



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas?

ÁREA: 6
TIPO: Aplicación

AUTORAS

Silvia Ayuso¹
Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa
Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI)
Universitat Pompeu Fabra, España
silvia.ayuso@esci.es

Juliana Mutis
Laboratorio de la Base de la Pirámide
Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI)
Universitat Pompeu Fabra, España
jmutis@basedelapiramide.net

1. Autora de contacto:
Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI); Universitat Pompeu Fabra; Passeig Pujades, 1; 08003 Barcelona; España.

*United Nations Global Compact – a tool for ensuring global business responsibility?
O Pacto Mundial das Nações Unidas – uma ferramenta para assegurar a responsabilidade global das empresas?*

El presente estudio analiza las prácticas de RSC reportadas por las empresas españolas con actividades o proveedores en países en desarrollo adheridas al Pacto Mundial. Los resultados de este análisis muestran las actuaciones de RSC de las empresas estudiadas con respecto a temas como derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

The present study analyzes the CSR practices reported by Spanish companies with operations and/or suppliers in developing countries that joined the Global Compact. The results of this analysis show the CSR performances of the studied companies with regard to issues like human rights, labour rights, environment and corruption.

O presente estudo analisa as práticas de RSC reportadas pelas empresas espanholas com actividades ou fornecedores em países em desenvolvimento com adesão ao Pacto Mundial. Os resultados desta análise mostram as actuações de RSC das empresas estudadas relativamente a temas como direitos humanos, direitos laborais, meio ambiente e luta contra a corrupção.

DOI
10.3232/
GCG.2010.
V4.N2.02

1. Introducción

Las empresas se enfrentan a un contexto cada vez más internacional para llevar a cabo sus negocios y, debido a la globalización de la economía, se ven implicadas en redes de proveedores y de clientes crecientemente internacionales. En este contexto económico globalizado, las empresas tienen un importante papel que jugar ya que pueden promover, pero también impedir o incluso perjudicar, el desarrollo de políticas públicas o normativas, tanto a nivel nacional como internacional, que favorezcan un desarrollo más equilibrado y sostenible de la humanidad.

La preocupación por el comportamiento ético de las empresas y la consideración de sus impactos sociales y ambientales, más allá de los intereses económicos del negocio, es lo que se ha venido a llamar Responsabilidad Social Corporativa o RSC (Nieto y Fernández, 2004). Las estrategias de RSC de las empresas multinacionales deben encontrar el equilibrio entre los intereses de la empresa y los de sus partes interesadas (*stakeholders*), tanto a nivel global como en el ámbito local de los países en los que operan (Nieto, 2008). Por lo tanto, se trata de compatibilizar el carácter global de la responsabilidad de las empresas con los condicionantes nacionales como contexto institucional, valores culturales, necesidades, expectativas y percepciones de cada sociedad (Vives, 2009).

Con el fin de ayudar a las empresas a poner en práctica la RSC en un entorno global se han desarrollado numerosas guías y estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT o el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Cramer, 2006). Estas iniciativas internacionales coinciden en las cuestiones que tratan, generalmente los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la corrupción. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas presenta el compromiso más básico para las empresas, ya que se centra en diez principios normativos basados en Declaraciones y Convenciones Universales. Asimismo, esta iniciativa es la única que formaliza la adhesión de las empresas a sus principios y requiere una comunicación periódica sobre los avances logrados en la implantación de esos principios. El éxito de este sistema lo demuestra el gran número de empresas de todo el mundo que participan en la iniciativa, más de 8.000 entidades de 130 países diferentes. España es el país con el mayor número de firmantes a nivel mundial, 1049 entidades a fecha de Junio 2010 (Red Española del Pacto Mundial, 2010).

Pero, ¿puede ser el Pacto Mundial de las Naciones Unidas una herramienta para asegurar la responsabilidad de la empresa en un entorno global? El objetivo principal del presente trabajo es contribuir a esclarecer esta cuestión mediante una investigación empírica de las empresas españolas.

