulas de lucha contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y el respeto por los derechos humanos que los proveedores y/o contratistas deben cumplir.

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

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

Se remarca en la mayoría de las empresas la igualdad de oportunidades tanto para los trabajadores como para los procesos de selección de personal. Los puntos más destacados son igualdad de oportunidades en temas de derechos humanos y libertades públicas. Se consideran:

ofertas de empleo, procesos de selección y contratación, capacitación y no discriminación entre parejas casadas y no casadas con respecto a los beneficios sociales.

Resultan destacables los esfuerzos de un pequeño grupo de empresas por lograr el fortalecimiento del empleo femenino en sus plantas. También debemos mencionar el trabajo realizado por una firma en pos del cumplimiento de iniciativas desarrolladas desde organismos internacionales, como por ejemplo, la iniciativa en la Argentina de la OIT: "Declaración de Empresas Argentinas contra el Trabajo Infantil".

Derechos medioambientales: principios 7, 8 y 9.

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

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

En algunos casos, las medidas medioambientales forman parte de las políticas de calidad que la empresa posee y en un caso particular han explicitado que incluyeron los tres principios pertinentes al Pacto Global en la Política Ambiental de la empresa.

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

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

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

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

Lucha contra la corrupción: principio 10.

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

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

En corporaciones internacionales se destacan sistemas integrales y canales de denuncias y procedimiento de protección al denunciante, a cargo del Comité de Auditoría. Se accede a través

de teléfono, fax, Internet y correo. Garantiza el completo anonimato del denunciante. Se reciben denuncias de empleados internos de la empresa y de terceros en relación con la misma: accionista, cliente o proveedor.

En forma particular, pocas empresas y una entidad académica han desarrollado distintos espacios o instancias tales como Consejos Honorarios o Comités de Ética, formados en su mayoría por los directores y encargados de áreas. Sus objetivos están basados en el tratamiento de temas de ética y corrupción. En otros aspectos, se trata de articular conocimientos, toma de conciencia, compromiso y acción sobre sistemas de calidad, Buenas Prácticas, Comercio Justo y Responsabilidad Social Empresarial, por parte de la Sociedad Civil y del Estado.

Por su parte, algunas empresas han destacado acciones puntuales, pero en forma aislada, sin que se trate de mecanismos generalizados empleados por una gran mayoría. Los mecanismos más relevantes son: informar costos abiertos y cotizaciones al mejor costo, sin mencionar valores ofertados por la competencia; examinación de cada una de las declaraciones Juradas mensuales de AFIP; implementación de la Declaración Jurada patrimonial integral para el Directorio, Gerentes y Jefes de área; seguimiento de contrataciones a través de un sistema que permita ser verificado por Internet; realización del Contrato programa y Consejo de Empresa que consiste en la supervisión y auditoría de los Secretarios Generales de los Sindicatos sobre las políticas empresarias, cuyo objetivo es informar trimestralmente al Gobierno Provincial y el Poder Legislativo para obtener estándares de transparencia competencia y criterios objetivos para tomar decisiones.

Crterios generales de aplicación a los diez principios del Pacto.

Códigos de acción y/o conducta:

Dentro de las 40 empresas que enviaron información referida al cumplimiento de los principios, encontramos en forma destacada los Códigos de Ética que rige el comportamiento de los empleados. En este sentido, se trata de aquellos principios que los empleados deben tener en cuenta en sus relaciones internas y externas en el plano de la lucha contra la corrupción. Dentro de estos Códigos, se considera también el desempeño a nivel medioambiental que las acciones de las empresas deben contemplar en sus operaciones productivas.

Se destaca el empleo de un Código de Conducta con lineamientos específicos en ámbito del Desarrollo Social de la Empresa. En los casos de filiales de empresas multinacionales, el compromiso se extiende a otros sectores de la cadena productiva, destacando Códigos para Proveedores y Contratistas que abarcan temas comerciales, ambientales, de salubridad y prácticas de empleo y laborales. Una empresa ha desarrollado un Reglamento interno de conducta en materia de títulos de valores: regulan las transacciones personales, asesoramiento y tratamiento de información a terceros en relación con valores negociables e instrumentos financieros.

