



Guía del Pacto Global



Una forma práctica
para implementar
los nueve principios en
la gestión empresarial



Guía del Pacto Global

**Una forma práctica para implementar
los nueve principios en la gestión empresarial**



**ORGANIZACION INTERNACIONAL
DEL TRABAJO**



**COMISION ECONOMICA
PARA AMERICA LATINA
Y EL CARIBE**



Argentina

Fecha de catalogación: 27-09-04

Oficina del Pacto Global en Argentina

Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.- 1º ed.- Buenos Aires: Sistema de Naciones Unidas en Argentina, 2004
120 p. ; 24x17 cm.

ISBN N° 987-21716-0-2

1. Naciones Unidas-Administración I. Título
CDD 352.114 3

Autores

La presente publicación fue elaborada y producida por la Oficina del Pacto Global en Argentina. El Equipo de Trabajo estuvo integrado por Flavio Fuertes (PNUD), Coordinador del Proyecto del Pacto Global en Argentina, María Lara Goyburu (CEPAL), Asistente del Pacto Global y Ana Iametti (PNUD), Asistente del Pacto Global.

Los autores quieren agradecer la colaboración brindada por la Oficina del Pacto Mundial de España, cuyas traducciones y documentos fueron de gran utilidad para la elaboración de la presente publicación. Asimismo, agradecen los valiosos comentarios y aportes de la Oficina de la OIT en Argentina, Natalia Aquilino, Mónica Ávila, Albina Lara, Sebastián Bigorito, Rodrigo Gómez Iza, Ricardo Lesser, Lautaro Lorenzo, Graciela Misa, Matías Mottet, Ana Muro y los miembros del Grupo Promotor. Por último, quieren destacar el aliento constante brindado por Bernardo Kosacoff, Director de la Oficina en Buenos Aires de la CEPAL.

Esta publicación, de distribución gratuita, se realiza con el fin de fomentar la discusión y los comentarios de la comunidad que trabaja en los temas de responsabilidad social empresarial. Los resultados, interpretaciones, juicios y conclusiones expresados en el mismo son propios de los autores y no deben ser atribuidos a Naciones Unidas, a sus organizaciones miembros/afiliadas, a los Estados miembros ni a las empresas adheridas al Pacto Global.

El documento está disponible en www.undp.org.ar y en www.eclac.org/argentina.

Los comentarios y/o sugerencias serán bienvenidas y pueden ser enviadas a:
pactoglobal@undp.org.

Índice

Prólogo	5
1. Introducción	7
2. Conformación del Pacto Global	9
2.1 Participación en el Pacto Global: Por qué y cómo	10
¿Cómo participan las empresas?	11
¿Cómo ratifican las empresas su compromiso con el Pacto Global?	12
2.2 La Red del Pacto Global en Argentina	16
3. Introducción a los nueve Principios	20
4. Introducción a los Derechos Humanos	22
¿Qué es la Declaración Universal de los Derechos Humanos?	23
4.1 Derechos Humanos. Principio I	26
¿Por qué son importantes para las empresas los Derechos Humanos?	26
4.2 Derechos Humanos. Principio II	29
Complicidad	29
Posibles actuaciones a realizar por las empresas	32
4.3 Ejemplos Prácticos	34
4.4 Temas de discusión	46
5. Introducción a los Derechos Laborales	47
5.1 Derechos laborales. Principio III.	48
Libertad de asociación y negociación colectiva	48
Libertad de afiliación y sindical	49
Negociación colectiva	50
Posibles estrategias para las empresas	50
5.2 Derechos laborales. Principio IV	53
Trabajo forzoso u obligatorio	53
Posibles estrategias para las empresas	54
5.3 Derechos laborales. Principio V	56
Trabajo infantil	56

Definiciones	58
Posibles estrategias para las empresas	59
5.4 Derechos laborales. Principio VI.	61
¿Qué es la discriminación?	61
Posibles estrategias para las empresas	63
5.5 Ejemplos Prácticos	67
5.6 Temas de discusión	80
6. Introducción a los Principios de Protección Medioambiental	81
La Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo	81
6.1 Medioambiente. Principio VII	85
¿Qué es un enfoque preventivo?	85
Estrategia empresarial ante el enfoque preventivo	86
6.2 Medioambiente. Principio VIII	89
Los antecedentes del Principio VIII	89
Hacia una practica empresarial medioambientalmente responsable	91
6.3 Medioambiente. Principio IX	94
¿Qué quiere decir “tecnología respetuosa con el medioambiente”?	94
Razones para desarrollar y difundir las tecnologías limpias	95
Métodos para favorecer el empleo y difusión de las tecnologías limpias ...	95
6.4 Ejemplos prácticos	98
6.5 Temas de discusión	109
7. Cumplimiento de los Nueve Principios del Pacto Global	111

Prólogo

El 23 de abril de 2004 más de 200 empresarios de todo el país, pertenecientes a los más diversos sectores de la industria, los servicios y el comercio, se comprometieron a incorporar los nueve principios que impulsa el Pacto Global en las operaciones diarias de sus compañías.

El Pacto Global en la Argentina ingresa ahora en una etapa clave, que consistirá en llevar a la práctica aquellas palabras manifestadas por sus máximos referentes a la hora de su adhesión. La Red Argentina del Pacto Global se enfrenta así al gran desafío de reafirmar su compromiso con los valores que han guiado esta iniciativa de las Naciones Unidas.

Tal como señalara el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en la cumbre de líderes empresarios de junio de 2004, “Nuestra Aldea Global sólo podrá prosperar si establecemos vínculos y valores comunes más sólidos”. En el mismo discurso, Annan advierte que los “símbolos son buenos, pero la sustancia es aún mejor”, en un llamamiento a la puesta en práctica efectiva de los valores y principios del Pacto.

La Oficina del Pacto Global en Argentina ha trabajado durante todo este tiempo a la par con un grupo de entusiastas empresarios, académicos y líderes de organizaciones de la sociedad civil –reunidos todos en el Grupo Promotor del Pacto Global– en difundir la práctica de la responsabilidad social corporativa señalando las ventajas que puede significar para la gestión empresarial. Ser socialmente responsable implica todo un modo de hacer negocios, que se manifiesta a través de las relaciones con la comunidad, el trato con los empleados y el respeto al medio ambiente. El respeto a estos principios hace a las empresas más competitivas, pues así contribuyen a generar un ambiente de negocios favorable para la inversión, el desarrollo económico y la modernización del país.

Estos nueve principios son el punto de partida. El Secretario General Kofi Annan –a solicitud de las propias empresas ad-

heridas al Pacto Global— incorporó hace unos meses un nuevo principio según el cual las compañías deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y la criminalidad, cuya práctica aún está sujeta a debate.

Los integrantes de la Red Argentina del Pacto Global tienen en esta publicación una Guía —y aquí el porqué de su título— en el complejo camino de la implementación práctica de los nueve principios originales del Pacto Global.

Para aquellos que no forman parte de la Red, la Guía es una invitación a sumarse a esta iniciativa de responsabilidad social corporativa, que ha logrado reunir a tantos empresarios comprometidos en la construcción de un país más justo.

Carlos Felipe Martínez

*Representante Residente del PNUD y
Coordinador Residente del Sistema
de las Naciones Unidas en la Argentina*

1 Introducción

El objetivo de esta guía es explicar la iniciativa del Pacto Global y sus nueve principios¹ a fin de orientar el aprendizaje y la aplicación de los mismos en el ámbito empresarial. Está dirigida, por lo tanto, a los directivos de empresas y organizaciones sociales que tengan la responsabilidad de supervisar la implementación del Pacto y de sus principios. También puede ser útil para educadores y otras personas que deseen dar a conocer el Pacto Global, profundizar su conocimiento y divulgarlo entre los grupos interesados.

El documento comienza con una presentación general de la iniciativa del Pacto Global y lo hace explicando su origen y su propósito. Luego explica el desarrollo de la Red del Pacto Global y la estructura del Programa del Pacto Global con sus cuatro actividades principales –*El Foro de aprendizaje, los Diálogos sobre política, los Proyectos de asociación y las Estructuras locales*–. A continuación se hace mención al origen y desarrollo de la iniciativa en nuestro país y a la conformación de la Red Argentina del Pacto Global. Después, son presentados los nueve principios de acuerdo con sus tres esferas de influencia: derechos humanos, derechos laborales y protección del medioambiente. Para cada uno de los principios se facilitan “ejemplos” o casos en los que se explica de forma práctica las medidas tomadas por las empresas para cumplir con dicho principio.²

Después de cada esfera de intereses hay un apartado denominado *temas de discusión* que contiene una serie de preguntas relativas a los principios del Pacto Global ya expuestos. Estas preguntas se pueden utilizar para debatir en profundidad los diferentes temas del Pacto Global entre los directivos

¹ En junio de 2004, luego de una larga una consulta realizada por la Oficina del Pacto Global en NY a los participantes de la iniciativa, se ha incorporado el décimo principio: “Combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y la criminalidad”. Más información en www.unglobalcompact.org.

² Una selección más amplia de ejemplos de empresas se puede encontrar en el sitio web del Global Compact www.unglobalcompact.org.

de empresas interesados en profundizar la aplicación de los principios y reconocer su grado de avance en la materia. Sin embargo, también pueden analizar una serie de asuntos más amplios y hablar sobre el tipo de empresa dado en el ejemplo y su contribución a la iniciativa del Pacto Global, como pueden ser:

- ¿De qué manera concreta enfoca la empresa del ejemplo la adhesión al principio en cuestión?
- ¿Qué información adicional puede resultar útil para analistas y comentaristas que deseen conocer mejor la actividad de dicha empresa?
- ¿En qué se diferencian los ejemplos de las corporaciones multinacionales de los enviados por las empresas pequeñas y medianas?

Los ejemplos de empresas presentados en esta Guía se centran en aspectos específicos relativos a los principios individuales. Sin embargo, el Pacto Global comprende nueve principios *interdependientes*. Por lo tanto, los ejemplos facilitados sobre el trabajo infantil también incluyen información interesante y material que arroja luz sobre la cuestión de los derechos humanos. De igual forma, los proyectos que se centran en primer lugar en la responsabilidad cívica medioambiental también pueden contribuir al debate sobre las mejoras sociales. A este respecto, los formadores pueden desear analizar las sinergias existentes entre los principios y nos hemos anticipado a ello en la sección final “Cumplimiento de los nueve principios” que persigue demostrar cómo los principios del Pacto Global de hecho conducen hacia una nueva forma de dirigir las empresas.

2 Conformación del Pacto Global

El Pacto Global no es una agencia más de la ONU sino una *red* creada para difundir una iniciativa destinada a profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa. En el centro de la Red se encuentra la Oficina del Pacto Global, quien está acompañada de cinco agencias de la ONU: la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUR), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Además de las Naciones Unidas, que actúa como órgano de secretaría y facilitador, el resto de los agentes sociales relevantes está representado en la red del Pacto Global:

- *Empresas* sobre cuyas actividades pretende influir.
- *Fuerza laboral* de la que depende todo el proceso de la producción mundial.
- *Organizaciones* de la sociedad civil, que representan a una comunidad más amplia de personas e instituciones de interés y
- *Gobiernos*, que definieron los principios en los que se basó la iniciativa.

El Pacto Global ha logrado ya una gran difusión a nivel mundial. Más de 2000 organizaciones (en su mayoría empresas) se han sumado a la iniciativa lanzada por el Secretario General y se han formado más de 40 Redes Nacionales del Pacto Global en todo el mundo. El desarrollo del Pacto Global es apoyado por un Consejo Consultivo formado por 17 altos ejecutivos de empresas, dirigentes sindicales internacionales y representantes de las organizaciones de la sociedad civil de todas partes del mundo que actúan prestando sus capacidades individuales. Este grupo se encarga de estimular la consecución de

los objetivos del Pacto Global y trata asuntos como los requisitos mínimos de participación en la Red que ayuden a proteger la autenticidad de la iniciativa.

2.1 Participación en el Pacto Global: ¿Por qué y cómo?

¿Por qué deben participar las empresas en el Pacto Global?

En los últimos años, las expectativas sobre el papel que desempeñan las empresas en la sociedad ha ido cambiando generándose el concepto de ‘responsabilidad cívica’ corporativa que se ha incorporado a una nueva forma de pensar y de actuar en los negocios. Cada vez se constata más como un hecho probado que las actividades de comportamiento corporativo responsable circulan paralelas al rendimiento positivo de los negocios. Cada vez con mayor frecuencia las compañías reconocen que deben responder ante más personas e instituciones vinculadas con sus actividades –inversores, empleados, organizaciones no gubernamentales y comunidades–.

El Pacto Global ofrece numerosas ventajas a las empresas participantes dado que permite:

- Apoyar la formulación de soluciones prácticas para problemas contemporáneos relacionados con la globalización, el desarrollo sostenible y la responsabilidad cívica corporativa dentro de un contexto de intereses múltiples.
- La adhesión a los principios universales y a la buena ciudadanía corporativa para lograr que la economía global sea más sostenible e integrada.
- Colaborar para lograr los objetivos mundiales de la ONU y consensuar el poder con los gobiernos, las empresas, la sociedad civil y otras comunidades –personas e instituciones– de intereses.
- Compartir las buenas prácticas y las experiencias.
- El acceso a un conocimiento más profundo de la misión de la ONU en temas de desarrollo y su alcance práctico en todo el mundo.

¿Cómo participan las empresas?

El Pacto Global ofrece oportunidades de participación a todos los adherentes mediante:

- **Una política de diálogo mundial.** Cada año, el Pacto Global acuerda celebrar una serie de reuniones orientadas a la acción que se centran en cuestiones específicas relativas a la globalización y a la responsabilidad cívica corporativa³. En dichas reuniones las empresas se sientan junto a las agencias de la ONU, las organizaciones laborales, las no gubernamentales y el resto de los grupos para formular soluciones a los problemas contemporáneos. Las cuestiones tratadas han sido, por ejemplo, “La función del sector privado en las zonas de conflicto” y “Empresas y desarrollo sostenible”.
- **Estructuras locales.** El Pacto Global facilita la creación de estructuras y redes locales o regionales. Este tipo de redes están diseñadas para apoyar la puesta en práctica de los nueve principios; facilitar el aprendizaje y el conocimiento recíproco a través de la experiencia; la formación de foros locales o regionales sobre cuestiones de globalización; la formulación de proyectos de alianzas y la incorporación de nuevas empresas al Pacto Global. La Oficina Local⁴ del Pacto Global facilita y apoya el proceso que conduce a la creación de este tipo de estructuras locales.
- **Aprendizaje.** Las empresas son invitadas a presentar ejemplos de su experiencia práctica en el portal Web del Pacto Global (a través del documento “Comunicación sobre el Progreso”). Además, se anima a que los participantes analicen en profundidad los casos reales prácticos y a utilizar éstos para su divulgación en los ámbitos empresariales y académicos. Los eventos locales, regionales e internacionales apoyan la puesta en común de las experiencias prácticas.

Esta guía se centra en primer lugar en el aspecto de *aprendizaje* del Pacto Global, es decir, la forma en que las empresas

³ El Pacto Global no financia la participación de los asistentes a dichos encuentros.

⁴ En Argentina, la Oficina del Pacto Global funciona en las instalaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

integran –o ‘incorporan’– los principios en sus principales actividades de negocio. Esto difiere claramente de los proyectos de asociacionismo o alianza con ONG’s que desarrollan las empresas que son de naturaleza ‘externa’. Sin embargo, se invita también a las empresas participantes del Pacto Global a que apoyen de forma activa los principios y los objetivos generales de las Naciones Unidas lanzando proyectos y participando en las actividades de las Naciones Unidas.

¿Cómo ratifican las empresas su compromiso con el Pacto Global?

Las empresas deben enviar, a la Oficina Local del Pacto Global y/o a la Oficina de Nueva York, un informe para reportar el grado de cumplimiento de los principios del Pacto Global. Este informe, llamado “Comunicación sobre el Progreso”⁵, es el instrumento que otorga credibilidad a la iniciativa pero es, a la vez, una demostración del grado de compromiso de la empresa con la misma. A partir de la firma del Pacto Global, las empresas cuentan con un plazo determinado de tiempo para presentar su *Comunicación sobre el Progreso*⁶. Estos ejemplos son, a su vez, colgados de la página web del Pacto Global y sirven como elemento de difusión mundial para las empresas puesto que pasan a integrar una base de datos global. Aquellas empresas que no presentan la *Comunicación sobre el Progreso* son eliminadas de la Red del Pacto Global y no pueden acceder a ninguna de las actividades descritas anteriormente.

Los ejemplos que las empresas ponen en común generalmente son del tipo de política corporativa y procedimientos que han servido para cumplir con los principios del Pacto Global. Todas las *Comunicaciones sobre el Progreso* enviadas por las organizaciones firmantes del Pacto Global integran la base de datos

⁵ La Comunicación sobre el Progreso (COP) es un informe muy sencillo que no intenta suplantar los informes de sostenibilidad u otros que desarrollen las empresas. Muy por el contrario, se espera que las empresas puedan utilizar esa información y volcarla en este informe. Para aquellas empresas que no tienen esta clase de informes, la Comunicación sobre el Progreso representa una buena oportunidad para reportar a sus empleados, clientes, proveedores y comunidad en general sus acciones en materia de responsabilidad social corporativa.

⁶ Las empresas tienen tiempo para su Comunicación sobre el Progreso hasta el 30 de junio de 2005 o un año posterior a la firma del Pacto Global, lo que suceda primero.

de “Ejemplos de Empresas” y se utilizan como marcos orientados para la puesta en común de las buenas prácticas realizadas.

Insistimos en que el Pacto Global tiene carácter voluntario, como muchas de las iniciativas ciudadanas de las empresas. No hay obligación de suscribirlo más allá del interés propio de las empresas por defender su cultura empresarial y la presión de las comunidades –personas e instituciones– de intereses.

“ El Pacto Global no tiene que ver con santos y pecadores. Siempre habrá empresas que vayan a la cabeza y otras a la zaga. Queremos mantener las puertas abiertas a todos pero necesitamos ciertas garantías de participación.”

GEORG KELL, de la *Oficina del Pacto Global*.

“ ... el objetivo primordial debe ser dar la bienvenida a las empresas, no echarlas fuera. Sin embargo el Pacto Global necesita credibilidad y debemos estar seguros de que las empresas lo cumplen. Una empresa que nunca informe sobre sus progresos, o permanezca en silencio o diga que se opone al trabajo infantil pero recurra a él, no puede seguir dentro del Pacto.”

DAVID BELL, *Pearson plc (GC Consejo de Administración)*

La cuestión de qué hacer con las empresas que no demuestran actuar de “buena fe” en su trato con el Pacto Global es de gran importancia. A pesar de que no se haya resuelto de manera definitiva, el Consejo Consultivo elevará próximamente al Secretario General una propuesta sobre cómo proceder en estos casos. Firmar el Pacto Global lleva implícito el compromiso por parte de la empresa a trabajar de una forma transparente y la credibilidad de la iniciativa ante la sociedad civil y la comunidad de negocios depende de ello.

Las organizaciones no gubernamentales internacionales (como Corpwatch⁷) también vigilan de manera activa la evolución del Pacto Global y están pendientes de señalar cualquier

⁷ Para información sobre Corpwatch y sus opiniones sobre el Pacto Global, ver www.corpwatch.org.

tipo de situación en la que consideren que las empresas no cumplen fielmente con el espíritu de la iniciativa del Pacto Global. El intercambio de puntos de vista del siguiente recuadro constituye un interesante ejemplo de cómo las empresas (o en este caso un grupo de empresas asociadas) están sometidas al escrutinio de la sociedad civil con respecto a sus actividades tras su adhesión al Pacto Global. La comunidad de negocios que suscribe el Pacto Global sostiene estar preparada para que ser juzgada por sus acciones en lugar de por sus declaraciones.



Corpwatch defiende que:

“La Cámara de Comercio Internacional (CIC) ha infringido los Principios 7, 8 y 9 al ejercer presión destinada a favorecer a las grandes empresas”.

La CIC ha respondido lo siguiente:

“Esta denuncia no tiene fundamento. La CIC insiste siempre en que la gestión medioambiental exige previsión para administrar bien los recursos naturales de los que dependen las empresas. La CIC ciertamente adopta iniciativas que fomentan la responsabilidad cívica medioambiental. Por ejemplo, la CIC y el UNEP convocan anualmente galardones para premiar a las empresas que hayan destacado en el ámbito del desarrollo sostenible.”

Un paso positivo para tratar la cuestión de la credibilidad ha sido el reciente acuerdo de colaboración entre el Pacto Global y la Iniciativa Mundial de Generación de Informes (Global Reporting Initiative). Las empresas que participan tanto en una iniciativa como en la otra han subrayado que la Iniciativa Mundial de Generación de Informes constituye la ‘expresión práctica’ de la aplicación del Pacto Global y que, en el futuro, las empresas que se adhieran a él y que satisfagan sus pautas generales se presentarán como Ejemplos prácticos de Empresas en la página web del Pacto Global. Naciones Unidas invita a las empresas a adherirse a ambas iniciativas dado su carácter complementario.

La Iniciativa Mundial de Generación de Informes (GRI)

La Iniciativa Mundial de Generación de Informes (GRI) es una propuesta internacional que reúne a múltiples comunidades de intereses en un esfuerzo conjunto por desarrollar un procedimiento de elaboración de informes consensuado para producir y divulgar informes económicos, medioambientales y sociales, de forma que contribuya a difundir las prácticas de sostenibilidad en todo el mundo, alcanzando un grado de exigencia equivalente al requerido para la elaboración de informes financieros. Fue creada en 1997 por la Coalición para Economías Medioambientalmente Responsables (CERES) en asociación con UNEP. En julio de 2001 la GRI edita una nueva versión revisada de la *Guía para elaboración de informes sobre sostenibilidad* a modo de herramienta para que las organizaciones puedan publicar sus actuaciones en las áreas económicas, de medio ambiente y social. Los informes de sostenibilidad contribuyen a garantizar que la responsabilidad con el medio ambiente, los derechos laborales y los derechos humanos se vean reflejados en una serie de actuaciones y medidas y se mejore continuamente en estas áreas. La GRI complementa al Pacto Global porque facilita a los participantes una herramienta para demostrar su *rendición de cuentas* con respecto a los nueve principios del Pacto Global.

Los grupos de interés externos, especialmente inversores y sociedad civil, también utilizan los informes del GRI para informarse sobre la puesta en práctica de los nueve principios por parte de las empresas. Para mayor información sobre la Iniciativa Mundial de Generación de Informes ver www.globalreporting.org.

Es importante subrayar que el objetivo del Pacto Global no es “predicar entre los adeptos” sino fomentar un cambio en aquellos sectores de negocios en los que la mejora es necesaria. Trata de hacer esto reuniendo a aliados y a otras organizaciones del ámbito de los negocios para que aprendan unos de otros. En esta sección hemos descrito *cómo* pueden participar las empresas y *por qué* deberían hacerlo, pero es importante que esta participación constituya un verdadero *pacto* entre todos los participantes, que recuerde lo que el Pacto Global es y lo que no es.

El Pacto Global es:

- Una iniciativa voluntaria
- Un marco de trabajo para promover el desarrollo sostenible para la buena ciudadanía corporativa

El Pacto Global no es:

- Un instrumento obligatorio o regulatorio
- Un código de conducta o estándar con vinculación contractual

2.2 La Red del Pacto Global en Argentina

El Pacto Global fue lanzado durante el 2003 por dos agencias de Naciones Unidas: el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Con el objetivo de difundir la iniciativa y de garantizar la sustentabilidad de la misma, se conformó a –fines de 2003– un *Grupo Promotor del Pacto Global en Argentina* que estuvo integrado por empresas, organizaciones empresarias, organizaciones no gubernamentales y organizaciones académicas.⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a inicios del 2004, se sumó al PNUD y la CEPAL, en la promoción del Pacto Global en la Argentina.

La Oficina Local del Pacto Global coordinó las actividades del Grupo Promotor que durante los primeros meses del 2004 consistieron en difundir los principios del Pacto Global entre sus principales destinatarios (el mundo de los negocios) a fin de alcanzar el mayor grado de difusión posible de la iniciativa sin perder de vista el compromiso de los ejecutivos. Así se fue construyendo una alianza estratégica que alcanzaría su punto máximo el 23 de abril del 2004. Aquel día, más de 220 empresas se comprometieron públicamente a introducir los 9 principios del Pacto Global en sus operaciones diarias, en su manera de hacer negocios, en el trato con sus empleados, proveedores y colegas, etc.



