

DESPUÉS DE FIRMAR EL PACTO GLOBAL



Red del Pacto Global
Paraguay

FICHA TÉCNICA

ACERCA DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Puesto en marcha en el año 2000, el Pacto Global (PG) une a las empresas y sus colaboradores con las agencias de las Naciones Unidas, la sociedad civil y los gobiernos, para fomentar diez principios universales relacionados a los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción. A través de la fuerza del trabajo colectivo, este acuerdo busca introducir sus diez principios en las actividades empresariales de todo el mundo y favorecer el desarrollo de acciones que apoyen objetivos más ambiciosos de las Naciones Unidas. El PG es la iniciativa voluntaria de la ciudadanía corporativa, más grande del mundo, que cuenta con más de 8500 empresas participantes, en 120 países.

INFORMACIÓN SOBRE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Este documento se encuentra protegido bajo derechos de autor de las Naciones Unidas. Se permite su reproducción y distribución con fines informativos y/o su uso para la participación en el Pacto Global, no siendo necesario un permiso previo de la Oficina del Pacto Global. Sin embargo, ni este documento ni ningún extracto de él puede ser reproducido, grabado, traducido o transferido de ninguna forma ni de ninguna manera (electrónicamente, fotocopiado, registrado, etc.) con cualquier otro fin sin un permiso previo de la Oficina del Pacto Global.

La traducción del inglés al español, del presente material, fue realizada por la Red Argentina del Pacto Global, en el año 2009. Es sobre esta versión que la Red Paraguaya del Pacto Global adecua localmente, para su publicación en el país.

MARCA REGISTRADA

El logo del Pacto Global de las Naciones Unidas y el logo “Apoyamos al Pacto Global” son marcas registradas de las Naciones Unidas. No pueden ser reproducidos ni distribuidos excepto que esto se realice conforme a la Política de Uso del logo del Pacto Global de las Naciones Unidas (www.unglobalcompact.org).

Red del Pacto Global en Paraguay:

Presidencia: Manufactura de Pilar, Sol Caballero Bosch

Vicepresidencia: Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC), Ricardo Carrizosa

Secretaría: Fundación Solidaridad, María Mersan

Tesorería: Visión Banco, Darío Colman

Pro tesorería: Industrias Trociuk, Christian Cieplik

Vocales:

Petrobras, Sonia Díaz

Agrofield, Silvio Codas

MC Courier, Víctor Burt

Universidad Columbia del Paraguay, Roberto Elías

PNUD Paraguay, Rocío Galiano Marés

Coordinación de la Publicación: PNUD Paraguay

Rocío Galiano Marés, Oficial responsable de Programa y Comunicación

Marlene Heinrich, Coordinadora de la Red del Pacto Global Paraguay

Corina Leguizamón, Asistente de Comunicación

Coordinación de Edición: PROYECTARSE.

Diseño Gráfico: CreativePARK.

Agradecimientos:


A la Red Argentina del Pacto Global, por la sesión de derechos para la publicación local de la Guía.

A Las Tacuaras S.A., Banco Familiar, El Mejor S.R.L., Seguridad de Seguros, Agrofield S.R.L. y Jobs, por la predisposición a participar de esta publicación.

DESPUÉS DE FIRMAR EL PACTO GLOBAL



Red del Pacto Global
Paraguay



“Nuestra experiencia nos ha demostrado que en la búsqueda de este modelo, las empresas generan valor agregado y al mismo tiempo logran un mejor posicionamiento, para enfrentar un espectro de nuevos riesgos y oportunidades en el contexto de la globalización”

PRESENTACIÓN

Le damos la bienvenida como nuevo participante del Pacto Global de las Naciones Unidas. Se ha unido a la iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa líder más grande del mundo que incluye miles de empresas de todos los continentes, además de otros cientos de partes interesadas.

Hemos desarrollado esta Guía para brindarle asistencia durante este recorrido y para maximizar los beneficios que le ofrece la participación en el Pacto Global (PG). Este documento le ayudará a entender qué significa participar del PG y a desarrollar un enfoque estratégico para impulsar el éxito empresarial y alcanzar sus objetivos.

Pretendemos mejorar continuamente esta Guía, para atender las necesidades de nuestros participantes nuevos, por tal motivo sus comentarios serán muy valorados.

La Guía se compone de cinco secciones principales:

- I) Palabras de bienvenida
- II) Orientación hacia la implementación de los Principios
- III) Una guía sobre la Comunicación de Progreso
- IV) Una visión general de las oportunidades de compromiso
- V) Un catálogo de herramientas y publicaciones útiles

Si bien el PG es una iniciativa de liderazgo, es crucial que sus participantes traten de enfocar su compromiso de modo tal que incorpore todas las funciones empresariales y que difunda la estrategia, la gestión y la cultura corporativa.

Nuestra experiencia nos ha demostrado que en la búsqueda de este modelo, las empresas generan valor agregado y al mismo tiempo logran un mejor posicionamiento, para enfrentar un espectro de nuevos riesgos y oportunidades en el contexto de la globalización.

Esperamos que esta Guía le sea de utilidad.

Georg Kell

Director Ejecutivo

Pacto Global de las Naciones Unidas

ÍNDICE

Los Líderes de empresas le dan la bienvenida.....	7
Una iniciativa verdaderamente global.....	9
El compromiso corporativo.....	10
El valor de participar en el Pacto Global.....	10
Implementando los Principios.....	11
El Modelo de Desempeño del Pacto Global	13
Compromiso de las partes interesadas	14
Los Diez Principios	15
Comunicación de Progreso (CoP)	26
Los tres pasos para Crear, Compartir y Publicar	
una Comunicación de Progreso	28
Maximizar el compromiso.....	30
Para concluir	37
Prácticas empresariales responsables	39
Anexo 1: Material adicional de lectura	59

NO SALTEE EL ANEXO

Esta Guía es una introducción general sobre cómo participar en el Pacto Global durante los primeros años, luego de unirse a la iniciativa. La información adicional sobre cómo se relacionan las empresas con el Pacto Global y cómo implementan los diez Principios, se encuentra disponible en publicaciones y guías listadas en el anexo. Esta información puede descargarse gratuitamente desde el sitio web del Pacto Global de las Naciones Unidas (www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html).

Adicionalmente se decidió incluir una breve descripción de casos de empresas y las primeras acciones que tomaron luego de adherirse a la iniciativa en Paraguay que pueden servir como referencia para los futuros miembros del Pacto Global.

Para mayor información sobre el Pacto Global y cómo participar, por favor visite nuestro sitio web: www.unglobalcompact.org/languages/spanish/index.html

LOS LÍDERES DE EMPRESAS LE DAN LA BIENVENIDA

Bienvenido al Pacto Global de las Naciones Unidas. Con su compromiso, se ha unido a una red de empresas y otras partes interesadas de todo el mundo, que crece con rapidez y que busca ser partícipe en un mercado global más estable e inclusivo.

No es fácil convertirse en un ciudadano corporativo y muchas empresas pueden llegar a sentirse abrumadas e incluso intimidadas en sus primeros pasos. Otras empresas se dan cuenta de que muchas de sus actividades ya se realizan de acuerdo a los Principios del Pacto Global. Cualquiera sea su punto de partida, pronto descubrirá que alinear las operaciones con valores universales no es sólo una buena estrategia para gerenciar y minimizar los riesgos a los que se enfrentan las empresas en la actualidad. Puede ser también un fuerte impulsor de valores y de éxito,

ya que se encontrará con oportunidades antes desconocidas y ganará confianza en nuevos mercados.

Muchos de los participantes del Pacto Global, desde las corporaciones multinacionales hasta las empresas pequeñas, gozan de estos beneficios tangibles. La expresión “hacerlo bien, haciendo el bien” se ha convertido en una de las propuestas más fuertes en apoyo a las prácticas empresariales responsables.

Existen muchas maneras en las que el Pacto Global le puede servir como una valiosa ayuda al emprender este recorrido. Esta Guía lo ayudará a entender lo que se espera de su participación y, además, le dará una idea general sobre las diferentes opciones de compromiso para aprovechar las oportunidades del Pacto Global en beneficio de su empresa.

Mark Moody Stuart

Presidente de Anglo-American PLC

Presidente de la Fundación para el Pacto Global

Miembro del Directorio del Pacto Global

LOS LÍDERES DE EMPRESAS LE DAN LA BIENVENIDA

Como miembro del Directorio del Pacto Global y representante de una de las empresas participantes, quisiera felicitarlo por haberse unido a la iniciativa de ciudadanía corporativa voluntaria más grande del mundo.

El Pacto Global tiene mucho para ofrecer. Descubrirá que comprometerse con las prácticas empresariales responsables a través de la implementación de los diez Principios le permitirá generar valor sustentable para su empresa. También le ayudará a crear el ambiente propicio para el éxito de su negocio.

Usted se ha unido a una red global vibrante y orientada a la práctica,

que ofrece una variedad de oportunidades para el compromiso activo -desde el diálogo constructivo sobre temas críticos hasta los diversos aprendizajes sobre la promoción del desarrollo sustentable y la prosperidad-. Estas oportunidades están disponibles no sólo a nivel global sino también en más de 50 redes locales activas.

Esta Guía lo orientará en sus primeros pasos para lograr que el Pacto Global y sus Principios formen parte de su estrategia, producción y cultura empresarial. Le deseo lo mejor en este proceso de cambio. Tenga plena seguridad de que tanto su empresa como sus grupos de interés, se beneficiarán de esta participación.

Futhi Mtoba

Presidente de la Junta Directiva de Deloitte Southern Africa
Miembro del Directorio del Pacto Global

UNA INICIATIVA VERDADERAMENTE GLOBAL

El Pacto Global de las Naciones Unidas es la iniciativa voluntaria de la ciudadanía corporativa, más grande del mundo. Las empresas participan en el Pacto Global por su convicción compartida de que las prácticas empresariales, que se basan en principios universales, contribuyen a un mercado global más estable e inclusivo. De esta manera, ayudan a construir sociedades prósperas y pujantes.

Con más de 8.500 empresas participantes, en alrededor de 120 países y 1.900 socios no corporativos (a diciembre de 2009), el PG se ha convertido en una iniciativa verdaderamente global, con fuerte presencia tanto en el norte como en el sur. Esta iniciativa goza del respaldo de los Estados miembros de las Naciones Unidas, expresado en varias resolu-

ciones de la Asamblea General, en las cuales se resaltan y alientan el trabajo del Pacto Global.

Una característica única del PG es que la participación no sólo compromete a la empresa como un todo, sino especialmente a sus altos directivos. El involucramiento personal de los directivos constituye –para los colaboradores y los demás grupos de interés– un indicador de que la participación de la empresa en el movimiento de la *ciudadanía corporativa* es una prioridad estratégica y operativa.

Por otra parte, un compromiso que nace de la alta gerencia (con una orientación arriba-abajo) puede consecuentemente resultar e influir en la calidad de la implementación del Pacto Global.

El Pacto Global ES...

- *Una iniciativa voluntaria para promover el desarrollo sustentable y la ciudadanía corporativa.*
- *Un conjunto de valores basados en principios universalmente aceptados.*
- *Una red de empresas y organizaciones de la sociedad civil.*
- *Una plataforma de aprendizaje e intercambio de experiencias.*

El Pacto Global NO es...

- *Vinculante jurídicamente.*
- *Un mecanismo para monitorear o juzgar el comportamiento de las empresas.*
- *Un estándar, sistema de dirección o código de conducta.*
- *Un organismo regulatorio.*
- *Un mecanismo de relaciones públicas.*

EL COMPROMISO CORPORATIVO

Participar en el Pacto Global implica un compromiso visible de apoyo a los diez Principios Universales. Por tanto, una empresa que se ha adherido al Pacto Global deberá:

- Integrar los cambios necesarios en sus operaciones, de tal manera que el PG y sus Principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de la actividad empresarial;
- Publicar en el informe anual o reporte corporativo (por ejemplo el reporte de sustentabilidad), una

descripción del progreso de la implementación del Pacto Global y sus principios (Comunicación de Progreso -CoP); y

- Representar públicamente al PG y sus principios (por ejemplo a través de comunicados de prensa, discursos, entre otros).

Además, las empresas pueden maximizar los beneficios de su participación en el PG, a través de las diferentes actividades que se ofrecen en esta Guía: diálogos sobre políticas, foros de aprendizaje y alianzas para proyectos.

EL VALOR DE PARTICIPAR EN EL PACTO GLOBAL

A medida que se superponen los intereses empresariales con los intereses de la sociedad y los objetivos de desarrollo, las prácticas empresariales responsables y alianzas intersectoriales juegan un rol cada vez más importante. Para fomentar un mercado global más estable e inclusivo, será crítico el compromiso activo de las empresas.

Al mismo tiempo, las prácticas empresariales responsables no sólo contribuyen al bienestar de las partes interesadas, sino que también se han convertido en una forma para agregar cada vez más valor a largo plazo para el negocio en sí. Es rentable para las empresas invertir en la creación de un ambiente sólido, en donde hacer negocios permita mini-

mizar riesgos y aprovechar nuevas oportunidades a través del apoyo brindado a los mercados emergentes y en desarrollo.

Participar en el PG e implementar los Principios puede ayudar a las empresas a:

- Mejorar la integración organizacional de temas ambientales, sociales y gubernamentales.
- Ocuparse de las oportunidades de crecimiento y de los riesgos.
- Mejorar la eficiencia operativa.
- Tener acceso a las experiencias y los resultados positivos de sus pares.

- Adquirir conocimientos prácticos.
- Atraer, motivar y retener a sus empleados.
- Aumentar la confianza en la empresa y renovar su licencia para operar.
- Mejorar la reputación corporativa e imagen de marca.
- Establecer un diálogo constructivo y proactivo con la sociedad civil y otros grupos de interés.
- Fortalecer las relaciones con las partes interesadas tanto global como localmente.
- Establecer mejores lazos con las Naciones Unidas.
- Tomar un rol de liderazgo en temas críticos.
- Trabajar en red con otras organizaciones.
- Responder a las expectativas del mercado financiero y mejorar el acceso de capital.