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

Programas de acción:

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

Los más destacados son los programas de capacitación a agentes vinculados a las empresas: alumnos y docentes, o sectores de alta vulnerabilidad social. Se trabajan puntualmente acciones tendientes a permitir el acceso a conocimientos sobre tecnología empleada en las empresas, sistemas de producción y asesoramiento técnico aplicado a proyectos escolares. Por su parte, las empresas han desarrollado Planes de Capacitación cuyos ejes se centran en la eficiencia de las actividades elaboradas en equipo, mejoras en los indicadores de seguridad y protección de los trabajadores en rutinas diarias, promover la mejora en la calidad de vida. También se han desarrollado programas integrales de formación de valores y gestión para cuadros intermedios de

la empresa con énfasis en la RSE y en el Voluntariado Corporativo. En estos casos, existe una fuerte interacción con los demás miembros de la comunidad.

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

Son escasos y muy puntuales los programas abocados al décimo principio, los cuales vinculan puntualmente a los empleados de la empresa y algunos terceros. Excepto en algunos casos, no se han producido grandes modificaciones sobre el tema. En este caso, también se han producido iniciativas anteriores a la firma del Pacto, ya que requieren de desarrollos a largo plazo.

Políticas Internas:

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

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

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

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

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

Calidad:

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

Acciones de RSE:

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

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

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

Comunicación:

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

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

Varios:

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

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

Conclusiones:

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

Las fortalezas y debilidades que ha resaltado el presente relevamiento creemos que permitirá mejorar la aplicabilidad de los contenidos del instrumento.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<i>Interés que mostraron algunas empresas por la iniciativa:</i> Si bien el nivel de respuesta fue bajo respecto a las 251 empresas efectivamente contactadas, debemos destacar los llamados y consultas que empresas que no enviaron información efectuaron por teléfono y correo electrónico sobre los mecanismos de información, los objetivos y las motivaciones que impulsaron la realización de este relevamiento.	<i>Escaso nivel de respuesta al relevamiento por parte de las empresas:</i> Nuevamente, se ha obtenido un bajo nivel de respuesta por parte de las empresas. Sólo el 16,33% de las entidades consultadas respondieron al pedido de información y el 15,13% envió información sobre las acciones efectivamente realizadas. Estas cifras dejan entrever que en algunas empresas no existe una gimnasia para informar sobre los compromisos que asumen.
<i>Transversalidad en las acciones desarrolladas.</i> Se han implementado acciones transversales en dos sentidos. Por un lado, se desarrollaron acciones o programas integrales en el interior de las empresas que permitió implementar estrategias globales que abarcan los cuatro ejes temáticos mencionados al interior de las empresas.	<i>Heterogeneidad en la aplicación de los principios.</i> Dentro del grupo de empresas y organizaciones que adhirieron al PG resulta destacable la heterogeneidad de acciones que permiten implementar los diez principios. Los diversos tamaños de las empresas es uno de los factores que permiten explicar este punto. Sin duda, todas las acciones implementadas tiene como objetivo la implementación de la política de RSE promovida por el Pacto, ya sea que se aplicaran con anterioridad a la firma del mismo o bien motivado por la incorporación de las empresas. Sin embargo, esto permite destacar

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

Adicionalmente, debemos destacar que en pocos casos se han mencionado políticas de promoción de los principios del Pacto hacia terceros vinculados a la actividad de la empresa. La aplicación de los ejes temáticos trabajados tiene un importante impacto en el trabajo que las entidades desarrollan con proveedores, contratistas y otros sectores de interés, sin embargo, no se emplea como práctica frecuente la exigencia de ciertos estándares por parte de las empresas a los sectores vinculados a ella. Estos son los casos de empresas multinacionales.

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