La más importante razón que enfrentan los empresarios para ser socialmente responsables debería ser su compromiso a contribuir con la inclusión social. Sólo de este modo el mercado alcanza una legitimidad de largo plazo”

ANTON STADLER, *Senior Advisor del Pacto Global*

⁸ Este Grupo lo integraron: Acindar S.A., Asociación de Distribuidores de Energía Eléctrica de la Republica Argentina (ADEERA), Banco Galicia, Banco Francés BBVA, Camuzzi Gas Pampeana S.A. y Camuzzi Gas del Sur S.A., Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), Centro de Estudios Internacionales y de Educación para la Globalización (CEIEG-UCEMA), Compañía Azucarera Los Balcanes S.A., ComunicaRSE, Consejo Empresario de Entre Ríos (CEER), Fundación Neuquén, Fundación Pro Desarrollo Industrial Sustentable (PRODIS), Fundación YPF, Gas Natural BAN S.A., Grupo Arcor, Grupo Interrupción, Grupo Burco, Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE), Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa (IESC), La Marchigiana, Ledesma S.A.A.I., Manpower Argentina, Novartis Argentina S.A., Prodismo SRL, Repsol YPF, La Salamandra, The Value Brand Company de Argentina S.C.A., Transportadora de Gas del Norte S.A., Transportadora de Gas del Sur S.A. y Unilever de Argentina S.A.

“ La OIT no podía estar fuera de este proceso dado que en el campo de los derechos laborales se apoya en los principios de la libertad de asociación, de la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación de género. Estos constituyen principios y derechos fundamentales consagrados en la Declaración de la OIT a la que hacía mención en su mensaje nuestro Secretario General, Kofi Annan. Por lo tanto, no es de extrañar que junto al PNUD, a la CEPAL, y todo el Sistema de Naciones Unidas porque este es un tema que ha sido discutido en reuniones interagenciales, estemos tan involucrados tratando de promover, establecer, fortalecer y poner en práctica la responsabilidad social de las empresas.”

ANA LIA PIÑEYRÚA, *Directora de la OIT en Argentina*

“ La única chance para insertarse en el mundo es a través de un proceso de inclusión social y de revalorización del rol de la empresa dentro del sistema económico [...] es necesario recomponer las tramas productivas, las cadenas de valor, las asociaciones permanentes y una ocupación de los espacios territoriales con estrategias competitivas de largo plazo. Y hoy, si no se es sustentable ambientalmente, si no se hacen prácticas que sean adecuadas con respetar las conductas en el trabajo es muy difícil que se pueda tener un camino sustentable en el mundo globalizado donde cada vez más este tipo de prácticas son exigencias que van desde los accesos a los mercados hasta el acceso al financiamiento”

BERNARDO KOSACOFF, *Director de la CEPAL - Argentina*

“ Nuestro país atraviesa por circunstancias especiales que hacen del Pacto Global una iniciativa oportuna y necesaria [...] Como empresarios, es nuestra responsabilidad apropiarnos de sus principios, aplicarlos en nuestras compañías y promoverlos hacia toda la comunidad, como parte del compromiso en la construcción de una sociedad más equitativa y solidaria”

LUIS PAGANI, *CEO de Arcor S.A.*

“Hoy, 23 de Abril de 2004, es el turno de la comunidad empresaria radicada en el país, quienes hacemos público nuestro compromiso con los nueve principios del Pacto Global, aceptando sobre todo el desafío de incorporar estos valores y principios en la visión estratégica de nuestras empresas [...] es obvio entonces que este acto va más allá de la formalidad de adhesión al Pacto Global, ya que en realidad simboliza el comienzo de un importante proceso gradual, que implica arduas tareas como la sensibilización, aprendizaje, difusión y aplicación de buenas prácticas, observando siempre que las empresas sean eficientes, justamente por ser socialmente responsables y no a pesar de ello”

ARTURO ACEVEDO, *CEO de Acindar S.A.*

“Somos conscientes que el verdadero éxito del Pacto Global no está asegurado de antemano. La adhesión al Pacto Global no puede formar parte de una estrategia de marketing. Es necesario que ustedes, como empresarios, dediquen esfuerzos, dinero y tiempo para concretar estos nueve principios y para hacerlos realidad no sólo en el ámbito de su empresa sino también en la comunidad en la que operan dado que el rol de la empresa en la sociedad moderna supera ampliamente los estrechos márgenes de sus paredes [...] el 23 de abril puede convertirse en un verdadero hito en el campo de la responsabilidad social empresaria o, simplemente, en un acto más de los muchos que actualmente se celebran en este país. La presencia de todos ustedes aquí y la cantidad de adhesiones recibidas parece ratificar que éste es el momento más oportuno para instalar en Argentina una nueva cultura en la manera de hacer negocios que tenga en cuenta no sólo la rentabilidad empresaria sino también las necesidades y los derechos de empleados, clientes, proveedores y comunidad en general”

CARMELO ANGULO BARTUREN, *Representante Residente, PNUD*

De esta manera, la Red Argentina del Pacto Global actualmente cuenta con 243 organizaciones (en su mayoría empresas y organizaciones empresarias) que dieron origen a la red más numerosa de América Latina.⁹ Al mismo tiempo, el Pacto Global se ha convertido en poco tiempo en la iniciativa de responsabilidad social corporativa con mayor cantidad de adhesiones en nuestro país.

⁹ Para analizar el perfil de la Red Argentina véase “Evaluando Pacto Global en Argentina: perfil de las empresas adheridas”, *Documento de Trabajo N° 1*, Oficina del Pacto Global en Argentina, Buenos Aires, 2004.

3 Introducción a los Nueve Principios

El objetivo del Pacto Global es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en nueve principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

El Secretario General subrayó la importancia del papel de la empresa en el fomento del apoyo constante a las instituciones multilaterales y en especial en la aplicación de medidas directas que busquen materializar estos valores éticos *en el seno del ámbito corporativo*. Para ayudar a las empresas en esta tarea, la Oficina del Pacto Global en Argentina ha decidido publicar esta “Guía Práctica para la Implementación de los Nueve Principios del Pacto Global”.

Las tres áreas (derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente) fueron elegidas como aquellas en las que las empresas tienen mayor potencial de influir y en las cuales pueden colaborar para producir un cambio positivo. Los nueve principios que promueve el Pacto Global se derivan de los siguientes tres acuerdos internacionales:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.¹⁰
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales de 1998.¹¹
- La Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992.¹²

¹⁰ Ver http://www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm

¹¹ Ver http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP

¹² Ver <http://www.medioambiente.gov.ar/acuerdos/convenciones/riog2/Default.htm>

En las secciones siguientes iremos comentando las tres mencionadas áreas y describiremos los nueve principios en los que se basa el Pacto Global. Nuestro objetivo será facilitar un entendimiento básico de lo que los principios representan y cómo se relacionan con el sector empresarial, tanto en el caso de una corporación multinacional como en el de la pequeña y mediana empresa y si la empresa desarrolla su actividad en un país industrializado o en uno en proceso de industrialización.

Los Nueve Principios del Pacto Global

Derechos humanos

Las empresas deben:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Condiciones laborales

Se pide a las empresas:

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

Se pide a las empresas:

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
-

4 Introducción a los Derechos Humanos

Temas:

- Concepto básico de los derechos humanos.
- Aspectos clave de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Algunas cuestiones contemporáneas que han incrementado la importancia de los derechos humanos en las empresas.
- Posibles medidas que las empresas pueden adoptar para abordar la cuestión de la complicidad.
- Posibles enfoques de las empresas en el abordaje de las cuestiones de derechos humanos dentro de su esfera de influencia.

El origen de los principios I y II, relativos a los derechos humanos reside en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948.¹³ El objetivo de esta declaración es el establecimiento de estándares internacionales mínimos para la protección de los derechos y libertades fundamentales del individuo. La naturaleza fundamental de estas provisiones significa que en la actualidad están consideradas en su sentido amplio como el pilar básico de una legislación internacional. En consecuencia, los componentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos son considerados como ley internacional común por lo que *no es necesaria su suscripción o ratificación por parte de un determinado Estado para que siga siendo considerada* como un requisito mínimo legal exigible.

La Declaración Universal también fue legalmente apoyada por medio de dos Pactos, firmados en 1966 que entraron en vigor 10 años más tarde:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESR)¹⁴ y

¹³ Para más información, véase www.un.org/spanish/aboutunhrights.htm.

¹⁴ Más información se puede encontrar en http://www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm.

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR).¹⁵

La Declaración Universal y los dos tratados mencionados anteriormente deben ser considerados como *Decreto de Derechos Internacionales*. En nuestro país tanto la Declaración Universal como los dos Tratados tienen jerarquía constitucional ya que fueron incorporados a nuestra Constitución luego de la reforma de 1994 y están contenidos en el artículo 75, inciso 22.

¿Qué es la Declaración Universal de los Derechos Humanos?

Para utilizar las palabras exactas del texto, la Asamblea General de las Naciones Unidas la proclamó como:

“ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción...”

La Declaración comienza exponiendo su premisa básica de ‘igualdad’ como “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”. Continúa ahondando en el contenido del entendimiento de la igualdad al prohibir que se efectúe “*distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*”. Para finalizar, la Declaración trata también la problemática de los derechos relativos a tres áreas críticas: vida y seguridad; libertad personal y libertades económicas, sociales y culturales.

¹⁵ También sugerimos consultar en www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm.

El Derecho a la Vida y la seguridad

La noción de dignidad personal y seguridad se desarrolla a través de los siguientes grupos de derechos: a la vida, la libertad y la seguridad; a liberarse de la esclavitud, servidumbre, tortura o trato inhumano o degradante, o castigo; a tener un sistema jurídico nacional en consonancia con las Declaraciones, Tratados y Convenciones Internacionales sobre derechos humanos ratificadas por la Constitución y legislación nacional; al reconocimiento como persona ante la ley, a una protección igual ante la ley, al recurso legal ante un tribunal de violación de derechos humanos, a la no detención arbitraria; a un juicio justo ante un tribunal independiente; a la presunción de inocencia y a no estar sujeto a una ley penal retroactiva.



El alcance de los derechos humanos protegidos por el derecho internacional es mucho más amplio de lo que en ocasiones parece [...] Los derechos humanos no se limitan a las libertades civiles y políticas sino que incluyen aquellos derechos económicos, sociales y culturales necesarios para la supervivencia, el desarrollo humano y la dignidad. Entre estos últimos se encuentran el derecho a la alimentación, la vivienda, la salud y la educación y los derechos y libertades asociados con la participación en la vida cultural y religiosa.”

[de *Rights & Humanity*, 1998]

El derecho a la libertad personal

Este ámbito incluye: el derecho a proteger la vida privada de una persona en lo que concierne a su familia, vivienda, correspondencia, reputación y sentido del honor y la libertad de movimientos; el derecho a solicitar asilo y a la nacionalidad; el derecho al matrimonio y a la fundación de una familia; el derecho al patrimonio y la prohibición de la expropiación arbitraria del patrimonio; el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión; el derecho a la libertad de expresión, reunión pacífica y asociación y el derecho a participar en el gobierno.

El derecho a las libertades económicas, sociales y culturales

En lo relacionado a otros aspectos de la vida diaria de las personas, la Declaración proclama:

- el derecho a una seguridad social y a los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para garantizar la dignidad humana.
- el derecho a la libertad de desarrollo de la personalidad de cada individuo.

Estos derechos deben realizarse a través de compromisos nacionales y cooperación internacional de acuerdo con las condiciones de cada uno de los Estados. Pero, básicamente, deben entenderse que la Declaración sostiene que todos tienen:

- El derecho al trabajo, a igual remuneración por igual trabajo y a una remuneración justa y favorable que garanticen al trabajador y a su familia una existencia merecedora de la dignidad humana.
- El derecho a formar y constituir sindicatos, al descanso y al ocio, a la limitación razonable de las horas de trabajo y a las vacaciones periódicas remuneradas.
- El derecho a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar que incluya comida, vestido, vivienda, cuidados sanitarios y acceso a los servicios sociales y a la seguridad en caso necesario.
- El derecho a la educación y a participar en la vida cultural de la comunidad.
- El derecho a la protección de los intereses morales y materiales resultantes de su producción científica, literaria o artística.

Los autores de la Declaración sabían que los derechos que se proclamaban en 1948 estaban (y aún lo están) muy lejos de ser respetados universalmente. También sabían que alcanzar el objetivo de disfrutar universalmente de dichos derechos por parte de todas las personas del mundo exigiría un esfuerzo inmenso por parte de cada uno de los *individuos* o *grupos* de la sociedad. Por ello su llamamiento para la aplicación no iba destinado únicamente a los gobiernos sino también a “todos y cada uno de los individuos y órganos de la sociedad”.

Es básico comprender que la responsabilidad recae en todos y cada uno de los individuos o grupos de la sociedad y que los Principios I y II del Pacto Global recaen en las empresas, no solo para el reconocimiento efectivo de los derechos humanos, sino para que trabajen dentro de su ámbito de influencia en el apoyo de estos derechos humanos universales.

4.1 Derechos Humanos: Principio I

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

¿Por qué son importantes para las empresas los derechos humanos?

La responsabilidad de respetar los derechos humanos no le corresponde sólo a los gobiernos o a los Estados soberanos. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Global es que la comunidad empresarial tiene la *responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia*. El imperativo ético se impone como salvaguardia de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción en las empresas.

Entre las razones esgrimidas por las empresas para abordar la cuestión de los derechos humanos se encuentran:

Cumplimiento del derecho nacional e internacional

Como mínimo, las empresas deben esforzarse por garantizar que sus actividades se llevan a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en el país en el que desarrollan su actividad. Las empresas multinacionales deben ser conscientes que hay una tendencia creciente a presentar demandas por malas prácticas ejercidas fuera de sus países de origen.

Promoción de los principios de derecho

Las empresas que operan fuera de sus países de origen pueden aprovechar su presencia en ellos para promover el respeto a los

principios de derecho y exigir el cumplimiento de la ley en aquellos países donde el apoyo y el respeto por los derechos humanos es insuficiente. Las sociedades que respetan los derechos humanos son más estables y facilitan un buen ambiente para la práctica de los negocios.

Acercamiento a las preocupaciones de los consumidores

El acceso a la información global supone que los consumidores están cada vez más informados sobre el origen de los productos que consumen y sobre las condiciones en las cuales fueron fabricados. Un enfoque dinámico de la cuestión de los derechos humanos puede contribuir a reducir el impacto potencialmente negativo que ejerce la publicidad adversa difundida desde las organizaciones de consumidores y desde otras comunidades de intereses.

Gestión de la cadena de de producción

Las fuentes de materias primas y la fabricación a nivel mundial hacen que las empresas necesiten conocer a fondo las responsabilidades en cuestión de derechos humanos en ambos extremos de la cadena de valor. Promover buenas prácticas en relación con los derechos humanos permitirá a las empresas aliarse con los socios que más les convengan.

Incremento de la productividad del trabajador y permanencia

Los trabajadores tratados con dignidad y que son retribuidos de manera justa y equitativa son más productivos y están más inclinados a guardar fidelidad a la empresa. Los solicitantes de empleo tienen cada vez más en cuenta la reputación de las empresas cuando seleccionan una compañía en la que desearían trabajar.

Mejora de las relaciones en el seno de la sociedad local

Las empresas están sometidas a una evaluación permanente como resultado de los avances producidos en las tecnologías de la información. Un acercamiento positivo hacia la cuestión de los derechos humanos puede resultar beneficioso tanto en los propios lugares de trabajo como a nivel de la comunidad local particular en el que operan las compañías.

Inclusión de los derechos humanos en la política y cultura empresariales

Uno de los puntos de partida decisivos para que los individuos dentro de las empresas entiendan las cuestiones fundamentales que están en juego es difundir la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las empresas también necesitan garantizar su respeto a las leyes nacionales (pues allí desarrollan su actividad) y saber cómo puede variar su aplicación en función de la cultura local particular. Igualmente importante es difundir que el respeto a los derechos humanos forma parte del núcleo esencial de valores de la organización y de su cultura.

El desarrollo y puesta en práctica de una política de derechos humanos debe tener en cuenta unos requisitos básicos y, si es posible, debe apoyarse en informaciones facilitadas por las comunidades de intereses –personas e instituciones interesadas– y dejarse aconsejar por ellas.

Algunas de las ideas para poner en práctica el respeto a los derechos humanos en una empresa consisten en:

- Desarrollar una política de empresa y una estrategia que fomenten el respeto de los derechos humanos.
- Desarrollar un proyecto higiénico–sanitario y de seguridad en el trabajo.
- Disponer de dotación de personal para la formación en cuestiones relativas a los derechos humanos e identificar la forma en que estas cuestiones pueden afectar al negocio.
- Disponer de dotación de personal de formación para la aplicación de políticas internas en la empresa en relación con los derechos humanos.
- Realizar informes de impacto de derechos humanos sobre la actividad del negocio y revisarlos periódicamente.
- Discutir el impacto de las cuestiones relativas a los derechos humanos con los grupos afectados y,
- Trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo junto con los trabajadores y sus representantes.

Las empresas pueden trabajar a favor de los derechos humanos en dos ámbitos concretos. En los lugares de trabajo cuando:

- facilitan condiciones de trabajo seguras y saludables.
- garantizan la libertad de asociación.
- aseguran la no discriminación en los procesos de selección de personal.
- garantizan que no se emplea, bien directa o indirectamente, mano de obra forzosa o infantil, y
- facilitando el acceso básico a la salud, la educación y la vivienda a los trabajadores y sus familias, si no pueden lograrlo en el ámbito de su comunidad.

En la comunidad cuando

- evitan el desplazamiento forzoso de individuos, grupos o comunidades.
- trabajan para proteger el modo de vida económico de las comunidades locales contribuyendo a generar un debate público. Las empresas interactúan a todos los niveles con la Administración Pública del país en el que desarrollan su actividad. Por lo tanto ostentan el derecho y la responsabilidad de expresar sus puntos de vista en cuestiones que afecten a su actividad, a sus empleados, a sus clientes y a las comunidades de las que forman parte.
- evitando la criminalización de la protesta social, especialmente cuando se dispone de cuerpos de seguridad propia o contratada.

No ser cómplice de abusos de los derechos humanos

Complicidad

Muchos están de acuerdo en que el concepto de “complicidad” es difícil de matizar, categorizar y comprender su importancia, a fin de evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos, lo que supone un reto importante para las empresas. La relación entre los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil está en continua evolución, así como nuestra percepción sobre cuándo y cómo las diferentes organizaciones deberían tomar conciencia de las cuestiones que

4.2 Derechos humanos: Principio II

afectan a los derechos humanos. Es necesario reconocer que la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los derechos humanos continúa siendo clave, aunque el contexto operativo en continua evolución que afecta a la actividad de las empresas ha instado a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a liderar los esfuerzos para definir qué se puede considerar como complicidad corporativa en los casos de vulneración de los derechos humanos.

“ La complicidad no es un concepto estático. Los límites actuales de lo que se entiende por complicidad nos dicen mucho sobre el sentido comunitario y la responsabilidad ante los otros.”

MARY ROBINSON. [Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos]

Es importante entender que en un contexto empresarial la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

Complicidad directa

Es el caso más sencillo de complicidad y tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con un Estado en la vulneración de los derechos humanos. Un ejemplo de ello es cuando una empresa colabora en el desplazamiento forzoso de poblaciones en circunstancias derivadas de la actividad de su negocio.

Complicidad por beneficio indirecto

Sugiere que una empresa se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos. Son a menudo citados como ejemplos de este tipo los abusos cometidos por los cuerpos de seguridad, por ejemplo cuando se prohíben las protestas pacíficas contra determinadas actividades de un negocio o el uso de medidas represivas en la protección de las instalaciones de una empresa.

Complicidad silenciada

Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa ha incurrido en la

vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país. Por ejemplo, la pasividad o aceptación por parte de las empresas de prácticas de discriminación sistemática en las leyes de contratación aplicadas a grupos concretos discriminados por raza o sexo, podrían originar acusaciones de complicidad silenciada.

Cuestiones de actualidad

Las cuestiones de derechos humanos adquieren importancia a medida que cambia la naturaleza y el alcance de los negocios. Los diferentes agentes sociales representan diferentes papeles y es importante que las empresas se mantengan actualizadas de los factores que en la actualidad hacen que los derechos humanos se hayan convertido en un tema de importancia decisiva dentro de las organizaciones.¹⁶

Globalización

El crecimiento de la inversión privada ha sido testigo de cómo las empresas amplían sus actividades a países que anteriormente permanecían fuera del alcance del mercado global. En algunos casos, estos países tienen un historial negativo por el escaso respeto mostrado hacia las cuestiones de derechos humanos y/o debido a la limitada capacidad de sus Estados para abordar la cuestión. En estos casos el papel de la empresa en la promoción y respeto de los derechos humanos es particularmente importante.

Consolidación de la sociedad civil

En algunos casos, la capacidad de los Estados para abordar los asuntos relativos a los derechos humanos ha disminuido. A consecuencia de ello se ha producido un alejamiento progresivo de la gente con respecto a aquellas instituciones públicas creadas en principio para ser sus garantes (Poder Judicial, por ejemplo). Las organizaciones no gubernamentales de todo ti-

¹⁶ Un estudio reciente sobre la situación de los derechos humanos en Argentina señala como preocupante y alarmante la creciente criminalización de la protesta social y el endurecimiento de la legislación (nacional, provincial y municipal). Svampa, M., "Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en Argentina", informe presentado en la *Tercera Consulta Latinoamericana sobre Defensores/as de los Derechos Humanos*, 25-27 de agosto de 2004, San Pablo.

po y tamaño han venido a llenar el vacío existente, influyendo progresivamente tanto en la política pública como en las cuestiones de actuación del mercado. Hay muchas organizaciones de defensa de los derechos humanos, de las condiciones laborales dignas y de la responsabilidad cívica corporativa que cuentan con recursos y saber técnico que pueden colaborar con las empresas en la promoción de los derechos humanos.

Posibles actuaciones a realizar por las empresas

Una política proactiva en favor de los derechos humanos podrá ayudar a las empresas a evitar verse implicadas en casos de vulneración de los derechos humanos. A fin de evitar este tipo de situaciones, las empresas pueden plantearse las siguientes cuestiones:

¿Ha realizado su empresa una valoración de la situación de los derechos humanos en los países donde desarrolla –o tiene intención de desarrollar– su actividad?

¿Ha podido su empresa identificar el riesgo potencial de verse implicada en la vulneración de derechos humanos fundamentales y ha valorado las repercusiones potenciales que ello puede acarrear para la empresa?

¿Dispone la empresa de políticas explícitas para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, de sus empleados directos y a lo largo de toda la cadena de valor?

¿Ha establecido la empresa un sistema de control que garantice que su política de derechos humanos está siendo aplicada?

¿Dispone la empresa de una política explícita que garantice que sus cuerpos de seguridad no cometen violaciones de los derechos humanos?¹⁷

¿Participa la empresa de forma activa en un diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos? Con respecto a este último punto se sugiere que las empresas:

¹⁷ Este aspecto se aplica si dispone de su propio cuerpo de seguridad, si la contrata a terceros o en el caso de que la seguridad sea facilitada por la propia administración regional o nacional.

- Respeten las directrices generales internacionales y las exigencias básicas sobre el uso de la fuerza (por ej. los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley y el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley).¹⁸
- En caso de que se facilite apoyo financiero o material a los agentes de protección de la ley o cuerpos de seguridad, establecer límites claros y precisos que garanticen que no vulnerarán los derechos humanos y dejar claro en cualquier tipo de acuerdo que se suscriba con los cuerpos de seguridad, que la empresa no condonará ningún tipo de violación cometida de los preceptos internacionales de los derechos humanos.
- Condenar privada y públicamente los abusos sistemáticos y continuados cometidos en el ámbito de los derechos humanos.

¹⁸ Toda esta información está disponible en http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/h_comp43_sp.htm.

4.3 Ejemplos prácticos

Gas Natural Ban S.A. es una empresa de Servicios Públicos de distribución y venta de gas por redes. Se encuentra ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Posee aproximadamente 606 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Gas Natural BAN S.A.

Título de la presentación: “Programas de Responsabilidad Social de Gas Natural BAN S.A.”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

Principio 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

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

Principio 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

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

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Acorde a la filosofía del Grupo español Gas Natural, **Gas Natural BAN en conjunto con la Fundación Gas Natural**, impulsan la mejora de la calidad de vida de la población y el cuidado del medio ambiente en Argentina.

Es por ello que, cuando **Gas Natural BAN** inició sus operaciones en Argentina, comprometió su esfuerzo y apoyo al **Proyecto de Prevención del Cólera**, desarrollado entre 1993 y 1998 en la zona limítrofe argentino-boliviana con el patrocinio de la Fundación Gas Natural –entidad benéfica del Grupo– y el Foro Latinoamericano de Ciencias Ambientales (FLACAM), que evolucionó desde 1998 hasta 2001 en un Programa de Desarrollo Sostenible para la zona, y además en un curso de postgrado en Formación Ambiental.

Por otro lado, desde 1995 se desarrolla “**El Gas en la Escuela**”, programa pedagógico en el que han participado alumnos de quinto año EGB de escuelas ubicadas en los 30 partidos del norte y oeste de la provincia de Buenos Aires, que participan de charlas sobre el origen del gas y medidas de prevención para su uso. Durante 2003, este Programa se enriqueció con la participación de niños con capacidades diferentes y de adultos provenientes de escuelas primarias.