PALABRAS CLAVE

Responsabilidad social corporativa (RSC), Pacto Mundial, globalización

KEY WORDS

Corporate social responsibility (CSR), Global Compact, globalization

PALAVRAS-CHAVE

Responsabilidade social corporativa (RSC), Pacto Mundial, globalização

CÓDIGOS JEL

F23; M14

2. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

La idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*United Nations Global Compact*) en materia de responsabilidad social de las empresas fue lanzada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, ante el Foro Económico Mundial en Davos, el 31 de Enero de 1999. Su fase operativa comenzó el 26 de Julio de 2000, cuando el mismo Secretario General hizo una llamada a los líderes y responsables de las compañías para que se unieran a un gran pacto que llevara a la práctica el compromiso de sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción política e institucional de Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la sociedad civil.

La esencia del Pacto Mundial Unidas son diez principios basados en Declaraciones y Convenciones Universales (véase Cuadro 1). Cuando se puso en marcha, la iniciativa sólo contaba con nueve principios: 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, 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.

Cuadro 1: Los Diez Principios del Pacto Mundial

Derechos humanos

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

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

Derechos laborales

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

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

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

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

Medio ambiente

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

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

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

Lucha contra la corrupción

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

El objetivo de la iniciativa es que las empresas se adhieran voluntariamente al Pacto Mundial y hagan de estos principios una parte integrante de su funcionamiento. Aparte de mandar una carta de adhesión a la sede de Global Compact en Naciones Unidas, las entidades firmantes del Pacto Mundial se comprometen a comunicar, a través de los Informes de Progreso, los avances logrados en la implantación de los diez Principios.

Si bien el cumplimiento mínimo de los principios del Pacto Mundial relacionados con los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción está incorporado generalmente en la legislación de los países desarrollados, no siempre es así en los países en desarrollo. En este sentido es importante que las empresas que operen en un contexto internacional se aseguren de respetar estos principios tanto en sus lugares de trabajo como en su cadena de suministro y zona de influencia más amplia. Esto no solamente aportará a la empresa la seguridad de operar de manera responsable en diferentes países y culturas sino que puede contribuir a reducir costes operativos, mejorar la eficiencia y productividad de los empleados, así como incrementar la competitividad global de la compañía y producir nuevas oportunidades de negocio.

3. Objetivo y metodología

A pesar del potencial del Pacto Mundial como herramienta para contribuir a un comportamiento responsable de las empresas que operan en diferentes países y culturas, se han realizado pocos estudios empíricos sobre el impacto de esta iniciativa en las prácticas actuales de las empresas adheridas (Arevalo y Fallon, 2008). En este sentido, el objetivo de este estudio es realizar un primer análisis de las actuaciones de RSC puestas en práctica con respecto a los diferentes compromisos del Pacto Mundial por parte de las empresas españolas.

Para llevar a cabo el estudio, se revisaron los Informes de Progreso presentados por las empresas españolas con actividades y/o proveedores en países en desarrollo¹. La muestra analizada a través de los informes correspondientes al año 2007 se compone de 60 empresas, de las cuales 11 son micro, pequeñas y medianas empresas, 23 grandes empresas cotizadas y 26 grandes empresas no cotizadas. Las empresas analizadas pertenecen a una gran variedad de sectores, siendo los más representados los servicios profesionales, las utilidades (agua, gas y electricidad) y los servicios financieros, banca y seguros.

En base a la información ofrecida por las empresas en sus Informes de Progreso se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo del cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.

1. Para facilitar la recogida de la información, se analizaron solamente los informes *on-line*, creados con la aplicación informática de la Red Española del Pacto Mundial, y que ofrecen un formato estándar. Estos informes son de acceso público y fueron consultados en la página web de la Red Española del Pacto Mundial (www.pactomundial.org) en Abril y Mayo de 2009.

Se definieron unos indicadores para cada una de las áreas de cumplimiento (derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción) y se buscó la información correspondiente a estos indicadores en los apartados relacionados de los informes. La imprecisión e inconsistencia en las respuestas de algunos informes dificultó la definición de las variables para el análisis cuantitativo. Esta situación se resolvió utilizando como principales variables las respuestas afirmativas o negativas (Sí/No) de las empresas a cada uno de los indicadores, para cuantificar su cumplimiento. Posteriormente y para ampliar la información dada, en el análisis cualitativo se evaluaron las acciones concretas y las políticas implementadas:

4. Derechos humanos

Las empresas firmantes del Pacto Mundial tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos tanto en sus lugares de trabajo como en su zona de influencia más amplia, como su cadena de suministro y contratistas y la comunidad de la zona donde se encuentra la empresa. Gran parte de las empresas responde positivamente al cumplimiento de los indicadores en relación a los principios de derechos humanos (véase [Gráfico 1](#)), aunque en muchos casos no indica las acciones específicas para cumplir con estos principios ni hace mención especial a las actividades o los proveedores en países en desarrollo.

