

PODER CIUDADANO

“Pacto Global: control social y articulación con el sector privado desde una perspectiva regional”

"Pacto Global: control social y articulación con el sector privado desde una perspectiva regional"

Equipo de trabajo

Coordinador/a Área Transparencia y Anticorrupción
Julieta Arias

Coordinadora de Proyecto
Lucía Polzinetti (hasta Septiembre de 2007)

Investigadora a cargo
Margarita Carratú

Asistentes de Investigación
Manuel Calvagno y Guadalupe Pérez Redade

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN	6
1. MARCO TEÓRICO	7
1.1 Derechos Humanos	7
1.2 Ámbito Laboral	12
1.3 Medio Ambiente	16
1.4 Anti – Corrupción	20
2. SELECCIÓN DE INDICADORES SEGÚN ÁREA TEMÁTICA	29
2.1 Derechos Humanos	29
<i>Principio N° 1</i>	29
<i>Principio N° 2</i>	31
2.2 Ámbito Laboral	31
<i>Principio N° 3</i>	31
<i>Principio N° 4</i>	32
<i>Principio N° 5</i>	32
<i>Principio N° 6</i>	33
2.3 Medio Ambiente	33
<i>Principio N° 7</i>	33
<i>Principio N° 8</i>	35
<i>Principio N° 9</i>	36
2.4 Anticorrupción	37
<i>Principio N° 10</i>	37
<i>Matriz de indicadores</i>	38
Consideraciones metodológicas	44
<i>Sobre el acceso a la información</i>	45
<i>Recomendaciones y Propuestas para superar los obstáculos identificados</i>	46

Resumen ejecutivo

Alrededor del mundo se han gestado, o están en proceso de formación, distintas iniciativas de carácter eminentemente voluntario que pretenden constituir un marco en torno a las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE). Una de ellas es el denominado Pacto Global, o Global Compact, promovido por la Organización Naciones Unidas a nivel mundial. Dicha herramienta promueve un conjunto de principios generales medioambientales y sociales (humanos, laborales y de lucha contra la corrupción) para fomentar la responsabilidad de las empresas y organizaciones sociales adheridas a la iniciativa.

Sin embargo, no resulta novedosa la disparidad en la implementación por parte de los adherentes de esta herramienta, no sólo *entre*, sino *al interior* de las mismas.

Es por ello que el presente estudio ha tenido por objeto la construcción de una herramienta metodológica que permita medir el impacto de su implementación en dichas organizaciones. El objetivo último será la generación de información para estandarizar los resultados de las acciones de cada principio, a través de un instrumento simple, económico y replicable.

En este sentido, el informe presenta, por un lado, el marco teórico y legal internacional que sustenta las cuatro áreas sobre las que giran los diez principios del Pacto Global: Derechos Humanos; Derechos Laborales; Medio Ambiente y Anti-corrupción. En segundo lugar, y a fin de desarrollar una propuesta de línea de base para el monitoreo de cada uno de los diez principios enunciados en el Pacto Global, se ha procedido a la selección de indicadores ligados al principio enunciado. En tercer lugar, se presenta en profundidad el tratamiento dado a los indicadores seleccionados para el Principio 10, puntualizando algunas consideraciones metodológicas al respecto. Finalmente, se presentan algunas consideraciones en torno al problema del acceso y tratamiento de la información.

INTRODUCCIÓN

El presente Informe de Consultoría se enmarca en el conjunto de acciones llevadas a cabo por la Fundación Poder Ciudadano a favor de la implementación y avance del Pacto Global Mundial en Argentina.

Dado que el sistema de las Naciones Unidas establece un lenguaje común para los países signatarios de sus instrumentos, la primera parte del presente informe da cuenta del marco teórico y legal internacional que sustenta las cuatro áreas sobre las que giran los diez principios del Pacto Global: Derechos Humanos; Derechos Laborales; Medio Ambiente y Anti-corrupción.

En virtud del marco suscripto y a fin de elaborar una propuesta de línea de base para el monitoreo de cada uno de los diez principios enunciados en el Pacto Global, se ha procedido a la selección de indicadores ligados al principio enunciado. Los mismos se exponen en la segunda parte del presente informe.

Luego, se presenta en profundidad el tratamiento dado a los indicadores seleccionados para el Principio 10, puntualizando algunas consideraciones metodológicas al respecto. Por último, se presentan algunas consideraciones en torno al problema del acceso y tratamiento de la información.

1. Marco Teórico

1.1 Derechos Humanos

En el año 1948, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre *"como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción"*.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) cuenta con la aceptación unánime de la comunidad internacional. Para el continente Americano, el documento equivalente lo constituye la Declaración Americana de Derechos y Deberes aprobada en Bogotá, Colombia, también en 1948. En términos de conceptos no hay diferencias mayores salvo en el énfasis en los deberes de este último texto.