Además, Gas Natural BAN reafirmó durante 2003 su compromiso hacia la comunidad y su desarrollo sustentable, mediante la realización, con el respaldo de la Fundación Gas Natural, de los siguientes programas:

Becas FLACAM

Como lo hace desde 1993, la Fundación Gas Natural brinda apoyo económico al Foro Latinoamericano de Ciencias Ambientales (FLACAM) para el sostenimiento de un programa de becas destinadas a profesio-

nales latinoamericanos que cursan en la Argentina la Maestría en Desarrollo Sustentable, dictada en el marco de la Cátedra UNESCO para el Desarrollo Sustentable, otorgándose 20 becas en 2003.

Además, Gas Natural BAN participa en el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), capítulo local del WBCSD (Consejo Empresario Mundial para el Desarrollo Sostenible), que forma parte de una “Red Global” de Consejos Empresarios para el Desarrollo Sostenible.

El CEADS es una organización no sectorial que nuclea a 35 empresas líderes de diferentes sectores de la economía argentina, unidas por el Desarrollo Sostenible como un compromiso en común.

Campaña de recolección de papel de descarte para reciclado

Gas Natural BAN y la Asociación Civil Programa Nuevo Sol de Asistencia al Drogadependiente, firmaron a inicios de 2002 un Convenio de Responsabilidad Mutua, por el cual la empresa le dona al Programa el papel de descarte, haciéndose cargo la Asociación de su retiro y posterior reciclado.

El *Programa Nuevo Sol* desarrolla hace muchos años su tarea en la Villa La Cava (San Isidro), trabajando con jóvenes adictos, y realiza lo que se conoce como “tratamiento ambulatorio”.

Programa Primera Exportación

Asesora gratuitamente sobre Comercio Exterior a PyMEs de cualquier ramo radicadas en toda la Argentina, con el objetivo que las mismas inicien la exportación de sus productos. El Programa, que impulsa desde 2001 la Fundación Gas Natural, hoy se encuentra consolidado y es apoyado por un plan intensivo de difusión. Cuenta con una importante tarea de capacitación en temas vinculados a la exportación, brindando cerca de 80 seminarios por año, dictados tanto en la sede central de Gas Natural BAN, como en el interior de la provincia de Buenos Aires y el resto del país; esto se debe a que el Programa cuenta con acuerdos de colaboración con diversas instituciones públicas y privadas que tienen entre sus objetivos promover la exportación de las empresas PyMEs. También se brindan conferencias sobre gestión medioambiental para PyMEs, y un ciclo especial en conjunto con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, con el objetivo de informar y actualizar conocimientos sobre Comercio Exterior.

Durante 2003, se inició la organización de consorcios de exportación, alentando a las empresas participantes a unir fuerzas mediante este esquema asociativo. Así, se formaron tres grupos: uno conformado por empresas que fabrican insumos para equipos de GNC, otro por empresas del rubro artículos para mascotas, y un grupo de vinos, champagnes y licores.

Otro proyecto llevado a cabo fue el de colaboración entre la Universidad Pompeu Fabra y los integrantes de los grupos exportadores mencionados, donde alumnos de postgrado de la carrera de Comercio Internacional han investigado mercados europeos relacionados a los productos comercializados por los consorcios. Este proyecto finalizó con la visita de los alumnos a la Argentina y la presentación de los trabajos durante dos jornadas en marzo de 2004.

Además, se realizó la primera edición de los premios Primera Exportación, entregados como reconocimiento al esfuerzo exportador de las PyMEs.

Programa de Voluntariado Corporativo

Iniciado en 2002 con el apoyo de la Fundación Gas Natural, está orientado a paliar las necesidades de los sectores sociales más castigados de su zona de distribución, a quienes se capacita mediante diversos cursos y talleres que les brindan herramientas para realizar actividades sustentables y así mejorar su calidad de vida.

El Programa de Voluntariado -que se inició con una convocatoria a todos los empleados de Gas Natural BAN, cuyo objetivo fue la sensibilización de los mismos en temas de ayuda solidaria y acción comunitaria- cuenta con el acompañamiento profesional de CARITAS Argentina y la Fundación Global.

Una característica esencial del Programa es el formar equipos de voluntarios capaces de motivar y conducir una red de nuevos voluntarios, fortaleciendo el concepto de voluntariado entre el personal de la compañía y la comunidad en la que actúa.

Cerca de 60 voluntarios de Gas Natural BAN inspirados por el lema “Ayudar a que otros se ayuden a sí mismos”, donan parte de su tiempo para tareas comunitarias, agrupándose en talleres que realizan las siguientes actividades:

1. Taller de Electricidad.
2. Grupo de Desarrollo de Recursos y Eventos Especiales (Campañas del Mes del Niño, del Abuelo, de recolección de medicamentos y donaciones en general)
3. Taller de Artesanías
4. Huerta Comunitaria “San Juan Diego”

La capacitación efectiva de los grupos se realiza en forma interactiva con asignaciones, visitas de campo y trabajos reales en barrios carenciados.

El formato utilizado para comunicar los progresos y la implementación de los programas ha sido el siguiente:

- Memoria y Balance anual de la Compañía
- Videos Institucionales
- Gacetilla de Prensa a medios de comunicación nacionales y locales
- Folletos explicativos de cada uno de los programas implementados: entregados a autoridades nacionales, provinciales y municipales, y medios de comunicación y formadores de opinión, como así también a las principales ONG's del país.
- Intranet de la Compañía
- Página WEB
- House Organ del Grupo Natural editado en España con la colaboración de los países en los que el Grupo está presente
- Cartelera de noticias dirigidas al personal

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Proyecto de Prevención del Cólera, evolucionó desde 1998 hasta 2001 en un Programa de Desarrollo Sostenible para la zona, y además en un curso de postgrado en Formación Ambiental.

El Gas en la Escuela. En este programa pedagógico han participado, desde su inicio en 1995, más de

70.000 alumnos de quinto año EGB de escuelas ubicadas en los 30 partidos del norte y oeste de la provincia de Buenos Aires.

Becas FLACAM. La Fundación Gas Natural ha destinado durante el año 2003 20 becas de apoyo económico al Foro Latinoamericano de Ciencias Ambientales (FLACAM) para profesionales latinoamericanos que cursan en la Argentina la Maestría en Desarrollo Sustentable, dictada en el marco de la Cátedra UNESCO para el Desarrollo Sustentable.

Campaña de recolección de papel de descarte para reciclado. Gracias a los fondos obtenidos del reciclado del papel de descarte recolectado en Gas Natural BAN el *Programa Nuevo Sol* puso en marcha una panadería en la que trabajan los jóvenes en recuperación de sus adicciones, renovando una máquina y comprando la materia prima necesaria para la elaboración de pan.

Con el dinero recaudado entre junio y julio de 2002 mediante el reciclado de papel, se convirtió en realidad la “Comunidad de Vida” del *Programa Nuevo Sol*, donde viven siete jóvenes provenientes de distintos barrios carenciados, que no pueden afrontar gastos de internación, habiéndose iniciado asimismo una Huerta Orgánica para cubrir las necesidades de los comedores comunitarios de la villa La Cava.

Además, la entidad dedicada a la recuperación de jóvenes adictos de barrios carenciados, participó con un stand, y fue presentada su actividad en el Foro de Responsabilidad Social de la Expo Argentina Oil & Gas.

Programa Primera exportación.

- 160 PyMES exportadoras.
- 7730 empresas capacitadas.
- 3150 empresas asesoradas.
- 3 grupos exportadores generados.
- Alrededor de 70 PyMES en situación concreta de exportar.
- Monto de las primeras exportaciones: U\$S 8.000.000.
- Monto total de exportaciones: U\$S 19.000.000.

Programa de Voluntariado Corporativo

- 6440 horas de trabajo donadas por el personal.
- 670 personas capacitadas.
- 6700 horas de capacitación dictadas.
- 3000 kg. de verduras cultivadas por temporada de la huerta orgánica.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Programa, voluntariado, reciclado, exportación, educación.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.: www.gasnaturalban.com - www.primeraexportacion.com.ar

Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A. (EDENOR S.A.) es una empresa cuyo rubro es la Distribución de energía. Se ubica en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Posee aproximadamente 2500 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Edenor S.A.

Título de la presentación: “Implementación de los principios del Desarrollo Sustentable dentro de los ejes estratégicos de gestión.”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Edenor ha incorporado los principios del Desarrollo Sustentable a los ejes estratégicos de su gestión, basándose en sus tres pilares: responsabilidad social, cuidado ambiental y rentabilidad empresarial, asumiendo dentro de ellos los principios del Pacto Global.

En tal sentido ha comprometido a través de su política a:

- Certificar su gestión en las áreas ambiental, seguridad y salud ocupacional, calidad y responsabilidad social.
- Favorecer el acceso a la energía en aquellas comunidades con dificultades para obtenerla por razones tecnológicas o económicas.
- Fomentar la utilización de fuentes de energía renovables.
- Propiciar el uso racional de la energía.
- Accionar en favor de la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Estos compromisos se traducen en acciones concretas a través de los siguientes ejemplos:

- Incorporación de indicadores de Desarrollo Sustentable dentro del tablero de comandos de la gestión estratégica de la empresa, los cuales son evaluados periódicamente por el Comité de Dirección.
- Internalización del código de ética del grupo.
- Implementación de sistemas de gestión tendientes a la mejora continua en las áreas comprometidas.
- Reducción de impactos ambientales de sus actividades, a través de la implementación de programas de mejora continua.
- Implementación de programas de reciclado de residuos.
- Traslado de estándares de trabajo a sus contratistas.
- Realización de programas de capacitación a su personal, clientes y comunidad referidos al Uso Racional de la Energía.

- Introducción de desarrollos tecnológicos tendientes a favorecer el acceso a la energía a clientes desfavorecidos, donde se obtuvieron resultados significativos en el uso racional de la energía, permitiendo reducir su consumo, lo cual indirectamente lleva a una menor necesidad de generación y la consecuente disminución de emisiones de gases invernadero.

La empresa mantiene un reporte de indicadores de desarrollo Sustentable, controlado por la Dirección, el cual conforma el Reporte de sustentabilidad hacia sus accionistas.

Internamente los compromisos y acciones son comunicados mediante la publicación propia de la empresa, con llegada a todo el personal, y a través de su red de intranet.

Por otra parte, dentro del reporte anual, los avances en materia de las acciones vinculadas con la política de Desarrollo Sustentable, poseen un lugar diferenciado y destacado.

Edenor participa en foros empresarios de Desarrollo Sustentable, en los que difunde sus mejores prácticas y experiencias propias.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Dentro de las acciones previstas Edenor ya ha cumplimentado las siguientes etapas:

- Certificación de su gestión ambiental en todas sus actividades.
- Inicio del programa de certificación de su sistema de seguridad y salud ocupacional.
- Conformación de su Política de Desarrollo Sustentable.
- Eliminación del 99% de PCB en sus transformadores, a través de la implementación de tecnologías desarrolladas especialmente en el ámbito local e internacional.
- Inclusión dentro de programas de reciclado de más del 50% de sus residuos industriales generados.
- Puesta en servicio, en más de 5000 clientes, de nuevas tecnologías para la administración racional de la demanda energética, logrando un ahorro del orden del 40% en el consumo domiciliario.
- Difusión en medios masivos de campañas informativas sobre uso racional de la energía.
- Reducción de los índices de accidentología de su personal, tanto en los valores de frecuencia como de gravedad.
- Aceptación y difusión interna a todo el personal del código de ética corporativo, incluyendo en el mismo los principios de respeto a los derechos humanos y laborales acordes con los principios del Pacto Global.
- Adopción de nuevos desarrollos tecnológicos con disminución del impacto ambiental respecto a las instalaciones reemplazadas.
- Elaboración y envío al accionista del reporte de indicadores de Desarrollo Sustentable en forma anual.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Desarrollo Sustentable, política, eje estratégico, servicio, pcb.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.:

Paolini S.A.I.C. es una empresa cuyo rubro es la fabricación de laminados plásticos. Se ubica en la Provincia de Buenos Aires. Posee aproximadamente 42 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: PAOLINI S.A.I.C.

Título de la presentación: “Compromiso Social y Ambiental”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

Principio 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

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

Principio 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Principios que involucra: Punto 1 del PG:

- a. *“Fondo de autoayuda”*: Existe desde hace dos años un fondo generado por el aporte preacordado mensual de todo el personal. A éste fondo obtenido la empresa aporta un valor equivalente, duplicando de ésta forma el monto.

Este fondo tiene como objetivo atender las necesidades establecidas por sus miembros a través de préstamos ó adjudicaciones.

Un equipo evaluador constituido por tres operarios y un administrativo de RRHH, elegidos por elección de sus integrantes, evalúa las solicitudes, establece prioridades, y una vez aprobada otorga el préstamo (sin interés) y acuerda el tiempo para la devolución, ó la cesión sin cargo de devolución si entendieran la imposibilidad del miembro para su reintegro.

- b. *“La familia”*: Hacia finales del año pasado comenzamos a desarrollar un programa de aproximación a las familias de todos nuestros empleados buscando el acercamiento mutuo con la finalidad de relevar necesidades inherentes a la educación de nuestros hijos y las posibilidades actuales para su inserción laboral.

Iniciamos con reuniones grupales coordinadas por una docente, Operadora en Psicología Social, teniendo como objetivo estimular a nuestro personal para que despierten o incrementen en sus hijos la voluntad de completar su escolaridad Secundaria, Terciaria y/o Universitaria.

Simultáneamente relevamos a través de encuestas por familia la situación de escolaridad de cada miembro incluyendo preguntas orientadas a conocer las dificultades para completar estudios.

El Fondo de autoayuda y el Proyecto “La Familia” se encuentran relacionados con el principio 1 del PG “Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente” y por ende con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 1948 en los artículos:

- Art.16 punto 3, menciona a la familia como el elemento natural y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
- Art.23 punto 3, establece una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera de otros medios de protección social.
- Art.25 punto 1, expresa que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, la alimentación, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Art.26 punto 1, refiere a que toda persona tiene derecho a la educación.

También creemos que se relaciona con el principio 6 del PG, por su vinculación directa con el ámbito laboral.

Nuestro **Proyecto** apunta, fundamentalmente, a elevar el nivel de escolarización de los hijos de nuestro personal mediante la “Beca de Escolarización” que hoy estamos lanzando, ayudar mediante el Fondo de Autoayuda a mejorar la calidad de vida de nuestra gente, y a través del Programa de Pasantías permitir que los hijos de nuestros empleados puedan acceder a su primera experiencia laboral.

Principios que involucra: Punto 7 del PG:

Para éste objetivo la empresa certificó su sistema de gestión de la calidad y medio ambiente:

- ISO 9001/94 6 de junio de 1997.
- ISO 9001/00 18 de agosto de 2000.
- ISO 14001/96 4 de diciembre de 2002.

Nuestra empresa está localizada en una zona residencial y evitar molestias al vecindario es un tema de absoluta prioridad para nosotros.

Como uno de nuestros aspectos ambientales significativos es el olor producido por una sustancia que tiene un muy bajo umbral de olor, hemos puesto en marcha un programa que denominamos “Emisión Cero” (Capítulos 7 y 8 del PG). El programa consiste en buscar la eliminación de las emisiones difusas de metacrilato de metilo (MMA) en cada una de las etapas del proceso de fabricación de planchas acrílicas.

Los pasos a seguir para llevar a cabo este programa consisten en :

1. Involucramiento y capacitación de todo el personal operativo.
2. Identificación de todas las etapas del proceso que involucra el uso de metacrilato de metilo que hemos definido como “Camino del MMA”.
3. Discusión y prueba de soluciones tendientes a eliminar todas las posibles fuentes de contaminación en cada etapa.

Nos proponemos metas medibles y cuantificables.

Principios que involucra: Punto 8 del PG:

La puesta en marcha del plan de “Emisión Cero”, nos ha llevado a definir que para alcanzar éste objetivo necesitamos del comportamiento responsable de cada trabajador, toda vez que nuestra tecnología es bastante artesanal, y la actitud del mismo es fundamental para bajar las emisiones.

Esto nos conduce al establecimiento de un plan de concientización y capacitación que está generando una conciencia ambiental que trasciende los límites de Paolini.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?**Principios que involucra: Punto 1 del PG:**

- a. Ayudó a desarrollar un alto espíritu de solidaridad e integración en nuestro personal.

El buen resultado obtenido a partir de la elección de operarios para conducir el equipo evaluador, que a través de la responsabilidad demostrada, supo darle una mayor comprensión y sensibilidad al tratamiento de cada solicitud.

La evolución que evidencian las aplicaciones de los préstamos, denotan una mejoría en su calidad de vida. La dignidad de cada integrante puesta de manifiesto a lo largo de estos dos años, donde cada monto asignado se realizó en préstamo con devolución, desestimando la cesión. A la fecha el 100% de las asignaciones fue realizado en calidad de préstamo.

- b. Como resultado de ésta interacción con las familias, detectamos la necesidad de establecer vínculos más cercanos entre Paolini y nuestros hijos, por lo que realizamos una jornada de visita a la planta para todos ellos. Durante la misma compartimos actividades sobre prevención y seguridad, cuidado personal de la salud, importancia de la educación, juegos, ejercicios didácticos, desayuno y almuerzo. Nos interesaba muy especialmente que pudieran conocer “en vivo” las tareas que desarrollan diariamente sus padres en la empresa, explicadas por ellos mismos.

El relevamiento posterior a través de distintos medios nos llena de satisfacción y nos compromete a repetir esta actividad.

Hemos implementado además un Programa de Pasantías para que los hijos de nuestro personal puedan acceder a su primera experiencia laboral en nuestra empresa.

Está en etapa final de elaboración un Proyecto de Becas para escolarización dirigido a nuestros hijos para alcanzar el nivel más elevado posible.

Principios que involucra: Punto 7 del PG:

La implementación de las normas de calidad y medio ambiente trajo aparejado mejoras concretas:

- Cambio sustancial en el orden y limpieza de toda la compañía, involucrando en forma directa a los operadores de cada sector.
- Se puso en marcha un sistema denominado “5S” que a partir de la sectorización de toda la planta y la designación de un responsable, sumado a un plan de auditoria mensual, con premios y castigos, mejoró en forma significativa el orden y la limpieza.

- Se realizó un convenio con proveedores de materias prima devolviendo envases que enviábamos a incinerar, y que en algunos casos eran reutilizables.
- Implementamos la clasificación y separación de desechos (papel, cartón, plásticos), no solo evitando los gastos de disposición, sino obteniendo un ingreso por los mismos.
- Monitoreamos el uso de recursos naturales – agua, gas, energía eléctrica - permanentemente.
- En el caso particular del agua mediante un plan de reducción de pérdidas logramos bajar el consumo un 20%.

Principios que involucra: Punto 8 del PG:

Como ésta acción está recientemente implementada, en materia de resultados sólo podemos decir que nuestras expectativas están puestas en evitar cualquier posibilidad de olor, bajar y prevenir riesgos de incendio, y la baja de costos proveniente de la reducción de mermas.

Con respecto a la comunidad, teniendo en cuenta que el umbral de olor del metacrilato de metilo es muy bajo, y aún cuando cumplamos las disposiciones legales vigentes, queremos eliminar todas las posibles emisiones que provoquen molestias.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

familia (integración / educación)
 compromiso (social / ambiental)
 emisión
 reciclado
 ordenamiento

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual / reporte RSE, Página web, etc.: Reunión con empresarios (Cámaras por ej.), comunicación informal.

Bodegas y Viñedos Crotta S.A. es una empresa cuyo rubro es la Agricultura, Comercio y Distribución Alimentos y Bebidas. Se sitúa en Mendoza capital, Provincia de Mendoza. Posee aproximadamente 60 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Bodegas y Viñedos Crotta S. A.

Título de la presentación: Alfabetización de Adultos y Desarrollo Comunitario

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo:

Principio 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Nuestra empresa dio inicio al proyecto antes de la firma del Pacto Global. El mismo comenzó en el año 2.003, cuando se detectó en nuestra propiedad rural que habían 10 casos de analfabetismo, sobre un total de 23 familias.

Ante esta situación se convocó a una docente quien diseñó un Plan de alfabetización de dos años de duración, con una modalidad semi-presencial. El mismo fue aceptado por la Dirección General de Escuelas en septiembre del mismo año; a 6 meses de su inicio; otorgando así certificado a aquellas personas que rindan un examen final.

Además, se trabajaron los valores relacionados con la pertenencia a la comunidad y a la Nación a través del izamiento diario de la Bandera y la recordación de las efemérides patrias. Esta inquietud surge al observar que estas personas, por su condición humilde y de analfabetismo, se sentían marginados,, considerándose útiles únicamente para las tareas agrarias. La propuesta fue ir involucrándolos en el proceso de aprendizaje, a ellos y a sus familias; de forma tal que todo el núcleo elevara su autoestima.

Se pensó también en fortalecer los vínculos al interior de la comunidad, ya que por la distancia y la falta de transporte hacia zonas más pobladas, no pueden participar de actividades recreativas en familia. Por ello con la propuesta de actividades sociales desde el aula, se les brinda un espacio recreativo, que ellos mismos construyen y pueden hacer perdurar en el tiempo. Apuntando así al desarrollo de la dignidad de la persona humana.

En cuanto a la educación de los hijos de los empleados se les provee de transporte para que asistan a la escuela y completen la escolaridad obligatoria.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Los resultados se pudieron observar a fines del 2.003 con los siguientes logros: 7 alumnos estables en el aula, mejor relación empleado – empleador, debido a la fluidez de comunicación alcanzada por este me-

dio. Mayor incentivo en el trabajo y la responsabilidad de llevar adelante la empresa, haciéndolos partícipes de la misma y concientizándolos de que son importantes para el progreso de la misma. Revalorización cultural del sentido de ciudadanía, a través de las efemérides y símbolos patrios.

Cuando nos referimos a mejor relación empleado-empedor, notamos que ellos se sienten orgullosos de quiénes son, porque han sido valientes para aceptar el desafío de vencer el analfabetismo y por lo tanto son capaces de dialogar con las autoridades de la empresa y el dueño para hacerles llegar sus inquietudes. Así mismo se sienten escuchados y tenidos en cuenta dentro de la misma, por lo que se disiparon las actitudes de resentimiento por tener menor poder económico.

La comunicación se hace más fluida y directa porque ya no es la autoridad el canal, sino la persona que les enseña, por lo tanto se establecen otros códigos más sencillos y no se mezclan intereses de trabajo. Cuando es la autoridad (capataz) quien debe ejercer el rol de canal de comunicación, puede haber interferencias relacionadas con lo laboral, que no hacen a lo social.

Durante el año 2.004 se lleva a cabo la segunda etapa del proyecto, donde los alumnos han incrementado su número a 8 y 4 de ellos rendirán en diciembre el examen correspondiente. Además se implementarán en el transcurso del presente ciclo charlas con profesionales sobre embarazo adolescente y prevención de salud.

Se realizan actividades de integración con escuelas de la zona, con óptimos resultados.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición. Educación.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.: no informa.

4.4 Temas de discusión

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos constituye una pauta para la defensa de los derechos humanos. ¿Qué cuestiones adicionales podrían ser incluidas en una posible actualización de la Declaración?
2. ¿Qué tipo de cuestiones debería considerar una empresa argentina al valorar las posibilidades de iniciar relaciones comerciales con China?
3. Valorar los desafíos y beneficios que conlleva trabajar con organizaciones no gubernamentales en el ámbito de los derechos humanos ¿qué organizaciones serían las más importantes para su empresa o industria?
4. ¿Cómo podría su empresa implantar y comunicar medidas que fomenten el respeto a los derechos humanos ante los grupos de intereses?
5. Considerar y discutir las alternativas posibles para las empresas argentinas que tienen relaciones comerciales con países en los que los derechos humanos están bajo sospecha.
6. Un directivo sospecha que la empresa de seguridad privada que ejerce la labor de vigilancia en su empresa ha dispensado un mal trato a miembros de la comunidad local al impedir una manifestación pacífica en el perímetro de las instalaciones ¿Qué medidas puede adoptar?
7. Valorar qué cambios en la dinámica operativa de su sector industrial o en las nuevas tecnologías tienen potencial de generar nuevas controversias relativas a los derechos humanos.

5 Introducción a los Derechos Laborales

Temas:

- ¿Qué se entiende por libertad de asociación y libertad sindical?
- La naturaleza de la negociación colectiva.
- Estrategias que las empresas pueden adoptar para poner en vigor el Principio III.
- Los diferentes aspectos bajo los que se esconde el trabajo forzoso y obligatorio.
- Enfoques que pueden adoptar las empresas para erradicar el trabajo forzoso.
- Cuestiones y problemática del trabajo infantil.
- Definiciones de trabajo infantil y sus peores modalidades.
- Lista de posibles estrategias que las empresas pueden adoptar para combatir el trabajo infantil.
- Diferentes ámbitos en los que se produce la discriminación.
- Formas de discriminación.
- Estrategias que emplean las empresas para combatir la discriminación.

Estos cuatro principios del Pacto Global se encuentran incluidos en la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento*, que fuera adoptada en la 86ª. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1998. La Organización Internacional del Trabajo tiene una estructura única (tripartita) que hace que sus órganos estén conformados por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. De ahí que la Declaración represente un consenso tripartito entre las partes más directamente interesadas, a quienes debe preocupar que los principios y derechos de la Declaración sean objeto de promoción y protección.¹⁹

¹⁹ Estos principios están incorporados en nuestra Constitución Nacional, protegidos por los artículos 14 y 14bis.