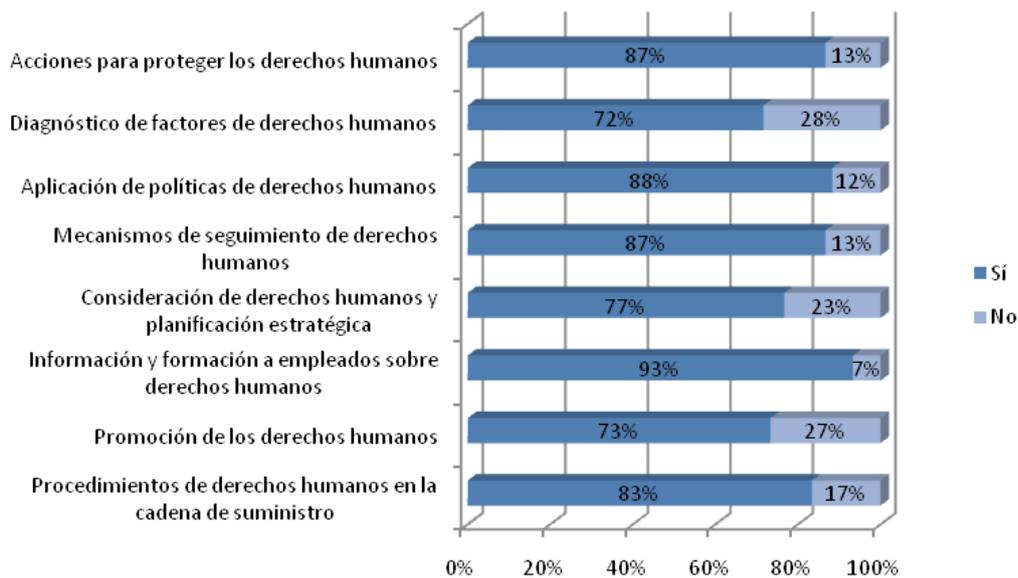
Observamos que las empresas se dedican ante todo a informar y sensibilizar a los empleados en temas de derechos humanos, generalmente con ayuda de un código de conducta o código ético. La mayoría de empresas también dicen integrar las políticas de derechos humanos – de forma implícita o explícita – en sus políticas y planes de RSC y RRHH, y las implantan mediante los órganos responsables de estas áreas a nivel empresarial. Asimismo, la mayor parte de las empresas afirma tener mecanismos de seguimiento de sus políticas de derechos humanos, a pesar de que pocas empresas informan sobre la existencia de canales de comunicación para denunciar posibles incumplimientos de los principios o la realización de auditorías en los diferentes centros de trabajo. En menor medida las empresas ofrecen información sobre cómo retroalimentar su planificación estratégica con los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas en materia de derechos humanos o la realización de un diagnóstico específico de la situación de derechos humanos.

Tres cuartas partes de las empresas manifiestan que, de diversas maneras, observan el comportamiento de proveedores y subcontratistas en el cumplimiento de los principios de derechos humanos. Detectamos diferencias según el tamaño de la empresa: mientras las

2. A continuación se presenta un resumen de los resultados del análisis efectuado. El análisis completo se podrá consultar próximamente en el informe del estudio “La Responsabilidad Social Corporativa en el entorno global: Tendencias de las empresas españolas”, disponible en <http://mango.esci.es/documentos-de-trabajo>.

micro, pequeñas y medianas empresas suelen difundir sus principios de derechos humanos a sus proveedores (p.ej. en forma del código de conducta) o tenerlos en cuenta en la selección de proveedores, las grandes empresas disponen de sistemas de evaluación o clasificación más sistemáticos, e incluso exigen a sus proveedores determinados compromisos o certificaciones. Sin embargo, el seguimiento de la asunción de estos principios por parte de los proveedores es más bien escaso, ya que pocas empresas realizan auditorías a sus proveedores.