IMPLEMENTANDO LOS PRINCIPIOS

Las empresas adheridas al Pacto Global tienen el compromiso de implementar los diez Principios a través de sus estrategias y operaciones. En ciertas ocasiones, sin embargo, las empresas (ya sean pequeñas, medianas o grandes) se encuentran indecisas acerca del enfoque que deben aplicar para lograr un proceso de implementación adecuado. Como no existe un método o un único modelo, es importante entender que este proceso es de largo plazo e implica una mejora continua en el desempeño.

Algunos de los factores que pueden ser claves para el éxito en la implementación de los principios son:

- Tratar a los Principios como parte integral de la estrategia de negocios y operaciones, no como un elemento complementario;
- Contar con un firme compromiso por parte del líder de la organización;
- Comunicar el compromiso con el Pacto Global al interior de la organización: desde los altos directivos hasta los colaboradores para asegurar un amplio apoyo a los Principios;
- Crear un entorno empresarial favorable a las nuevas ideas y la innovación empresarial;

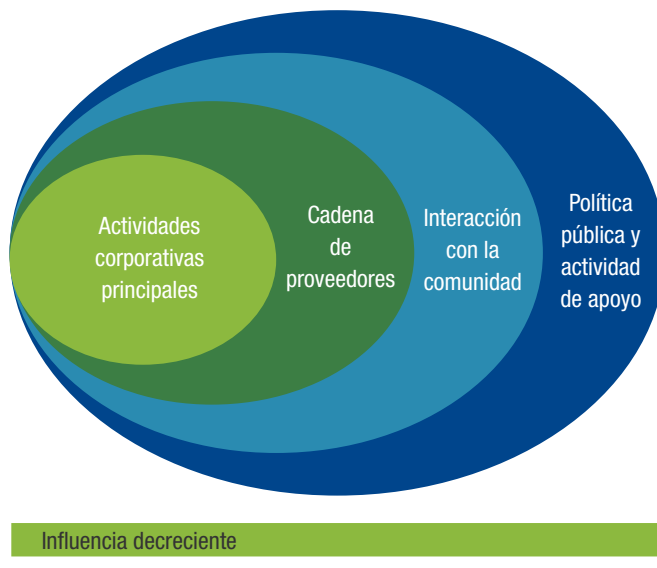
- Establecer objetivos medibles y un sistema transparente de comunicación de progreso;
- Tener voluntad y disposición para aprender, adaptarse y compartir mejores prácticas;
- Dedicar actividades prácticas en torno de los diez Principios;
- Cooperar con socios y proveedores para expandir las prácticas de responsabilidad empresarial en todos niveles de la cadena de valor; y
- Mantener una apertura al diálogo con las partes interesadas de la organización.

¿Qué es la esfera de influencia?

A la empresa participante se le pide que adopte, sostenga y difunda los diez Principios dentro de su esfera de influencia. Probablemente, sería mejor llamarlas *esferas de influencia*, las cuales son visualizadas como una serie de círculos concéntricos, en donde el grado de influencia disminuye al hacerse más grande el círculo. El círculo más pequeño incluye al núcleo de las actividades operativas de la empresa, dentro del lugar de trabajo y del mercado; aquí es donde la organización tiene mayor control en el impacto del

desempeño en el medio ambiente, la sociedad y el gobierno.

El próximo círculo abarca la cadena de proveedores. El control en este orden se debilita, pero en algunos casos, la influencia llega a ser significativa. El tercero incluye la interacción de la empresa con la comunidad, las inversiones sociales y las actividades filantrópicas. El último círculo de influencia corresponde al compromiso de la empresa con las discusiones de políticas públicas y las actividades de apoyo.



EL MODELO DE DESEMPEÑO DEL PACTO GLOBAL

Una forma de llevar a cabo la implementación del Pacto Global es basarse en el *Modelo de Desempeño*. Este modelo es una Guía que sirve no sólo para ayudar a obtener una visión de liderazgo sino para informar cuáles son los resultados que se miden y de qué forma hacerlo.

El Modelo de Desempeño está conformado por diez elementos de práctica empresarial, cada uno representado en el diagrama por segmentos separados. Es un proceso de mejora continua iniciado por la empresa, que continúa de un elemento del diagrama al otro.

Para simplificar, podemos decir que la implementación de los Principios del Pacto Global significa asumir un compromiso, desarrollando políticas y estrategias, tomando decisiones y finalmente presentando reportes de progreso. Ahora, lo que más importa no es saber cómo se encuentra la organización al momento de adherir al Pacto Global, sino que la misma se comprometa a *cambiar y a mejorar su desempeño a través del tiempo*.

- **Liderazgo:** el compromiso de los líderes para la mejora del desempeño social y ambiental es crucial para lograr cambios duraderos y efectivos.
- **Empoderamiento:** favorecer el desarrollo del personal otorgándoles un rol activo, que ayude a la organización a alcanzar sus logros, conciliando los valores individuales con los objetivos de la empresa.
- **Asignación de recursos:** gestionar los medios para la implementación de las políticas y estrategias de la empresa y brindar las herramientas necesarias a los colaboradores para que puedan alcanzar sus objetivos, sin poner en riesgo el compromiso asumido con los Principios del PG.
- **Políticas y estrategias:** revisar las políticas y estrategias existentes en la empresa para poder alinearlas a los Principios del PG (o desarrollar nuevas políticas consistentes con los Principios o reformar las existentes).
- **Innovación y procesos:** confrontar los dilemas que pueden surgir en la implementación de los Principios y transformarlos en soluciones innovadoras y oportunidades de negocio.
- **Impacto en la cadena de valor:** manejar las relaciones con los socios comerciales (por ejemplo, proveedores, distribuidores y clientes) e influenciar su gestión (por ejemplo a través de acuerdos contractuales, revisión de desempeño, monitoreos y auditorías).
- **Impacto en la sociedad:** la colaboración con la comunidad local puede facilitar a una gestión sin sobresaltos y mantener la licencia social para operar.
- **Impacto en las personas:** los estudios sugieren que un buen

desempeño social y ambiental logra un efecto positivo no sólo en la capacidad de la empresa para reclutar y retener personal talentoso, sino también en su productividad.

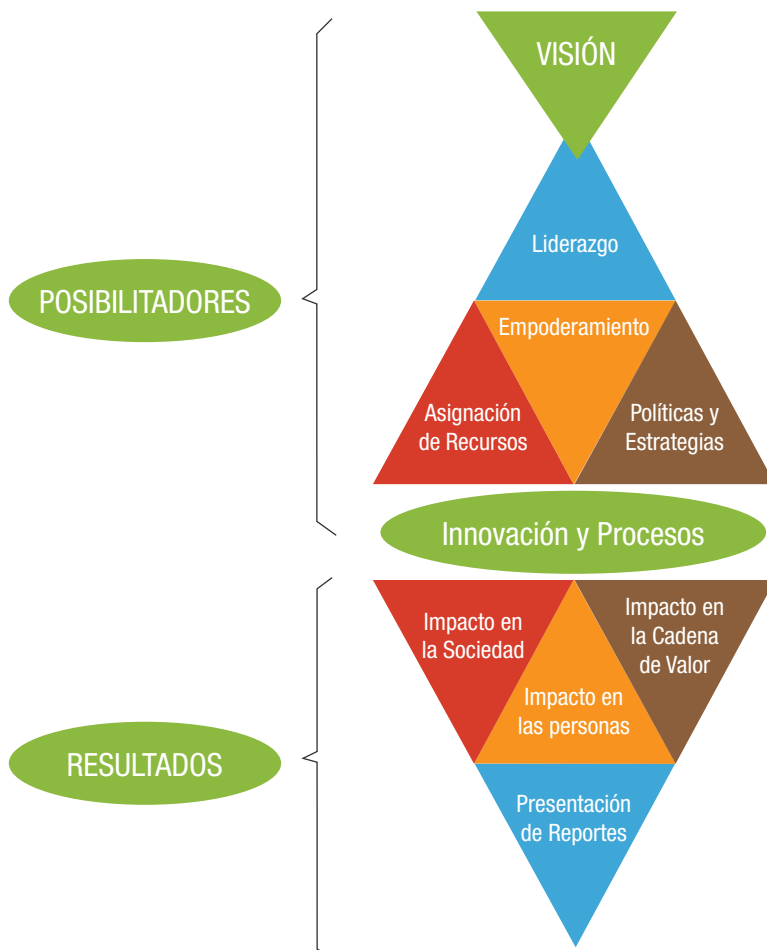
➤ **Presentación de reportes:** este elemento se refiere a la confiabilidad de las mediciones y comunicaciones acerca del desempeño económico, social y ambiental de la empresa.

COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS

La implementación efectiva del Modelo de Desempeño y de los Principios depende definitivamente del grado de compromiso de las partes interesa-

das. Es particularmente relevante para la visión, el liderazgo, las políticas y estrategias, el impacto en la sociedad y la presentación de reportes.

Modelo de Desempeño del Pacto Global



LOS DIEZ PRINCIPIOS

Las siguientes páginas intentan clarificar algunos conceptos clave, respecto a los diez Principios y brinda sugerencias prácticas a las empresas para que puedan dar comienzo al proceso

de implementación. Para obtener mayor información visite el sitio web de la iniciativa (<http://www.unglobalcompact.org/Issues/index.html>) o de la red local (www.pactoglobal.org.py).

DERECHOS HUMANOS (PRINCIPIOS 1 y 2)

Los derechos humanos son comúnmente entendidos como los derechos que son inherentes al ser humano (derecho a la educación, libertad de expresión, etc.). El concepto de derechos humanos reconoce que cada

ser humano tiene el derecho de gozar de los mismos sin distinción de raza, color, género, idioma, religión, política u otra opinión, nacionalidad u origen social, propiedad, nacimiento u otro estado.

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.



La responsabilidad por los derechos humanos no subyace en los gobiernos o naciones por sí sola. Los temas relacionados con los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones de las cuales forman parte. Como parte del compromiso con el PG, las empresas tienen la responsabilidad de mantener y fomentar los derechos humanos en su lugar de trabajo, dentro de la misma organización y, en un marco más amplio, en su esfera de influencia. Al tener la confirmación de que un historial positivo de cumplimiento de los derechos humanos puede sostener el desempeño del negocio, se convierte en una obligación moral para las empresas comportarse acorde y adecuadamente a los derechos humanos.



Principio 2: Las empresas deben evitar ser cómplices del abuso a los derechos humanos.

Hay muchas formas de caer en la complicidad. La *complicidad directa*, por ejemplo, se da cuando la compañía activamente facilita los abusos de los derechos humanos cometidos a través del Estado, sus instituciones y funcionarios. La *complicidad beneficiosa*, por su parte, sugiere que una compañía se beneficia directamente de los abusos a los derechos humanos. Finalmente, la *complicidad silenciosa* describe una situación en la que una compañía puede no facilitar o promover los abusos a los derechos humanos ni beneficiarse por las acciones de tales actos pero ante tal hecho toma una postura de silencio.

Una guía más detallada sobre los principios de los Derechos Humanos

- “Una Herramienta de los Derechos Humanos y de Aprendizaje Empresarial”

Se trata de una herramienta de aprendizaje desarrollada en internet para ayudar a los altos directivos y a los profesionales con responsabilidad corporativa de las empresas que participan en el Pacto Global de las Naciones Unidas. (Oficina del Pacto Global, UNGCO; Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas en Derechos Humanos, OACNUDH y Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, UNSC, por sus siglas en inglés, respectivamente, año 2007). <http://www.unssc.org/web/hrb/Default2.asp>

- “Un marco para los Derechos Humanos”

Un póster diseñado y traducido en seis idiomas para su exhibición pública, es una herramienta de consulta accesible, que sirve como referencia a las empresas para la incorporación de una política de derechos humanos.

(Oficina del Pacto Global, UNGCO; Foro Internacional de Líderes Empresariales, IBLF y la iniciativa de Empresas Líderes en Derechos Humanos, BLIHR, por sus siglas en inglés, respectivamente, año 2007).

Algunas sugerencias:

- Desarrollar las razones por las cuales los derechos humanos son importantes para su compañía.
- Desarrollar y alentar en su empresa un enfoque transparente y consciente de los derechos humanos.
- Utilizar fuentes existentes sobre los derechos humanos y del material de guía.
- Definir qué es lo que su empresa está haciendo en relación a los derechos humanos, por ejemplo en lo referido a salud y seguridad, relaciones laborales y recursos humanos.
- Establecer procedimientos para la identificación y manejo de riesgos y oportunidades relacionados con los derechos humanos y para abordar los impactos de sus operaciones que puedan afectar algún derecho.
- Poner en marcha procedimientos de gestión para la implementación de los derechos humanos, para su monitoreo y para la presentación de resultados en todos los sectores de la empresa.
- Aprender de las experiencias relacionadas con los derechos humanos, de las empresas de distintos sectores y, cuando sea apropiado, considerar un enfoque de acción colectiva con pares de la misma industria.
- Brindar mecanismos para la protección de aquellos empleados que denuncian preocupaciones y dudas sobre los derechos humanos relacionados con la empresa o socios de la misma.

DERECHOS LABORALES (PRINCIPIOS 3 a 6)

Los Principios laborales del Pacto Global provienen de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Orga-

nización Internacional del Trabajo (ILO, International Labour Organization, por sus siglas en inglés).

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



La libertad de asociación sindical implica el respeto al derecho de los empleadores y trabajadores de establecer lazos, libre y voluntariamente, con organizaciones de su propia elección. Incluye además, que estas organizaciones tengan el derecho de llevar a cabo sus actividades en total libertad y sin interferencia.

La negociación colectiva se refiere al proceso o las actividades que tienen por fin un acuerdo colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario que sirve para establecer los términos y condiciones laborales y la regulación de las relaciones entre los colaboradores, los colaboradores y sus organizaciones.

Algunas sugerencias:

- Asegurar que las políticas y procedimientos de la empresa no discriminen a los individuos por sus creencias y actividades sindicales.
- Proveer información necesaria para llevar a cabo negociaciones significativas.
- En aquellos países en donde los Gobiernos no respetan los derechos humanos (incluso los derechos laborales), o donde no se provee un marco legal e institucional para las relaciones industriales y negociaciones colectivas, se recomienda la preservación de la confidencialidad de los sindicatos y sus dirigentes.



Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El trabajo forzado es una violación fundamental a los derechos humanos. La mayoría de sus víctimas reciben poca o ninguna paga y trabajan varias horas en muy malas condiciones de salud y seguridad. El trabajo forzado u obligatorio es cualquier tarea o servicio (se paguen o no salarios o compensaciones) que se obtiene de cualquier persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual, esa persona no se ha ofrecido voluntariamente. Por derecho, el trabajo debe ser elegido libremente y los empleados deben poder abandonarlo si así lo desean. Si bien las compañías que operan legalmente por lo general no emplean estas prácticas, el trabajo forzado puede registrarse en la cadena de valor (en contratistas y proveedores).

Algunas sugerencias:

- Mantener una política clara para evitar caer en la práctica de ser cómplice, u obtener beneficios del trabajo forzado.
- Si el reclutamiento de personal se encuentra a cargo de terceros, asegurar que no se incorpore ningún tipo de trabajo forzoso.
- Asegurar que todos los funcionarios de la empresa tengan un profundo conocimiento acerca de lo que se entiende por trabajo.
- Redactar contratos que sean de fácil lectura y comprensión para los trabajadores, indicando los alcances y procedimientos para renunciar al trabajo.

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



El trabajo infantil es dañino para el desarrollo físico, social, mental, psicológico y espiritual de los niños, niñas y adolescentes porque se realiza a muy temprana edad. El trabajo infantil priva a los niños y niñas de su infancia y dignidad. Los priva de una educación y puede alejarlos de sus familias. Aquellos niños y niñas que no completan su educación básica tienen altos riesgos de permanecer analfabetos, y se verán impedidos de adquirir las aptitudes que se necesitan para obtener un empleo y contribuir al desarrollo de las economías modernas. Por consiguiente, el trabajo infantil tiene como resultado la mano de obra no calificada e incapacitada, y pone en peligro el desarrollo de las capacidades en el mundo laboral futuro.

El Convenio sobre la Edad Mínima (Minimum Age Convention) de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) clama por un acuerdo de edad mínima laboral (generalmente alrededor de los 15 años) coincidiendo con la finalización de la educación formal básica obligatoria. Este convenio (por ejemplo en los países en desarrollo) aporta opciones flexibles como pasantías o tareas livianas que no afecten la escolaridad.

Algunas sugerencias:

- Conocer los países, regiones, sectores y actividades económicas en donde existe una mayor probabilidad de existencia de trabajo infantil.
- Adherir a un mínimo de edad provisto por las leyes y regulaciones laborales nacionales.
- Desarrollar e implementar mecanismos para detectar trabajo infantil en la empresa o en la cadena de valor.
- Apoyar y ayudar en el diseño de capacitaciones vocacionales y educacionales, y de programas orientadores para aquellos/as niños/as que trabajen.
- En las comunidades, alentar y asistir en el lanzamiento de programas complementarios de salud y nutrición para los niños y niñas que hayan sido rescatados de trabajos peligrosos y proveer asistencia médica.
- Participar de acciones colectivas que fomenten el compromiso del sector empresarial en la lucha contra el trabajo infantil.



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

Se entiende por discriminación laboral al trato diferencial o desfavorable que se da a las personas con base a razones que no están relacionadas a su mérito o a los requerimientos inherentes del empleo (por ejemplo, etnia, edad, discapacidad, género). La discriminación puede surgir en una variedad de actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo el acceso a un empleo, a ocupaciones particulares, y a capacitaciones y guías vocacionales.

Algunas sugerencias:

- Implementar políticas y procedimientos que hagan de la formación, las aptitudes y la experiencia, las bases para el reclutamiento, posicionamiento, entrenamiento y promoción del personal.
- Establecer programas de entrenamiento cuyo fin sea ayudar a las personas a desarrollar y fortalecer sus capacidades.
- Capacitar al personal en la concientización de las discapacidades y proveer el espacio físico acorde.

MEDIO AMBIENTE (PRINCIPIOS 7 a 9)

Principio 7: Las empresas deben apoyar la aplicación del enfoque preventivo frente a los retos ambientales.



El enfoque preventivo se define como: “donde existan amenazas de daños serios o irreversibles, la falta de certeza científica no es razón para posponer las medidas rentables para la prevención de la degradación del ambiente”. La prevención incluye la aplicación sistemática de una evaluación de riesgos (identificación y caracterización de peligros, una evaluación de la exposición y riesgo de la caracterización), manejo y comunicación de riesgos.

Principio 7 (Continuación)

Cuando exista una fuerte sospecha de daño y las personas responsables, de tomar las decisiones pertinentes al caso, necesitan aplicar medidas preventivas, se debe considerar el grado de incertidumbre que resulte del estudio científico.



Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Las empresas tienen la responsabilidad de asegurar que sus actividades no dañen el ambiente que comparten con sus vecinos de la zona. La sociedad también espera que las empresas sean buenas vecinas. La actividad empresarial gana su legitimidad al cumplir con los requerimientos de la sociedad, y cada vez más la sociedad expresa la necesidad evidente de más prácticas medioambientales sustentables.

Cuidando el clima: la plataforma de liderazgo empresarial

El cambio climático afectará radicalmente a la sociedad y cambiará el contexto en el que el sector privado se desarrolla y tiene la capacidad para prosperar. Cuidando el Clima es una plataforma para actividades complementarias y voluntarias destinada a todos los participantes del Pacto Global que deseen demostrar liderazgo en esta temática. Este programa provee un marco para que aquellos empresarios con capacidad de liderazgo pongan en marcha soluciones prácticas, informen sobre políticas públicas y ayuden a formar las actitudes públicas. Los directivos que asuman este compromiso estarán listos para plantear metas, desarrollar y expandir prácticas y estrategias e informar públicamente sus acciones.

El Mandato de Agua de los Directivos Generales (CEO Water Mandate)

El Mandato de Agua de los Directivos Generales (CEO Water Mandate) es un llamado a la acción, y un marco estratégico, para aquellas empresas que buscan dar una respuesta al problema de la sustentabilidad del agua en sus operaciones y redes de proveedores. El “Mandato de Agua de los Directivos Generales” es voluntario y ambicioso. Aún así, representa un llamado a la acción. Su estructura cubre 6 áreas claves y está diseñado para ayudar a las empresas a que desarrollen un enfoque integral de la administración del agua.

Para mayor información visite: www.unglobalcompact.org/Issues/Environment/index.html

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



Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente son aquellas que cuidan de él, que contaminan menos, utilizan recursos de manera más sustentable, reciclan más sus residuos y productos y manejan sus desechos de forma más aceptable que las tecnologías que ahora reemplazan.

Este tipo de tecnologías incluyen una variedad de procesos de producción más limpios y tecnologías que previenen la contaminación, como también tecnologías de fin de ciclo y tecnologías de monitoreo. Abarcan sistemas totales, con experiencia, procedimientos, materias primas, servicios y equipos, así como con procedimientos organizacionales y empresariales.

Algunas sugerencias:

- Proveer de información a los consumidores y a las partes interesadas sobre los riesgos potenciales hacia el medioambiente de los productos y servicios.
- Unir esfuerzos de alcance industrial para compartir el conocimiento y tratar los problemas; particularmente los procesos de producción y los productos sobre los cuales exista un alto grado de incertidumbre y sensibilidad.
- Establecer una producción sustentable y programas de consumo con claros objetivos de realización, a fin de llevar a una política a largo plazo que vaya más allá de la conformidad.
- Establecer políticas corporativas sobre el uso de tecnologías que no dañen el medioambiente.
- Cambiar el proceso, la técnica de manufacturación y/o los materiales utilizados, como así también realizar cambios a los productos y procedimientos relacionados a la reutilización de materiales in situ.
- Medir, rastrear y comunicar los progresos alcanzados con la implementación de principios sustentables en las prácticas del negocio.
- Compartir y difundir la información que ilustre sobre beneficios de la utilización de tecnologías limpias.
- Asesorarse sobre los Análisis de Ciclo de Vida (LCA, Life-Cycle Assessments) en el desarrollo de nuevos productos y tecnologías.

ANTICORRUPCIÓN (PRINCIPIO 10)



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

La corrupción, definida como el abuso del poder para la obtención de ganancias personales, puede adoptar distintas formas que varían en grado, desde el menor uso de influencia hasta el soborno institucional. La corrupción representa un riesgo para la reputación de la empresa, aumenta su exposición a riesgos legales, financieros y otros; y tiene grandes consecuencias para el desarrollo de una sociedad.

Principio 10 (Continuación)

La OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) define la extorsión de la siguiente manera: “la solicitud de coimas es el acto de pedir o tentar a otro individuo a cometer un soborno. Se convierte en extorsión cuando esta demanda va acompañada de amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de los participantes involucrados”.

El soborno se define como “un ofrecimiento o recibo de cualquier tipo de regalo, préstamo, tarifa, premio u otro tipo de ventaja hacia o de parte de otro individuo, como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal mediante el abuso de confianza en la conducta de los negocios de la empresa”¹.

¹ Transparencia Internacional.

Algunas sugerencias:

- Introducir e implementar programas y políticas efectivas de tolerancia cero, y adoptar un código de ética empresarial.
- Capacitar al personal para asegurar el desarrollo de una cultura ética dentro de la empresa, y asegurar su integración en el manejo de los sistemas.
- Adoptar sistemas de denuncias internas.
- Ser responsables y transparentes en todo tipo de transacciones.
- Cooperar con las autoridades que investigan los casos de corrupción.
- Tomar parte en acciones colectivas con pares de otras industrias con el fin de competir en igualdad de condiciones.
- Verificar con el departamento de recursos humanos u otro departamento pertinente si existe:
 - Un programa para los empleados sobre cómo identificar casos de soborno y corrupción.
 - Un código de conducta y ética empresarial que sea revisado periódicamente y firmado por los empleados.
 - Una línea telefónica de acceso directo para denunciar la sospecha de violaciones (así como también el uso de estadísticas asociadas).
 - Un procedimiento para investigar las violaciones, y proveer información acerca de los resultados.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

El Pacto Global espera que las empresas tomen acciones que estén alineadas con el compromiso asumido y requiere que los participantes emitan un comunicado anual sobre los esfuerzos realizados para alcanzar la responsabilidad corporativa.

Una Comunicación de Progreso (CoP) es un comunicado público destinado a los grupos de interés (por ejemplo, consumidores, colaboradores, sindicatos, sociedades civiles, inversores, medios de comunicación, entidades gubernamentales) sobre los progresos que la empresa haya logrado en la implementación de los diez Principios y, donde sea pertinente, sobre el apoyo a los objetivos de las Naciones Unidas a través de sus alianzas.

La Comunicación de Progreso se basa en los conceptos de responsabilidad pública, transparencia y mejoramiento continuo. Sirve para varios propósitos importantes, entre ellos:

- Ayudar a asegurar la credibilidad del compromiso corporativo en el Pacto Global.
- Proveer una base de datos de las prácticas de responsabilidad corporativas que puedan ser usadas por otras empresas e interesados con fines de aprendizaje y análisis.
- Proteger la integridad de la iniciativa del Pacto Global.

El valor de la Comunicación de Progreso

El valor de los informes de sustentabilidad, en general, pero particularmente de la Comunicación de Progreso, yace en la creación de un

informe (beneficios internos) y la posibilidad de compartirlo públicamente (beneficios externos).

Beneficios internos de la Comunicación de Progreso:

- Motiva a las compañías a definir una visión y una estrategia de sustentabilidad.
- Estimula la integración de las actividades de la ciudadanía corporativa a las actividades principales de la empresa.
- Mejora la conducción de la empresa y el compromiso de los líderes y promueve la integración de los altos directivos en la preparación, revisión y aprobación del informe.

- Apoya los esfuerzos para identificar los riesgos y oportunidades de las empresas.
- Alienta el intercambio de información y el aprendizaje interno al conectar diferentes departamentos corporativos (por ejemplo, Recursos Humanos, Comunicaciones, Medioambiente, Salud y Seguridad, Operaciones, Relaciones Comunitarias); y
- Estimula la evaluación interna de los progresos y contribuye a la mejora continua del desempeño.

Beneficios externos de la Comunicación de Progreso:

- Demuestra la participación activa en el Pacto Global y delinea las acciones relacionadas a la incorporación de los Principios, a la estrategia y operaciones empresariales.
- Mejora la reputación de la compañía y ayuda a mejorar la calidad de la marca gracias al incremento de la transparencia y la creación de confianza.
- Realza las relaciones con las partes interesadas al articular una visión de sustentabilidad, estrategia e implementación de planes.
- Apoya el intercambio de conocimiento y el aprendizaje al proveer información a gran escala acerca de las acciones corporativas en diferentes sectores y regiones.
- Provee información altamente requerida sobre el desempeño, en temas medioambientales, sociales y gubernamentales a quienes toman las decisiones externamente, desde analistas financieros e inversores hasta reguladores y consumidores.

LOS TRES PASOS PARA CREAR, COMPARTIR Y PUBLICAR UNA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Paso 1: Creación de una Comunicación de Progreso Anual

Mientras no exista una estructura básica de la Comunicación de Progreso, el comunicado debe incluir tres elementos:

- a. **Una declaración de apoyo continuo al Pacto Global**, que articule los beneficios del compromiso para la empresa y que esté firmado por el director general, el presidente o su equivalente.
- b. **Una descripción de las acciones prácticas** (es decir, compromisos, sistemas, actividades) que la empresa haya asumido durante el año anterior para implementar los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- c. **Una medición de los resultados** utilizando, tanto como sea posible, indicadores o métricas como aquellas desarrolladas por la Guía de Reportes de Sustentabilidad de la Iniciativa Mundial de Generación de Informes (GRI, por sus siglas en inglés).

Paso 2: Compartir la Comunicación de Progreso con los grupos de interés de la empresa

Una Comunicación de Progreso NO es una comunicación con la Oficina del Pacto Global o con el Punto Focal de la Red Local del Pacto Global. Es, más bien, una comunicación entre la empresa y sus partes interesadas sobre los progresos logrados en la implementación de los diez Principios.

Cuando sea posible, una Comunicación de Progreso debe sumarse a las formas de comunicación con las partes interesadas ya existentes en la empresa, como por ejemplo el reporte anual de Responsabilidad Social Corporativa (CSR, por sus siglas en inglés) o un informe de sustentabilidad. Una Comunicación de Progreso independiente debe crearse sólo si la empresa no posee otro

medio para comunicar acerca de los temas de la ciudadanía corporativa.