Estos principios y derechos se encuentran contenidos en 8 convenios de la OIT, denominados convenios fundamentales.²⁰ Los Convenios de la OIT son tratados internacionales que los Estados miembros ratifican aceptando así su vinculación jurídica y las obligaciones que se derivan de ellos. Ahora bien, de acuerdo con la Declaración, todos los países, hayan ratificado o no los Convenios, tienen la obligación de “respetar, promover y materializar de buena fe” los principios y derechos que de ella emanan.

Se identifican cuatro categorías de principios y derechos en la *Declaración de los Principios fundamentales y Derechos en el Trabajo* que se reflejan en los principios del Pacto Global:

- La libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.
- Abolición de cualquier forma de trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los principios III, IV, V y VI del Pacto Global referidos a las normas laborales, abordan los ejes fundamentales en los lugares de trabajo. El reto para las empresas es adoptar estos valores aceptados en el marco de la OIT y materializarlos a través de su propia actividad.

5.1 Derechos laborales: Principio III

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

Libertad de asociación, sindical y negociación colectiva

Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en el cambiante mercado mundial. El establecimiento de un diálogo

²⁰ Los 8 convenios fundamentales son los siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

genuino con los representantes libremente elegidos de los trabajadores permite tanto a ellos como a los empleadores entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución.

Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que descansa la confianza en ambos extremos de la negociación (empleadores y trabajadores). La libertad de afiliación y sindical y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser consideradas como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a los trabajadores, a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto.

La dinámica resultante de la libertad de afiliación y sindical puede poner en marcha un círculo virtuoso de “trabajo ético” que mejora la productividad, los ingresos y los beneficios de todos los implicados. La garantía de disponer de un representante o “voz en el trabajo” facilita respuestas de carácter local y sirve de base para lograr un crecimiento sostenible y garantizar beneficios sobre las inversiones realizadas.

Los resultados de estas negociaciones ayudan a tender puentes para salvar las lagunas de representación sindical existentes en las negociaciones laborales internacionales. Asimismo, ayudan a que se tenga en cuenta la información facilitada por pueblos, regiones y sectores económicos, por ejemplo mujeres y sectores de trabajadores sin representación formal, que de otra forma quedarían excluidos de participar en procesos de negociación colectiva para la creación de ambientes de “trabajo ético”.

Libertad de afiliación y sindical

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y la sindical la de trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. No significa que las fuerzas del mercado deban ser controladas por organizaciones o que las empresas deban invitar a los sindicatos a participar en las suyas. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo

por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado. El derecho de “afiliación” implica el reconocimiento de actividades vinculadas a la formación, la administración de las organizaciones sindicales y la elección de representantes. La libertad de afiliación y sindical implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los lugares de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los trabajadores (y sus organizaciones) ejerzan su derecho, en el sector de la economía correspondiente, de defender sus intereses económicos y sociales.

Negociación colectiva

La negociación colectiva constituye el proceso que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones.

Dado que la negociación colectiva enfrenta intereses contrapuestos, esta se lleva a cabo siguiendo una serie de obligaciones: de negociar de buena fe; de realizar reuniones necesarias con la periodicidad adecuada; de designar negociadores con poderes suficientes; de fundar sumariamente propuestas; contrapropuestas y rechazos; de realizar esfuerzos para lograr acuerdos; de cumplir de buena fe los compromisos asumidos, entre otras.

En nuestro país, las negociaciones colectivas que finalizan en convenios colectivos de trabajo complementan la legislación laboral vigente en el ámbito de las actividades en las que rigen.

Posibles estrategias para las empresas

El Pacto Global no sugiere que los empresarios deban cambiar su marco general de relaciones dentro de su rama de actividad. Sin embargo, así como algunas organizaciones, como la Organización Internacional de Empleadores, ha indicado, empresas de “alto rendimiento” reconocen la importancia de recurrir al diálogo y a la negociación para lograr resultados competitivos.

A continuación se mencionan algunas sugerencias sobre lo que las empresas pueden hacer en los lugares de trabajo, en la mesa de negociación, en la comunidad y con el Estado.

Las empresas y los lugares de trabajo

Las empresas deben:

- Garantizar que todos los trabajadores puedan constituir un sindicato y afiliarse a uno de su elección sin temor a sufrir represalias.
- Garantizar políticas de neutralidad de los sindicatos, así como de los procedimientos en aspectos concretos como solicitudes de empleo, archivo de información y datos personales y decisiones sobre promociones, despidos o traslados.
- Facilitar espacios físicos para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor proporcional a las necesidades, tamaño y capacidad de la compañía. Estas facilidades incluyen la posibilidad de cobrar cuotas de afiliación dentro de la empresa, la colocación de carteles informativos y la libre distribución de documentos sindicales que tengan que ver con las actividades normales del sindicato dentro de la empresa, así como facilitar tiempo retribuido dentro del horario laboral para dedicarlo a actividades sindicales.

En la mesa de negociación

Las empresas deben:

- Reconocer a las organizaciones sindicales para sentar las bases de la negociación colectiva.
- Utilizar la negociación colectiva como foro constructivo para debatir las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones respectivas.
- Abordar cualquier problema o necesidad de una manera preventiva teniendo en cuenta el interés tanto de la dirección de la empresa como de los trabajadores, incluyendo reestructuraciones y necesidades de formación, seguridad y sanidad, condiciones y medioambiente de trabajo, y prevención y solución autónoma de conflictos.

- Facilitar toda la información necesaria para que una negociación adquiera pleno sentido.
- Compensar el trato con el sindicato más representativo garantizando la escucha a trabajadores pertenecientes a organizaciones de menor tamaño y velar por su viabilidad.

En la comunidad donde desarrollan las actividades

- Tener en cuenta el clima de relaciones laborales con la empresa en el país de residencia a la hora de asegurar la libertad de afiliación y sindical y la negociación colectiva.
- Apoyar el establecimiento y buen funcionamiento de organizaciones locales/nacionales de empleadores y sindicatos.
- Informar a la comunidad local, a los medios de comunicación y a las autoridades sobre la adhesión de su empresa al Pacto Global de las Naciones Unidas y hacer pública su intención de respetar los dispositivos legales nacionales, incluyendo aquellos que conciernen a los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Informar a la opinión pública acerca de las condiciones laborales de sus trabajadores.

En su relación con el Estado

- Facilitar el acceso a información básica y a herramientas de capacitación en materia laboral, especialmente en aquellos países donde las condiciones de desarrollo así lo requieran.
- Tomar medidas para preservar la seguridad y confidencialidad de los sindicatos y de sus líderes, especialmente en los países que cuentan con cobertura legal insuficiente.
- Brindar información fehaciente y actualizada a los organismos locales que requieran de esos datos para la elaboración de políticas públicas.
- Apoyar instancias de diálogo político con las instituciones de gobierno a fin de hallar soluciones comunes y beneficiosas para todas las partes.

Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio

Trabajo forzoso u obligatorio

5.2 Derechos laborales: Principio IV

El trabajo forzoso u obligatorio se define como *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente”*.

Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los trabajadores deben tener la libertad para marcharse siguiendo los cauces establecidos legalmente. El trabajo forzoso viola los derechos humanos y priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar buenos recursos humanos para el mercado de trabajo moderno, para desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro. Las consecuencias negativas que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social pone en peligro las inversiones al retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos. El trabajo forzoso reduce el nivel de productividad y retarda el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto. La disminución de ingresos debido a la pérdida de puestos de trabajo habituales o de actividades generadoras de ingresos reduce los ingresos vitales de familias enteras y, además, acarrea la pérdida de alimento, vivienda y servicios sanitarios.

A pesar de que las empresas que funcionan de forma legal normalmente no recurren a este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede venir a través de empresas subcontratadas y proveedores. Por ello, los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada rama de actividad.

El trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las siguientes modalidades especificadas en el art. 1 del Convenio núm. 105 de la OIT:

- como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- como medida de disciplina en el trabajo;
- como castigo por haber participado en huelgas;
- como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Posibles estrategias para las empresas

Las empresas deben determinar si el trabajo forzoso constituye un problema dentro de su propia organización. Es importante mencionar que, aunque en los países en desarrollo se hacen públicos los casos más flagrantes, el trabajo forzoso está también presente en los países desarrollados y como tal, debe considerarse un problema de alcance global.

Comprender las causas del trabajo forzoso es el primer paso para actuar y evitar que se produzca. Esto exige una serie de intervenciones dirigidas no sólo a paliar las necesidades de los propios trabajadores forzados sino también las de sus familias. Por lo tanto, si se detectan casos de trabajo forzoso esas personas deben ser apartadas del trabajo para proporcionarles alternativas adecuadas. En general, es necesaria una toma de decisiones conjunta entre la empresa, la comunidad y el gobierno para garantizar la erradicación de este tipo de prácticas.

Medidas a adoptar por las empresas para erradicar el trabajo forzoso u obligatorio

Las empresas tienen una responsabilidad directa en dos ámbitos de acción a fin de mejorar la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio: en los lugares de trabajo y en la comunidad donde desarrollan sus actividades.

Las empresas pueden realizar las siguientes acciones en el lugar de trabajo:

- Ofrecer a todos los empleados contratos de trabajo en los que se establezcan cláusulas y condiciones para la presta-

ción de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y penalizaciones que conlleven la resolución del contrato por cualquiera de las partes.

- En la planificación y dirección de centros de trabajo asegurarse de que no se contratan trabajadores que tengan deudas o que de cualquier otro modo puedan acceder de manera forzosa al trabajo y, en caso de que se les haya contratado, realizar las gestiones necesarias para apartarles del empleo y proporcionarles alternativas viables dentro de su comunidad.
- Si se contrata a reclusos para que trabajen fuera de la prisión, garantizar que las cláusulas y condiciones de trabajo sean similares a las del libre empleo en el sector de que se trate y de que los presos hayan dado su consentimiento expreso para trabajar en una empresa privada.
- Garantizar que en ninguna de las fases de las inversiones en las que participe una empresa se utilice trabajo forzoso.

Aunque el impacto de sus medidas pueda ser menor, las empresas también pueden llevar a cabo alguna de las siguientes acciones en la comunidad donde desarrollan su actividad:

- Ayudar a desarrollar unas directrices generales de actuación por sectores industriales y para empresas pequeñas o medianas en las que se sabe que es habitual el trabajo forzoso.
- Apoyar y ayudar a diseñar programas educativos, desarrollar la orientación de la formación profesional así como prestar ayuda a niños que hayan sido apartados de situaciones de trabajo forzoso.
- Ayudar a desarrollar técnicas alternativas de formación y actividades generadoras de ingresos, como los programas de financiación mediante micro créditos destinados a adultos separados de la actividad laboral por motivo de prácticas de trabajo forzoso.
- Fomentar el desarrollo de programas complementarios de salud y nutrición destinados a trabajadores separados del trabajo forzoso y peligroso.
- Facilitar servicios sanitarios destinados a aquellos que se hayan visto afectados por enfermedades laborales y malnutrición como resultado de su trabajo realizado de forma no voluntaria.

5.3 Derechos laborales: Principio V

Abolir cualquier forma de trabajo infantil

Trabajo infantil

El trabajo infantil se ha producido prácticamente sin excepción en todos los países del mundo en alguna de las diferentes etapas de su historia o desarrollo. En muchos países en desarrollo constituye aún un grave problema, a pesar de que también existe (de forma menos visible) en los países desarrollados e industrializados donde, por ejemplo, se registra trabajo infantil entre las comunidades de inmigrantes.

El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. También se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. Estos niños no completan el ciclo de educación primaria y tienen más posibilidades de ser analfabetos y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir así al desarrollo de la sociedad. Esto ayuda a crear trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la fuerza laboral.

El trabajo infantil tiene varias causas pero, por lo general, se produce como consecuencia de las presiones que ejerce la pobreza y el insuficiente desarrollo, pero también sencillamente como resultado de la explotación. El trabajo infantil existe tanto en la economía formal como en la informal pero es en este último caso en donde se encuentran las peores formas de explotación infantil.

Los niños poseen los mismos derechos humanos que los adultos. Pero, justamente por su falta de conocimientos, experiencia y capacidad de decisión tienen otros derechos adicionales en virtud de su edad. Entre estos derechos están la protección contra la explotación económica en el trabajo que puede poner en peligro su salud o su integridad moral y que puede dificultar su desarrollo.

Convención sobre los Derechos del Niño

En el año 1989 se sancionó la Convención sobre los Derechos del Niño,²¹ instrumento jurídico que coloca a los niños y a los adolescentes como sujetos plenos de derechos y promueve, junto a otros instrumentos de la ONU, la *doctrina de la protección integral*. La entrada en vigencia de dicha Convención el 2 de Septiembre de 1990 fue la culminación de casi 70 años de esfuerzos destinados a obtener el reconocimiento internacional de las necesidades especiales y vulnerabilidad de los niños en tanto seres humanos. Hasta la sanción de la Convención, los niños solo contaban con la Declaración de los Derechos del Niño, cuyos diez puntos significaban para los Estados declaraciones de buena voluntad y no tratados con fuerza legal. La sanción de la Convención de los Derechos del Niño es un avance histórico, puesto que al comenzar el siglo XX los niños no contaban con ningún derecho y al comenzar el siglo XXI disponen de instrumentos jurídicos sumamente poderosos que reconocen sus derechos y los protegen.²²

La Republica Argentina sancionó en el año 1990 la Convención sobre los Derechos del Niño con fuerza de Ley de la Nación N° 23.849, y en el año 1994, se le dio rango constitucional, incluyéndola en el Art. 75 Inc. 22 de la Constitución Argentina.

Esto no significa que los niños no deban ser admitidos en el trabajo, sino que deben existir normas para distinguir lo que es o no aceptable en el trabajo infantil en las diferentes edades y etapas del desarrollo.

La OIT desde sus inicios adoptó una serie de convenios para combatir el trabajo infantil. Esta tarea culminó con la adopción del Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión, 1973, que reagrupa los principios contenidos en los convenios precedentes:

- Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)
- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)
- Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33)
- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)
- Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)
- Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)
- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)
- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)
- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)

²¹ Ver <http://www.unicef.org/argentina/data/derechos/convencion.php>.

²² Ver <http://www.unicef.org/spanish/specialsession/rights/path.htm>.

Hay que mencionar que el empleo de mano de obra infantil puede dañar seriamente la reputación de una empresa. Esto es especialmente cierto en el caso de empresas transnacionales que disponen de extensas cadenas de suministros y servicios, en las que la explotación económica de los niños, incluso por parte de una empresa asociada al negocio, puede dañar la imagen de la marca y ocasionar fuertes pérdidas y reducción del valor de las acciones.

Las empresas no deben utilizar mano de obra infantil bajo modalidades socialmente inaceptables que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades educativas o de desarrollo de sus capacidades. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma sensible e integral y no tomar medidas que puedan dejar a los niños en manos de modalidades de explotación aún más peligrosas. Sin embargo, tal como establece el principio V, el objetivo de toda empresa debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia.

Definiciones

Los Convenios de la OIT recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso, nunca inferior a los 15 años. Sin embargo, en países en los que las facilidades educativas son menores, la edad permitida puede ser menor: 14 años. Si se hubiese optado por la edad de 15 años, se puede fijar la edad de 13 años para “trabajos ligeros”; si la edad de admisión fue fijada en 14 años, la edad para este tipo de trabajos ligeros será la de 12 años. En nuestro país, la edad mínima es justamente de 14 años. Por otra parte, la edad mínima prevista por la OIT para realizar trabajos insalubres o peligrosos es la de 18 años.

Las empresas deben dar prioridad a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo los trabajos o empleos que entrañan riesgos físicos o morales para todos los menores de 18 años. Las peores formas de trabajo infantil son:

- Cualquier tipo de esclavismo, incluyendo el tráfico de niños, el trabajo obligado para la devolución de deudas, el

trabajo forzoso y obligatorio y la utilización de niños en conflictos armados.

- El empleo de niños para la prostitución infantil, para la producción de pornografía o para propósitos pornográficos.
- El empleo u ofrecimiento de niños para actividades ilegales, en particular la fabricación y el tráfico de drogas.
- El trabajo infantil que atente contra la salud, la seguridad o la integridad moral de los niños debido a su naturaleza o a las circunstancias en las que se desarrolle.

Posibles estrategias para las empresas

El desarrollo del conocimiento y la comprensión de las causas y consecuencias del trabajo infantil es el primer paso que una empresa puede dar para evitar la explotación infantil. Las empresas que buscan sus recursos en sectores de la industria específicos con cadenas de proveedores geográficamente muy distantes necesitan prestar especial atención a este problema.

Sin embargo, detectar los casos de trabajo infantil puede llegar a ser una tarea difícil. Por ejemplo, cuando no se guardan documentos o archivos. En estos casos las empresas pueden recurrir organizaciones no gubernamentales, a organizaciones de desarrollo o a las Agencias de las Naciones Unidas para que les ayuden en este proceso.

Si se detecta un caso de trabajo infantil, los niños deben ser separados del trabajo con el fin de ofrecerle una alternativa viable. Entre las actuaciones posibles de las empresas están: ayudar a completar la escolarización de los niños y ofrecer alternativas generadoras de ingresos para los padres o miembros de la familia de mayor edad. Las empresas necesitan tomar conciencia de que sin apoyo, los niños pueden verse abocados a la prostitución y en algunos casos, cuando los niños son los únicos generadores de ingresos, su retirada inmediata del trabajo puede exacerbar en lugar de aliviar sus condiciones de miseria.

Posibles campos de acción de las empresas

¿Qué medidas concretas pueden adoptar las empresas para erradicar el trabajo infantil? Sus acciones deberían centrarse no sólo en los lugares de trabajo sino también en la comunidad en la que residen.

Medidas a adoptar por las empresas para erradicar el trabajo infantil

Las empresas tienen una responsabilidad primordial en la eliminación del trabajo infantil en todo el mundo. La primera regla para las empresas debe ser evitar la contratación de menores de edad.

En el lugar de trabajo las empresas pueden:

- Hacer cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional y, cuando la ley nacional resulte insuficiente, tener en cuenta la normativa internacional al respecto.
- Utilizar mecanismos adecuados y confiables para la verificación de la edad de sus empleados.
- Cuando haya niños de edad inferior a la recomendada empleados en los lugares de trabajo, adoptar medidas para que sean separados del mismo a la vez que se les proporcionan alternativas viables destinadas tanto a las familias como a los propios niños.
- Presionar a los subcontratistas, proveedores y otros aliados empresariales para que combatan el trabajo infantil.
- Desarrollar y poner en práctica mecanismos para detectar el trabajo infantil.
- Garantizar empleo y salarios dignos a todos los adultos trabajadores de forma que no deban enviar a sus hijos a trabajar.

Las empresas también pueden jugar un papel importante en la comunidad, por ejemplo:

- Ayudando en el desarrollo de directrices destinadas a eliminar el trabajo infantil, trabajando con asociaciones del sector industrial y con empresas pequeñas y medianas.
- Apoyando y ayudando a diseñar programas educativos, de

orientación profesional y ayuda para los niños trabajadores y contribuyendo a mejorar la formación de los padres de los niños trabajadores.

- Creando programas complementarios de sanidad y nutrición para niños que hayan sido apartados de las ocupaciones laborales de riesgo y facilitar ayuda médica para curar a los niños aquejados de enfermedades ocupacionales y de malnutrición.
- Ayudando a dar a conocer los problemas del trabajo infantil y movilizándolo a los sectores empresariales y a la sociedad en general para tomar medidas contra el trabajo infantil.

Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

5.4 Derecho laboral: Principio VI

¿Qué es la discriminación?

Se define discriminación en el empleo y la ocupación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en el empleo y la ocupación”*²³.

Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias. La discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el acceso al trabajo. Entre ellas se encuentra el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, a la formación y a la orientación profesional. Además puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo, por ejemplo en la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la licencia por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria.

²³ Art. 1 del Convenio núm. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

En algunos países cobra cada vez mayor importancia la discriminación en el trabajo por motivos de edad o por la condición de ser portador de VIH/SIDA. También es importante subrayar que la discriminación en el trabajo surge en diferentes escenarios y puede ser un problema tanto en una empresa agrícola del entorno rural o en una empresa urbana dedicada a la alta tecnología.

La no discriminación supone simplemente que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.

Nuestro país cuenta con una legislación de avanzada que protege a los trabajadores (así como a todos los ciudadanos) contra la discriminación laboral. Con este objetivo fue creado el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)²⁴. Este organismo público tiene como mandato arbitrar los instrumentos y actividades necesarias no sólo para actuar frente a los hechos y dichos de esa índole sino para investigar y analizar las causas para prevenirlos por medio de la educación, la capacitación y la divulgación de aquellos valores que estimulan la convivencia y la aceptación de la diferencia.

La Asamblea General de las Naciones Unidas ha efectuado un importante aporte en esta materia al considerar a la diversidad cultural como una oportunidad y un componente integral del desarrollo de las sociedades en tanto que el conocimiento sobre y el diálogo entre las diferencias contribuye a la prevención de conflictos, fomenta la inclusión y estimula la conciencia de especie.

²⁴ Más información sobre el INADI puede encontrarse en <http://www.mininterior.gov.ar/inadi/>.

Discriminación - Directa e indirecta

La discriminación puede producirse de varias maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos de trabajo. Lo más común es que la discriminación se realice de forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con equidad cuando, de hecho, se está produciendo una situación de discriminación. Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en las organizaciones. La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico.

Posibles estrategias para las empresas

Desde el punto de vista de una empresa la discriminación no tiene ningún sentido. Sin embargo, es una cuestión que debe preocupar a todas las empresas porque las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación restringen el número de candidatos disponibles y su formación y retardan el crecimiento económico del conjunto de la sociedad. La ausencia de un clima de tolerancia produce pérdidas de oportunidades para el desarrollo de conocimientos, de infraestructuras que fortalecen la competitividad de la economía y de creación de un clima de respeto cívico funcional al mantenimiento de las instituciones democráticas. Finalmente, la discriminación aísla al empleado de la esfera de la comunidad y puede dañar la reputación de una empresa y potencialmente reducir sus beneficios y el valor de sus acciones.

En primer lugar y el más destacado, las empresas necesitan cumplir todas las leyes locales y nacionales en vigor. Cualquier empresa que instituya medidas para promover la igualdad de oportunidades necesita ser consciente de la diversidad en cuanto a idioma, cultura y circunstancias familiares que pueda existir dentro de la fuerza laboral. El personal directivo y supervisor en particular, debe profundizar en el conocimiento de los diferentes tipos de discriminación y la forma en que ésta puede afectar a la fuerza laboral. Una forma de discrimi-

nación común en América Latina y el mundo se relaciona con el salario de las mujeres y su lugar dentro del mundo de los negocios. Así, las mujeres constituyen una proporción creciente de la fuerza laboral mundial pero en todos los casos cobran menos que sus colegas masculinos.²⁵

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en Septiembre de 2000, 189 estados miembros refrendaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los cuales establecen metas claras para cumplir antes del año 2015. Estos son:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Alcanzar la educación básica universal.
3. Promover el trabajo decente.
4. Promover la igualdad de género y la participación de las mujeres en las decisiones.
5. Reducir la mortalidad infantil.
6. Mejorar la salud de las madres.
7. Combatir el VIH/SIDA y otras enfermedades infecciosas.
8. Asegurar un medio ambiente sostenible.
9. Promover una asociación global para el desarrollo.

El 24 de Octubre de 2003, el Estado argentino firmó el documento que fija los “Objetivos de Desarrollo del Milenio para la Argentina”.²⁶

Las empresas deben desarrollar y promover una política de igualdad de oportunidades aplicable a la calificación, conocimientos y experiencia en la que descansa la contratación. Cada vez más, los jóvenes graduados y los nuevos empleados juzgan a las empresas en base a su política de responsabilidad social corporativa y ética en el trabajo.

Por último, las empresas deben promover un trato igualitario en el trabajo, lo que significa que todos los individuos re-

²⁵ El Objetivo de Desarrollo del Milenio N° 4 aboga por la promoción de la igualdad de género. Así, se propone como meta alcanzar una mayor equidad de género mediante una mejor participación económica de la mujer, una reducción de la brecha salarial entre varones y mujeres, mantener los niveles de igualdad de género alcanzados hasta el 2000 en el ámbito educativo y aumentar la participación de la mujer en niveles decisorios (en instituciones públicas y privadas).

²⁶ Para mas información ver www.undp.org.ar

ciban igualdad de trato y oportunidades para desarrollar los conocimientos, las técnicas y las competencias relevantes para su trabajo.