Gráfico 1: Prácticas relacionadas con los derechos humanos



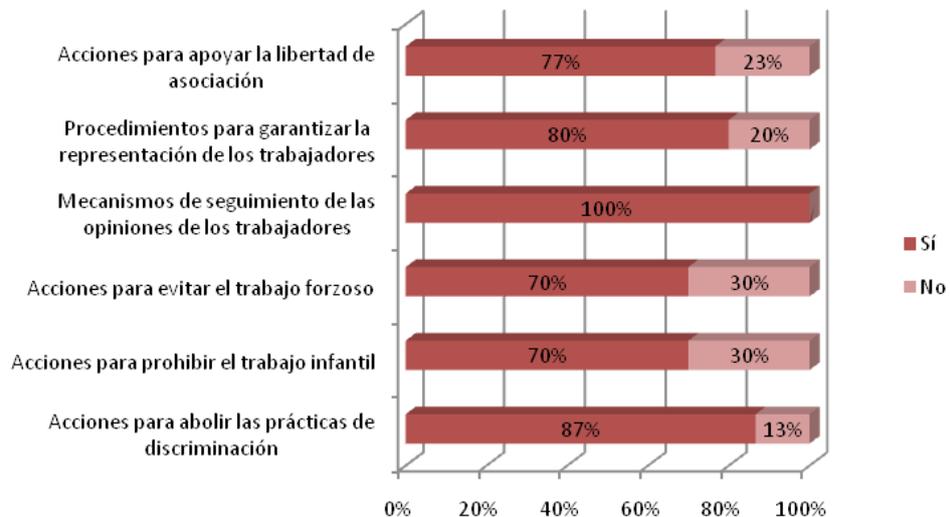
5. Derechos laborales

Las empresas firmantes del Pacto Mundial también deben cumplir los derechos laborales fundamentales, como son la libertad de asociación y negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la abolición de todas las formas de discriminación. La gran mayoría de empresas declara que dispone de actuaciones para garantizar los principales derechos laborales reconocidos internacionalmente (véase Gráfico 2), sin embargo, en muchas instancias suele tomar como garante el cumplimiento del marco legal que protege a los trabajadores. Así, muchas empresas apelan al estricto cumplimiento de la ley para justificar sus respuestas positivas a los indicadores analizados o manifiestan que estas cuestiones están incluidas en sus convenios colectivos.

De las prácticas analizadas, la más extendida es la creación de mecanismos para recoger las opiniones de los trabajadores. Con respecto a la protección de los derechos básicos de trabajo, se observa un mayor número de empresas que informan sobre acciones para abolir las prácticas de discriminación, un tema de actualidad en los países desarrollados en lo que se refiere a la igualdad de la mujer en el puesto de trabajo y a la integración de colectivos desfavorecidos como discapacitados, inmigrantes, etc. Sin embargo, los derechos a libertad de asociación y negociación colectiva y la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, que están incorporados desde hace tiempo en la legislación laboral de los países desarrollados, reciben menos atención por parte de las empresas.

Cabe remarcar que pese al alto porcentaje de respuestas positivas, éstas no siempre van acompañadas de información sobre las actuaciones emprendidas. Con respecto a las herramientas utilizadas para garantizar el respeto de los derechos laborales, una cuarta parte de las empresas declara que integra estos principios en su código de conducta – mucho menos de las que lo hacen con los principios de respeto a los derechos humanos. Muy pocas empresas han optado a una certificación de su sistema de gestión de las condiciones laborales en la empresa, en forma del estándar auditable SA8000, que se basa en las diferentes convenciones y recomendaciones de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. A la hora de tener en cuenta los derechos laborales en las relaciones con los proveedores, se utilizan los mismos sistemas que en materia de derechos humanos.