Tan importante como escoger el medio para la comunicación de progreso (CoP), es el método elegido para distribuir la CoP entre los grupos de interés. A la hora de presentar los reportes a los grupos interesados, las empresas deben utilizar los métodos de comunicación ya establecidos (por ejemplo, el sitio web, un correo electrónico directo a socios, clientes y proveedores, mensajes a los colaboradores, etc.). Publicar una CoP en el sitio web del Pacto Global -aunque es un requisito dentro de la iniciativa- no es considerado suficiente para compartir la información con las partes interesadas.

Paso 3: Publicar la comunicación de progreso en el sitio web del Pacto Global

Las empresas deben publicar una versión virtual de sus Comunicaciones de Progreso en el sitio web del Pacto Global (y en caso de ser posible, un enlace de acceso directo a la Comunicación de Progreso en el sitio web de la empresa). Además, deben describir cómo se difunde la Comunicación de Progreso a sus partes interesadas. Esto debe realizarse lo antes posible, luego de haber publicado la Comunicación de Progreso.

Para más instrucciones acerca de cómo crear, compartir y publicar una Comunicación de Progreso y obtener ejemplos útiles, por favor consulte la *“Guía Práctica de Comunicación de Progreso del Pacto Global de las Naciones Unidas”* actualizada, la cual se encuentra disponible en el sitio web de la Red paraguaya del Pacto Global (www.pactoglobal.org.py).

Fechas de entrega de la Comunicación de Progreso y estado de los participantes

Se requiere que las empresas participantes publiquen su primera Comunicación de Progreso en el sitio web del Pacto Global al año de haberse unido a la iniciativa. Las Comunicaciones de Progreso subsiguientes deben ser publicadas anualmente.

En el caso en que una empresa no pueda cumplir con la publicación de su primera Comunicación de Progreso en la fecha de entrega o en las fechas de entrega posteriores, será categorizada como “sin comunicación de progreso”, en el sitio web del Pacto Global. Si una empresa no cumple en dos fechas de entrega consecutivas, se la agregará a la lista “inactiva” del sitio web del Pacto Global y dejará de ser considerada como miembro participante.

Las empresas “inactivas” no podrán utilizar el logo del Pacto Global o tomar parte en eventos relacionados con el mismo. Al cabo de un año de permanecer en estado “inactivo”, serán eliminadas completamente del sitio web del Pacto Global.

Las empresas “sin comunicación de progreso” o “inactivas” deberán publicar una nueva Comunicación de Progreso en el sitio web del Pacto Global para poder recuperar el estado de “activas”. Las empresas que hayan sido excluidas de la base de datos del Pacto Global luego de un año de permanecer con estado “inactivo”, deberán enviar una carta al Secretario General de las Naciones Unidas confirmando su compromiso a la iniciativa y publicar una Comunicación de Progreso actualizada para volver a formar parte del Pacto Global.

MAXIMIZAR EL COMPROMISO

El medio principal para el compromiso empresarial en el Pacto Global es la integración de los Principios en la estrategia y la gestión de los negocios. Sin embargo, el PG le ofrece a las empresas numerosas oportunidades para comprometerse en actividades que maximicen el beneficio y el valor de su participación. Las empresas pueden optar por comprometerse a seis amplias áreas:

1. Alianzas
2. Redes locales
3. Apoyo y concientización
4. Diálogos sobre política y aprendizaje
5. Acciones colectivas
6. Compromiso entre filiales

Las empresas que se unen a la iniciativa se encuentran, en diferentes estadios en su recorrido hacia la ciudadanía corporativa. Es por esto que las empresas pequeñas y grandes se comprometerán en diferentes niveles, e implementarán los principios a diferentes ritmos. No es sorprendente ver que en ocasiones las PyMES se encuentren entre las líderes y que, las grandes empresas, estén por detrás. No se espera que el nivel de compromiso siga un determinado patrón o intensidad, sólo que las empresas que participen, se comprometan y comuniquen sus progresos.

1. Alianzas

Además de internalizar los diez Principios, el PG alienta a los participantes a comprometerse en alianzas con sus partes interesadas, apoyando objetivos de desarrollo de mayor alcance, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (www.un.org/millenniumgoals). En conjunto, estos dos objetivos complementarios, principios y alianzas, constituyen el modelo integral de ciudadanía corporativa que fomenta el PG.

El concepto básico de alianzas es simple y claro: identificar aquello que es común a los sectores públicos y privados y combinar recursos, capacidades y especialidades para mejorar los resultados. Las alianzas se concentran en las numerosas áreas donde las organizaciones privadas e instituciones públicas pueden comprometerse en una relación beneficiosa para ambas partes, tales como la reducción de la pobreza, mejoras en la salud, la educación y la comunidad.

Las alianzas entre diferentes sectores permiten superar desafíos que resultarían sumamente difíciles de abordar si los sectores u organizaciones lo hiciesen en forma individual, y hacen más efectivos los esfuerzos al combinar recursos y competencias en formas innovadoras. A través de la colaboración, los diferentes actores pueden aunar sus esfuerzos para lograr objetivos individuales influenciando, combinando y capitalizando recursos, refuerzos y capacidades complementarias.

Existen tres grandes tipos de alianzas:

- **Diálogo acerca del apoyo y las políticas:** las empresas se comprometen con otras partes interesadas a asumir un rol protagónico liderando, superando, defendiendo y contribuyendo a resolver diferentes problemáticas.
- **Inversión social y filantropía:** las empresas proporcionan apoyo financiero, ofrecen voluntarios y/o experiencia, o hacen contribuciones en especie, incluyendo donaciones de productos.
- **Actividades principales:** los socios colaboran en la creación de puestos de trabajo, promueven

nuevos emprendimientos, contribuyen al crecimiento económico, generan ganancias fiscales, implementan estándares sociales, ambientales y éticos y proporcionan bienes y servicios apropiados y accesibles.

A raíz de su posicionamiento como único punto de partida para comprometerse con las Naciones Unidas, el PG ha inspirado cientos de proyectos de alianzas alrededor del mundo. Las empresas se acercan a la Oficina del Pacto Global para promover alianzas en proyectos de desarrollo, gracias a su flexibilidad operativa y a que se enfoca en soluciones pragmáticas. Para mayor información sobre cómo formar alianzas visite la sección sobre alianzas en el sitio web del PG.

Un recurso útil: la Herramienta de Evaluación de Alianzas (PAT, por sus siglas en inglés)

La Herramienta de Evaluación de Alianzas es una herramienta interactiva básica para asistir a las empresas y a sus partes interesadas en la creación de alianzas más efectivas, sustentables y de alto impacto. La misma, orienta al usuario a través de una serie de preguntas, evaluando la fortaleza de la alianza en seis dimensiones, relacionadas con la sustentabilidad y el desarrollo. Para obtener una copia contáctese a la dirección: globalcompact@un.org.

Para las empresas que operan en países en desarrollo, un gran aliado es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Con una presencia extendida en más de 160 países, el mandato del PNUD es contribuir al desarrollo humano en cuanto al establecimiento de pautas sustentables de producción y consumo, y a la erradicación de la pobreza en un contexto institucional democrático con un Estado propicio y responsable.

El PNUD Paraguay implementa proyectos de cooperación para el desarrollo del país y opera a nivel nacional, departamental y municipal en las áreas de: gobernabilidad democrática, reducción de la pobreza y gestión del riesgo, gestión ambiental y desarrollo local, género y responsabilidad social corporativa. Más información sobre los proyectos puede encontrar en: www.undp.org.py.

2. Redes locales

Las Redes Locales del PG continúan siendo el medio más importante para el crecimiento y fortalecimiento del impacto de la iniciativa, dando apoyo en el ejercicio de la tarea y desarrollando capacidades de acuerdo a las diferentes necesidades culturales. El PG es genuinamente global, puesto que se desarrolla localmente en todas sus sedes. Actualmente, existen redes locales en más de 70 países alrededor del mundo.

La función principal de las Redes Locales es promover los Principios del PG y facilitar su implementación a los participantes, tanto a las firmas locales como a las filiales de corporaciones extranjeras. Para lograrlo, las Redes emprenden una serie de actividades; entre ellas, identifican prioridades locales relacionadas a la responsabilidad empresarial; lanzan campañas relacionadas con temáticas prioritarias, organizan eventos de aprendizaje y diálogo, difunden prácticas locales exitosas, promueven acciones de esfuerzo colectivo, y ayudan en proyectos de alianzas entre empresas y sus partes interesadas.

A su vez, los participantes del PG buscan la asistencia de las Redes Locales para la preparación de su Comunicación de Progreso anual.

Más información sobre la Red del Pacto Global en Paraguay

La Red del Pacto Global en Paraguay se conformó en el año 2008, con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD Paraguay como punto focal de la iniciativa. Al año, fue inscripta en los registros públicos, como una entidad sin fines de lucro, contando con su respectivo estatuto de constitución legal. Su financiamiento es el resultado de los aportes de sus miembros, los cuales participan de la planificación anual y aprueban en Asamblea General las acciones que se llevaran a cabo.

La Red orienta sus acciones a capacitar a sus miembros y dar soporte técnico. Hasta la fecha se han adherido unas cuarenta y cinco empresas y organizaciones privadas.

Más información sobre actividades y recursos de la red local se puede encontrar en: www.pactoglobal.org.py

El Informe de las Redes Locales (2008) remarca todo lo aprendido en relación a la creación y desempeño de las redes y proporciona varios ejemplos de soluciones desarrolladas por las redes para otorgar practicidad al Pacto Global a nivel local. Para mayor información acerca de las Redes Locales y sus actividades, visite el sitio web del Pacto Global:

www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/index.html

Cada vez más, las redes están trabajando en conjunto a nivel regional, emprendiendo actividades colectivas y ampliando sus capacidades de aprendizaje, y sus mejores prácticas dentro de contextos culturales específicos. Los representantes de las Redes Locales se reúnen todos los años en la Reunión Anual de Redes Locales. Dicho foro les permite a los participantes aprender a través de las experiencias que los demás han vivido al construir una red; así como revisar y comparar el progreso, identificar acciones exitosas y adoptar recomendaciones estratégicas para mejorar la efectividad de las Redes Locales.

Se espera que todas las Redes Locales cumplan con los siguientes requerimientos básicos:

- Que sean lideradas por el sector privado empresarial pero sean inclusivas (más información sobre la red paraguaya puede encontrarse en: www.pactoglobal.org.py)

- Que puedan designar un punto de concentración (Punto Focal), autorizado por la Red, para interactuar con la Oficina del Pacto Global y con la amplia Red del Pacto Global

- Que promueva el compromiso de varias partes interesadas invitando a las organizaciones sin fines de lucro a participar en actividades de aprendizaje y diálogo, proyectos y alianzas.

- Que de apoyo en forma activa a los esfuerzos de los participantes para desarrollar su Comunicación de Progreso.

- Que estimule el diálogo cuando surjan temas relacionados a los Principios.

- Que recaude fondos de forma independiente.

- Que produzca un Reporte de Actividades Anuales. Vea el último informe aquí: http://www.pactoglobal.org.py/files/Memoria_2009.pdf

3. Apoyo y concientización

Como firmantes del Pacto Global, se espera que las empresas hagan público su apoyo al PG y a sus Principios en comunicados de prensa, discursos y otros medios de comunicación. Este apoyo no debe hacerse a través del lobby o el activismo. Las empresas pueden demostrar su apoyo monitoreando

y entrenando a sus proveedores para que respeten los derechos humanos y todo lo relacionado a los Principios del PG. La publicación y distribución de la Comunicación de Progreso puede alcanzar a numerosas partes interesadas con el mensaje de valor universal del Pacto Global.

4. Diálogos sobre política y aprendizaje

Todos los años se realizan encuentros y actividades relacionadas con el Pacto Global diseñados para estimular el aprendizaje y favorecer el desarrollo de soluciones prácticas para los problemas más urgentes que afectan al desarrollo. Los diálogos sobre política y aprendizaje se pueden llevar a cabo a nivel local, organizados por las redes locales; a nivel regional y/o a nivel global. Algunas actividades internacionales se realizaron en Brasil, India, China, Argentina y Ghana.

La Oficina del Pacto Global utiliza tres herramientas principales para el aprendizaje y las discusiones de políticas.

- Foros de Aprendizaje: el PG organiza de forma regular una serie de reuniones de aprendizaje orientadas a la acción en diferentes países, las cuales se centran en cuestiones específicas relacionadas con la globalización y la ciudadanía corporativa. Estos encuentros reúnen a empresas, agencias de las Naciones Unidas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y otros grupos de interés para compartir las mejores prácticas y buscar soluciones a problemas contemporáneos.
- Diálogos sobre Política: el proceso de diálogo permite identificar

cuáles son las nuevas problemáticas emergentes, promover la confianza y la interacción entre las diferentes partes interesadas y da soporte a los decisores de políticas públicas. Estas reuniones son una plataforma internacional para el mutuo entendimiento y para la búsqueda de solución de problemas. Entre los temas abordados se encuentran: “El Papel del Sector Privado en las zonas de conflicto”, “Negocios y desarrollo sustentable” y más recientemente “Lucha contra la discriminación apoyando la igualdad en el lugar de trabajo”.

- Cumbre de Líderes: El PG organiza una Cumbre de Líderes que se lleva a cabo cada año, y que reúne a los grandes ejecutivos de empresas participantes, directores de organizaciones internacionales, sociedad civil y Agencias de las Naciones Unidas, al igual que líderes gubernamentales para discutir sobre los progresos y planificar el curso estratégico de la iniciativa. La Cumbre es liderada por el Secretario General de las Naciones Unidas.

Los participantes son alentados a tomar parte en diálogos y eventos de aprendizaje para compartir experiencias con otros sobre desafíos y dilemas, y contribuir al desarrollo constante de material futuro.

5. Acciones colectivas

Las empresas también pueden elegir comprometerse en acciones colectivas con otras empresas. Las acciones colectivas entre empresas pueden ser una manera eficaz de fomentar las condiciones para una competencia justa en los mercados locales, más allá del alcance que posee una empresa en forma individual.

Ser conscientes de que otras empresas en su sector o ubicación están comprometidas a las mejores prácticas, ayuda a construir una confianza mutua y apoya cambios actitudinales. Sumar esfuerzos con otras em-

presas puede contribuir a identificar y desarrollar soluciones innovadoras para desafíos claves.