Medidas a adoptar por las empresas para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

Las empresas pueden adoptar medidas específicas para abordar la cuestión de la discriminación y eliminarla de los lugares de trabajo. Algunos ejemplos de ello son:

- La institución de políticas y procedimientos en las empresas cuya base para la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles sean las capacidades, los conocimientos y la experiencia personales.
- Asignar, en los altos niveles directivos, las responsabilidades para la aplicación de las medidas destinadas a conseguir la igualdad en el empleo, mantener una política transparente aplicable a toda la actividad de la compañía y orientar en las prácticas de contratación para conseguir la igualdad de oportunidades, así como vincular el progreso con el comportamiento exigido en esta área.
- Establecer programas para promover el acceso a la formación, al desarrollo de conocimientos y a las ocupaciones particulares.
- Estudiar caso por caso a fin de valorar si un requisito particular se considera inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.
- Mantener actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción del personal contratado que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.
- Facilitar la creación de estructuras que detecten casos de discriminación o que permitan realizar denuncias sin temor a sufrir represalias o castigos por ello.
- Cuando se detecten casos de discriminación, desarrollar

procedimientos de respuesta para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados.

- Dar a conocer las estructuras formales y las cuestiones culturales informales que puedan oponer dificultades para que los empleados presenten quejas.

Fuera del lugar de trabajo las empresas también deben desempeñar su labor en la erradicación de la discriminación, por ejemplo:

- Animando y apoyando los esfuerzos realizados por la comunidad para fomentar un ambiente de tolerancia e igualdad en el acceso a las oportunidades para el desarrollo ocupacional. Dos ejemplos podrían ser a través de programas de educación de adultos, facilitando servicios sanitarios y de ayuda para el cuidado de niños (guarderías infantiles).
- En las actividades realizadas en el extranjero, las empresas pueden necesitar adaptarse a las tradiciones culturales propias del país y colaborar con los representantes sindicales y de las administraciones a fin de garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las mujeres y los grupos minoritarios.

Grupo Burco, es una empresa cuyo rubro es el Desarrollo inmobiliario y turístico. Si bien se ubica en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, su esfera de acción es en la Patagonia. Posee aproximadamente 140 empleados directos.

5.5 Ejemplos prácticos

Planilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: GRUPO BURCO

Título de la presentación: “Contribuyendo a la eliminación del trabajo infantil”

El presente documento narra una experiencia por parte del Grupo Burco en lo que hace al cumplimiento de los principios 5 y 7 del Pacto Global. Esta experiencia consiste en la contribución del Grupo Burco a asistir en la mejora de la Gestión de Residuos de San Carlos de Bariloche y eliminar el trabajo infantil dentro del vertedero de esta localidad. Esta medida fue motivada por:

- Preocupación por parte del Grupo Burco en la sostenibilidad de su inversión en San Carlos de Bariloche.
 - Encarar una solución del problema enfocada en los principios del Pacto Global y la Responsabilidad Social Empresaria.
-

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2 ,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

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

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

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Hacia comienzos de 2003, se toma la decisión de comprometerse socialmente con la comunidad de San Carlos de Bariloche y encarar acciones conjuntas con el municipio para mejorar la gestión de residuos de la ciudad, en general, y la gestión de su vertedero municipal, en particular.

El Vertedero Municipal de Bariloche se encuentra sobre la Ruta Nacional 258 y recibe la mayoría de los residuos sólidos urbanos (RSU) de dicha ciudad (unas 50.000 toneladas/año, aproximadamente). En este sitio, unas 200 personas se dedicaban a recuperar e ingerir residuos.

Más allá de los problemas ambientales intrínsecos a la gestión de un vertedero con poco control, la situación social era realmente grave si además se tiene en cuenta que, de estas 200 personas, unas 120 eran niños. Por otra parte, las tareas que se realizaban se hacían bajo ningún marco regulatorio, aunadas a graves problemas de marginalidad y violencia.

El Grupo Burco toma conciencia de esta situación y decide brindar asistencia, de manera gratuita, al municipio. Así, se analizó la información preexistente y fueron realizados relevamientos y entrevistas a diversos actores involucrados en la gestión de esos RSU, para poder comprender integralmente la problemática de los residuos sólidos urbanos y asimilables; su influencia en diferentes escenarios posibles re-

lacionados con el basural; y las medidas que debían encararse.

La conclusión del informe fue que la problemática evaluada era bien compleja: no sólo se limitaba a la disposición final de los residuos, sino a sus implicancias sociales y de desarrollo económico de Bariloche, dado que el sitio de disposición final se encuentra cercano a asentamientos humanos y unas 200 personas ejecutaban tareas de recuperación e ingesta de residuos al momento del relevamiento.

Se comprendió asimismo que, desde un punto de vista teórico, para el caso en estudio podían ejecutarse con relativa facilidad soluciones aplicadas actualmente en países desarrollados, pero ello probablemente hubiera sido inviable desde el punto de vista concreto.

Desde la empresa aplicaron las siguientes líneas de acción:

- Trabajar en colaboración con ONG's locales y el municipio para lograr la organización del grupo de recicladores que trabajan en el vertedero;
- Financiar la realización de estudios hidráulicos y topográficos para facilitar la definición por parte del municipio de medidas de ingeniería sanitaria a corto plazo, que a su vez contemplaran la variable social dentro del diseño.
- Participación en una comisión del Concejo Deliberante que trataba la problemática de los residuos.
- Participación en la Mesa de Concertación Social convocada por el Municipio, donde los actores involucrados con la problemática del vertedero exponían problemas y buscaban consensos en relación al tema.

Los informes y acciones realizados por el Grupo Burco son públicos y pueden consultarse en al Pagina Web: www.fundacionarelauquen.org, a su vez se desarrolló un newsletter en donde se informa acerca de estos temas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Si bien el proceso aún continúa y falta un amplio camino por recorrer para llegar a una solución definitiva, en 14 meses de actuación empresa y municipio han logrado muchos avances, beneficiando tanto a actores puntuales como a la comunidad en su conjunto.

De esta manera, se han implementado medidas de urgencia que implicaron obras de mitigación del impacto paisajístico y de degradación ambiental por voladuras de residuos del vertedero. Con la asistencia de ONG's locales y del Municipio de San Carlos de Bariloche los recicladores del vertedero lograron conformarse en una agrupación denominada ARB (Asociación de Recicladores de Bariloche) que nuclea a unos 70 jefes de hogar.

Además, la Municipalidad firmó un acta de acuerdo con la ARB donde son reconocidos como trabajadores y se comprometen a cumplir con pautas de trabajo, entre ellas, impedir el ingreso de niños al basural. A través de la Fundación Arelauquen, el Grupo Burco sigue apoyando el proceso de organización de la ARB y dignificación de los trabajadores del basural. Fueron implementadas, por último, medidas de seguridad en el vertedero.

En la actualidad ha disminuido sensiblemente el ingreso y trabajo de niños en el Basural de San Carlos de Bariloche. Debido a que en el acta de acuerdo entre la ARB y el Municipio entre los compromisos asumidos se aclaró taxativamente el no ingreso de niños al vertedero. El Grupo Burco, a través de la fun-

dación Arelauquen, sigue asistiendo técnica y materialmente a la Asociación de Recicladores de Bariloche para que se fortalezca como organización y dignifique sus condiciones de trabajo.

Por otro lado se continúa trabajando en diferentes programas para el beneficio de estos grupos vulnerables por parte del Grupo Burco.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Discriminación, trabajo, infantil, residuos, reciclaje.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.: www.fundacionarelauquen.org

Unilever de Argentina S.A. es una empresa cuyo rubro es la fabricación de Productos de cuidado personal y de limpieza del hogar. Se sitúa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Posee aproximadamente 3650 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Unilever

Título de la presentación (70 caracteres como límite):

Los ejemplos remitidos por Unilever en este documento describen los proyectos impulsados al corriente año en materia de educación. Las medidas tratan de dar cumplimiento al Principio 1 del Pacto Global, que responde a la preocupación por el cumplimiento de los derechos humanos, en este caso el derecho a la educación y al trabajo.

Unilever se propone asumir su liderazgo con responsabilidad, tanto en su división HPC (Cuidado Personal y del Hogar) como en Unilever Bestfoods (Alimentos). Esta filosofía implica tomar en cuenta los problemas sociales básicos de las comunidades donde opera y realizar acciones concretas que contribuyan al fomento de la solidaridad, la educación y, sobre todo, a mejorar la calidad de vida de las personas. Este es el motor de los programas que se describen en el trabajo. Para Unilever, invertir en la educación del individuo es entender que la empresa son las personas que la constituyen; que el crecimiento y los resul-

tados dependen de cada uno de los hombres y mujeres que la conforman.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc. y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

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

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

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Panel de ciegos

Personas con pérdida de la vista presentaron claras fortalezas para evaluar distintos productos, por lo que se formó un grupo de trabajo que funciona en la actualidad como panel externo con supervisión de Unilever. El mismo realiza el testeo de nuestras fragancias aportando a la compañía su excelencia en el tema a la vez que obtuvieron un empleo digno retributable.

El proyecto, que permite cubrir una necesidad social básica como es el empleo de no videntes, se llevó a cabo a través del financiamiento del BID (Banco Interamericano de Desarrollo) y fue premiado por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Capacitación y nuevas oportunidades: Centro de Formación Técnica (CFT) para la Comunidad

En el año 2002, Unilever lanzó el primer Centro de Formación Técnica (CFT) para la Comunidad que ofrece gratuitamente, a los vecinos de su Planta de Producción Tortuguitas, una formación técnica profesional. Luego Unilever impulsó esta propuesta a sus plantas de la división HPC. Una vez finalizada la carrera, cada alumno recibe un Título Oficial de Operador Industrial, avalado por la Secretaría de Formación del Ministerio de Educación de la Provincia de Buenos Aires.

El CFT ya funcionaba (1998) para personal de la compañía (a sus operarios), por lo que abrir el programa externamente significó capitalizar su experiencia para trasladarla al resto de la comunidad.

De esta forma, se brinda a la comunidad herramientas para aumentar el nivel de empleabilidad dentro del Parque Industrial.

Programa de capacitación y financiamiento a jóvenes empresarios impulsado a través de la Fundación Impulsar

Con el fin de fortalecer la educación, que es vital para el desarrollo de las personas y para el futuro de nuestro país, en 1999 Unilever creó, junto a otras ocho empresas, la Fundación Impulsar. La misión de Impulsar es contribuir a la formación de jóvenes empresarios mediante educación, capacitación, y financiamiento de emprendimientos.

La Fundación evalúa sus ideas y los ayuda a preparar un Plan de Negocios para su análisis y, si el proyecto es viable, se le otorga un préstamo de hasta \$5 mil y se le asigna un mentor que con su experiencia guía al joven.

Programa: Protagonistas del Cambio

El objetivo de esta iniciativa fue fomentar un espacio de trabajo en equipo entre los emprendedores sociales y los gerentes, quienes trabajaron durante meses enfocados en responder a necesidades puntuales de las entidades solidarias. Se propuso como una estrategia de capacitación no tradicional orientada a que gerentes de empresas transformen su energía solidaria en un cambio social concreto.

En la primera instancia del programa se convocó a diferentes ONG's donde cada una presentó uno de sus proyectos en curso para que personal de la compañía eligiera donde participar. Las ONGs que presentaron programas fueron: Caritas, Ashoka, Comun Bet El, Red Solidaria, Impulsar, FAIE.

Educación, una apuesta al futuro. Programa de refacción de salas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

El objetivo es contribuir con el desarrollo de la enseñanza en nuestro país, ya que Unilever considera primordial el desarrollo educativo de profesionales argentinos. En este programa se entregó equipamiento técnico, a la vez que se contribuyó a la refacción de las salas de esta casa de estudio.

Premio Unilever al diseño del envase

En Unilever queremos estimular el desarrollo de las disciplinas proyectuales enfocadas al diseño industrial, contribuyendo a crear proyectos que se transformen en protagonistas de un mejor mundo para todos. Por eso creamos el Premio Unilever al Diseño de Envases, que convoca a profesionales y estudiantes del diseño y los invita a poner en juego su creatividad y competir, presentando sus proyectos ante un jurado de primera línea.

Es una iniciativa conjunta de Unilever, con ALPHA – Asociación Industrial Artículos de Limpieza, del Hogar y Afines; CAPA -Cámara Argentina de Cosmética y Perfumería-; COPAL -Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios; la Embajada Británica y el Instituto Argentino del Envase, con el objetivo de incentivar la creatividad en jóvenes estudiantes y recién recibidos del área de diseño.

Programa de difusión de la música impulsado junto al Grupo Telemann

Promover a través de la música valores que incentiven el trabajo en equipo a la vez que promueven el intercambio cultural.

El Grupo Telemann realiza conciertos didácticos en colegios y escuelas ubicados en aquellas localidades donde se encuentran las fábricas de la empresa. El espectáculo consta de un espacio de intercambio con los músicos, donde cada joven tiene la posibilidad de conocer los instrumentos y recibir asesoramiento sobre los mismos.

Proyecto Ágora: Educando para la democracia

Con el objetivo de promover la acción solidaria entre la juventud, el Grupo Interrupción junto con Unilever se propone implementar en escuelas secundarias de nuestro país un proyecto llamado Ágora: Educando para la Democracia. El mismo se viene desarrollando en escuelas aledañas a las fábricas de la empresa con el objetivo de fomentar la participación democrática y la formación ciudadana de los actores implicados.

Colaboración en el Programa de Orientadores para la Comunidad junto a la Red Solidaria.

El programa impulsado por la Red Solidaria tiene como objetivo principal formar líderes comunitarios capaces de asistir las necesidades que hay dentro de su comunidad.

Unilever colabora a través de financiamiento, ofreciendo a su vez un espacio de trabajo para algunos participantes del curso.

Este tipo de iniciativas contribuye al desarrollo de una cultura emprendedora dentro de la compañía. Por otra parte, fortalece los vínculos entre las personas, eleva los niveles de confianza y produce un fuerte sentido de comunidad y valores compartidos.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Panel de Ciegos: Unilever capacitó a 62 personas con pérdida total o parcial de la vista, para que desarrollen habilidades específicas y puedan trabajar en la evaluación de perfumes y fragancias, a través de su mayor capacidad olfativa, lo cual representa una oportunidad sustentable de mutuo beneficio.

CFT: En el año 2003 se graduaron 86 participantes superando el 100% del año anterior (38 graduados).

Financiamiento a jóvenes empresarios: La Fundación evalúa ideas de los jóvenes empresarios y los ayuda a preparar un Plan de Negocios para su análisis y, si el proyecto es viable, se le otorga un préstamo de hasta \$5 mil asignándose un mentor para guiar la experiencia de cada joven. En la actualidad las cifras son:

- 3000 consultas recibidas
- 114 préstamos otorgados
- 40 proyectos en estudio
- 114 negocios iniciados
- 8 negocios fracasados
- 106 negocios que continúan
- 250 puestos de trabajo generados
- Monto total de préstamos: \$400.000

Protagonistas del Cambio: La experiencia mostró ser exitosa a través del reporte de sus protagonistas, pudiendo contribuir con las organizaciones sociales logrando los resultados establecidos de acuerdo a cada una de las instituciones; mientras que los participantes desarrollaron las competencias claves que la compañía deseaba.

Educación una apuesta a futuro: Durante el mes de junio del 2003 la compañía inauguró la refacción de tres aulas en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Para esta acción Unilever invirtió un total de \$100 mil, correspondientes a las obras de refacción y modernización tecnológica, que consistió en la donación de equipos de multimedia, que incluyen videos, laptops y cañones de proyección.

Premio Unilever al envase: La primera edición del premio se realizó en 1998, buscando estimular la creatividad orientada a la industria de higiene, cuidado personal y belleza. Al año siguiente, en 1999, el Premio Unilever al Diseño de Envases recibió un 50% más de trabajos. La edición 2000 superó nuevamente nuestras expectativas: se recibieron un 70% más de trabajos. En 2001, luego de la adquisición de Bestfoods a nivel mundial, se integró la categoría alimentos al premio. Ese año, fueron 240 los proyectos que se presentaron para participar del concurso. Durante el 2002 y el 2003 se acercaron más de 240 participantes para entregar sus proyectos.

Difusión de la música: Unilever financia el proyecto desde hace 6 años, mostrándose cada vez más conformes las instituciones educativas por el impacto que el mismo genera entre sus integrantes. Por año se visitan dos escuelas por cada región donde se ubican las fábricas de la empresa, siendo un total de 700 personas por año las que pueden gozar del programa.

Proyecto Ágora: Educando para la democracia: En la experiencia realizada en la Escuela Técnica N°2 un 85% de los participantes manifestó haber modificado su percepción respecto de la política una vez finalizada la experiencia. A su vez los participantes se propusieron llevar a la práctica su experiencia impulsando un proyecto de remodelación en la propia escuela apuntando a mejorar el ámbito educativo de los integrantes del área de jardín de infantes. Se proyecta para la segunda mitad del año y el 2005 replicar este dispositivo en otras escuelas.

Orientadores para la Comunidad: Actualmente veinte de los 1107 orientadores comunitarios que hay son empleados de Unilever.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Responsabilidad, educación, capacitación, empleo.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.:

Farmacias del Centro S.A. es una empresa cuyo rubro es la Farmacéutica. La misma se sitúa en la Provincia de Mendoza. Posee aproximadamente 100 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: FARMACIAS DEL CENTRO S.A.

Título de la presentación: “Primeros pasos en gestión socialmente responsable”.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

1-2-3-4-5-6-8-9

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

1. Creación del Departamento de Recursos Humanos:

Se relevó toda la administración de recursos humanos y se propuso desde este departamento cambios en la gestión; éstos han sido básicamente de estructura rediseñando puestos gerenciales ya existentes definiéndolos formalmente en el organigrama de la empresa los que provocaron la reformulación de funciones y reasignación de responsabilidades.

El departamento de RRHH, en particular, diseñó una política macro aplicable a toda la organización, puesto que está en su etapa de gestación. Asimismo, realizó el análisis de las particularidades de cada boca de la cadena, generando una estructura/dotación por cada una de ellas y la diferenciación de cada puesto de trabajo. Esto siempre encuadrado dentro de la legislación vigente.

2. Se estableció un canal de comunicación y negociación transparente con el Sindicato.

3. Se incorporó dos empleados con discapacidad (representa el 2% de la dotación actual) Una de las personas cumple tareas en el área de informática y el segundo en administración contable. La incorporación de estas personas es consecuencia de la política de RRHH, en conjunto con el Ministerio de Salud, Gerencia de Discapacidad.

4. Se están implementando normas ISO 9001/2000: se adjunta a continuación nuestra política de calidad.

Los que integramos Farmacias Del Centro, hemos definido nuestra política de Calidad en función de la Misión y Propósitos de nuestra empresa y nos comprometemos a trabajar de manera responsable, porque somos conscientes que sólo con Calidad podemos brindar servicios y soluciones integrales que satisfagan y superen las expectativas de sus integrantes y accionistas, como así también de todos los públicos

que impactan como consecuencia del desarrollo de nuestras actividades es decir: público interno(empleados), clientes, proveedores, comunidades vecinas, organizaciones de la sociedad civil, y gobierno.

Los integrantes de la organización mantienen el sentido de pertenencia y compromiso hacia la empresa, afianzándose en un conjunto de valores éticos como son: la honestidad, compromiso, integridad, justicia, lealtad, solidaridad, compasión, transparencia y respeto al prójimo, promoviendo el crecimiento personal, fomentando una cultura de servicio y el trabajo en equipo con gestión participativa y procurando establecer vínculos de confianza mutua.

La satisfacción de nuestros clientes se fundamenta en un excelente servicio de gestión, que genera confianza y fidelidad, superando sus expectativas y obteniendo el reconocimiento sobre nuestros competidores, a través de una asesoría personalizada, comunicación eficaz y el compromiso de todo nuestro equipo humano.

La mejora continua nos permite alcanzar y mantener una cultura proactiva e innovadora en nuestros procesos, servicios e infraestructura, respondiendo a las necesidades y superando las expectativas de nuestros clientes.

La Organización que conformamos mantiene firmemente, “que no existen empresas exitosas en comunidades deterioradas”, por ello:

Para cumplir con esa premisa, nos comprometemos a aunar esfuerzos, fomentando el desarrollo de actividades que reporten beneficios a la comunidad en general, buscando formas de integrar la responsabilidad social empresaria a la cultura de sus actividades, promoviendo el desarrollo sustentable pensando en una sociedad mejor para las generaciones futuras.

Por todo ello, nos comprometemos a operar respetando en su totalidad todos y cada uno de los procesos de calidad que se implementen en la organización.

5. Se está implantando normas ISO 14001

La capacitación esta prevista para el mes en curso. Sin embargo ya se está gestionando sobre tratamiento de residuos.

6. Formamos parte de Fundaciones que se relacionan con la comunidad.

Nuestro CEO preside el Banco de Alimentos de Mendoza, el que tiene como misión restituir el derecho a la alimentación a los niños de Mendoza desde el sector empresarial.

El Banco de Alimentos de Mendoza, es una fundación integrada por personas, la mayoría directores o dueños de empresas las cuáles se comprometieron a hacer sinergia de esfuerzos, capacidad ociosa, liderazgo, contactos, voluntariado, capacidad de gestión para proponerse como meta el fin del hambre en los niños mendocinos.

Trabaja asociada a la Red Nacional de Bancos de Alimentos, y en este momento está entregando un promedio de 15TN de alimentos a más de 30 organizaciones de base que dan de comer aproximadamente a 9000 niños.

También forma parte del Consejo directivo de Valos valor empresario, que es un espacio de empresas que promueven la RSE en Mendoza (www.valos.org.ar) y que organizó el evento “Primeras firmas del Pacto Global” realizado el día 19 de abril de 2004, de manera simbólica, previo a la firma oficial en la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 23 de abril de 2004.

En la firma del PG en Mendoza firmaron más de 50 empresas y cámaras empresarias de distinto tamaño, con lo que se logró un primer compromiso hacia la RSE de los principales actores empresarios de la provincia.

Nuestro CEO participó además como panelista en el prelanzamiento del Pacto Global realizado en Córdoba junto con Carmelo Angulo invitado por el IARSE (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria), del cual es parte del Consejo Empresario.

7. Incorporamos en la visión y misión de la empresa la gestión socialmente responsable.

8. Sistematizamos la aceptación de proveedores incorporando las siguientes exigencias.

Presentación mensual del F931 de AFIP (pago de aportes y contribuciones)

Presentación de Pólizas de seguros cuando corresponda de acuerdo al servicio que realice.

Esto es a los servicios de apoyo informático, mensajería, mantenimiento de locales y vigilancia.

9. Estamos en etapa de proyecto en cuanto a dar apoyo educativo a los hijos de nuestros empleados, y un programa de incentivos para promover mejor rendimiento escolar.

Las exigencias socio culturales actuales nos llevan a ocuparnos a priori de la capacitación de los hijos de nuestros colaboradores, con la firme intención de tener a todos ellos con el nivel primario y secundario completo, en una primera etapa.

10. Estamos en la etapa de implementación de un programa de tratamiento responsable de los residuos que generamos.

El tratamiento de residuos se realiza mediante la clasificación de ellos, en esta primera etapa papeles y cartones. Ampliando posteriormente a otros, inclusive residuos de enfermería. Los papeles serán reciclados. Los de enfermería de acuerdo a la legislación vigente.

La Campaña de Reciclado de papel tiene como objetivo fundamental, concientizar a todo nuestro personal, en el cuidado y limpieza de nuestro espacio laboral. Se basa en la recolección y selección diariamente los desechos de cada oficina, y de cada mostrador. Con esto se simplifica el trabajo del servicio de limpieza y, se logra un real compromiso con el cuidado del medio ambiente. Para ello se dispondrán en distintos lugares de la sucursal, recipientes identificados, para que cada uno que tenga que desechar un papel, lo haga en el lugar indicado. Se deberá corroborar la información de los papeles que se desechan, para evitar difundir datos confidenciales de la empresa. También deberán diferenciar papeles rotos y enteros antes de desecharlos, para depositarlos en cada recipiente identificado.

Finalizada la jornada laboral, se deberá trasladar todo los residuos a un contenedor específico para papel, para ser transportado al depósito de la empresa, y una vez por mes, por lo menos, se venderán estos residuos.

Esta tarea está enmarcada en un proyecto mucho más amplio, que propone, con estos desechos, generar recursos para ser utilizados en beneficios de los empleados de Farmacias del Centro, e impulsan-

do un cambio cultural extensible a todos los que componemos esta empresa.

Con los recursos generados intentaremos crear espacios para que los hijos de nuestros empleados puedan tener acceso a apoyo académico en distintas especialidades, y promulgar convenios con guarderías infantiles con el objetivo de disminuir sus costos, para que no sea tan difícil, delegar el cuidado de sus niños, en sus horarios laborales.

11. Estamos en la etapa de implementación de un programa de eficiencia lumínica en nuestros locales.

Este programa se sustenta en un uso inteligente de la energía eléctrica, utilizando la mayor eficiencia procurando un uso racional de la misma contaminando lo menos posible el ambiente.

Para comenzar capacitamos al personal de mantenimiento en un curso de eficiencia lumínica realizado por un especialista invitado por la Federación Económica de Mendoza en el marco del programa “producción limpia” que viene desarrollando con el apoyo del BID.

La optimización de los recursos disponibles debe ser una ocupación permanente para todas aquellas organizaciones que practicamos la responsabilidad social empresaria.