Gráfico 2: Prácticas relacionadas con los derechos laborales



6. Medio ambiente

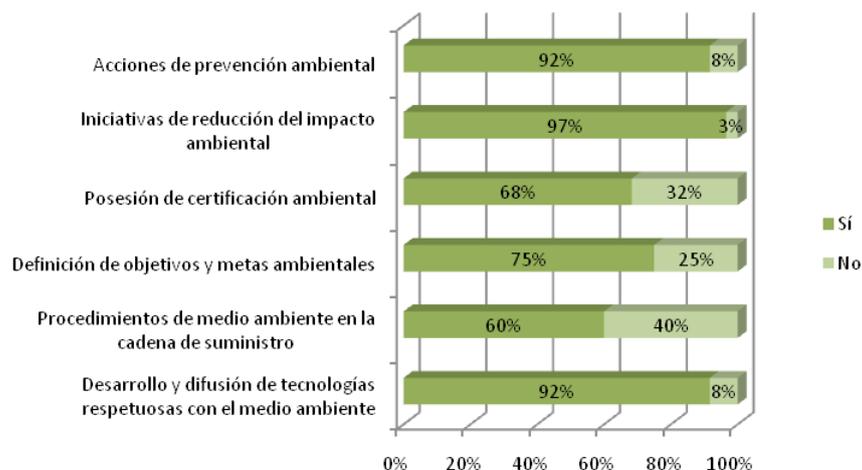
Los principios del Pacto Mundial en relación a la protección del medio ambiente persiguen una mayor responsabilidad medioambiental por parte de las empresas. Gran parte de las empresas estudiadas dice realizar prácticas medioambientales (véase [Gráfico 3](#)), priorizando las iniciativas de reducción del impacto ambiental (como medidas de reducción de consumo de energía y agua) y la promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (como procesos más ecoeficientes). Generalmente se trata de acciones concretas de carácter operativo, aunque algunas empresas también destacan que disponen de programas de formación o que han elaborado planes o programas de medio ambiente más integrales. En cambio, pocas empresas mencionan que tienen una política ambiental o un compromiso formal en esta materia.

La gran mayoría de empresas declara que define objetivos y metas para progresar de manera sistemática en la gestión ambiental y, en promedio, un 68% posee alguna certificación ambiental (generalmente ISO 14001). Sin embargo, sorprendentemente solamente una quinta parte de ellas informa sobre un seguimiento o monitoreo de los datos ambientales de la compañía.

El indicador menos cumplido es el referente a los procedimientos en la cadena de suministro. Aunque un 60% de todas las empresas informa sobre alguna actuación de cara a sus proveedores, los procedimientos específicos son variados y dependen de la tipología de empresa. Así, las micro, pequeñas y medianas empresas manifiestan más bien que tienen en cuenta criterios ambientales en la selección de proveedores, las grandes empresas cotizadas los integran preferiblemente en sus sistemas de evaluación de proveedores, y las empresas grandes no cotizadas los suelen promocionar entre sus proveedores y contratistas.

Debido a la carencia de información en los Informes de Progreso, parece que las actividades medioambientales se refieren principalmente al ámbito interno de la empresa y no hay mayores evidencias de actuaciones específicas en los países en desarrollo donde tienen actividades o proveedores.