Las empresas se han comprometido recientemente en iniciativas colectivas de gran importancia, como ser: Cuidando el Clima, El Mandato del Agua de los Directores Generales, la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), la Iniciativa “Publica lo que pagas”, la Iniciativa de Empresas Líderes en Derechos Humanos (BLIHR, por sus siglas en inglés), entre otras.

6. Compromiso entre filiales

Como participante del PG se espera que una empresa haga continuos y exhaustivos esfuerzos para promover los principios donde sea que opere, trabajando en un enfoque globalmente coherente hacia la responsabilidad corporativa. Es importante que las empresas difundan su compromiso con el PG a través de su gestión por todo el mundo, incluyendo filiales y sucursales locales.

El compromiso entre las filiales puede generar un alto valor corporativo para los participantes de empresas multinacionales del PG y es una de las más importantes contribuciones que se pueden hacer para aumentar significativamente los esfuerzos de compromisos empresariales.

Hay muchas formas en las que las filiales de las empresas pueden participar del PG:

- Algunas empresas prefieren limitar su participación en el PG a la Casa Matriz, pensando que su compromiso aplica a todas las sucursales pero segmentando el compromiso por sucursal o filiales locales. En estos casos, solamente será la Casa Matriz la que figurará en el sitio web del PG y de la que se esperará que comunique el avance del progreso.
- Algunas empresas multinacionales incentivan a que las filiales también se unan al PG. En estos casos, las sucursales también figurarán como participantes en el

sitio web del PG. Se espera que tanto la Casa Matriz como las filiales participantes comuniquen el progreso.

- En otros casos, las filiales deciden sumarse al PG aunque su

Casa Matriz no sea participante de la iniciativa. En este caso es la filial local la que figurará en el sitio web del PG y se espera que comunique el progreso a través de una CoP.

Gestionar la participación

Manejar la información de contacto

Al momento de unirse al Pacto Global todas las empresas y demás partes interesadas se registran en la base de datos de los participantes del PG. Esta base de datos es la fuente principal de información de contacto para la comunicación entre el PG y sus participantes. Para mantener informados a sus participantes sobre noticias relevantes en torno a la iniciativa y a su participación es esencial que la base de datos siempre contenga información actualizada.

Por favor considerar que es responsabilidad de los mismos participantes asegurarse de que la información en la base de datos permanezca actualizada.

Cuando se crea el perfil de una empresa en la base de datos, todos los puntos de contactos oficiales reciben un número de usuario personal y una clave para administrar la información de su empresa. Cuando se ingresa, los puntos de contacto pueden agregar contactos nuevos, modificar la información de contacto y asignar diferentes roles a los contactos ya existentes.

Uso del logotipo del Pacto Global

La Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas estimula a sus participantes a que usen los logotipos

del Pacto Global para ayudar a publicitar sus Principios. Generalmente se aprueba el uso de los logos del PG dentro del contexto de las actividades que promocionen el PG y sus objetivos, pero no de manera tal que se sugiera o implique que la Oficina del PG ha avalado o aprobado las actividades, productos y/o servicios de la organización.

El logo común del Pacto Global se reserva para el uso de la Oficina del PG o asociados autorizados. El logo oficial (Apoyamos el Pacto Global) puede ser usado con más libertad, incluyendo reportes de sustentabilidad o finanzas, en sitios web, en propagandas y en papelería comercial, siempre y cuando se otorgue el permiso por escrito por parte de la Oficina del Pacto Global. Más información sobre la política de uso del logo se encuentra en: www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/gc_logo_policy.html.

Las solicitudes para utilizar el logo deben ir acompañadas de una muestra que ilustre el uso que se le pretende dar al logo. Las solicitudes deben ser enviadas a gclogo@un.org.

A tener en cuenta: la conformidad con la política de uso del logo del Pacto Global forma parte de las medidas de integridad del PG que se pueden encontrar en: www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/integrity.html.

PARA CONCLUIR

El Pacto Global de las Naciones Unidas se basa en la convicción de que las prácticas empresariales responsables y las alianzas intersectoriales son factores críticos para fortalecer la economía global y asegurar el bienestar social y ambiental. En el presente, innumerables empresas y alianzas intersectoriales utilizan los diez Principios como una guía de lo que es moralmente correcto. Sin embargo, la globalización es un experimento imperfecto.

Poder demostrar la legitimidad social de las empresas y de los mercados es un asunto tan crítico hoy, como lo fue en la presentación del Pacto Global hace diez años. Quizás hoy más que nunca las empresas -en sociedad con las Naciones Unidas y otras partes interesadas- tienen la oportunidad de ayudar a que la globalización y el comercio avancen de modo tal que beneficie a las economías, a las sociedades y a los habitantes de todo el mundo.

Las empresas realizan contribuciones esenciales a la sociedad y

al desarrollo; son generadoras de empleo e ingresos, brindan capacitación técnica, fortalecen la administración de los negocios y generan soluciones basadas en los mercados para problemas sociales y ambientales urgentes. Las empresas responsables son una fuerza incuestionable que motiva al desarrollo y ayuda a mejorar las condiciones humanas.

El compromiso con el Pacto Global muestra que una empresa está dispuesta a contribuir con la formación de un mercado global sustentable. Cada empresa tiene un rol a cumplir, con el que puede fomentar un cambio positivo. Sin embargo, el camino recorrido será diferente para cada una. Las empresas comienzan y terminan su camino hacia el cambio positivo en lugares diferentes o importa dónde se encuentre al unirse al Pacto Global. Lo que realmente importa es su compromiso sincero con la misión del PG y su voluntad para cambiar. Siempre hay que dar un primer paso.



Prácticas empresariales responsables

¿POR DÓNDE EMPEZAR?

PRÁCTICAS EMPRESARIALES RESPONSABLES

Las Tacuaras S.A. para sus productos NUTRIHUEVOS

Breve descripción de la empresa

Las Tacuaras S.A., fundada por inmigrantes coreanos en la década de 1970, comercializa sus productos bajo la marca Nutrihuevos y sus ventas representan el 30% del consumo de huevos del país. Su estructura funcional está compuesta por dos plantas industriales: la sede central en la ciudad de San Lorenzo, donde funcionan las oficinas administrativas y los departamentos de Venta y

Distribución; y el complejo avícola, ubicado en la ciudad de Villeta, con una superficie de 86 hectáreas de extensión, que cuentan con los galpones de cría y postura, el depósito de clasificación de huevos, la fábrica de balanceados y la fábrica de envases de cartón. Un total de 120 funcionarios, en su mayoría pobladores de la zona, componen el plantel de recursos humanos de la empresa.

Fecha de adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas

Julio de 2009

¿Cuáles fueron las razones por las cuales su empresa se adhirió al PG?

Fue una opción voluntariamente asumida y una actitud de transparencia ante nuestros públicos de interés; una cultura ética que la transmitimos en acciones que están a nuestro alcance para ser implementadas gradualmente en los negocios, para

un beneficio integral. Ponernos de acuerdo en implementar los diez Principios del Pacto Global expresa la riqueza que se obtiene al compartir la cultura de un trabajo sostenible que nos aporta un mejoramiento continuo en nuestras gestiones.

Luego de la adhesión al PG, ¿qué se hizo en la empresa para su implementación?



En materia de derechos humanos

Trabajamos en la mejora de la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores y sus familias; se estableció una agenda de capacitación (en temas como relacionamiento laboral, inteligencia emocional, equipos sinérgicos, resolución de conflictos, salud y seguridad ocupacional, etc.); también fue considerado el aspecto social, en este caso, la celebración del cumpleaños del/la colaborador/a, a quien se otorga un vale (todo pago) para que comparta un almuerzo o cena con su familia.

Complementariamente, con los hijos e hijas de los colaboradores en edad escolar se definieron dos iniciativas: el programa “La mochila Nutrihuevos” y computadoras personales para aquellos con rendimiento académico superior.

En cuanto a la comunidad, se definió como foco de acción el tema educativo y nutricional. Al respecto, se identificó que la escuela alada-

ña a la planta industrial, donde iban los hijos de los colaboradores, tenía muchas carencias comenzando por la estructura edilicia. En tal sentido se procedió a firmar un acuerdo de cooperación con esta entidad pública para luego dotarla de infraestructura, mobiliario, equipamiento de jardines y parque infantil; Así como capacitaciones a los docentes de la institución y de otras instituciones próximas.

También se diseñó la campaña “1 HUEVO = 1 NIÑO@ NUTRID@”. En el desarrollo de esta iniciativa (vigente a la fecha) está involucrada la asociación de padres de la escuela, quienes cocinan los huevos, cada día, para alimentar a los estudiantes.

La continuidad del programa con la escuela, está condicionada con la permanencia de los estudiantes en la escuela y sus calificaciones: ir disminuyendo progresivamente que los niños repitan el año escolar y mejorar su rendimiento académico general.



En materia de derechos laborales

Respecto a la erradicación del trabajo infantil, la empresa desalienta la contratación de menores de edad. Por otra parte, cabe mencionar que habilitó cupos laborales en la fábrica de envases de cartón, para egresados/as del nivel de educación media, con la intención de dar oportunidad de primer empleo. La selección de las personas para estos cargos

(y en general para los cargos de todas las empresas del grupo) se realiza por criterios de capacidad e idoneidad, sin discriminación alguna por sexo, raza, discapacidad o religión. Las remuneraciones, los horarios, tiempos de descanso y vacaciones, seguridad social y ascensos ofrecidos son equitativos para varones y mujeres.



En materia de medio ambiente

Como forma de reducir los residuos que se generan, antes de enviar a los contenedores se procede a clasificar los desechos. Todos los papeles y cartones son llevados a un depósito para su reutilización en la fábrica de cartones de la empresa.

También, como forma de reducir el consumo de energía, se están reemplazando gradualmente los tradicionales focos por aquellos de bajo consumo, así como, está siendo incorporado el uso de termo calefón solar para abastecer a la máquina lavadora del departamento de clasificadoras.

Asimismo, por el día del ambiente, se realizó una jornada de reforestación con los colaboradores y con los

pobladores de la zona. Los trabajos se hicieron en la planta industrial de Villeta, con árboles nativos. En este lugar además se organizó un evento artístico cultural y se lanzó un concurso de dibujo y pintura sobre medio ambiente, para estudiantes de la comunidad.

Finalmente, cabe señalar, que en materia de compromiso ambiental, se rediseñó en un 100% todo el sistema de limpieza e higiene de las instalaciones y de los procesos de producción. Actualmente se utiliza tecnología con productos enzimáticos (no contaminantes), como pinturas al agua y detergentes biodegradables, que generan menos residuos y desechos.



En materia de anticorrupción

En la empresa está expresamente prohibido toda forma de soborno, extorsión y tráfico de influencia. Además, se implementa un sistema de facturación externa (programa informático especialmente diseñado) que permite un mejor control de los precios de destino.

Los colaboradores son capacitados y llamados a reflexión permanente

mente en la importancia de la legalidad y en los temas que hacen a una cultura de integridad.

A la fecha, se habilitó un mecanismo de denuncias de hechos de corrupción; se estableció un sistema de rotación del personal en puestos sensibles y fue aprobado el proyecto para la elaboración de nuestro Código de Ética.

Banco Familiar

Breve descripción de la empresa

La historia de Familiar se remonta al año 1967, cuando un grupo de comerciantes de reconocida trayectoria que daba créditos a sus clientes, decidió formar una empresa, a la que denominaron Crédito Familiar. En el año 1992 dio un paso más en su sólida trayectoria convirtiéndose en Financiera Familiar, así la empresa fue creciendo y expandiendo su cobertura a todo el país; desarrollando sus plataformas, diversificando sus negocios y abriéndose

a nuevos segmentos, así en el año 2009 se constituyó como Banco Familiar.

Pionero en llegar al interior del país, el actual Banco Familiar cuenta hoy con una Red Nacional de 38 sucursales que operan en la capital e interior del país, atendidas por 580 colaboradores que día a día comprometen su esfuerzo a satisfacer a los 150 mil clientes que forman parte del banco.

Fecha de adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas

Noviembre de 2009

¿Cuáles fueron las razones por las cuales su empresa se adhirió al PG?

La convicción de que ésta es una forma concreta de apoyar iniciativas de impacto global, sumando el esfuerzo local a través de la puesta en práctica de los distintos principios del Pacto. Además, es una forma de comunicar y compartir las mejores prácticas que puedan alentar a otras empresas a adherirse a proyectos de bien público. Conscientes de la necesidad de construir una sociedad más equitativa, más ética, y más sostenible, el Directorio de Banco Familiar tomó la decisión de formar parte activa de la Red del Pacto Global.

Banco Familiar considera que los cambios radicales y genuinos en

una sociedad vendrán desde los grupos y organizaciones en alianzas, que pregonen los mismos valores y forjen mediante el ejemplo que dan una presión a todos los grupos sociales, gubernamentales o no a formar parte de este nuevo camino.

Al estar en contacto y en alianza con otras organizaciones de la red, todos los integrantes somos nutridos con las diversas experiencias e implementaciones. De la misma forma, deseosos de compartir nuestras acciones exitosas, creemos que, como empresa también podemos inspirar y motivar a otras organizaciones.

Luego de la adhesión al PG, ¿qué se hizo en la empresa para su implementación?



En materia de derechos humanos

Como primera medida, Banco Familiar ratificó a sus distintos grupos de interés (internos y externos) su compromiso con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Luego, se trabajó en una mayor difusión de las iniciativas vinculadas a los derechos a la educación y a la salud, que estaban siendo implementadas por el banco.

Algunos de los programas e iniciativas relativas a educación con el público interno son: entrenamientos, capacitación y reuniones de trabajo; también becas universitarias para colaboradores meritorios y de escasos recursos; para los hijos/as de los/as colaboradores/as se dispone de un programa de ayuda escolar (al inicio de año) y pasantías laborales para estudiantes de

las distintas localidades del país en las que el banco tiene agencias.

Respecto a la salud, todos los colaboradores cuentan con seguro médico de alta complejidad para los titulares y la familia directa, con cobertura del 70% por parte de la empresa. Además, existe un fondo social económico destinado a empleados y familiares que pasan por necesidades monetarias en casos de salud.