El Formato elegido para comunicar los progresos en la implementación del Pacto Global consistirá en:

- Presentación de los progresos como casos empresarios en foros, entrevistas periodísticas, etc.(en curso)
- Incorporación de los avances en nuestra página Web www.farmaciasdelcentro.com (comunicación parcial), teniendo previsto en los próximos meses una sistematización en la actualización de este tema.
- Incorporación en el Balance del ejercicio 2004 un reporte anual.
- En el ejercicio 2005 elaboración de nuestro primer Balance Social.
- La naturaleza de las comunicaciones son todas las acciones de RSE que la empresa está realizando o tiene proyectadas, siendo los principios del Pacto Global una parte de ellas.

Dada las características de nuestra actividad lo más relevante del PG es lo relacionado a trabajo y derechos humanos, en menor medida Medio Ambiente, ya que tenemos escasa actividad productiva, y relaciones con la comunidad en lo que respecta a otras acciones de RSE.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Hasta el momento Farmacias Del Centro ha obtenido los siguientes resultados:

1. Se ha generado un estilo diferente de liderazgo en la gestión de recursos humanos con respuestas contundentes en cuanto a reclamos realizados por una encuesta de clima laboral realizada en Marzo del 2004 logrando:
 - Bajar la pirámide jerárquica.
 - Gestión participativa.
 - Canales de comunicación con mandos intermedios y dirección sistemática y directa.
 - Mejoró el manejo de conflictos.
 - Implementación de índices de productividad para la determinación de objetivos.
2. Se mantiene una reunión mensual con los representantes sindicales analizando las situaciones generales y particulares de nuestros colaboradores, se permitió la incorporación de novedades sindicales junto al bono de sueldo.

Se lograron menos deserciones en las afiliaciones sindicales y se generó compromiso de cumplir con las contraprestaciones ofrecidas por parte del sindicato.

Se cumplen todas las obligaciones del Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

3. Se logró un efecto demostrativo para adentro, que nuestra empresa les da oportunidad laboral a las personas con capacidades diferentes.

4 y 5. Estamos en la etapa de tutorías en cuanto a la implementación de Normas ISO, esto se está haciendo gracias a un proyecto aprobado por la SEPYME.

Cuando certifiquemos seremos pioneros en certificar dentro de la actividad farmacéutica minorista.

6. Hemos logrado reconocimiento del público interno, clientes y proveedores como una empresa comprometida por los temas sociales.

7. Hemos logrado reconocimiento de otras empresas y gobierno como una empresa comprometida con el movimiento de RSE.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición:

Recursos humanos, sindicato, RSE, normas ISO, comunidad.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.: Reporte anual www.farmaciasdelcentro.com

Arca Distribuciones S.A. – TSU Cosméticos – es una empresa de Productos de cuidado personal y de limpieza del hogar. La misma se encuentra situada en la provincia de Buenos Aires, Argentina. Posee aproximadamente 900 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Arca Distribuciones S.A.

Título de la presentación: “Incorporación de Hipoacúsicos mediante su ingreso en puestos de Operarios de Armado de Pedidos”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

Dentro del campo de los derechos laborales, la acción emprendida busca colaborar con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, mediante la inclusión de un grupo de trabajadores con capacidades especiales. La mencionada acción se ha encarado a través de la Fundación Par.

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

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?**Acción.**

La empresa ha seleccionado, incorporará, y entrenará un grupo de cinco hipoacúsicos para la posición de Operario de Armado de Pedidos. Tras analizar las características del puesto, como así también del grupo de pertenencia, se determinó que la hipoacusia no es un obstáculo.

Desde la Fundación Par se realizó la preselección de postulantes, quienes iniciaron el proceso habitual de selección de nuestra Compañía.

Más allá de dar cumplimiento a las normas respecto de selección de personal, la premisa fue no diferenciar sino darles un trato igualitario al resto de los postulantes, por lo tanto su experiencia, competencias, personalidad y formación fueron evaluadas sin tener en cuenta su condición de trabajadores con capacidades especiales.

Cabe destacar que la selección del grupo en cuestión se realizó dentro de un proceso de búsqueda más amplia que incluía trabajadores con capacidades comunes.

El único aspecto diferencial tenido en cuenta fue el comunicacional, para poder entrevistarlos en profundidad, sin que las diferentes modalidades de comunicación fueran un obstáculo, se incluyó en todo el proceso de entrevistas a un empleado que domina el lenguaje de señas, quien hizo de nexo entre los selectores y los postulantes.

Comunicación elegida.

La comunicación fue diseñada y dirigida hacia la organización con eje en los siguientes ítems:

- Comunicación interna orientada a la organización y puntualmente al área donde ingresa el grupo, sensibilizando acerca de la existencia de capacidades diferentes que no impiden la realización eficiente de la tarea en cuestión, como tampoco la integración a un grupo de trabajo y la importancia de la colaboración.
- Capacitación orientada al grupo ingresante, con el objetivo de introducirlos, a la compañía, el sector y el puesto, además de la formación sobre las prácticas que la posición requiere.

Antecedentes.

En lo referente a experiencias previas a la adhesión de la empresa al Pacto Global, la decisión de incorporación del grupo de referencia, se vio facilitada por la modalidad de la cultura interna y la experiencia en casos similares. Particularmente, desde años anteriores, la compañía ingresó, y continua trabajando actualmente a un empleado con idénticas características. Su inclusión y correcto desempeño marcó un antecedente dentro de nuestra cultura y le otorgó la permeabilidad necesaria del caso, no solo facilitó la

aceptación del nuevo grupo, sino también se instrumente el proceso de selección habitual.

El contar con un empleado con las características del grupo a entrevistar, permitió la comunicación y habitual desarrollo de las entrevistas de selección.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Si bien, conforme al cronograma, no se concretó aún la incorporación, por lo que no contamos con observaciones de desempeño, el resultado de las evaluaciones de ingreso fue muy satisfactorio.

Del resultado de las entrevistas de selección se desprende que la valoración y motivación del trabajo es mayor de lo habitual.

Del resultado de las evaluaciones psicotécnicas, particularmente en lo que hace a las competencias del puesto (Velocidad y Precisión, Atención y Concentración, Coordinación Visomotora y Organización), se desprende que las que dominan están en un nivel más alto al término medio, diferenciándose del grupo general.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Trabajo, discriminación hipoacúsicos, derechos humanos, integración.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.:

5.6 Temas de discusión

1. Una empresa ha optado por abordar las cuestiones de la libertad de asociación y la negociación colectiva en una estrategia que sea coherente con el Pacto Global. Pensar ¿a qué grupos de interés clave puede la empresa recurrir para que le ayuden a desarrollar este proceso?
2. El trabajo forzoso puede no ser fácilmente identificable en las empresas. ¿Cómo podría una empresa descubrir si en su organización se producen estas prácticas? Considere la importancia del trabajo con los asociados en el contexto de la discusión.
3. Considere qué otras cuestiones laborales, por ejemplo el trabajo infantil, pueden encubrirse detrás de la mano de obra forzosa. ¿Cómo puede actuar una empresa si se encuentra en esta situación? Reflejar la posible denuncia y las cuestiones de responsabilidad planteadas por el descubrimiento de la mano de obra forzosa.
4. La detección y evaluación de la mano de obra infantil es un reto clave. ¿Qué recursos o alianzas puede utilizar una empresa para determinar si el trabajo infantil es un problema que la afecta?
5. El alejamiento de los niños de los lugares de trabajo puede acarrear consecuencias negativas impredecibles ¿Cuáles podrían ser? ¿Cuáles son las alternativas para una empresa que busca apoyar la abolición del trabajo infantil sin poner en peligro el sustento de las familias?
6. Revisar los diferentes escenarios de la discriminación ¿Cómo se completa esta lista? ¿A qué cuestiones nuevas o emergentes se enfrentan las empresas? ¿Cuáles son las especificidades argentinas en materia de discriminación laboral?
7. Pocas empresas están en condiciones de declarar que disponen de una fuerza laboral que verdaderamente refleje la diversidad ¿Cuáles son los beneficios de la diversidad?
8. ¿Ha experimentado usted la discriminación en su lugar de trabajo?

6 Introducción a los principios de protección medioambiental

Temas:

- El informe Brundtland, la Declaración de Río y la Agenda 21.
- El enfoque preventivo tal como se contempla en la Declaración de Río.
- Los conceptos básicos que sostienen y apoyan la protección.
- Los enfoques que una empresa puede adoptar para apoyar el principio de precaución
- La definición de la Agenda 21 sobre la responsabilidad medioambiental. Ejemplos de lo que significa para las empresas la práctica responsable.
- La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sustentable, Johannesburgo, 2002.
- Qué son las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- La lógica del desarrollo y la divulgación de las tecnologías medioambientalmente respetuosas (TMR).
- Los posibles métodos que pueden utilizar las empresas para promocionar el uso y divulgación de las TMR.

La Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo

La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo constituye la base para los Principios medioambientales que propone el Pacto Global.

Mientras que la Declaración Universal de los Derechos Humanos fue el primer documento consensuado internacionalmente para abordar las cuestiones sobre derechos humanos, este no es el caso de la Declaración de Río por lo que merece la pena recordar brevemente su historia.

En 1972 las Naciones Unidas organizaron en Estocolmo la primera Conferencia Internacional sobre el Medio Ambiente Humano. El Primer Principio de la Declaración resultante de Estocolmo (ver cuadro) introduce conceptos que guardan una relación obvia con los derechos humanos, tanto civiles como políticos (libertad, igualdad y dignidad) así como con los derechos económicos, sociales y culturales (condiciones adecuadas

para la vida y el bienestar). La Conferencia de Estocolmo llevó a muchos países industrializados a crear sus propias agencias nacionales para abordar la cuestión de la protección medioambiental, pero lo más importante fue que en diciembre de 1972 por decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas se creó el Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA).



El Principio 1 de la Declaración de Estocolmo establece que:
El hombre tiene el derecho fundamental de libertad, igualdad y condiciones aptas para la vida, en un entorno de calidad que permita una vida de dignidad y bienestar y constituye una solemne responsabilidad suya la protección y mejora del medio ambiente y su salvaguardia para las generaciones actuales y futuras.”

[Conferencia de las Naciones Unidas
sobre el Medio Ambiente, 1972]

A lo largo de sus casi 30 años de existencia el PNUMA ha trabajado para coordinar a nivel internacional actividades relacionadas con el medioambiente. Se ha responsabilizado de formular gran parte del derecho medioambiental que hoy tenemos, incluido un gran número de Acuerdos Medioambientales Multilaterales (MEA) que tratan cuestiones como la pérdida de la biodiversidad, el cambio climático o la desertificación por nombrar sólo a algunas de ellas.

En 1983 la Asamblea General estableció la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (WDED) para formular un *plan de acción mundial* que propusiera estrategias medioambientales a largo plazo y fórmulas para tratar de conciliar los objetivos del *desarrollo* con los de la *producción de los recursos*. En el capítulo final de este informe, “Nuestro futuro común” publicado en 1987, la WDED (o también llamada Comisión Brundtland) convocó una Conferencia Internacional para convenir que revisaría los progresos realizados y crearía una estructura de seguimiento. Esta conferencia, llamada Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medioambiente y el Desarrollo (UNCED) se celebró en junio de 1992 en Río de Janeiro.

La estructura de seguimiento quedó a cargo de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible (CSD) que fue creada una vez finalizada la Conferencia para mejorar la cooperación internacional y apoyar el desarrollo del trabajo convenido por la UNCED.

La *Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo* es la declaración de principios que salió de la UNCED. Consta de 27 principios que definen los derechos de los pueblos al desarrollo y, por otra parte, sus responsabilidades para la protección del medio ambiente común. La idea de fondo de la Declaración de Río es que, a fin de conseguir un progreso económico a largo plazo, éste debe estar vinculado a la protección medioambiental a fin de crear una forma de desarrollo *sostenible*. Y esto exige una nueva y equitativa alianza global en la que participen los gobiernos, la gente y los sectores clave de la sociedad.

Además de la Declaración de Río, los gobiernos presentes en la UNCED acordaron también un plan de acción internacional: la Agenda 21. La Agenda 21 es un programa de actuaciones que define la manera de desplazarse hacia una forma de desarrollo sostenible, un tipo de desarrollo en el que se equilibren los factores sociales, económicos y medioambientales.

Estos dos documentos clave: la Declaración de Río y la Agenda 21 facilitan la base de gran parte del esfuerzo realizado en los últimos diez años centrado en dar respuesta a la considerable degradación medioambiental y al deterioro de los sistemas naturales que soportan la vida en el planeta como resultado de la actividad humana.

En septiembre de 2002, se realizó en Johannesburgo la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sustentable, Río + 10. En ella se evaluaron los progresos realizados en los 10 años transcurridos desde Río '92 y se preparó el Plan de Aplicación para los objetivos aún no alcanzados de la Agenda 21. Uno de los capítulos, el III, de dicho Plan es la promoción de programas para acelerar el cambio hacia modalidades sostenibles de consumo y producción. Establece que los gobiernos y las organizaciones competentes, pero también el sector privado deben desempeñar un papel activo, a través de actividades, instrumentos, medidas y mecanismos concretos.

Los tres principios medioambientales del Pacto Global, por lo tanto, aunque son importantes para el sector empresarial,

en la actualidad se enmarcan en una estructura de objetivos medioambientales mucho más amplia apoyada por otros grupos de intereses fundamentales.



La Agenda 21 constituye una base sólida para la promoción del desarrollo sostenible en términos de progreso social, medioambiental y económico. Sus recomendaciones se dividen en cuatro áreas principales:

- Cuestiones sociales y económicas como la cooperación internacional para acelerar el desarrollo sostenible, combatir la pobreza, cambiar las pautas de consumo, la dinámica demográfica, la sostenibilidad y proteger y fomentar la salud humana.
- Conservación y gestión de los recursos vitales para el desarrollo, como son la protección de la atmósfera, la lucha contra la deforestación, contra la desertificación y las sequías, la promoción de la agricultura sostenible y el desarrollo rural, la conservación de la diversidad biológica, la protección del agua potable y de los océanos y la buena gestión de los residuos tóxicos químicos y peligrosos.
- Fortalecimiento del papel representado por los grandes grupos, incluidas las mujeres, los niños y los jóvenes, los indígenas y sus comunidades, las ONG's, las iniciativas de las autoridades locales en apoyo de la Agenda 21, los trabajadores y sus sindicatos, las empresas y el sector industrial, la comunidad científica y tecnológica y los agricultores y ganaderos.
- Medios prácticos, incluidos los recursos y mecanismos financieros, transferencia de tecnología respetuosa del medio ambiente, promoción de la educación, divulgación pública y formación, acuerdos institucionales internacionales, instrumentos y mecanismos legales internacionales e información para la toma de decisiones."

[GEO-e.2002]

6.1 Medioambiente: Principio VII

Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

¿Qué es un enfoque preventivo?

La Declaración de Río establecía claramente el vínculo existente entre las cuestiones medioambientales y el desarrollo estableciendo que:

“...a fin de lograr un desarrollo sostenible, la protección del medioambiente formará parte integral del proceso de desarrollo y no puede ser considerada como una parte aislada del mismo”.

Por ello, si la protección del medioambiente va a ser considerada como parte integral del proceso de desarrollo ¿de qué forma se evalúan los riesgos medioambientales que conlleva la actividad humana? La Declaración de Río propone una idea extremadamente importante, aceptada en la actualidad por los dirigentes políticos, que es mantener un enfoque preventivo en favor de la protección medioambiental.

“Para proteger el medio ambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los Estados en función de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental.”

Este concepto preventivo no es nuevo pues surgió en relación con la Ley del Aire Limpio en la República Federal de Alemania en 1970. Desde entonces se ha convertido en un principio aceptado en la Unión Europea y forma parte del derecho medioambiental internacional. El concepto alemán de ‘vorsorgprinzip’ engloba nociones de prevención de riesgos, efectividad de costos, responsabilidades éticas hacia el medioambiente y limitaciones (ocasionales) del conocimiento humano.

Las medidas preventivas se apoyan en una serie de conceptos clave, tales como:

- Adopción de *medidas preventivas*, en caso necesario antes incluso de disponer de pruebas científicamente contrastadas, que impidan que un retraso en la aplicación de dichas medidas pueda acabar perjudicando a los recursos naturales o a la sociedad.
- *Salvaguardia de un 'espacio' ecológico* sin interferir en los márgenes ecológicos de forma que se proteja y se amplíe la capacidad asimiladora del entorno natural, lo que implica no hacer un mal uso de los recursos.
- *Proporcionalidad de la respuesta* para demostrar que determinadas restricciones selectivas no se traducen en costos excesivos. En otras palabras, tener en cuenta los riesgos que deberán afrontar las generaciones futuras si se ponen en peligro los ecosistemas de vida esenciales.
- *Obligación moral de proteger*, aquellos que emprendan una actividad o que realicen alteraciones en un entorno determinado deberán demostrar que no causan daños al medioambiente.
- *Promover los derechos intrínsecos del medioambiente* permitiendo que los procesos naturales funcionen de tal manera que se conserven los ecosistemas vitales que permiten la vida en el planeta.
- *Pago de la deuda ecológica* o compensación por errores de juicio pasados tal como indica la noción de 'responsabilidad común pero diferenciada' recogida en el marco de trabajo de las Naciones Unidas.

Estrategia empresarial ante el enfoque preventivo

El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevención en lugar de la de cura. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente.

A fin de implementar el enfoque preventivo, las empresas deberían considerar lo siguiente:

- A pesar de que es cierto que las medidas preventivas para evitar causar daños al medioambiente y su puesta en práctica suponen un gasto adicional, las medidas para paliar daños ya producidos, por ejemplo los costos de reparación o deterioro de la imagen de la compañía, pueden ser mucho más gravosos.
- La inversión en métodos de producción no sostenibles, es decir que agoten los recursos y degraden el medioambiente produce una rentabilidad menor a largo plazo que la inversión en instalaciones ecosostenibles. A su vez, la mejora del rendimiento ambiental supone un riesgo financiero inferior, una consideración importante a tener en cuenta por parte de las aseguradoras.
- La investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medioambiente pueden producir considerables beneficios a largo plazo.

La interpretación del enfoque preventivo puede plantear dificultades a las empresas que tendrán una situación mejor para valorar cualquier riesgo ambiental potencial si tienen un conocimiento profundo de las cuestiones actuales del impacto ambiental, así como de las condiciones básicas ambientales de referencia dentro de su ámbito de influencia. Esto exige el desarrollo de un enfoque de ciclo de vida hacia las actividades de las empresas que permita manejar las incertidumbres y garantizar la transparencia.

Respecto de la valoración de las incertidumbres, las empresas disponen actualmente de una serie de valiosas herramientas para recabar información sobre problemas potenciales e impactos ocasionados por los cambios tecnológicos, de procesos, de planificación y de gestión, tales como:

- *Evaluación y gestión del riesgo ambiental.* Esta evaluación permite establecer el potencial de daños ambientales no intencionados junto con otro tipo de riesgos.
- *Análisis del ciclo de vida (ACV).* Con esto, se estudian las oportunidades de inputs y outputs de signo medioambientalmente positivo para el desarrollo de productos y procesos.
- *Evaluación de impacto ambiental.* Esta evaluación garanti-

za que el impacto de los proyectos de desarrollo se mantengan en un nivel aceptable.

- *Informe de estrategia medioambiental.* Esta clase de informes garantiza que el impacto de las políticas y planes son tenidos en cuenta y sus efectos son mitigados.

Estas herramientas facilitan obtener los datos que las empresas necesitan contar al momento de decidir qué medidas (e inversiones) adoptar. Cuando la prevención resulta fundamental y se convierte en un problema estratégico de la empresa, es posible adoptar una serie de medidas:

- Desarrollar márgenes de seguridad cuando se establece la normativa en aquellas áreas en las que todavía existe una considerable inseguridad.
- Prohibición o limitación de actividades cuyo impacto en el medioambiente sea dudoso.
- Utilización de los medios tecnológicos más avanzados.
- Implementación de los enfoques ecológicos industriales de producción más limpia.
- Comunicación con las personas e instituciones interesadas.



El principio de prevención.

“El principio de prevención se resume como mejor asegurarse primero que lamentarlo después y está enfocado a desplazar la carga de la prueba en las demandas sobre daños ocasionados al medioambiente. Históricamente ha existido una tendencia a asumir que las emisiones de gases industriales eran inocentes hasta que se demostrara lo contrario de haber cometido daños ambientales. El principio preventivo sugiere que determinados tipos de emisiones deben ser consideradas culpables por su propia naturaleza y se deben realizar esfuerzos encaminados a reducir dichas emisiones, incluso en ausencia de pruebas de que hayan causado efectos medioambientales particulares. Después de todo, es demasiado tarde para preocuparse sobre las pruebas de vinculación causa - efecto una vez que se haya causado un daño ecológico”.

[T. JACKSON, 1996]

6.2 Medioambiente: Principio VIII

Promover mayor responsabilidad medioambiental

Los antecedentes del Principio VIII

La Cumbre de la Tierra de Río celebrada en 1992 ha actuado como una 'llamada de atención' para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por primera vez un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo. La Cumbre puso de relieve la fragilidad real del planeta y, en particular, centró la atención sobre tres puntos:

- El daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales,
- La amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro y,
- Nuestra limitada capacidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo.

El mensaje lanzado a las empresas se recogió en el Capítulo 30 de la Agenda 21 en el cual se ahonda en la función que desempeñan las empresas y la industria en la agenda de temas para el desarrollo sostenible y se presentan unas directrices generales del significado de la responsabilidad medioambiental para las empresas.

Entre los párrafos más salientes se destacan:

“La gestión responsable y ética de los productos y los procesos de fabricación desde el punto de vista de la salud, la seguridad y el medioambiente. Hacia este fin, las empresas y la industria deben encaminar sus medidas autorreguladoras, orientándose hacia la aplicación de los códigos adecuados, los permisos y las iniciativas integradas en todos los estamentos de la planificación empresarial y la toma de decisiones y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y con el público”.

“A fin de proteger el medioambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los Estados en función

de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental.”

En los diez años posteriores a la Cumbre de Río no se ha aligerado el imperativo de que las empresas realicen sus actividades de una manera responsable con el medioambiente. Por el contrario, tal como indican recientes análisis sobre el “estado del planeta”, a pesar de los progresos realizados en algunas áreas (por ejemplo en el agotamiento del ozono, la contaminación atmosférica en muchas regiones desarrolladas o los avances hacia la reducción del efecto de gases invernadero en virtud del Protocolo de Kyoto), las tendencias globales son negativas y todavía queda mucho trabajo por hacer. Los científicos y los expertos informan sobre las tendencias globales adversas que ponen en peligro no sólo los aspectos vitales de nuestros sistemas de vida sino también los cimientos de nuestro sistema de desarrollo social.

“ Las amenazas contra el medioambiente son derivadas de las aceleradas tendencias de urbanización y desarrollo de las mega ciudades, del tremendo riesgo de cambio climático, de la escasez de agua potable y sus consecuencias sobre la alimentación y el entorno y la explotación masiva y agotamiento de los recursos biológicos, las sequías y la desertificación y la deforestación incontrolada que intensifican el estado de emergencia medioambiental, los riesgos para la salud humana y para el medioambiente de productos químicos peligrosos y fuentes de contaminación terrestres, son todas ellas cuestiones que deben ser abordadas.”

(Declaración de la reunión ministerial de Malmö, 31 de mayo de 2000)

Dado el papel cada vez más importante que desempeña el sector privado en las cuestiones de gobernabilidad global, el público demanda que las empresas desarrollen sus actividades de una manera que no sólo se traduzca en una mayor prosperidad económica y favorezca la justicia social, sino que tam-

bién garantice la protección ambiental en todas las regiones y los países del mundo (incluso fuera del lugar donde están radicadas). Mediante el Principio VIII, el Pacto Global facilita un marco de referencia para que las empresas afronten algunos de los retos clave planteados diez años atrás.

Hacia una práctica empresarial medioambientalmente responsable

Las empresas ganan legitimidad cuando satisfacen las demandas de la sociedad y cada vez más la sociedad expresa una necesidad clara de desarrollar prácticas medioambientalmente sostenibles. Una de las formas que tienen las empresas para demostrar su compromiso hacia una mayor responsabilidad medioambiental es el desplazamiento de su *modus operandi* desde los así llamados “métodos tradicionales” hacia los enfoques más responsables a la hora de plantear las cuestiones medioambientales:

Método tradicional	Método responsable
Uso de recursos ineficiente	Productividad de recursos
Tecnología de punta	Producción más limpia
Relaciones públicas	Gobierno corporativo
Actitud defensiva	Actividad preactiva
Sistemas de gestión	Ciclo de vida, diseño empresarial
Una sola forma, comunicación pasiva	Grupos de interés múltiples, diálogo activo

Un cambio de este tipo en la estrategia empresarial conlleva una serie de beneficios. En la División de Tecnología, Industria y Economía del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA-DTIE) se señalan las siguientes razones por las cuales una empresa debería valorar la mejora de su enfoque medioambiental:

- La aplicación de una producción más limpia y ecológica conduce a una mejora en la productividad de los recursos.