Gráfico 3: Prácticas relacionadas con el medio ambiente

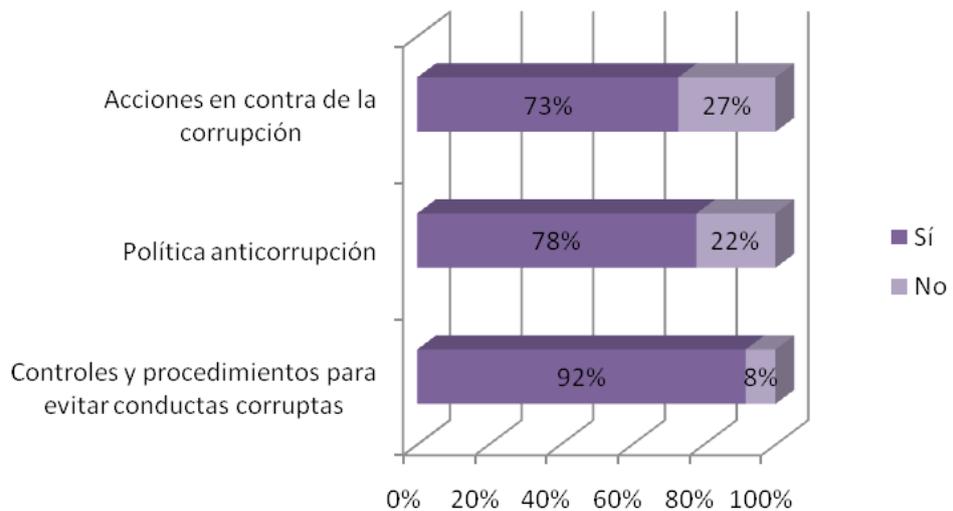


7. Lucha contra la corrupción

El Principio 10 compromete a los firmantes del Pacto Mundial no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos que aborden este tema. Como en los demás principios del Pacto Mundial, la mayoría de empresas responden afirmativamente al cumplimiento de este principio (véase Gráfico 4), y manifiesta haber incluido el principio anti-corrupción en las políticas de RSC, valores de la empresa o código de conducta.

A pesar de que casi todas las empresas contestan positivamente en referencia a la existencia de procedimientos y controles específicos, solamente una quinta parte especifica algún sistema de control o auditoría que realiza. Hay una escasa manifestación de políticas específicas según el tipo de actividad de negocio. En la mayoría de los casos parece que las empresas entiendan que este no es un factor de riesgo, a pesar de que todas ellas tienen actividades y/o proveedores en países en desarrollo, o que con el mero reconocimiento de este principio en sus valores se está dando cumplimiento al mismo.

Gráfico 4: Prácticas relacionadas con la lucha contra la corrupción



8. Conclusiones

Los resultados del análisis de las prácticas de RSC reportadas por las empresas españolas con actividades y/o proveedores en países en desarrollo adheridas al Pacto Mundial muestran que las empresas declaran un alto nivel de cumplimiento de los indicadores seleccionados para evaluar las cuatro áreas del Pacto Mundial (derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción) – alrededor del 81%. Sin embargo, la información ofrecida por las empresas en sus Informes de Progreso suele ser muy genérica y por lo general no especifica las actuaciones emprendidas en las actividades o con los proveedores situados en países en desarrollo. En este sentido, estos resultados tan positivos son matizados por las siguientes conclusiones, que indican claramente que todavía debe mejorar la comprensión e implantación del Pacto Mundial por parte de las empresas españolas que operan en un entorno global:

- Aparentemente los Principios del Pacto Mundial son entendidos más bien para ser aplicados en el ámbito nacional o en filiales de países desarrollados. En ocasiones, las empresas incluso manifiestan que los temas considerados (p.ej. trabajo forzoso, corrupción) no representan un factor de riesgo para la compañía.

- Estos hechos sugieren que las empresas no son conscientes del riesgo de incumplimiento de los principios del Pacto Mundial en los países en desarrollo y de la importancia de transferir sus buenas prácticas de RSC a contextos donde pueden existir necesidades básicas insatisfechas y restricciones en las libertades individuales.

- Asimismo, hay una escasa diferenciación entre las obligaciones por ley y las acciones que voluntariamente emprende la empresa para mejorar sus relaciones con sus grupos de interés. Varias empresas citan el cumplimiento de algunos principios que ya están regulados por ley, sin especificar acciones concretas para afianzarse en su cumplimiento.

.....

Bibliografía

Arevalo, J.A.; Fallon, T. (2008), "Assessing corporate responsibility as a contribution to global governance: The case of the UN Global Compact", *Corporate Governance*, Vol. 8, Num. 4, pp. 456-470.

Cramer, J. (2006), "Corporate Social Responsibility and Globalisation. An Action Plan for Business", Greenleaf Publishing, Sheffield.

Nieto, M. (2008), "La difusión de las prácticas de responsabilidad social en las empresas multinacionales", *Pecunia*, Monográfico, pp. 33-64.

Nieto, M.; Fernández, R. (2004), «Responsabilidad social corporativa: la última innovación en management», *Universia Business Review*, Número 1 (Primer trimestre), pp. 28-39.

Red Española del Pacto Mundial (2010): <http://www.pactomundial.org/index.asp> (3.6.2010)

Vives, A. (2009), "Estrategias de Responsabilidad Social local en un contexto global: Empresas multinacionales en América Latina". *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, Núm. 3 (Septiembre-Diciembre), pp. 101-129.