Ante cualquier circunstancia, tanto para el Directorio como para toda la plana gerencial, algún evento que atente contra la integridad y la seguridad tendrá prioridad absoluta, con el objetivo de apoyar tanto física como emocionalmente a las personas afectadas.



En materia de derechos laborales

Desde el inicio de la relación laboral, Banco Familiar busca integrar adecuadamente al nuevo miembro de la empresa, propiciando un clima de adaptación laboral, haciendo que se sienta parte del equipo y reciba la información precisa que posibilite niveles excelentes de desempeño laboral. Cada cargo, de cualquier nivel jerárquico, cuenta con la descripción y valoración de puesto.

Como parte de la liberación de la comunicación, la empresa cuenta con espacios (públicos y privados), que forman parte de un programa deno-

minado conversando con la empresa, donde pueden exponerse situaciones de consulta, inquietudes, quejas y reclamos.

Como apoyo y reivindicación para la protección de los derechos de la niñez y la adolescencia, Banco Familiar trabaja en alianza con organismos gubernamentales y no gubernamentales, en pos de conocer, afianzar y difundir los derechos de niños y niñas compatriotas.

Desde el año 2004, viene desarrollando su programa de Voluntariado Cor-

porativo, cuya línea de trabajo y enfoque de acción es la niñez, en su amplia necesidad: salud, educación, vivienda y alimentación. Cada programa es liderado 100% por miembros de la empresa, recibiendo de la misma los recursos necesarios para lograr los objetivos propuestos.

Hasta la fecha se ha solventado un Centro Comunitario de refuerzo escolar en el barrio El Triunfo, de la ciudad de Caaguazú, llegando a más de 180 niños y sus familias con un programa integral de mejoramiento de la calidad de vida y potenciamiento del auto sustento para los padres, con el fin de erradicar el trabajo infantil en la comunidad.

Incorporar a la empresa, las mejores personas a través de un proceso profesional, transparente, objetivo y de oportunidades para la mayoría, es la principal premisa en la política de selección de personal. Para los ascensos, se da prioridad a los miembros de la empresa, permitiendo así generar un plan de carrera y oportunidades de crecimiento personal y profesional. En los casos que se requiere cubrir puestos en zonas rurales, se da prioridad al poblador local, invirtiendo y apostando al crecimiento y prosperidad de cada zona en la que opera el banco.



En materia de medio ambiente

Banco Familiar apoya la Declaración de Río sobre Medio ambiente y Desarrollo, la cual expone los desafíos medioambientales, la necesidad de una mayor responsabilidad ambiental y el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

La empresa se encuentra desarrollando y actualizando las prácticas de su “Decálogo Ambiental”. En la actualidad se cuenta con un programa de reciclaje de papel y uso racional de la energía; otras acciones motivadoras se están llevando a cabo, a fin de fomentar una mentalidad y conciencia social más in-

volucrada y preocupada por el ambiente y las generaciones futuras.

Otro de los compromisos asumidos es con respecto al uso de tecnologías innovadoras para reducir el impacto en el medio ambiente de todas las operaciones de la empresa. En el proceso de concesión del crédito, se ha desarrollado un sistema integral en el cual solo se llega a la impresión del papel una vez finalizado el mismo. Todo el proceso del otorgamiento crediticio se reduce en no más de 4 hojas, impresas solamente al momento de desembolsar el crédito. De esta forma, se hace un ahorro en papel, de más de 3.000 transacciones mensuales.



En materia de prácticas anticorrupción

Banco Familiar asumió el compromiso de operar bajo la sombra de lo que ha decidido en llamar Ética de Negocios, porque ella contiene los principales valores morales y éticos que sintetizan la manera de pensar y de actuar de la empresa.

La política institucional de Ética en los Negocios, incluye prácticas con los distintos grupos de interés, tales como:

-De los miembros de la empresa:

El empleado del Banco deberá mantener en todo momento la mayor transparencia en cuanto al manejo de datos, bienes o valores que estén bajo su responsabilidad. Asimismo, es de su responsabilidad informar a las autoridades del Banco actos de deshonestidad que observe en el desempeño de otros empleados. La lealtad con el Banco es una de las principales normas de convivencia armónica.

-De los clientes:

Orientar adecuadamente en los beneficios que el producto puede

ofrecer, sin ocasionarle deliberadamente, desinformación, confusión o inducirlo a tomar una decisión abiertamente perjudicial para sus intereses y en consecuencia ponga en peligro, la relación a largo plazo con la empresa.

-De los proveedores:

No recibir regalos o incentivos que puedan interpretarse como una búsqueda de atención especial o trato privilegiado.

La posición que asume Banco Familiar, con relación al Gobierno, es de buena conducta ciudadana, cumpliendo con todas las obligaciones de carácter legal, sin excepciones.

El Banco acepta y reconoce la importancia de las instituciones gubernamentales, con las que busca mantener una línea de respeto y buen relacionamiento, no participando ni involucrándose con ningún partido político partidario.

El Mejor S.R.L.

Breve descripción de la empresa

El Mejor es una empresa paraguaya dedicada al rubro de limpieza, que tiene una antigüedad de más de 18 años (1991) en el mercado local, siendo una de las pioneras y líderes en este sector. Desde el 2002 cuenta con la certificación ISO 9001:2000/Normas de Calidad. Actualmente, la empresa está integra-

da por 576 hombres y mujeres, entre 19 y 45 años de edad, distribuidos en 20 ciudades de todo el país. En sus manos están confiados los más de 200 clientes de El Mejor, provenientes del sector público y privado. La mayor parte de los colaboradores trabaja fuera de las oficinas, en los puntos donde prestan servicios.

Fecha de adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas

Febrero de 2010

¿Cuáles fueron las razones por las cuales su empresa se adhirió al PG?

La decisión de adherir y apoyar una iniciativa pública como el Pacto Global, fue resultado del proceso que se viene desarrollando en torno al ajuste gradual de la gestión de El Mejor, en línea con los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial. En el equipo gerencial se analizó el estado de avance y se consideró que la em-

presa se encontraba en un buen momento para asumir un compromiso público, apuntando a objetivos más globales. Se entendió que el Pacto Global es un desafío que puede fortalecer las iniciativas empresariales locales, potenciando el impacto de las acciones, a través de las Redes creadas por medio de Pacto Global.

Luego de la adhesión al PG, ¿qué se hizo en la empresa para su implementación?

Para conocer todo lo que implica el PG, la Gerente Administrativa y Auditora de Gestión participaron del Diplomado lanzado por el PNUD en conjunto con distintas universidades adheridas al PG. Posteriormente,

como resultado del curso, se enfocó la acción de la empresa (tanto las que estaban vigentes como otras nuevas) en línea con los Principios del PG. Algunas acciones destacadas son:



En materia de derechos humanos

El Mejor tiene como uno de sus principios la dignidad, que establece el respeto a la dignidad de todas las personas; incluyendo la protección de la salud, seguridad, privacidad y derechos humanos de los demás. Así como, insta a abstenerse de la coerción, estimulando prácticas que promueven el desarrollo humano en el trabajo, el mercado y la comunidad.

También cuenta, desde 2004, con una Política de Acoso, que asienta la posición de la empresa con respecto al acoso sexual, definiendo qué comportamiento se considera acoso y los pasos a seguir si se dieran dichas circunstancias.

Se cuenta con un plan de capacitaciones, cuyo listado temático incluye, además de las cuestiones laborales,

otros que hacen al desarrollo personal como: (i) violencia doméstica, planificación familiar, alimentación saludable, seguridad en las rutas, salud bucodental, civismo, salud y seguridad ocupacional.

Como forma de promover una comunicación horizontal, se dispuso el llamado “Martes de Puertas Abiertas con el Gerente General”. Si bien el acceso a la gerencia no está restringido para nadie, se consideró que la definición de un día especial contribuiría a generar un acercamiento directo de los colaboradores.

En materia de clima laboral, en el 2009, El Mejor decidió realizar la medición a través del Great Place to Work, de forma tercerizada, para una mayor transparencia en dicha consulta.



En materia de derechos laborales

El Mejor cuenta con los Principios de Equidad y Cumplimiento que definen, por una parte, la competencia libre y equitativa, tratando a todas las partes en forma imparcial y justa; se practica la no discriminación en la contratación y el empleo; y, por la otra, cumplir con las promesas; ser fiel a la palabra, acuerdos y otros compromisos voluntarios, sean o no parte de contratos legalmente exigibles.

A través de la contratación del Centro de Producción Más Limpia, se obtuvo un diagnóstico de la situación de

la empresa, en lo relativo a salud y seguridad ocupacional, el manejo de residuos desde el origen y los beneficios para el personal con relación a la calidad de vida. Atendiendo las recomendaciones resultantes, se conformó una Comisión Interna de Prevención de Accidentes, y se elaboró el Manual de Seguridad, el cual fue socializado junto con la Política de Salud y Seguridad de la empresa. También se dio inicio al registro de los accidentes e incidentes, de manera a generar acciones concretas tendientes a disminuir el riesgo.



En materia de medio ambiente

El Mejor expresa su compromiso ambiental a través de su Decálogo Ambiental. Se encarga de reciclar los residuos desde el origen en las oficinas administrativas; también se está replicando el programa de reciclado con algunos clientes interesados, por medio del entrenamiento, preparado por el Centro de Producción Más Limpia.

Con relación a las bajas de máquinas y equipos, los mismos son enviados a fundaciones dedicadas a la enseñanza, que reciclan sus par-

tes con el fin de facilitar la práctica de sus alumnos. Los equipos informáticos obsoletos son entregados a colegios técnicos donde los alumnos utilizan las partes como materia prima para sus prácticas de laboratorio.

El Mejor aplica el Programa 5S a través de su personal en los depósitos ubicados en los centro de servicios, contando con muebles OML (Organizadores de Materiales de Limpieza), que les permite tener el uso adecuado de los insumos y elementos.



En materia de prácticas anticorrupción

Desde el 2008, El Mejor elabora y publica su Reporte de Sostenibilidad, a través del cual comparte su proceso de mejora continua en línea con la RSE, estableciendo los desafíos pendientes de alcanzar, de tal forma a visualizar la gradualidad del proceso.

Además, internamente tiene definido como parte del Código de Ética su apuesta a la transparencia y a las transacciones en el marco de la ley, desestimulando las prácticas corruptas, como la coima, el soborno o el tráfico de influencias.

Seguridad de Seguros

Breve descripción de la empresa

Seguridad de Seguros, fundada en el año 1979, es una sociedad anónima de capital 100% paraguayo. Desde sus inicios desarrolla coberturas de seguro y se esfuerza por brindar un servicio eficiente, de manera responsable y salvaguardando la ética en cualquiera de las prácticas del negocio.

En 1996 fue habilitada por la Superintendencia de Seguros para

operar en el ramo de Seguro de Vida Individual, siendo hasta la fecha la única compañía de seguros en el Paraguay con esta cobertura. Desarrolla sus acciones comerciales a través de su casa matriz ubicada Asunción y a través de sucursales, representaciones propias y agencias delegadas en el interior del país.

Fecha de adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas

Julio de 2009

¿Cuáles fueron las razones por las cuales su empresa se adhirió al PG?

Seguridad Seguros, consecuente con su Misión de prestar servicios profesionales, eficientes, y sobre todo humanos; bajo normas transparentes y éticas en todas las prácticas del negocio, se adhirió al Pacto Global para reafirmar su compromiso con el medio ambiente, con sus colaboradores, con la comunidad y la sociedad.

La compañía considera que los 10 principios promulgados por el Pacto Global son fundamentales para aportar a la sociedad una gestión responsable y se aboca a la tarea

de implementarlos con acciones concretas en su gestión diaria. Se considera que la adhesión al Pacto Global posibilita la divulgación de las buenas prácticas empresariales con sus distintos públicos de interés, dándolas a conocer a través de su Comunicación de Progreso, año tras año; obteniendo así, información comparativa sobre los avances del plan de trabajo, el fortalecimiento de su estructura empresarial y la formalización de prácticas y políticas que contribuyan a llevar una gestión en pro del desarrollo sustentable a largo plazo.

Luego de la adhesión al PG, ¿qué se hizo en la empresa para su implementación?



En materia de derechos humanos

En primer lugar, el relevamiento del entorno social (educación, salud, vivienda, familia, intereses) de cada funcionario/a a través de un modelo de evaluación de funcionarios. Luego, la capacitación continua, como estrategia para consolidar la formación de cada miembro de la empresa, para lo cual fue creado el Centro del Entrenamiento del Asegurador (CENA).

Otra acción fue la conformación de Comités de funcionarios voluntarios en materia de seguridad y medio ambiente, para organizar actividades de integración, campañas de concienciación ambiental, actividades de recreación, sensibilización sobre temas de salud, educación y prevención de accidentes.

Otro comité es el de Gobierno Corporativo, que se abocó a la tarea de

la reedición del manual de ética que dentro de la compañía es llamado Manual de la Familia. Por su parte, el Comité Gerencial, consolidado como un equipo humano de primer nivel, que participa de las decisiones, traza objetivos y estrategias para su cumplimiento.

La compañía también cuenta con una política de horario flexible en el día de cumpleaños, que establece que ese día el/la funcionario/a puede disponer de su tiempo a partir del medio día.

Respecto a los planes de recontractación, la compañía respeta la estabilidad laboral de sus funcionarios, apoyando a aquellos que han superado ese rango y acompañándolos durante su proceso jubilatorio, así como también ofreciendo planes de recontractación.



En materia de derechos laborales

La compañía viene trabajando en incentivar la participación y el involucramiento de sus funcionarios para organizarse en comités de trabajo y desde estos espacios, llevar adelante proyectos que promuevan la integración, la libre expresión de quejas y sugerencias, el respeto al medio ambiente, el trabajo voluntario como aporte para la comunidad y

la redacción del Manual de la Familia para plasmar los valores, derechos y deberes que establece la compañía para con sus públicos de interés.

Se ha establecido un día a la semana como el día informal, para propiciar la expresión de libertad colectiva y un ambiente agradable y distendido.

Los cursos de capacitación se realizan dentro del horario laboral semanal, en horas de la siesta, respetando a los funcionarios en sus actividades post laborales de estudio, deporte o recreación.

La compañía otorga permisos no condicionados para funcionarios en etapa universitaria que desean retirarse o ausentarse para estudios previos a exámenes, o funcionarios que deseen realizar gestiones de diversa índole.

La compañía ha invertido en refaccionar y acondicionar un área del edificio para destinarla como comedor de los funcionarios y un ambiente de agradable de esparcimiento. La política de almuerzo dentro de la

compañía, implementada desde el año 2009, ofrece al funcionario un menú variado buscando la calidad del producto ofrecido y a menor o igual precio que otros lugares cercanos a la oficina.

Otra acción consistió en la formalización, por escrito, de la Política de Contratación del personal que se aplica actualmente, y en la cual se respeta la edad mínima para la admisión al empleo.

Asimismo, la empresa recibe a pasantes estudiantiles, cumpliendo los requerimientos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. A cada pasante se le otorga un viático en efectivo para recuperar y cubrir sus gastos de movilidad y alimentación.



En materia de medio ambiente

Fueron instalados basureros especiales, por piso, para la clasificación de los residuos, según cada caso (papeles, plástico, orgánico y otros) como así también materiales de comunicación y mensajes ubicados en lugares públicos recordando el compromiso asumido.

La compañía ha apoyado económicamente al Comité de Medio Ambiente para la difusión de todas las campañas a las distintas unidades de servicio en todo el país, permitiendo a sus integrantes destinar horas de trabajo semanal y días de reunión dentro del horario laboral, también se insta la participación de todos los colaboradores que demuestren interés.

El personal de la compañía se ha abocado a construir un planeamiento a través de talleres de trabajo, en base a las necesidades y a fin de corregir prácticas incorrectas. En dichos talleres se ha iniciado un proceso de concienciación en cuanto a un mejor aprovechamiento del papel y sus distintas modalidades de reutilización y reciclaje, como así también acciones concretas sobre el ahorro de energía y la utilización racional del agua.

El Departamento de riesgos de la compañía ha dictado cursos de capacitación a PYMES proveedoras y clientes corporativos en materia de seguridad laboral, prevención de incendio y accidentes.

En cuanto a la utilización de energía eléctrica en las oficinas, se optó por modificar la iluminación a bombillas de bajo consumo. A través de charlas de concienciación, se sensibilizó a los funcionarios en la importancia de desconectar sus equipos y apagar las luces al término de la jornada laboral y se desarrolla una gestión de control diario.

En materia de utilización racional de los insumos, se desarrollaron ta-

lleres de reciclado y a partir de los mismos, se insta a los funcionarios a utilizar ambos lados de la hoja, antes de su disposición final.

Para la implementación eficaz de las acciones propuestas fue requerido un comité de trabajo, el cuál fue conformado en forma voluntaria por 5 miembros, los cuáles cumplen funciones específicas y trabajan coordinadamente con la encargada de Responsabilidad Social.



En materia de prácticas anticorrupción

La compañía se reserva el derecho de participar en licitaciones digitadas, evitando en lo posible trabajar con el sector público, salvaguardando la ética.

Se realizaron difusiones sobre la aplicación de los Manuales de la SE-PRELAD y la gestión como agentes de retención; se han formalizados los contratos de trabajo agregando una carta Compromiso de Integridad, de acuerdo a lo establecido en el Manual de la Familia.

Fueron contratadas auditorías internas terciarizadas, de primer nivel, a fin de controlar los procesos operativos.

La empresa también tiene una participación activa, a través de sus ejecutivos, en gremios empresariales como ser: Pacto Ético Comercial –PEC y Asociación de Empresarios Cristianos– ADEC, que incentivan el trabajo ético y moral.

Agrofield S.R.L.

Breve descripción de la empresa

Agrofield es una empresa de capital nacional, dedicada al rubro de importación, industria, comercio mayorista, minorista, distribución y servicios. Fue creada en 1980, como proyecto de un grupo de ingenieros agrónomos conscientes de las necesidades del sector agropecuario del Paraguay. Actualmente, cuenta con un Centro de Cuidado de Mascotas, Faunatown, 4 sucursales (2 en el interior del país), produce más de 500 productos de marca propia, además

de una amplia gama de servicios, todo tipo de productos relacionados a la agricultura, la ganadería, la jardinería, la sanidad ambiental y el cuidado de mascotas, todos y cada uno de ellos debidamente registrados y con controles de calidad. AGROFIELD SRL es una mediana empresa, con unos 150 colaboradores y colaboradoras, en su nómina y con un plan de crecimiento regional en el mediano plazo, apuntando a globalizar sus operaciones.

Fecha de adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas

Setiembre de 2009

¿Cuáles fueron las razones por las cuales su empresa se adhirió al PG?

Hacer negocios de manera responsable, ...el resto, viene después, es el slogan de la empresa.

En Agrofield se tomó la decisión de incursionar en los aspectos más delicados, nobles y urgentes de la realidad social paraguaya, movidos por el espíritu empresarial que busca el desarrollo social sin excepciones para todo el país.

Entendiendo la importancia de constituirse en una empresa protagonista de acciones que generen aportes significativos para el logro de una sociedad más equitativa, es que se adhiere al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Con la misión de asumir un rol más dinámico y participativo -y así su-

mar su colaboración a una Red que nuclea a empresas del medio, con las mismas intenciones-, se integra a la junta directiva de la Red del Pacto Global.

Agrofield, por medio del Pacto Global desea vincularse con empresas que persigan los mismos objetivos sociales, respetando y promoviendo los diez principios. En la empresa existe la convicción de que una sociedad más justa, equitativa y humanitaria, solo se logra con negocios responsables y aliados con iguales propósitos. Solo así se dará el gran paso hacia la evolución comercial del “deber hacer” al “deber ser”, en el marco del compromiso formal.

Luego de la adhesión al PG, ¿qué se hizo en la empresa para su implementación?

Luego de su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, Agrofield decidió culminar la elaboración de su código de ética, para lo cual contó con la cooperación de la Cámara de Comercio

Paraguayo Americana. Actualmente el código está siendo sometido a análisis por parte un equipo líder conformado por jefes, supervisores y colaboradores más antiguos en la empresa.



En materia de derechos humanos

Se implementó un programa de prevención de accidentes y enfermedades, denominado Plan de Salud, a través del cual se desarrollaron diferentes actividades a fin de crear conciencia en los colaboradores. Se trabajó con un sistema de prevención. En lo que va del 2010 fueron vacunados, gratuitamente, 100 empleados (de 125), con la vacuna trivalente contra la gripe AH1N1. El plan de salud también contempla análisis clínicos anuales para todos los funcionarios/as.

En el marco del plan de capacitación, se desarrollan actividades que sirven para crear conciencia acerca de la prevención de accidentes y prevención de incendios.

En cuanto al apoyo a las Familias y la Educación, se cuenta con la

iniciativa Te preparamos la mochila; cada año antes de iniciar el año escolar, los hijos de los/as colaboradores/as son beneficiados con un kit escolar. Este año 100 niños se han beneficiado gracias a esta campaña social interna. Los padres solo deben comprar los libros. Es así como se espera ayudar e impulsar a la educación y colaborar a disminuir la deserción escolar.

Con la intención de brindar igualdad de oportunidades laborales para todos, se implementa el programa del primer empleo; así también, se cuenta con un programa de pasantías estudiantiles. Además, se ofrecen obsequios motivacionales a los estudiantes destacados durante todo el año, como ser computadoras o presentes a alumnos sobresalientes.



En materia de derechos laborales

En Agrofield existe buena diversidad. Su población está constituida por hombres y mujeres, incluyendo adultos mayores. La igualdad de oportunidades se encuentra incluida en el sistema de selección, donde se brindan oportunidades laborales sin distinción de género, raza, religión, razón y condición socioeconómica.

Las personas que acceden al beneficio de la jubilación tienen la opción de seguir colaborando en la empresa, si así lo desean y la necesidad lo requiera.

Mediante el código de ética fueron definidas políticas claras respecto a la contratación de mano de obra infantil. Es así como, actualmente

también se están buscando estrategias para generar acciones específicas con los clientes y proveedores.

Anualmente se realiza una encuesta de clima a fin de monitorear el nivel de satisfacción de los colaboradores y promover acciones concretas en post del confort y la mejora continua.

Todos los años se participa de la encuesta salarial organizada por la Price Waterhouse Coopers, para medir las escalas salariales y los beneficios de la empresa. La información que se genera le permite a la empresa definir y establecer otras ventajas competitivas para sus colaboradores actuales y futuros.



En materia de medio ambiente

Agrofield no produce afluentes de impacto negativo ni en sus ciclos comerciales ni de producción. Los desechos patológicos o desechos químicos son canalizados a través de empresas habilitadas por los municipios, la Secretaría del Ambiente y el Ministerio de Salud Pública.

Así también, se trata de reducir al mínimo la utilización de papel, de manera a colaborar con la disminución de la deforestación. Los desechos del tipo tóxico, como pilas, son almacenados en un contenedor aislado, esperando una disposición adecuada de los mismos.

Actualmente, la empresa se encuentra abocada a desarrollar programas de protección del medio ambiente. Específicamente, se trabaja en la firma de convenios y alianzas estratégicas con la Municipalidad

de Asunción, apuntando también a otras instituciones.

A diario los/as colaboradores/as reciben informaciones útiles sobre este tema mediante diferentes medios de comunicación utilizados en la empresa, uno de ellos es la revista interna NotiField.

Con el departamento de Marketing se trabaja en acciones comunitarias de capacitación y formación profesional acelerada en diferentes rubros, como jardinería y fumigación; para el efecto se firmó un convenio con el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP). Como primera acción se dictó el curso de jardinería a la ciudadanía, con una exitosa concurrencia de 230 jardineros, con el objetivo de mejorar esta mano de obra protagonista de embellecer y cuidar el medio ambiente.



En materia de prácticas anticorrupción

La empresa no participa de actividades político partidarias. Sin embargo, está trabajando en proyectos de políticas públicas que colaboren con el desarrollo del país, apoyando a los sucesivos gobiernos. Esta práctica está siendo formalizada en el código de ética, ya que se viene apoyando la gestión gubernamental desde hace muchos años.

También, es práctica cotidiana el uso de software legal y existen políticas claras al respecto en el reglamento interno de trabajo.

Cada año, la empresa se somete a una Auditoría general, por medio de empresas dedicadas al rubro y adjudicadas para dicho propósito.

Jobs

Breve descripción de la empresa

Jobs es una empresa de capital paraguayo, establecida en 1995 con la misión de ayudar a las organizaciones a mejorar su desempeño y a agregar valor para sus clientes, aportando soluciones, que atienden las necesidades de las organizaciones y de las personas que las componen.

La empresa está abocada al diseño de estrategias de desarrollo del capital humano en las empresas, incluyendo servicios de búsqueda y selección, servicios de dotación, contratación y gestión de la nómina de empleados y servicios de consultoría para optimizar la contribución que las personas hacen a la organización, a la que pertenecen.

Fecha de adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas

Octubre de 2009

¿Cuáles fueron las razones por las cuales su empresa se adhirió al PG?

La mejora del desempeño en las organizaciones y la mayor competitividad son para Jobs el camino para vencer la pobreza y lograr el desarrollo del Paraguay. El Sistema de Naciones Unidas con los objetivos enunciados para el milenio ofrece un marco simple y consistente para alinear estos esfuerzos, hacerlos trascender y alcanzar una mayor sustentabilidad.

En tal sentido, la iniciativa del Pacto Global marca un rumbo para estructurar los esfuerzos que están siendo realizados dentro de la organización y de esa manera ha-

cerlos más efectivos. Por otro lado, tiene un componente interesante de difusión, ya que en un entorno con tantas urgencias y tantas distracciones, muchas veces se pueden desatender las iniciativas y no darlas a conocer a los clientes o a la sociedad toda y por lo tanto, no validarlas ni recibir reconocimiento alguno.

Además al unirse al Pacto Global, se podrá también influir sobre las empresas a las que se presta servicios para que también se adhieran y ampliar así la intervención y el alcance de los Principios del Pacto.

Luego de la adhesión al PG, ¿qué se hizo en la empresa para su implementación?

Las primeras acciones fueron transversales a los cuatro ejes y tuvieron que ver con el enunciado formal de las políticas. Existían un montón de prácticas y procedimientos, algunos ya escritos y otros que estaban solamente en las cabezas de quienes las impulsaban. Todo fue puesto por escrito; esto se llevó a debate, fue puesto “sobre la mesa”, lo cual tiene un valor muy grande.

Lo siguiente fueron reuniones de difusión tanto del Pacto Global con sus principios y su alcance, como de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, finalizando con los temas internos. En cada uno de los sectores comenzaron entonces a surgir debates sobre la vigencia o no de los Principios

propuestos en algunas de las prácticas empresariales.

Actualmente, se trabaja en la definición de las acciones por cada Principio, siendo una iniciativa importante a la fecha la inclusión, como miembro del equipo, de una persona con discapacidad. Esto fue posible mediante el acuerdo firmado con la Fundación Solidaridad, entidad que trabaja en la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Para el equipo de Jobs la adhesión al Pacto, representa un paso muy oportuno para servir, también desde la empresa -tras vivir la experiencia- de agentes más efectivos de promoción de políticas laborales de inclusión.

Anexo 1: Material adicional de lectura

RECURSOS ADICIONALES

Las siguientes herramientas y recursos han sido generados por la Oficina del Pacto Global en gran parte gracias a la colaboración de socios claves y expertos- o por una de las agencias asociadas a las Naciones Unidas. Todos los recursos pueden descargarse del sitio web del Pacto Global: <http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html>

GENERAL

- **Revisión Anual del Pacto Global 2008**

La Revisión Anual ofrece una visión exhaustiva sobre la iniciativa y sobre los esfuerzos realizados por las empresas y otras partes interesadas para promover la misión y los Principios del Pacto Global (Oficina del Pacto Global, ONU, UNGCO por sus siglas en inglés, 2008).

- **La II Cumbre de los Líderes del Pacto Global 2007 (en DVD)**

Este DVD incluye material exhaustivo acerca de la II Cumbre del Pacto Global sobre ciudadanía corporativa. Contiene un archivo de video con los discursos, las declaraciones, las presentaciones y las iniciativas más importantes, los estudios clave, las plataformas utilizadas para lograr el compromiso; así como también un extenso álbum de fotos (Oficina del Pacto Global, ONU, UNGCO por sus siglas en inglés, 2008).

- **Implementando el Pacto Global: un folleto para inspirarse**

Esta publicación presenta 21 ejemplos reales acerca de cómo las empresas firmantes del Pacto Global han abordado la implementación de los diez Principios. El folleto trata principalmente las soluciones desarrolladas para afrontar los desafíos y dilemas que dicha implementación conlleva (Oficina del Pacto Global, ONU, UNGCO por sus siglas en inglés, 2007).

- **Red Global de Liderazgo (GLN, por sus siglas en inglés): la herramienta para la implementación del Pacto Global**

Un recurso interactivo de aprendizaje y benchmarking que ayuda a las empresas firmantes del Pacto Global a identificar cómo los diez Principios y otros asuntos de la ciudadanía corporativa funcionan como un impulso para el éxito empresarial. Se creó un sitio de Internet (www.gln-openaccess.org), que brinda acceso gratuito a la herramienta interactiva en línea de la Red Global de Liderazgo para los participantes del Pacto Global (UNGCO/Boston College Center for Corporate Citizenship, 2007).

- **Guía del Pacto Global: un compendio de recursos**

Un amplio compendio de recursos que ofrece información acerca del Pacto Global y orientación práctica para las empresas que buscan implementar los diez Principios en su gestión empresarial (UNGCO, 2006).

- **Manejando las expectativas: valor agregado del Pacto Global de las Naciones Unidas**

Esta completa guía explica cómo el Pacto Global puede estimular cambios organizacionales a la vez que brinda valor agregado a los negocios; ayudando a los gerentes de pequeñas y grandes empresas a introducir los Principios en la práctica empresarial (UNGCO, Greenleaf, 2004).

LOS DERECHOS HUMANOS Y EL TRABAJO

- **Incorporando los derechos humanos a la gestión empresarial**

El segundo volumen de este material de estudio examina el sentido práctico de los derechos humanos para las empresas. Se analizan 20 casos de estudio acerca de la gestión empresarial (UNGCO, OACNUDH, 2008).

- **Los Derechos Humanos y una herramienta de aprendizaje empresarial**

Se trata de una herramienta de aprendizaje on-line desarrollada para ayudar a los altos directivos y a los profesionales con responsabilidad corporativa de las empresas que participan en el Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGCO, OACNUDH, UNSC, 2007).

- **Un marco para los Derechos Humanos**

Un póster diseñado y traducido a seis idiomas para su exhibición pública. Es una herramienta de consulta accesible que sirve como referencia a las empresas para la incorporación de una política de derechos humanos (UNGCO, IBLF, BLIHR, 2007).

- **Guía de Evaluación acerca del impacto de los Derechos Humanos**

Una guía acerca de la evaluación y la gestión del impacto de los recursos humanos. Presenta una visión global del proceso de implementación de un programa de evaluación de recursos humanos en una corporación (UNGCO, IFC, IBLF, 2007).

- **Guía para la implementación de los Derechos Humanos en la gestión empresarial**

Un informe que exhibe la experiencia de diez empresas que implementaron una política de derechos humanos dentro de sus corporaciones (UNGCO, IFC, IBLF, 2007).

- **Pautas de la OIT y del Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC por sus siglas en inglés) para el desarrollo de un proceso de monitoreo del trabajo infantil**

Ofrece pautas que brindan información acerca de cómo diseñar, desarrollar y manejar el monitoreo del trabajo infantil, junto a ejemplos prácticos que servirán de ayuda para adaptar el modelo a situaciones específicas de trabajo infantil (OIT, 2006).

- **Incorporando los derechos humanos a las prácticas de negocios**

Esta publicación explora el sentido práctico de los derechos humanos para las empresas a través de cuatro casos de estudio y un informe acerca de las políticas de diferentes prácticas empresariales (Oficina del Pacto Global, UNGCO por sus siglas en inglés, OACNUDH, 2004).

- **El Pacto Global y los Derechos Humanos: un acercamiento a los términos “Esfera de influencia” y “Complicidad”**

Un documento instructivo que resume el uso de los términos “Esfera de Influencia” y “Complicidad” en el contexto de los principios acerca de los derechos humanos del Pacto Global (OACNUDH, 2004).

MEDIO AMBIENTE

- **Midiendo el éxito empresarial a través de la certificación de la sustentabilidad**

Un proyecto que desarrolla indicadores que le permiten a las empresas evaluar el valor financiero de los esquemas de certificación de sustentabilidad, el desarrollo de estrategias y la planificación de los procesos (UNGCO, Rainforest Alliance, 2007).

- **Cuidando el Clima**

Este folleto explica las oportunidades de compromiso que se presentan a través de la iniciativa Preocuparse por el clima. Esta iniciativa ayuda a las empresas a promover soluciones prácticas y articular estrategias acerca del clima, así como también compartir experiencias y aprender de sus pares en la industria; notificar las políticas públicas y dar forma a las actitudes públicas (UNGCO, PNUMA, WBCSD, 2007).

- **Preocuparse por el Clima: El liderazgo de mañana, el cambio climático de hoy; responsabilidad ambiental y ejemplos de liderazgo empresarial**

Una colección de casos de estudio que ilustra ejemplos innovadores de participantes del Pacto Global que están actuando para detener el cambio climático (UNGCO, PNUMA, WBCSD, 2007).

- **El Mandato del Agua de los Directores Generales**
- **El “Mandato del Agua de los Directores Generales”** ayuda a las empresas a desarrollar una propuesta exhaustiva acerca del manejo del agua, cubriendo seis áreas claves: operaciones directas, la administración de la cadena de abastecimiento y la cuenca de agua, las acciones colectivas, las políticas públicas, el compromiso de la comunidad y la transparencia (UNGCO, Ministerio de Asuntos Exteriores de Suecia, 2007). Compendio de capacitación sobre los principios ambientales del Pacto Global

Este es un Manual de capacitación sobre los principios ambientales del Pacto Global, principalmente para nuevas empresas (desde empresas medianas en países en desarrollo hasta multinacionales de gran tamaño (UNGCO, PNUMA, 2005).

- **“Talk the walk” (Hablar con hechos): Presentando estilos de vida sustentables a través de la comercialización y la comunicación**

Brinda una visión general acerca de cómo la comercialización puede fomentar consumos sustentables y una serie de herramientas para profesionales sobre cómo llevar a cabo campañas acerca de la comercialización de estilos de vida sustentables (UNGCO, PNUMA, Utopies, 2005).

ANTICORRUPCIÓN

- **Los negocios contra la corrupción: Casos de estudio y ejemplos**

Esta publicación exhibe ejemplos acerca de cómo enfrentar los desafíos que se presentan al implementar el principio de anticorrupción del Pacto Global (UNGCO, 2006).

- **Los negocios contra la corrupción: Un marco para la acción**

Se muestran recursos y herramientas para ayudar a las empresas a implementar el décimo Principio sobre la corrupción (UNGCO, IBLF, TI, 2005).

ALIANZAS

- **Guía para las empresas que quieran asociarse con ONGs y con las Naciones Unidas**

Una herramienta que brinda información útil para el proceso de selección de la organización con la que se trabajará en alianza. Se detallan los actores principales de las entidades sin fines de lucro alrededor del mundo que hayan demostrado capacidad y excelencia para asociarse con otras empresas (UNGCO, Dalberg).

- **Aumentando el valor de las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas: una herramienta para evaluar la sustentabilidad y el impacto**

Una herramienta interactiva sencilla para mejorar la efectividad y el valor del desarrollo de las alianzas entre el Sistema de las Naciones Unidas y el sector privado (UNGCO, UNOPS, UNITAR, 2007).

- **Uniendo fuerzas para el cambio: Demostrando la innovación y el impacto que se puede lograr a través de las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas**

En esta publicación se detalla una amplia gama de novedosas iniciativas, cuya meta es desarrollar el potencial de las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas (UNGCO, 2007).

- **Negocios Inusuales: cómo las alianzas con empresas pueden contribuir a la reforma de las Naciones Unidas**

Como queda demostrado en esta publicación, las alianzas entre las Naciones Unidas y las empresas han actuado como catalizador para la reforma y la innovación institucional a lo largo del Sistema de Naciones Unidas, al infundir las prácticas de gestión empresarial del sector privado y el pensamiento en base al rendimiento (UNGCO, GPPI, 2005).

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

- **Una guía práctica en la Comunicación de Progreso**

Esta edición recién revisada contiene información actualizada acerca de cómo crear, compartir y publicar una Comunicación de Progreso así como también ejemplos prácticos de cómo las empresas comunican el progreso logrado. Incluye además definiciones útiles, consejos sobre cómo comenzar, ejemplos e indicadores pertinentes del GRI (UNGCO, 2008).

- **La guía práctica para la Comunicación de Progreso**

Incluye consejos y ejemplos prácticos -Principio por Principio- sobre cómo comunicar el progreso en relación a los diez Principios y a las alianzas. Contiene además indicadores relevantes del GRI (UNGCO, 2008).

- **Estableciendo la Conexión: las pautas de la Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés) y la Comunicación de Progreso del Pacto Global**

Esta publicación propone formas de ocuparse de los requerimientos de la Iniciativa de Reporte Global y el Pacto Global en forma simultánea. El borrador de esta guía fue presentado en el año 2006 (UNGCO, GRI, 2007).

- **Liderando el camino en la Comunicación de Progreso**

Brinda inspiración e ideas acerca de cómo comunicar el progreso en la implementación de los diez Principios (UNGCO, 2006).

- **Herramientas de Publicación del Reporte de la Comunicación de Progreso (OneReport COP Publisher)¹.**

Una herramienta de Internet que ayuda a las empresas a crear los reportes sobre la Comunicación de Progreso (UNGCO, SRI, 2006).

MERCADOS FINANCIEROS

- **Nuevas fronteras para invertir en los mercados emergentes**

Informe de la conferencia “Who Cares Wins” del año 2007 (UNGCO, IFC, DFAE, 2007).

- **Principios para la inversión responsable**

Incluye principios voluntarios, que sirven como pautas para incorporar cuestiones ambientales, sociales y gubernamentales a las inversiones convencionales y prácticas de propiedad (UNGCO, UNEP, 2006).

- **Comunicando la estructura de valores ambientales, sociales y de gobernabilidad en la relación Empresa-Inversor**

Informe de la conferencia “Who cares Wins” del año 2006 (UNGCO, DFAE, IFC, 2005).

1 Herramienta específica para publicar la COP.

- **Inversiones para lograr valor a largo plazo: integrando estructuras de valor ambientales, sociales y gubernamentales a la administración de bienes y la investigación financiera**

Informe de la conferencia “Who cares Wins” del año 2006 (UNGCO, DFAE, IFC, 2005).

- **Who Cares Wins: resumen anual**

Un resumen acerca de la integración de consideraciones ambientales, sociales y gubernamentales en la administración de bienes, la investigación financiera y los procesos de inversión (UNGCO, IFC, 2005).

- **Who Cares Wins: Conectando los mercados financieros a un mundo cambiante**

Este informe muestra la manera en que la industria financiera debería integrar cuestiones ambientales, sociales y de gobernabilidad a su análisis e investigación financiera y a las recomendaciones de inversión. (UNGCO, 2004).

EDUCACIÓN

- **Principios para una capacitación en gestión responsable: una iniciativa global—una agenda global**

La misión de la iniciativa “Principios para una Educación Responsable en Gestión” es inspirar y defender la lucha por una capacitación en gestión responsable, la investigación y la formación de un liderazgo global responsable. La iniciativa busca establecer un proceso de mejoras continuas entre las instituciones académicas que capacitan en gestión empresarial para obtener como resultado una nueva generación de líderes empresariales (UNGCO, 2008).

EMPRESAS EN ZONAS DE CONFLICTO

- **Posibilitando sistemas económicos de paz: políticas públicas para empresas sensibles a los conflictos**

Este informe detalla una gama de acciones concretas que los gobiernos y las organizaciones internacionales pueden emprender para complementar los esfuerzos que realiza el sector privado para promover prácticas empresariales efectivas sensibles a los conflictos (UNGCO, 2005).

REDES LOCALES

- **Informe acerca de las redes locales: Profundizando el compromiso a nivel local**

Este informe presenta los resultados de la primera encuesta exhaustiva y sistemática acerca de las redes locales del Pacto Global. Destaca las lecciones aprendidas acerca de la construcción y el desempeño de las redes, así como numerosas actividades inspiradoras e innovadoras y ejemplos de soluciones desarrolladas por redes locales para darle un sentido práctico a los diez Principios. El informe acerca de las redes locales ayuda a definir qué significa la ciudadanía corporativa en diferentes contextos nacionales (UNGCO, 2007).

- **Facilitando las redes de alto impacto del Pacto Global: Una guía práctica**

Se trata de una guía paso a paso, así como consejos prácticos sobre cómo lanzar el Pacto Global y cómo establecer redes del Pacto Global a nivel nacional o regional (PNUD, 2005).

PYMES

- **Guía operacional del Pacto Global de las Naciones Unidas para empresas medianas**

Una guía fácil para las pequeñas y medianas empresas sobre cómo se pueden implementar los diez Principios y para que éstas puedan mejorar su desempeño en el Pacto Global (UNGCO, ONUDI, 2007).

- **Programa de Logros de Empresarios Responsables (REAP por sus siglas en inglés)**

Una herramienta de Internet diseñada para brindarle soporte a las pequeñas y medianas empresas en la evaluación de su desempeño en RSE; basándose en los diez Principios del Pacto Global y en el enfoque de la triple línea de valor de la ONUDI (OUNDI, 2006)

Enlaces:

<http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/index.html>

<http://www.un.org/spanish/globalcompact/>

http://www.unglobalcompact.org/docs/how_to_participate_doc/Stakeholder_espanol_2008_final.pdf

Participaron de esta publicación:



Contacto:
Edificio de las Naciones Unidas
Avda. Mcal López esq. Saraví
Asunción, Paraguay
Teléfono: (595 21) 611 980 int 161
Fax: (595 21) 611 981
www.pactoglobal.com.py

LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS



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



Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

DERECHOS LABORALES



Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindical 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 en forma efectiva del trabajo infantil;



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

MEDIO AMBIENTE



Principio 7: Las empresas deberán aplicar un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.



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

ANTICORRUPCIÓN



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