- Los nuevos instrumentos económicos (impuestos, cargas, permisos comerciales) recompensan a las empresas que actúan con conciencia ecológica.
- Las regulaciones de protección medioambiental se endurecen.
- Las aseguradoras prefieren asegurar a empresas ecológicas que plantean un riesgo inferior.
- Los bancos prefieren dar créditos a las empresas cuyas actividades no carguen al banco con demandas judiciales por violar el derecho medioambiental internacional o grandes gastos para trabajos de limpieza.
- Un gerenciamiento con una clara orientación medioambiental ejerce un efecto positivo sobre la imagen de la empresa.
- Los empleados prefieren trabajar en una empresa ecológicamente responsable ya que este tipo de empresas ofrecen también (por lo general) buenas medidas de higiene y seguridad para el trabajador.
- La contaminación medioambiental es una amenaza para la salud humana.
- Los clientes demandan productos más limpios.

Declaración Internacional del PNUMA sobre Producción más Limpia

La *Producción Más Limpia* es una estrategia destinada a dar respuesta a la degradación medioambiental resultante del continuo crecimiento de la producción industrial y de las elevadas cuotas de consumo en todo el mundo. Se trata de una estrategia de gestión medioambiental preventiva que fomenta la eliminación de los residuos antes de su generación y está enfocada a reducir de forma sistemática la generación de contaminación en general y mejorar la eficiencia en el uso de los recursos.

Cuando la *Producción Más Limpia* fue introducida por el PNUMA (1989) el objetivo inmediato fue mejorar el conocimiento del propio concepto y promover su adopción por parte de la industria. Desde entonces es reconocida como una estrategia útil para mejorar el rendimiento industrial simultánea a la protección del medioambiente. Junto con la *Declaración Internacional para la Producción más Limpia* realizada por el PNUMA se ha presentado una declaración del compromiso voluntario pero público para la puesta en práctica y la promoción de la Producción más Limpia. La Declaración es, esencialmente, una directriz sobre lo que los signatarios pueden *decir* lo que pueden *hacer* para la aplicación a nivel mundial de la *Producción más Limpia*. Se trata de una oportunidad para que los altos responsables políticos y los responsables de empresas públicas y privadas de todo el mundo se comprometan a apoyar el reconocimiento general y el respaldo de la adopción de medidas más firme y de base más amplia que apoyan a la *Producción más Limpia*. En consecuencia, es una herramienta para que todos los promotores de la estrategia de *Producción Más Limpia* difundan su entendimiento y atraigan a posibles nuevos defensores que sean dirigentes de gobiernos, empresas y otros sectores.

Es importante mencionar la Declaración de Principios de Producción Limpia realizada por los Ministros de Ambiente del MERCOSUR Montevideo, República Oriental del Uruguay, octubre de 2003. En ella, se promueven los principios básicos para la producción y consumo sustentable.

Sin embargo, una vez que la empresa ha decidido adoptar una política corporativa más responsable respecto al medioambiente ¿qué iniciativas necesita adoptar?

Los 7 elementos clave que contribuyen a mejorar la responsabilidad medioambiental son los siguientes:

1. Aplicación de un enfoque preventivo.
2. Adopción de las mismas exigencias operativas independientemente de la localización de las actividades.
3. Garantizar la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministros.
4. Facilidades para la compra de tecnología.
5. Profundización del conocimiento del medio ambiente en las localizaciones de la empresa.
6. Diálogo con la comunidad local.
7. Reparto equitativo de los beneficios.

Y a fin de precisar estos conceptos convirtiéndolos en medidas de responsabilidad medioambiental, una empresa puede optar por:

- Implementar la Declaración Internacional sobre Producción Limpia.
- Trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de valor).
- Redefinir las estrategias de la empresa y de su política para incluir la “triple cadena de valor” del desarrollo sostenible: prosperidad económica, calidad medioambiental y justicia social.
- Establecer objetivos cuantificables.
- Desarrollar indicadores de sostenibilidad (económicos, ambientales, sociales).
- Cuantificar, monitorear e informar sobre progresos realizados en la incorporación de principios de sostenibilidad a

las prácticas empresariales, incluyendo la denuncia por infringir las normativas de operación estándar.

- Adoptar principios y códigos de conducta voluntarios y códigos de prácticas en las iniciativas globales y sectoriales y,
- Garantizar la transparencia y el diálogo imparcial con los individuos e instituciones interesados.

Finalmente, se debe considerar que la producción sostenible debe ser complementada, como la otra cara de la moneda, por políticas activas de promoción del consumo sustentable. Esto debe apoyarse en la generación y comunicación de información genuina sobre los aspectos sociales y ambientales de todo el proceso productivo, de modo de que las pautas de consumo puedan modificarse.

Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

6.3 Medioambiente: Principio IX

¿Qué quiere decir “tecnología respetuosa con el medioambiente”?

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medioambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización. Al objeto de comprometerse con el Pacto Global, las tecnologías consideradas como respetuosas con el medioambiente son aquellas señaladas en el Capítulo 34 de la Agenda 21 como “medioambientalmente saludables”. En particular, son aquellas que *“protegen el medioambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus desechos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen know-how, procedimientos, productos y servicios y equipos así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental”*.

Lo importante aquí es comprender que esta amplia definición incluye los medios de alta tecnología y control pero tam-

bién favorece de forma explícita un enfoque preventivo progresivo, como la prevención de la contaminación y las tecnologías de producción más limpia. Este principio se orienta, por lo tanto, hacia una tecnología más limpia cuya función sea facilitar un beneficio o servicio humano, en lugar de centrarse sólo en los productos en sí mismo.

Razones para desarrollar y difundir las tecnologías limpias

Las tecnologías que son medioambientalmente excepcionales permiten reducir el uso de recursos finitos así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. Por ejemplo, las mejoras en las baterías y pilas han producido una considerable reducción en el empleo de metales pesados tóxicos, al tiempo que han producido beneficios sustanciales para el consumidor. El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las tecnologías sanas generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costos operativos de las empresas. Además también influye retrospectivamente sobre el tipo de control que prima el remedio sobre la prevención. En contraste, evitar el impacto ambiental a través de la prevención de la contaminación y el diseño de productos ecológicos incrementa la eficiencia así como la competitividad global de la compañía y puede producir nuevas oportunidades de negocio.

Dado que las tecnologías medioambientalmente saludables reducen las ineficiencias operativas también producen un nivel inferior de emisiones contaminantes. Esto beneficia en primer lugar a los trabajadores que están expuestos a un menor riesgo de materiales peligrosos cada día y también se traduce en una reducción considerable del riesgo de accidentes o de desastres tecnológicos.

Métodos para favorecer el empleo y difusión de las tecnologías limpias

La adhesión al Principio IX dependerá en cierta medida del tamaño y la naturaleza de la empresa. Sin embargo, todas las

empresas desearán beneficiarse del uso más eficiente de los recursos. Como este principio afecta tanto a las tecnologías “hard” como a los sistemas “soft”, los puntos de partida potenciales son amplios.

En una fábrica básica o una unidad de negocio, la mejora de la tecnología puede lograrse a través de cuatro medios o principios:

- *Cambios en el proceso o en las técnicas de fabricación.* Desde modificaciones sencillas hasta cambios más avanzados que requieren esfuerzos de investigación y desarrollo.
- *Sustitución de unas materias primas por otras.* A fin de utilizar materias primas menos tóxicas, por ejemplo.
- *Variaciones en los productos.* Por ejemplo el cambio de pinturas fabricadas con solvente por pinturas al agua.
- *Reutilización de materiales en la propia planta de fabricación.* Separación, tratamiento y recubrimiento de materiales útiles a partir de residuos, las así llamadas “sinergias de productos derivados”.

Los enfoques a nivel estratégico para mejorar la tecnología son:

- Establecer una política de empresa individual o corporativa sobre el uso de tecnologías limpias.
- Difundir la información disponible entre los individuos o grupos de interés para ilustrar el comportamiento medioambiental y los beneficios que se obtienen utilizando tecnologías limpias.
- Reorientar la investigación y el desarrollo hacia un ‘diseño por la sostenibilidad’.
- Utilizar la evaluación del ciclo de vida en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos, de forma que tenga en cuenta los impactos en cuanto a fabricación, uso y fin de ciclo de vida del producto.
- Empleo de Informes de Tecnología Medioambiental, una herramienta analítica diseñada para garantizar que el proceso de toma de decisiones relativo a la adaptación tecnológica, implementación y uso es sostenible.

- Revisión de los criterios de inversión y de la política de fuentes de proveedores y contratistas que garanticen que en sus ofertas se estipula un mínimo de criterios de protección medioambiental.
- Cooperación con los aliados del sector industrial para garantizar que 'la mejor tecnología disponible' esté a disposición de otras organizaciones. Un ejemplo de cómo se favorecen las tecnologías respetuosas con el medioambiente procede del área del cambio climático y del trabajo con el Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático (IPCC). Aquí el objetivo es fomentar el uso de tecnologías que tengan como resultado unas emisiones más reducidas de gases con efecto invernadero y en particular el dióxido de carbono CO₂. En su Inventario de Tecnologías, Métodos y Prácticas para la Reducción de las Emisión de Gases con Efecto Invernadero, el IPCC se ha centrado en el sector energético.

Grupo CLIBA, es una empresa de Servicios Públicos. La misma se encuentra situada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Posee aproximadamente 6000 empleados directos.

6.4 Ejemplos Prácticos

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Grupo CLIBA - Compañía Latinoamericana de Ingeniería Básica Ambiental

Título de la presentación: “Campaña de reciclaje de Pet y Tetra Brick en el Partido de San Isidro”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

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

Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

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

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Como empresa prestataria de servicios integrales de ingeniería ambiental, el grupo CLIBA orienta sus acciones de desarrollo y mejora continua a consolidar su compromiso en la protección y el cuidado del medio ambiente a través de acciones y soluciones positivas a las distintas situaciones o circunstancias que pudiesen presentarse.

La creciente toma de conciencia ciudadana y la revalorización social de los residuos como bienes transables, alineados con la posibilidad de reciclar algunos tipos de residuos con fines prácticos y económicos, llevó a distintas empresas vinculadas y comprometidas con el cuidado del ambiente a formular una respuesta concreta en la materia. Es principio y política del Grupo CLIBA fomentar acciones ambientalmente correctas.

En este sentido, merece especial atención el programa de reciclaje desarrollado en el Partido de San Isidro, donde CLIBA presta el servicio de higiene urbana desde el año 1991. El espíritu del mismo, puesto en práctica de manera conjunta con las empresas Coca-Cola, Tetra Pak S.R.L., Autopack S.A., Disco y Reciclar S.A., con la coordinación de la Fundación Hábitat & Desarrollo y el auspicio del Gobierno Municipal de San Isidro, entró en funcionamiento el lunes de 10 de mayo de 2003 y se extenderá hasta el 30 de abril de 2005. El programa abarca la zona comprendida entre Paraguay, Avda. del Libertador, Uruguay y las avenidas Centenario y Santa Fe, quedando involucradas más de 300 manzanas de las localidades de Beccar y San Isidro.

Puntualmente, el programa consiste en recuperar envases plásticos pet y envases tetra brick para reciclarlos. La metodología de trabajo consiste en el depósito de estos residuos en bolsas comunes que deberán ser identificadas con un adhesivo por los propios vecinos antes de ser dispuestos los mismos en la vía pública. Los stickers mencionados son entregados periódicamente por el Estado municipal.

La frecuencia establecida para la recolección diferencial fue determinada basándose en la diagramación de rutas operativas de trabajo y una producción de residuos estimada para la zona; la recolección se realiza los días lunes, miércoles y viernes por los camiones de CLIBA adaptados para tal fin. Los residuos diferenciados son trasladados a un punto de acopio y acondicionamiento para su posterior clasificación y reciclaje.

Para los vecinos que se encuentran fuera del área de cobertura existe la posibilidad de participar, llevando las bolsas con los envases a los supermercados ubicados en San Isidro de una firma que forma parte del convenio.

En función del material recuperado, las empresas que participan en el programa realizan un aporte a la Fundación Hábitat, quien se encarga de adquirir insumos básicos de uso hospitalario y leche para donar en forma bimestral al Hospital Materno Infantil “Dr. Carlos Gianantonio” de San Isidro.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Gracias a esta iniciativa conjunta, CLIBA lleva recolectados durante los primeros cuatro meses de puesta en marcha del programa 572 kg. de tetra brick y 2388 Kg. de Pet, lo que arroja un resultante de 2960 Kg. de material recuperado y reciclado.

El dinero surgido del material recuperado se traduce en insumos hospitalarios y leche para el hospital de San Isidro.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Responsabilidad, reciclaje, medioambiente, pet, tetra brick.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual / reporte RSE, Páginas web, etc.: www.sanisidro.gov.ar

Surfactan S.A. es una empresa cuyo rubro es la fabricación de Productos Químicos. Se sitúa en la Provincia de Buenos Aires. Posee aproximadamente 70 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: SURFACTAN S.A.

Título de la presentación: “Minimización de la contaminación en la industria del cuero.”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

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

Principio N° 8 Promover mayor responsabilidad medioambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

La Industria Curtidora está calificada en todo el mundo como una de las más contaminantes.

Los procesos químicos y físico-mecánicos, mediante los cuales se puede transformar la piel cruda en cuero curtido, se realizan en medio acuoso, con uso intensivo del **Recurso Agua** que cumple las funciones de disolvente, la que es tomada del medio ambiente en estado puro, y luego es devuelta a los cursos de aguas o suelos altamente contaminada.

PELLITAL S.A. es una empresa PYME, especializada en la fabricación y venta de Productos Químicos para la Industria Curtidora. Desde la fundación de **PELLITAL SA**, nos hemos preocupado en tratar de conseguir el mejoramiento y optimización de los procesos de producción de cueros que minimicen el daño al **Medio Ambiente**.

En pro de la minimización de los efectos al medio ambiente, nuestra empresa ha venido desarrollando hasta el momento las siguientes acciones:

- Desarrollo de **productos enzimáticos** (no contaminantes) para reemplazar el uso de sales y tensioactivos.
- **Disminución de la oferta de sales alcalinas fuertes** (Bicarbonato de sodio, Soda Cáustica, Sulfuro de Sodio, Cal) en los procesos de Remojo y Pelambre.
- Desarrollo de nuevos **Depilantes Orgánicos**, de fácil biodegradabilidad para la depilación de todo tipo de cueros en reemplazo de sales alcalinas fuertes.
- Procesos de **Pelambre sin Destrucción de Pelos**, con lo que se consigue evitar la disolución de una importante carga orgánica en las aguas residuales disminuyendo su DQO y DBO (pelos, proteínas etc.). Hemos ganado ya mucha experiencia en este punto, pero es necesario mejorar y ajustar los procedimientos de trabajo para optimizar el proceso. Para esto hemos iniciado la instalación de un Laboratorio de Aplicación y Desarrollo de Productos y Procesos de Baja Contaminación en el que se contará con instalaciones apropiadas para la realización de dichas operaciones.

- **Reutilización de las aguas residuales** de pelambre. Las aguas residuales de pelambre de cada día, almacenadas en tanques adecuados en los que se pueda separar los sólidos sedimentables, pueden ser reutilizadas por lo menos en 6 ciclos consecutivos (durante 6 días hábiles de la semana) y enviarlas a la planta de tratamiento el séptimo día. Este punto ha sido motivo de trabajos que estamos realizando actualmente innumerables ensayos, con bastantes buenos resultados.
- **Desarrollo de Ácidos Orgánicos Policarboxílicos:** Los procesos actuales de piquelado, en general usan Ácido Sulfúrico y Cloruro de Sodio en cantidades importantes, lo que ocasiona el manejo de salmuera de mucha acidez, que es muy corrosiva y peligrosa. Además el Cloruro de Sodio es una sal desertizante de suelos. Nuestra compañía, está trabajando en el desarrollo de Ácidos Orgánicos Policarboxílicos, los cuales permiten realizar procesos sin Ácido Sulfúrico, sin Cloruro de Sodio, acortamiento de los tiempos de procesos, gran economía de agua y disminución de la contaminación.
- **Desarrollo y promoción de desescalantes orgánicos a base de ácidos policarboxílicos:** El uso de Sulfato de Amonio, como desescalante económico está muy generalizado actualmente. Al desplazar al Calcio que se encuentra formando la sal de Colagenato de Calcio, en la operación de desescalado, genera **Gas Amoníaco**, en la zona de trabajo, el que es respirado por el personal que trabaja en estas operaciones. El Gas amoniacal es perjudicial para la salud.
También ocurre que las aguas residuales se cargan de **Sales de Amonio**, lo que aumenta la concentración de compuestos nitrogenados que aumentan la DQO.
El uso de **Desescalantes Orgánicos a base de Ácidos Policarboxílicos**, produce efluentes finales de desescalado con baja DQO y libres de compuestos amoniacales.
- **Desarrollo de productos curtientes libres de cromo:** Nuestra Compañía está en pleno desarrollo de alternativas que permitan el reemplazo del **Cromo** como curtiente.
Existen compuestos orgánicos sintéticos como las **Oxiacolidinas** que conducen a la obtención de cueros **Libres de Cromo**, llamados también **Free Chrom** o **Cuero Ecológico** que ya se usan, por ejemplo en tapizados de automóviles.
Las aguas residuales de estos nuevos tipos de curtidos, son menos tóxicas y más amigables para el medio ambiente, ya que los productos residuales, de origen orgánico son más fácilmente biodegradables.
- Desarrollo de nuevos productos y procesos de baja contaminación en procesos posteriores a la etapa de **Curtido**, como lo son el **Recurtido**, **Tintado** y **Engrase**. Actualmente estamos trabajando en el desarrollo de estos productos.
- Se está trabajando en la instalación de un Laboratorio de Aplicación y Desarrollo de Productos y Procesos de Baja Contaminación, con el fin de desarrollar nuevos productos y procesos que minimicen el **Impacto Ambiental** proponiendo tecnologías más limpias y así una mejora continua.
Este **LADPPBC** estará a disposición no sólo de nuestros clientes de Argentina, América del Sur y Centroamérica, que podrán enviar a sus técnicos para realizar desarrollos conjuntos, capacitación y recibir información sobre todas las novedades de tipo técnico que produzcan nuestros trabajos de investigación y desarrollo de los procesos productivos, así brindará apoyo técnico a curtiembres del área Latinoamericana. Esta **Unidad Demostrativa** estará abierta también a toda empresa vinculada a las curtiembres, que se proponga minimizar la contaminación.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Los resultados que se esperan como consecuencia de estas acciones son los siguientes:

- **Disminución de los volúmenes agua** en los procesos de remojo y pelambre.
- Disminución de la DQO y DBO de las aguas residuales, gracias a la sustitución de productos por otros menos contaminantes.
- Con la **Reutilización de las aguas residuales** de pelambre, se consigue una fuerte disminución de los volúmenes totales de agua en los procesos, y también permite aprovechar las sales alcalinas y depilantes que se encuentran en las aguas residuales, lo cual constituye una ventaja económica, además de disminuir la contaminación y bajar los caudales de aguas limpias utilizados en la producción.
- El reemplazo del ácido sulfúrico y cloruro de sodio en los procesos de piquelado, por ácidos orgánicos policarboxílicos, permiten el acortamiento de los tiempos de proceso con gran economía de agua y disminución de la contaminación.
- Disminución de la DQO, y ausencia de compuestos amoniacales en los procesos de desescalado.

País donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar: Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación:

Curtiembre, efluentes, aditivos, producción limpia, SURFACTAN

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”:

Quiplast S.A. es una empresa de fabricación de tintas de impresión. Se encuentra ubicada en la provincia de Buenos Aires. Posee aproximadamente 25 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: QUIPLAST S.A.

Título de la presentación: “Minimización de residuos y emisiones gaseosas.”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

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

Principio 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

QUIPLAST S.A. es una empresa dedicada a la fabricación de tintas serigráficas. Desde sus inicios ha asumido el compromiso de realizar sus productos velando por la protección del medio ambiente.

Con el objetivo de minimizar sus residuos y sus emisiones gaseosas, la empresa ha llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Reemplazo de los trapos de limpieza:** Se ha procedido al reemplazo de los trapos de limpieza de un solo uso por trapos de limpieza reciclables. Con esto se logró una disminución en la cantidad de residuos especiales generados.
- **Desarrollo de tintas de curado UV:** Al día de hoy, Quiplast S.A. ha desarrollado varias líneas de tintas por curado serigráficas, unas están en el mercado desde hace tres años y otras se encuentran en estado de aprobación por clientes.
- **Formulación de productos en algunas líneas que permiten convertir una línea en otra:** Esta formulación ha permitido la disminución de moliendas por color de cinco a dos, con la consiguiente disminución del número de cargas de molinos y el número de molinos derivados.
- **Reformulación de algunos intermedios:** Esta reformulación permite obtener a partir de una única molienda por color, varias líneas de productos. Como consecuencia se obtiene una disminución en el número de cargas del molino, y una disminución en el número de molinos lavados.
- **Reformulación de algunos productos:** Esta reformulación permite obtener un único producto que puede ser utilizado en distintas líneas en su uso final. Como consecuencia de ello se hace una única fabricación.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Como consecuencia de las acciones anteriormente descriptas, se han obtenido hasta el momento los siguientes resultados:

- El reemplazo de los trapos de limpieza de un solo uso por trapos de limpieza reciclables, ha permitido reducir entre un 15 y un 20% la cantidad de residuos especiales generados.
- Desarrollo de tintas de curado UV: Las tintas UV ofrecen ventajas ambientales con respecto a aquellas de base solvente. La principal es la reducción sustancial de la contaminación por estar prácticamente exentas de solventes orgánicos (VOC) tanto en su fabricación como en su proceso de impresión. (Una tinta convencional tiene entre un 30 y un 40 % de solventes orgánicos). Esta nueva tecnología, además de la reducción de efluentes gaseosos, agrega a su favor el hecho de que su proceso productivo implica, por su mayor simplicidad y la facilidad de limpieza de los equipos utilizados, una menor cantidad de solvente de limpieza y la consiguiente generación de una menor cantidad de residuos especiales. En este caso, cabe destacar que las ventajas son extensivas a los usuarios del producto.
- La formulación de productos que permiten convertir una línea en otra, ha permitido en algunas líneas dis-

minuir el número de moliendas por color de cinco a dos. Esta reducción implicó una baja en las emisiones gaseosas que se generan en la carga de molinos y una disminución de lavados de molinos, lo cual lleva a utilizar menos solvente de limpieza y ocasiona una merma en la generación de residuos especiales.

- La reformulación de intermedios ha redundado en un menor número de cargas del molino de 32 a 19 con la consiguiente disminución en el número de molinos lavados. Con esto se ha conseguido bajar las cantidades de solvente utilizado para limpieza, con la consiguiente disminución de emisiones de solvente, y de la disminución de la generación de residuos especiales.
- La reformulación de algunos productos que permite obtener un único producto utilizable para distintas líneas de tinta, trae como consecuencia que sólo se hace una única fabricación por cada tipo de producto. Como consecuencia se redujo la cantidad de fabricaciones de 22 a 7 con la consiguiente reducción de lavados y residuos peligrosos.

País donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar: Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación:

Tintas, emisiones, minimización, producción limpia, QUIPLAST

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”:

Nestle Argentina S.A. es una empresa cuyo rubro es la Producción y comercialización de bebidas y productos alimenticios. Se sitúa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Posee aproximadamente 1100 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: NESTLE ARGENTINA S.A.

Título de la presentación: “Prácticas que reducen el impacto ambiental”

Nestlé Argentina participa de los Principios Corporativos Empresariales del Grupo Nestlé que incluyen los 9 principios del Pacto Global, habiendo adherido al mismo en ocasión de su firma en Argentina.

Las acciones que Nestlé Argentina ha implementado en cumplimiento de los principios relativos al Medio Ambiente, contemplados en el Pacto Global, se hallan sustentadas en su Política de Medio

Ambiente. Esta política cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental (NEMS-Nestlé Environmental Management System) como herramienta de aplicación a los postulados de la misma.

Como empresa elaboradora de alimentos, las principales actividades que pueden impactar el medio ambiente se encuentran localizadas en sus fábricas. En ellas a través de la aplicación del Sistema de Gestión Ambiental se monitorea el uso de energía, agua y la generación de residuos por tonelada producida, como principales indicadores, a los que se suman otros que permiten evaluar las acciones implementadas y así poder asegurar la mejora continua en sus actividades.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

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

Principio 8 Promover mayor responsabilidad medioambiental.

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

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Aguas residuales: desde 1996 la empresa ha remodelado sus instalaciones de tratamiento de aguas residuales adecuando, en algunos casos, la capacidad de las mismas al crecimiento de sus actividades y construyendo plantas nuevas, en aquellos casos en que se requirió, adoptando la tecnología más adecuada para cada caso:

- Construcción de nuevas plantas de tratamiento para las fábricas: Firmat, San Andrés y El Talar.
- Ampliación de capacidad de la planta de tratamiento de Fábrica Villanueva.

Consumo de agua: la preservación del recurso agua es de fundamental importancia para las actividades de Nestlé, lo que ha llevado a que se emitiera una política específica para tal fin. Para el logro de estos ahorros las principales medidas adoptadas han sido:

- Eliminación de circuitos abiertos de enfriamiento.
- Racionalización de los sistemas de limpieza.
- Adopción de dispositivos de control de flujo en mangueras.
- Utilización de aguas provenientes del proceso de concentración de la leche para alimentación de calderas y como agua de reposición en circuitos de enfriamiento cerrados.
- Automatización de pequeños sistemas de enfriamiento con circuito abierto.