Características de los derechos humanos:

Los Derechos Humanos son inherentes a cada ser humano: no son adquisiciones sociales y por lo tanto es deber fundamental del Estado y de la sociedad darles pleno disfrute. Todos los seres humanos nacen con los mismos derechos; los derechos no emanan de algo extrínseco al ser humano sino de su propio ser interior.

Los Derechos Humanos son universales: se aplican a todo ser humano y esta universalidad no puede ser limitada por ninguna razón. La discriminación es un crimen que va contra la esencia misma de los derechos.

Los Derechos Humanos son iguales, indivisibles e interdependientes: no se puede separar un derecho del otro, ni sacrificar uno en favor de otro. El **carácter principal** de la interrelación de los diferentes derechos tales como derecho al trabajo, a la educación, al voto, a la libertad de expresión, a la elección y práctica de culto, a la integridad física y psíquica, etc., es su igualdad, indivisibilidad e interdependencia.

Los Derechos Humanos son exigibles y obligatorios: lo cual impone deberes y obligaciones a los Estados. En efecto, *"...las normas de Derechos Humanos obligan a los gobiernos a hacer determinadas cosas y les impiden hacer otras."*¹

Dadas las características señaladas, los Derechos Humanos se imponen como responsabilidades específicas al Estado, que deberá instrumentar acciones de protección, promoción y de provisión para que los derechos puedan ejercerse con plenitud.

A pesar de esta responsabilidad primaria del Estado, los individuos y todos los demás sectores no estatales también están obligados por los Derechos Humanos a comprometerse en su defensa y promoción. El Artículo 30 de la DUDH explicita que *nadie puede eludirse por la razón que sea del compromiso con los Derechos Humanos. Entre otros actores se encuentran las empresas de todo tipo, sector y envergadura ya que son ellas quienes tienen el poder de instaurar entre sus políticas, acciones concretas a los trabajadores y sus familias con el fin de consolidar vínculos que den cuenta del trabajo realizado a tales fines. El trabajo al ser considerado la columna vertebral de las sociedades modernas, se constituye a través de las empresas en un importante articulador y en un eficiente transformador de las prácticas sociales. En este sentido, intentar medir el impacto de las medidas comprometidas para el desarrollo de los derechos humanos de cada una de ellas es de suma importancia para toda la sociedad en su conjunto.*

El aporte más relevante de las estrategias civiles en el campo de los Derechos Humanos se vincula con su significativa capacidad de construir representación civil y ciudadana en un escenario doméstico / local y global / universal signado en la actualidad por el desdibujamiento del Estado como actor social eficiente.

La participación de las organizaciones latinoamericanas ha sido significativa en tres conferencias internacionales: La Cumbre de la Tierra, Río de Janeiro, 1992; La Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Viena, 1993 y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995.

El Sistema Internacional de los Derechos Humanos: Marco normativo

¹ Naciones Unidas 2001 Manual de Capacitación para la fiscalización de los Derechos Humanos, p.8

Desde el momento de la Declaración Universal, ha habido un continuo proceso de profundización y ampliación de los contenidos de los Derechos Humanos plasmado en normas y reglamentaciones junto con la creación y ajuste de órganos de monitoreo. El reconocimiento y la defensa de los Derechos Humanos y de las libertades encuentran su principal marco normativo y principios inspiradores en los siguientes textos fundamentales:

Emitidos por organismos multilaterales:

- Carta de las Naciones Unidas (1945).
- Acta Constitutiva de la UNESCO (1945).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Convención sobre Refugiados (1950)
- Convención contra la Discriminación en la Enseñanza (UNESCO, 1965).
- Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1969).
- Convenciones de Ginebra de 1949 de la Cruz Roja y Protocolos Adicionales de 1970. (Derecho Humanitario Internacional).
- Acta Final de Helsinki (Agosto, 1975).
- Convención sobre la Eliminación de la Discriminación de las Mujeres (1979).
- Convención de Naciones Unidas contra la Tortura y otras Penas o Tratamientos Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Convenciones de la OIT relativas al Trabajo Forzoso y Obligatorio; a la Libertad Sindical; a la Discriminación en el empleo y la Profesión; y al Derecho de Negociación Colectiva y los Derechos de los Pueblos Indígenas (Convención N° 169, 1989).
- Convención Internacional sobre los Migrantes (1990)
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993).
- Declaración de Naciones Unidas sobre la Tolerancia (1995).

"Pacto Global: control social y articulación con el sector privado desde una perspectiva regional"

- Resolución de Naciones Unidas sobre la Declaración y el Plan de Acción de una Cultura de Paz (Septiembre, 1999).
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban 2001).
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (2002)

Europeos:

- Convención de Salvaguardia de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales (y sucesivos Protocolos) (Consejo de Europa, 1950).
- Convención Europea para la Prevención de la Tortura y las Penas o Tratamientos Inhumanos o Degradantes (Consejo de Europa, 1987).
- Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (Unión Europea, 1989).
- Carta Europea de las Lenguas Regionales o Minoritarias (Consejo de Europa, 1992).
- Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales (Consejo de Europa, 1995).
- Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1996).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Unión Europea, 2000).
- Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Americanos: Organización de Estados Americanos (OEA)

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969). Conocido como Pacto San José de Costa Rica.
- Convención Interamericana contra la Desaparición Forzada (1994)
- Jurisprudencia de la Corte Interamericana.

