

PACTO MUNDIAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

Raúl F. Ortiz – Florencia Della Valentina ¹

El *Global Compact* o Pacto Mundial, conforme su traducción al español, es una iniciativa promovida por el entonces secretario general de las Naciones Unidas, Sr. Kofi Annan, en la Cumbre Económica Mundial de Davos, en el año 1999.

Busca fomentar la colaboración de las empresas con la sociedad para crear un mercado mundial más equitativo e inclusivo para todos. Su misión es expandir los efectos positivos de la globalización, al tiempo que intenta neutralizar y/o evitar sus consecuencias negativas.

Se trata de una iniciativa de adhesión voluntaria para todo tipo de empresas y organizaciones de la sociedad civil que descansa en el compromiso por parte de quienes adhieren a él de trabajar, tanto a nivel de estrategia como en su accionar diario, en la implantación de los diez principios que lo integran.

De este Pacto participan diferentes organizaciones sectoriales de la ONU, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH).

Las empresas y organizaciones que adhieren al Pacto aceptan en forma voluntaria implementar gradualmente los diez principios y, además, comunicar oportunamente los avances experimentados. Tales principios se agrupan en cuatro categorías principales o bloques temáticos, a saber: derechos humanos, derechos laborales, derechos medioambientales y derechos socioeconómicos.

Los derechos humanos comprenden el apoyo y respeto a los que se consagren a nivel internacional, como también la ausencia de prácticas que involucren su abuso.

Los derechos laborales incluyen el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. También la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de empleo y/u ocupación.

¹ Los datos de autor se presentan al finalizar la reseña de actualidad profesional.

Los derechos medioambientales prevén la consideración de enfoques preventivos frente a riesgos medioambientales, la promoción de acciones que favorezcan la asunción de una mayor responsabilidad con el hábitat y también el impulso de acciones conducentes al desarrollo de tecnologías “amigables” con el medio ambiente.

Por último, los derechos socioeconómicos se refieren al trabajo orientado a la lucha contra la corrupción, en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. Fue el último principio incluido en el año 2003. El documento inicial daba cuenta de los nueve restantes referidos a derechos humanos, derechos laborales y derechos medioambientales. El aumento de denuncias vinculadas con la corrupción a nivel planetario, impulsó su incorporación.

Las empresas y organizaciones que opten por adherir a la iniciativa deberán enviar una nota suscripta por su responsable máximo en la cual manifiesten el compromiso con el Pacto así como la voluntad de expresar públicamente su apoyo a este documento y a todos sus principios. Además, se comprometen a presentar anualmente un informe del cual surjan los avances conseguidos y/o las lecciones aprendidas al implementar los principios del Pacto.

Este documento se denomina Comunicación de Progreso (CoP) y puede ser incluido en los informes financieros o en los de sostenibilidad. En su defecto, puede confeccionarse una CoP independiente. Se invita a todos los adherentes a efectuar esta publicación a través de la página web oficial del Pacto Global de las Naciones Unidas. Quienes dentro del año de adhesión no envíen su CoP a ese sitio web serán considerados “no comunicantes” y permanecerán en ese estado hasta un año como máximo.

En el caso de organizaciones no empresariales, la CoP es reemplazada por un informe similar denominado Comunicación de Involucramiento (COE).

El Pacto Global es la iniciativa de Responsabilidad Social más grande del país. La Red Argentina del Pacto Global contaba con 496 miembros, al 31 de diciembre de 2016. De ellos, el 69 % eran empresas y el 14 % ONG, por citar los más representativos.

La adhesión de las empresas u organizaciones a esta iniciativa supone un profundo análisis previo por parte de quienes ejercen su conducción, como también de todos sus integrantes, respecto de la trascendencia de la decisión a adoptar vinculada a su propósito empresarial/organizacional. Se está definiendo su política de calidad ética y

su contribución al desarrollo humano sostenible, ambas cuestiones altamente sensibles y de actualidad e importancia crecientes en todo el mundo. Una decisión así supone modificaciones en sus sistemas de operación, en la elección de la tecnología, en sus relaciones con los integrantes de la cadena de valor, en la consideración de su personal, en los vínculos con la comunidad, en el cuidado del medioambiente, por citar algunos aspectos involucrados. En definitiva, las empresas mejorarán sus acciones, pero fundamentalmente ayudarán a la evolución de su cultura empresarial. Asumir este tipo de compromiso, al igual que otras acciones de responsabilidad social, supone contribuir a consolidar la identidad de la empresa/organización, cuestión fundamental para incrementar la motivación de todos quienes forman parte de ella. También, seguramente reforzará la imagen institucional y, así, la valoración y admiración de sus públicos, esto es, su reputación. Y, sin dudas, esta última incidirá sobre el posicionamiento de sus productos/servicios. Podemos seguir enunciando ventajas esperadas tales como mejora en el clima laboral, en la relación con sus inversores y con la comunidad dentro de la cual está inmersa. Además, para quien desee incursionar en el comercio internacional, la adhesión al pacto constituye una carta de presentación fundamental y, en algunos mercados, hasta un requisito.

El Pacto Global busca, a través de la presentación de los informes anuales (CoP), que la empresa/organización se sienta obligada a pensar en qué consistió la mejora obtenida luego de implementar los principios y, además, que sea capaz de comunicarla para entusiasmar a otros pares, para ayudarlos a que también ellos puedan tomar esta decisión.

En el sitio web que se incluye en la referencia encontrarán ejemplos de cartas de presentación, así como también relativos a la Comunicación de Progreso (CoP) y a la Comunicación de Involucramiento (COE).

Sitio web de referencia para ampliar la información: <http://pactoglobal.org.ar>

Datos de autores:

RAÚL FERNANDO ORTIZ. Magister en Administración, Profesor Titular del Departamento de Ciencias de la Administración, Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, Argentina. Correo electrónico: rortiz@uns.edu.ar

FLORENCIA DELLA VALENTINA. Licenciada en Administración, Auxiliar de docencia del Departamento de Ciencias de la Administración, Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, Argentina. Correo electrónico: florencia.dellavalentina@uns.edu.ar

© 2017 por los autores; licencia otorgada a la Revista CEA. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo los términos y condiciones de una licencia Atribución-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0) de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>