Consumo de energía: la preservación del recurso energético es otra de las premisas de Nestlé. Para el logro de dicho ahorro se han implementado las siguientes medidas:

- Optimización de los parámetros de funcionamiento de las instalaciones de refrigeración tendiendo a trabajar con las presiones de succión lo más altas posibles.
- Implementación de modernos sistemas automáticos de purga de aire en instalaciones de refrigeración con presiones de succión negativas.

- Automatización del control de presión de condensación en instalaciones de refrigeración. Nacionalización de iluminación interna y externa.

Generación de residuos: en sus actividades Nestlé tiende a minimizar la generación de residuos, priorizando la reutilización y reciclado de los mismos, dando a aquellos no recuperables un destino seguro.

Packaging: La reducción de material de packaging en la fuente, es uno de los objetivos de Nestlé. Para lograrlo, sin poner en riesgo el producto envasado, se modifican diseños de envases y embalajes adoptando diseños de menor peso y volumen, siempre que sea posible, se adoptan materiales que impliquen un menor impacto o que faciliten su reciclado, se adoptan soluciones que disminuyan la generación de desechos.

Emisiones gaseosas: Nestlé ha adoptado medidas más restrictivas que las contempladas en el Protocolo de Montreal y sus modificaciones, en lo que respecta al reemplazo de sustancias que afectan la capa de ozono. Así en cumplimiento de dichas medidas se ha procedido a reemplazar la instalación central de acondicionamiento de aire de sus oficinas por un sistema de absorción eliminando de esta forma el uso de refrigerante R12.

Respecto a gases de producto de combustión se ha adoptado en una de las calderas de fábrica El Talar un quemador de baja emisión, paralelamente y donde fue posible se transformaron sistemas de combustión de combustibles líquidos para quemar gas natural, lo que permite una combustión más limpia y un menor impacto al medio ambiente.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Consumo de agua: Como consecuencia de la aplicación de medidas tendientes a racionalizar el uso de agua por tonelada producida se han logrado importantes ahorros, que para el período 1998-2003 alcanzan a un 42%.

Consumo de energía: El ahorro logrado para el período 1998-2003 fue de un 14% por tonelada producida.

Generación de residuos: La implementación de las medidas tendientes a reutilizar los residuos ha permitido reducir la generación de los mismos en un 47% para el período 1998-2003.

Packaging: La aplicación de medidas como las mencionadas ha permitido disminuir el uso de material de packaging en un 39% para el período 1998-2003.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Medio ambiente, reciclado, preservación, tecnología, optimización.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.: www.nestle.com; www.nestle.com.ar

Empresa Distribuidora de Energía Atlántica (EDEA) es una empresa de Servicios Públicos. La misma se encuentra situada en Mar del Plata, provincia de Buenos Aires. Posee aproximadamente 650 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Empresa Distribuidora de Energía Atlántica EDEA S.A.

Título de la presentación: “Plan de Descontaminación de PCB en los equipos de transformación y su comunicación”

El PCB es un hidrocarburo que fue utilizado en la industria eléctrica como refrigerante y aislante. Sus propiedades resultan contaminantes para el medio ambiente.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.

Principio 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

EDEA viene llevando a cabo un plan de descontaminación de PCB de sus equipos eléctricos, el cual ha ingresado en su etapa final y estará terminado, para contaminaciones mayores a las 50 partes por millón de PCB, casi cinco años antes de lo que exige la normativa en materia ambiental.

La empresa ha tomado como política, en consonancia con el compromiso público voluntario de adhesión al Pacto Global, no tener equipos contaminados con más de 50 partes por millón de PCB en los equipos de transformación utilizados para prestar el servicio de distribución de electricidad para el 31 de Diciembre del 2005. De esta forma estaría adelantándose a los plazos previstos por las leyes vigentes en la provincia de Buenos Aires y Argentina.

Para lograr este objetivo, la empresa, en primer lugar, realizó el relevamiento total de sus 4722 equipos de transformación, tarea que permitió elaborar una base de datos, a partir de la cual se planificó el programa de descontaminación a seguir, mientras que al mismo tiempo se desarrollaron cursos de capacitación de su personal para la manipulación de aceites y se confeccionaron planes de emergencia para responder a accidentes con riesgos para el ambiente. Simultáneamente, se construyó un depósito de materiales, que a su vez cumpliera con todas las condiciones y características para poder llevar adelante en su interior procesos de descontaminación de manera temporaria. Una vez construido el recinto, se dio comienzo, con la presencia de autoridades de las carteras de Medio Ambiente provinciales y municipales, a los trabajos de descontaminación de aceites. En el presente, se está llevando adelante la descontaminación de sólidos contaminados.

Paralelamente al inicio del Plan elaboramos el Informe Ambiental, el cual entregamos en todas las oficinas ambientales y Concejos Deliberantes de los partidos donde prestamos el servicio de distribución eléctrica, en la mayoría de los casos, además brindamos una charla introductoria para los señores funcionarios municipales.

También entregamos este informe ambiental a las organizaciones sindicales que actúan en el seno de la empresa, a las Organizaciones del Tercer Sector interesadas y a los medios de prensa. Por último publicamos una versión resumida del mismo en las carteleras y correos electrónicos del personal.

Se dispuso de un procedimiento de comunicación para consultas de organizaciones ambientales, autoridades y vecinos, a partir del cual se da respuesta personalizada a cada una de las consultas.

El informe ambiental, ha tenido hasta ahora tres actualizaciones, siendo la última publicada en marzo de este año. Este informe se puede leer también en nuestra página web. Asimismo, la reseña de la gestión, publicada en el mes de julio de 2004, tiene un capítulo específico donde se informa del progreso de este objetivo.

El cuidado del Medio Ambiente también ha constituido un tema central en las publicaciones internas que trimestralmente se distribuyen al personal, y que también se hacen llegar a medios de difusión, autoridades municipales y provinciales, instituciones del comercio y la industria y entidades sindicales y vecinalistas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Nos constituimos en la primera empresa de la Provincia de Buenos Aires en obtener el permiso de descontaminación y llevar a cabo este tipo de iniciativa, tanto en líquidos como sólidos. A la fecha se ha descontaminado el 65% de los aceites y se han llevado a cabo no menos del 70% de los trabajos de descontaminación de sólidos necesarios para cumplir con el objetivo fijado. Esta decidida acción se vio reflejada positivamente en los distintos medios de prensa, con comentarios elogiosos hacia la tarea de la empresa, los cuales superaron ampliamente a las opiniones negativas publicadas al respecto.

Asimismo, se recibieron felicitaciones de carácter público de funcionarios del Área de Medio Ambiente de la Provincia de Buenos Aires y de la Municipalidad de General Pueyrredón. El Secretario de Política Ambiental de la Provincia de Buenos Aires, Lic. Jorge Etcharrán destacó que “las veces que he visitado Mar del Plata por el tema PCB siempre ha sido por noticias positivas. El trabajo que está realizando EDEA –dijo- es un ejemplo a imitar”.

Por su parte el secretario de Gestión Ambiental de la Municipalidad de General Pueyrredón, Ing. Simón Caparrós manifestó su satisfacción por “la labor conjunta que se está llevando a cabo entre el Municipio y EDEA, a quien hemos acompañado para que todo esté encuadrado de acuerdo a lo que reglamentan las resoluciones vigentes en materia ambiental”.

La realización de la gestión de la empresa en el cuidado del medio ambiente y su difusión, se complementó con reuniones periódicas con entidades vecinales y ciudadanos, que vieron de esta manera satisfecha sus inquietudes y consultas referidas a un tema que consideraban preocupante.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

pcb, distribución de energía eléctrica, descontaminación, sistema de gestión ambiental, EDEA

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.: www.edeaweb.com.ar

6.5 Temas de discusión

1. El enfoque preventivo hace recaer la carga de la prueba del lado de una empresa que debe demostrar que su actividad o la tecnología empleadas no dañan el medioambiente. Considere esta afirmación y discuta sobre las repercusiones que tiene para su empresa / industria. ¿Es el enfoque preventivo parte de la estrategia de su empresa?
2. La cita siguiente ha sido extraída de la *Guía del Pacto Global de la Organización Internacional de Empleadores*²⁷ para explicar el Principio VII a los empresarios. En relación con la Declaración de Río, discuta esta interpretación del principio de prevención:

“No se puede pedir a una empresa lo que en términos prácticos sea imposible, es decir, demostrar que un determinado producto o proceso no tendrá un impacto negativo sobre el medio ambiente. En su lugar, si el producto ha sido evaluado a la luz de la ciencia positiva y se ha valorado su riesgo, y ante la ausencia de pruebas científicas concluyentes de que el determinado producto o proceso sea peligroso, una empresa debería sentirse libre para utilizarlo, si no contraviene la legislación y la normativa nacionales.”

3. La responsabilidad medioambiental ha estado íntimamente ligada a la eficiencia y a las mejoras de calidad ¿Cuáles son los beneficios potenciales que ofrecen las prácticas medioambientalmente responsables?
4. Considere los posibles mecanismos utilizados para mejorar el conocimiento de las prácticas medioambientalmente responsables en su empresa o sector industrial.
5. Algunas empresas demuestran que el desarrollo de sus estrategias medioambientales ha requerido de la colaboración de organizaciones no gubernamentales. Considere las ventajas y posibles dificultades que ofrece este planteamiento.
6. La divulgación de tecnologías medioambientalmente inocuas se basa en la buena comunicación y en la información disponible para las personas e instituciones aludidas. Re-

²⁷ Ver http://www.ioe-emp.org/ioe-emp_spani/

flexione sobre los desafíos que esta exigencia presenta a su propia empresa o sector industrial. ¿Cuáles son los mensajes más importantes? ¿Cómo pueden ser comunicados de manera más efectiva?

7. Organice una valoración hipotética de riesgos de su empresa actual o su sector de actividad. Reflexione y discuta sobre la forma en que una producción más limpia y el empleo de tecnologías mejoradas (hard y soft) pueden contribuir a mejorar cualquier tipo de riesgo identificado.
8. Discuta sobre los desafíos que conlleva la divulgación de tecnologías de punta e innovadoras.
9. Muchas empresas están aplicando procesos de eco-eficiencia industrial. Hable sobre las ventajas y desventajas que ofrece la herramienta de análisis de eco-eficiencia.

7 Cumplimiento de los nueve principios del Pacto Global

En las anteriores secciones hemos descrito los nueve principios individuales en los que se basa el Pacto Global y hemos presentado ejemplos de actividades empresariales que dan respuesta a cada uno de los principios. Estos han sido extraídos de las Comunicaciones sobre el Progreso disponibles en la Base de Datos de la Oficina del Pacto Global en Argentina presentados por las propias empresas para demostrar el grado de responsabilidad de su compañía durante 2004 hacia el Pacto Global. Estos ejemplos muestran claramente la forma en que cada una de las compañías trabaja por la incorporación de los nueve principios dentro de una estrategia de responsabilidad social corporativa. Los gobiernos y la opinión pública, bajo la forma de organizaciones de la sociedad civil, esperan más de las empresas: a más derechos van asociadas mayores responsabilidades.

El objetivo del Pacto Global es facilitar una base para la responsabilidad corporativa de las empresas o la responsabilidad social empresaria encarnada en los nueve principios. Y algunas de las empresas ahora están decidiendo que, en lugar de orientar su actividad al cumplimiento de uno o varios de los principios, deben reevaluar la totalidad de su estrategia de responsabilidad corporativa para alinearla con el espíritu del Pacto Global. Dos de estas empresas son *Novartis Argentina*²⁸ y *Energía San Juan S.A.* con las que damos por concluida la presentación de los nueve principios con la remisión de sus casos reales prácticos al Pacto Global este año, en el que se describen los esfuerzos realizados para integrar los principios del Pacto Global con los del Programa de Responsabilidad Social Empresaria.

²⁸ Novartis Internacional también ha presentado su Comunicación sobre el Progreso a la Oficina del Pacto Global en NY en 2002. Esto demuestra un alto grado de coherencia de la empresa en relación con la aplicación de una política de responsabilidad social corporativa uniforme en todo el mundo donde Novartis desarrolla actividades.



Las empresas deben cumplir la legislación y la normativa nacionales sobre el comercio y también los acuerdos internacionales, los códigos de conducta y las exigencias de la sociedad civil en sus propios países y en el extranjero.

El público y muchos de los gobiernos pedirán a las empresas que se responsabilicen ante la sociedad, que promuevan el desarrollo, que satisfagan las necesidades humanas básicas, que apoyen los regímenes democráticos, que compartan la información y que permanezcan abiertos al escrutinio público y escuchen la voz de la sociedad civil.”

[de *Tomorrow's Markets*, 2002]

Novartis Argentina S.A. es una empresa cuyo rubro es la fabricación y comercialización de especialidades medicinales, productos ópticos, veterinarios, y alimentos y accesorios para bebés y niños. Se sitúa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Posee 437 aproximadamente empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: Novartis Argentina S.A.

Título de la presentación:

Ética y desempeño social integrados al núcleo de la estrategia empresarial

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

- Los principios del Pacto Global están incluidos en el Código de Conducta y Lineamientos de Desempeño Social que son de cumplimiento obligatorio para todos los empleados de la compañía; todos los empleados dan su conformidad a su cumplimiento mediante la firma de un documento personal. Estos documentos se hacen firmar a los nuevos colaboradores en el momento del ingreso. Este proceso se hace desde 1999.
- Hemos organizado desde el año pasado Talleres de Ética de carácter obligatorio para todos los empleados, cuyo fin es debatir en grupo —a través del método del caso— la aplicación de los valores del Código de Conducta en situaciones concretas que pueden suceder en una compañía. Profesores del Departamento de Postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Católica Argentina actúan como facilitadores de estos talleres. En estos talleres también se tocan temas de Derechos Humanos, por estar nuestro Código de Conducta en total consonancia con aquellos. Las personas nuevas que se incorporan a la compañía participan en estos talleres como parte del proceso de inducción.
- Existe como beneficio para todos sus colaboradores un Programa de Ayuda al Empleado que les permite encontrar asesoramiento especializado gratuito a problemas personales, incluidos los de orden psicológicos, legales y económicos. También Novartis ha desarrollado un programa de acceso a prevención, consulta y tratamiento de HIV, malaria y tuberculosis. Ambos programas se hacen extensivos para todos los colaboradores de la compañía y a sus familias nucleares.

- Hemos compilado todas las normas, documentos y lineamientos de Ética y Desempeño Social en un CD que fue distribuido a todos los empleados de la compañía. También cada uno recibió una nota dejando constancia del compromiso que se asumía tanto de conocimiento del material mencionado como de la aplicación de sus directivas en todo lo relacionado con la actividad de cada colaborador en la compañía. Esta nota debía ser devuelta con la firma de conformidad.
- Se instauró la figura de “Compliance Officer”, cuya responsabilidad es velar por el cumplimiento de las normas de ética y lineamientos de desempeño social de la compañía y ofrecer a los colaboradores la posibilidad de que cuenten con una persona para dialogar estos temas, expresar situaciones que ocurran en sus áreas de trabajo en este ámbito, etc.
- Las comunicaciones de los temas de ética y desempeño social siempre están firmadas por los directores de la compañía, como una forma de mostrar el respaldo de la dirigencia en estos temas. Los directores tienen entre sus objetivos anuales algunos vinculados a estos tópicos y son evaluados dos veces al año a este respecto.
- Se creó un comité interno en el área farmacéutica de evaluación de materiales promocionales y de comunicación, cuyos objetivos son: **a.** mostrar nuestros esfuerzos por un consistente y alto estándar en la comunicación y promoción, resguardando así la imagen y la credibilidad de Novartis en el ámbito del cuidado de la salud; **b.** apoyar el uso apropiado de nuestros productos de acuerdo a la información del producto aprobado por las autoridades sanitarias locales competentes; **c.** establecer estándares comunes para el lanzamiento de todos los materiales promocionales y asegurar que la compañía es responsable por sus propias actividades promocionales.
- Hemos redactado una carta que explica la adhesión de Novartis al Pacto Global y enumera los principios de éste. Esta nota se distribuye junto a los formularios que deben completarse para que un proveedor pueda inscribirse como proveedor de Novartis Argentina. El proveedor debe devolver a la compañía una copia de esa carta firmada, en señal de conformidad con los principios generales expuestos del Pacto Global.
- En junio pasado, Novartis Argentina firmó su adhesión a la declaración en contra de trabajo infantil propuesta por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina, en plena consonancia con el Pacto Global.
- En el ámbito de la salud, Novartis realiza variadas actividades de colaboración a la comunidad: desde donaciones de medicamentos a particulares, hospitales e instituciones de la salud públicas y privadas (por ejemplo, Novartis colabora con el Programa Nacional de Lepra del Ministerio de Salud de la Nación a través de la donación de la medicación para la lepra a través de la oficina local de la Organización Mundial de la Salud), hasta auspicio de campañas de prevención y concientización (Enfer-

medad de Alzheimer en 2003, junto con ALMA-Asoc. Lucha contra el Mal de Alzheimer; Juegos Argentinos para Deportistas Trasplantados, desde 1996, junto a ADETRA-Asoc. Deportistas Trasplantados de la República Argentina) y campañas de acceso a medicamentos (por ejemplo, a través de la Fundación Max, Novartis desarrolla en todo el mundo el Programa GIPAP Glivec International Patient Assistance, según el cual a partir del año 2001 Novartis Pharmaceuticals provee Glivec® (tratamiento para la leucemia mieloide crónica) a pacientes sin cobertura social y necesitados. En la Argentina, alrededor de 50 pacientes participan en este programa. Otra campaña de acceso a medicamentos es Recetario Solidario, iniciativa conjunta entre laboratorios e instituciones farmacéuticas para ofrecer descuentos del 25-30% a los pacientes que no tienen Obra Social. Este emprendimiento, que busca dar una respuesta inmediata a las necesidades del mercado, sella una importante alianza entre las cámaras farmacéuticas, los médicos y 32 importantes laboratorios, entre los que figura Novartis Argentina). También hemos organizado desde 1997 el Día de la Comunidad, una jornada de voluntariado para que todos los colaboradores que lo deseen puedan destinar las horas dedicadas al trabajo en la compañía a actividades solidarias que permitan “devolver algo de lo que la sociedad les da”. En Argentina se ha trabajado en reiteradas ocasiones con el Hospital Pirovano (Núñez), el pequeño Cottoengo Don Orione y la Fundación Manos Abiertas (Villa de Mayo, pcia. de Buenos Aires). Se han donado medicamentos, alimentos, ropa y calzado, juguetes, libros y material educativo, además de compartir una jornada con los abuelos y niños de la Fundación Manos Abiertas. En 2004 también hemos realizado donaciones y actividades en la Fundación Juanito (barrio de Belgrano, Cap. Fed.) y Comedor Comunitario Intimayo (José C. Paz).

- Novartis Argentina participa activamente en el Programa de Reciclado de Papel de la Fundación del Hospital Garrahan. Los papeles no confidenciales que se descartan se juntan en depósitos especiales para ser donados mensualmente a una empresa que los recicla. Por cada kilo de papel la Fundación del Hospital Garrahan recibe dinero. Durante 2003, Novartis Argentina ha donado 13.666 kg de papel.
- Novartis Argentina ha adherido al primer programa de recolección de cartuchos vacíos de tinta y toner láser impulsado por la Fundación Felices los Niños. La institución recibe una suma de dinero por cada cartucho: por cada 2 cartuchos un niño puede recibir su alimentación diaria completa. Durante 2003 Novartis Argentina donó 210 cartuchos.
- La empresa Shred-It Argentina destruye y recicla documentación confidencial que se descarta. Por cada kilo de papel que recibe, entrega dinero a la Fundación Favaloro que se destina a la atención gratuita de pacientes sin recursos y en la medida de lo posible, a la actualización del equipamiento tecnológico para que los tratamientos que realiza la institución en menos cruentos y más eficaces para los pacientes. Novartis Argentina ha contribuido con 700 kg. de papel, lo que equivale a salvar de la tala a 49 árboles.

En cuanto a los medios de comunicar el progreso en la implementación del Pacto Global, citamos los siguientes:

- A nivel interno: anuncios regulares en carteleras internas y en la revista interna para empleados, cartas, CD “Ética y Desempeño Social de la Empresa”, intranet local y global, talleres de ética, reuniones, figura del Compliance Officer. Las comunicaciones internas en este tema tienden a mostrar la importancia de estos tópicos para la compañía y cuánto se relacionan con los valores de la empresa en el desarrollo de los negocios.
- A nivel externo: internet local, regional y global, informe anual de responsabilidad social, acciones de prensa, carta a proveedores.
- Las comunicaciones internas sobre los temas de ética y desempeño social, el CD con los documentos sobre estos tópicos, al figura del Compliance Officer y la mayoría de los anuncios internos se hacen también desde Argentina para Chile y Uruguay, como países que conforman junto a la Argentina el Cluster Sur.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

- Buena participación de los empleados de Novartis en los Talleres de Ética y alto grado de respuesta a los ejercicios y notas sobre temas de Ética y Desempeño Social de la Empresa. Buena recepción de los comunicados internos e interés por las iniciativas de las compañías referidas a estos temas.
- Alto compromiso para participar en los programas de reciclado de papel.
- Los proveedores también acceden a favor de dar su conformidad hacia los principios del Pacto Global.
- Buena recepción por parte de la prensa de los programas de la compañía y difusión de los mismos.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Ética, desempeño social de la empresa, integración a estrategia empresarial, Código de Conducta, respeto a valores de la compañía, compromiso.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.novartis.com.ar

www.novartis.com/espanol

www.novartis.com/corporate_citizenship/en/index.shtml

Energía San Juan S.A. es una empresa cuyo rubro es la distribución de energía eléctrica. Se sitúa en la provincia de San Juan. Posee aproximadamente 300 empleados directos.

Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: ENERGÍA SAN JUAN S.A

Título de la presentación: “Responsabilidad social empresaria y compromisos con la Comunidad”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2 ,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.): 1,2,3,4,5,6,7,8 y 9

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

ESJ S.A. realiza actividades de Responsabilidad Social Empresaria respetando los derechos humanos y el medio ambiente con anterioridad a la adhesión al Pacto Global.

Actividades:

1. **Campaña Solidaria 2 x 1:** A partir de mediados del año 2002 comenzó una cruzada solidaria de aportes sostenido de alimentos no perecederos a comedores infantiles. Los aportes son realizados en conjunto entre el personal de la empresa y la compañía.
2. **Campaña de Prevención de Riesgo Eléctrico:** consiste en visitas a todas las escuelas de las provincias en la que se brinda prevención de accidentes eléctricos. Los contenidos y las técnicas son adecuadas a las distintas edades y capacidades de los niños. Participan niños desde nivel inicial a EGB 3 de escuelas públicas y privadas, también niños y adolescentes de escuelas especiales y comedores infantiles.
3. **Entrega de becas de apoyo escolar al personal e hijos de la empresa.**
4. **Concursos de dibujos en los que participan los hijos del personal; talleres familiares y charlas de prevención.**
5. **Apoyo a deportistas adolescentes destacados con becas.**
6. **Apoyo a las mejoras edilicias** de lugares de patrimonio social y cultura: teatro, auditorio, Ex EEEF, hospitales y escuelas.
7. **Donación de material didáctico a escuelas y comedores infantiles.**
8. **Inversión en descontaminación, investigación y prevención de PCB.** Se realizan tareas de investigación sobre PCB. Acciones de capacitación y prevención sobre el tema PCB, destinadas al personal de ESJ. Exposiciones informativas sobre PCB destinadas a la comunidad y a organismos gubernamentales de control ambiental:
 - 1º. Se realizó un relevamiento y análisis de todos los transformadores
 - 2º. Construcción de un depósito de almacenamiento de transformadores retirados de la red.

3°. Se ha aprobado y puesto en marcha en el último mes un Programa de descontaminación de transformadores con aceites con vestigios de PCB.

La comunicación de estas acciones se ha realizado en el ámbito interno de la empresa mediante la revista institucional para el personal, y en los informes de la memoria anual de la empresa. La política adoptada hasta el momento sobre todo lo que respecta a la RSE ha sido mantener un perfil bajo. Uno de los objetivos que persiguen las acciones mencionadas de la RSE es apoyar desde ESJ a la minimización de problemáticas sociales, educativas y de salud como así también impulsar iniciativas populares relacionadas con la cultura y el deporte. El otro es promover entre el personal valores de solidaridad, compromiso y participación para con los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

- **Campaña Solidaria:** Desde mediados de 2002 se han entregado 26 toneladas de alimentos no perecederos.
- **Campaña de Prevención de Riesgo Eléctrico:** Desde mediados de 2003 se han capacitado 29.000 niños.
- Desde 1996 a 2004 se han otorgado 300 Becas a hijos del personal de ESJ y 54 becas a empleados de ESJ
- Se han reforzado y acentuado las actividades medio ambientales durante los dos últimos años.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción): Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Responsabilidad, compromiso, comunidad, becas, electricidad.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.:
