

RSE: Responsabilidad Social Empresarial – Modelos de aplicación. Parte 1. Pacto Mundial

La idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) en materia de responsabilidad social de las empresas, fue lanzada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan ante el World Economic Forum en Davos, el 31 de Enero de 1999.

Adherirse al Pacto Mundial es una de las estrategias de Responsabilidad Social más sencillas y menos costosas económicamente hablando.

El Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción (Fig. 1).



INGECAL PACTO MUNDIAL (The Global Compact)

 THE GLOBAL COMPACT

Kofi Annan
Davos 1999

El Pacto Mundial pide a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica, en sus ámbitos de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las esferas de los derechos humanos, las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Responsabilidad Social

Fig. 1. Objetivos del Pacto Mundial

El Pacto Mundial pretende la conciliación de los intereses empresariales con los valores y demandas de la sociedad, contribuyendo a la eliminación de los efectos perniciosos de la actual dinámica económica y a la promoción del bienestar y la dignidad humana.

Inicialmente estos Principios eran nueve: dos sobre derechos humanos, basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; cuatro laborales, inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales, y tres sobre medio ambiente tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.

A mediados de 2004 se vio la necesidad de reforzar los nueve principios ya existentes con un décimo principio de lucha contra la corrupción, basándose en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

España lidera, con 849 organizaciones adheridas (11,2 % del total), el ranking publicado por Global Compact (Febrero 2010)

PROCESO DE ADHESIÓN

El primer paso es adherirse al Pacto Mundial (www.pactomundial.org), para ellos se debe rellenar la carta de adhesión y enviar por correo electrónico un formulario con los datos de la empresa. Tanto la carta como el formulario están disponibles en la Web de Pacto Mundial, ya que se debe enviar en sus formatos. En febrero de 2010, 7.517 organizaciones están adheridas al Pacto Mundial, siendo España el país que lidera esta clasificación (Fig. 2) con 849 organizaciones adheridas (11,2 % del total).



Fig. 2: Ranking de países por número de organizaciones adheridas.

Como máximo dos años después de la adhesión, todos los firmantes han de presentar anualmente un Informe de progreso, sobre sus avances en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial relativos a Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Anti-Corrupción.

A partir de entonces hay que elaborar este informe cada año para evaluar el compromiso de las entidades adheridas al Pacto Mundial.

Estos informes no son estáticos ya que deben mostrar no sólo el compromiso de las entidades, sino también las mejoras alcanzadas en cada uno de los Diez Principios. Lo que no quiere decir que se cumpla al 100% con los Diez Principios desde el inicio. El mérito reside en el Progreso.

Antes de empezar a completar el Informe de Progreso se deben introducir los datos de la empresa, los cuales influirán en los indicadores a completar de cada Principio. Por ejemplo en el caso de ser una pyme automáticamente se utilizará el formato de informe abreviado. Al seleccionar previamente los grupos de interés, condicionarán varias preguntas del Informe de Progreso.

La metodología de realización del informe se presenta en la tabla 1. Cada principio es analizado en cuatro etapas, de acuerdo al proceso de mejora continua.

DIAGNÓSTICO Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.
POLÍTICAS Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.
ACCIONES Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.

Tabla 1. Metodología para realizar el informe de progreso.

Generalmente las políticas no varían con cada informe anual, no es el caso de las etapas de acciones y seguimiento, ya que a partir de estas es donde se refleja el progreso y la mejora continua.

De cada etapa (DIAGNÓSTICO, POLÍTICAS, ACCIONES y SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS) se desprenden uno o más indicadores, y en algún caso puede que ninguno, según el tipo de informe.

La mayor parte de los indicadores se estructura según la Tabla 2.

RESPUESTA:	En función de la pregunta, la respuesta puede ser numérica, SÍ, NO, OTROS.	
IMPLANTACIÓN:	Explicar detalladamente las acciones implantadas referentes a este principio	
OBJETIVOS:	Explicar detalladamente los objetivos planteados para el año siguiente	
TABLA RESUMEN		
GRUPO DE INTERÉS	RESPUESTA	OBJETIVO
Detallar a qué grupo de interés afecta cada Principio	Palabras clave que hacen referencia a las acciones más significativas llevadas a cabo	Resumir en pocas palabras el objetivo para el año siguiente

Tabla 2: Tipología de las respuestas del informe de progreso.

Los informes de progreso se redactan directamente en una aplicación desarrollada por la representación española en la red del pacto mundial (www.pactomundial.org), quien, a parte de facilitar soporte técnico durante el proceso de redacción del informe, también los revisa completamente, antes de enviarlos a la organización central del Pacto Mundial en Naciones Unidas, quien vuelve a evaluar el contenido de los informes. En los casos que consideran que los informes presentados, poseen cierta notoriedad, los clasifican con la distinción de “notable”.

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Describimos a continuación el contenido de cada Principio y ejemplos de acciones para poner en práctica por las empresas (Fig. 3):



Fig. 3: Los 10 principios se agrupan en 4 categorías

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

- Facilitando condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Asegurando el cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la libertad de asociación.
- Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal.
- Trabajando para proteger el modo de vida económico de las comunidades locales y
- Contribuyendo a generar un debate público.
- Involucrando a las partes interesadas en la aplicación de este principio.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

- Disponer 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 suministros
- Establecer un sistema de control que garantice que su política de derechos humanos ha sido puesta aplicada
- Condenar privada y públicamente los abusos sistemáticos y continuados cometidos en el ámbito de los derechos humanos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

- Garantizar el cumplimiento del Estatuto de los trabajadores.
- 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 lugares para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor, proporcional a las necesidades, tamaño y capacidad de la compañía.
- Tener en cuenta el clima de relaciones laborales con la empresa en el país anfitrión a la hora de asegurar la libertad de afiliación y la negociación colectiva. En los países que cuentan con cobertura legal insuficiente, tomar medidas para preservar la seguridad y confidencialidad de los sindicatos y de sus líderes.
- Apoyar el establecimiento y buen funcionamiento de organizaciones locales / nacionales de empleadores y sindicatos.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

- Ofrecer a todos los empleados contratos de trabajo en los que se establezcan cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.
- Garantizar que en ninguna de las fases de las inversiones a gran escala en las que participe una empresa se produce trabajo forzoso.
- Fomentar el desarrollo de programas complementarios de salud y nutrición destinados a trabajadores apartados del trabajo forzoso y peligroso y 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.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

- 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 fiables para la verificación de la edad en los procesos de contratación.
- 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.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

- El establecimiento 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 cualificaciones, las aptitudes y la experiencia.
- Cuando se detecten casos de discriminación, desarrollar procedimientos de queja 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.
- Concienciar al personal sobre la discapacidad y acondicionar razonablemente el entorno físico para asegurar la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otras visitas con discapacidades.

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

- La investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medio ambiente pueden producir considerables beneficios a largo plazo.
- 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.
- Implantación de un sistema de gestión ambiental reconocido (ISO 14001, EMAS III).

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

- Trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de suministros) y que dispongan de certificaciones ambientales (ISO 14001, EMAS III) o productos certificados con etiquetas ecológicas.
- Establecer objetivos cuantificables.
- Desarrollar indicadores de sostenibilidad (económicos, ambientales, sociales)
- Cuantificación, seguimiento e información sobre progresos realizados en la incorporación de principios de sostenibilidad a las prácticas empresariales, incluyendo la denuncia por infringir las normativas de operación estándar.
- Garantizar la transparencia y el diálogo imparcial con los individuos e instituciones interesados.

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

- 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.
- 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”.
- Difundir la información disponible entre los individuos o grupos de intereses para ilustrar el comportamiento medioambiental y los beneficios que se obtienen utilizando tecnologías limpias.
- Cooperación con los aliados del sector industrial para garantizar que ‘la mejor tecnología disponible’ esté a disposición de otras organizaciones.

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

- Interno: Como primer paso, introducir políticas y programas contra la corrupción dentro de la empresa y en sus operaciones.
- Externo: Informar en el Informe de Progreso anual sobre el trabajo contra la corrupción, presentando ejemplos y casos prácticos sobre las experiencias y buenas prácticas llevadas a cabo por la entidad.
- Colectivo: Unir fuerzas con el propio sector y otros grupos de interés.

CASO INGECAL:

En nuestra empresa, a finales de 2006, la dirección consensúa con el conjunto de personal, la adhesión al Pacto Mundial. Se realiza una explicación en profundidad del contenido de los principios y se valora positivamente nuestro compromiso con los mismos.

A finales del 2007 presentamos nuestro primer Informe de Progreso (con los datos correspondientes a 2006), que es clasificado como “Notable” por la oficina central del Pacto Mundial.

El informe correspondiente al ejercicio 2008 vuelve a ser clasificado como “Notable”, que es la máxima distinción posible (Fig. 4).



Fig. 4: Portada del Informe de Progreso de INGECAL.

Tras tres informes presentados, consideramos que la reflexión que hay que realizar cada ejercicio, refuerza nuestro posicionamiento respecto a la responsabilidad social, y nos ayuda a definir nuevos objetivos anuales de mejora, en los que participa todo el personal.

Nuestros principales objetivos para el 2010 son:

- ❖ Difusión de los principios del Pacto Mundial en todos los actos que organizamos (jornadas, cursos, seminarios, artículos,...)
- ❖ Involucrar a nuestro personal en la decisión de las donaciones que realizamos (se eligen por votación las ONG's con las que colaboramos).
- ❖ Consolidación de nuestro Plan de Igualdad.
- ❖ Optimizar nuestra gestión ambiental (despacho y desplazamientos a clientes).

BIBLIOGRAFÍA

Manual del Informe de Progreso. Red Española del Pacto Mundial.

Informe de progreso de INGECAL:

<http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=3&MS=8&MN=2>

PÁGINAS WEB

www.pactomundial.org

www.globalcompact.org

AUTORES:

Ana Fernández
Coordinación de RS e Igualdad de INGECAL, S.L.
afi@e-ingecal.com

Evaristo Gutiérrez
Dirección INGECAL, S.L.
egj@e-ingecal.com