Africanos: Organización de la Unión Africana (OUA)

- Carta Africana de los Derechos del Hombre y de los Pueblos (OUA, 1981).

Internacionalización de la Vigilancia de los Derechos Humanos

La internacionalización constituye el rasgo predominante del desarrollo de los Derechos Humanos a lo largo del siglo XX y delimita el marco ineludible para realizar cualquier tarea referida al tema.

Principales rasgos del sistema en la actualidad

Durante los últimos años se ha puesto en marcha un proceso de articulación de las realidades de cada país con los organismos que conforman el sistema internacional de Derechos Humanos (tanto de la ONU como de la región Interamericana). Esta articulación supone un permanente intercambio en términos de fiscalización, informes, recomendaciones y seguimiento por parte de los Estados y de los expertos de los organismos internacionales².

En 1980, la CDH pone en marcha un nuevo mecanismo, el *procedimiento especial temático*, por el cual se observa a un país determinado por un tema específico, pudiendo tomar "comunicaciones" (denuncias) de todos los países por formas específicas de violación. Este procedimiento se inauguró con Argentina por el tema de las desapariciones forzadas bajo la dictadura militar.

Tratados y Órganos de Vigilancia

Una de las virtudes del sistema de recepción de denuncias, de visitas y de recomendaciones implementado por la CDH, además de su alcance, ya que se aplica a todos los países miembros de la ONU, es que muchas veces se constituye en el medio para hacer actuar a los gobiernos frente a violaciones de los Derechos Humanos, lo cual contribuye al fortalecimiento de los sistemas democráticos.

² Algunos ejemplos de esta articulación creciente:

√ En el ámbito de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU hay 27 mecanismos temáticos que constantemente piden acciones de cualquier Estado miembro de la ONU sobre asuntos muy concretos.

√ Los requerimientos de los siete órganos de vigilancia de los tratados de Derechos Humanos de la ONU y del propio sistema interamericano, que en el caso argentino han incidido en el fortalecimiento de nuestro sistema democrático.

√ A los requerimientos formales del creciente número de organismos internacionales con injerencia en el área de los Derechos Humanos, hay que sumar todos los pedidos y preocupaciones expresadas por las diferentes OSCs ocupadas en la promoción de los Derechos Humanos.

Cada tratado establece un órgano de vigilancia específico, llamado Comité. En los últimos años Argentina ha ratificado los diferentes tratados de Derechos Humanos que tienen fuerza vinculante para el Estado. Conforme se amplía y profundiza el contenido de los Derechos Humanos crece el número de Comités. Actualmente, existen siete y Argentina es parte de todos:

- Comité contra la Discriminación Racial (CERD), es el órgano más antiguo
- Comité de Derechos Humanos (CDH), es el de mayor peso y prestigio por su alcance, constituido para velar por la vigencia del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Comité contra la Tortura (CAT),
- Comité para los Derechos del Niño (CRC),
- Comité contra la Discriminación de la Mujer (CEDAW),
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)
- Comité por los Derechos de los Migrantes, de reciente creación.

Cada Comité ejerce su mandato de modo semejante. En primer lugar los expertos independientes que conforman los órganos, examinan y estudian los informes que los Estados partes deben proveer cada 3 a 5 años sobre la implementación de las normas contenidas en el tratado correspondiente. Luego de reunirse con la delegación oficial del país para profundizar en el estudio, el Comité se expide con observaciones y recomendaciones, para continuar luego con el proceso de seguimiento.

Este mecanismo de seguimiento por Comités tiene un fuerte peso judicial ya que los expertos pueden garantizar una continuidad importante que puede significar avances en la protección y promoción de los Derechos Humanos. Casi todos los Comités (salvo el DESC y del Niño) tienen mecanismos para considerar las denuncias individuales y sus decisiones en estos casos son vinculantes, con lo cual los órganos de vigilancia de los tratados están cumpliendo una función importante en el sistema internacional de los Derechos Humanos

1.2 *Ámbito Laboral*

El mercado de trabajo constituye uno de los ámbitos donde se delimitan los rasgos centrales de la estructura distributiva de una sociedad, y su funcionamiento facilita o dificulta el crecimiento económico. Este funcionamiento se encuentra, en mayor o en menor medida, influenciado por las normas que lo regulan; razón por la cual parte de los resultados, tanto en términos de eficiencia como de equidad, está afectada por las características del complejo entramado de regulaciones jurídicas.

Las reformas a las regulaciones laborales en la Argentina constituyeron uno de los ingredientes de las reformas estructurales llevadas a cabo durante los noventa. Sus fundamentos explícitos, especialmente los de aquellas encaradas hasta 1998, fueron los siguientes:

- reducir el costo laboral no salarial a través de:
 - la disminución de las contribuciones patronales a la seguridad social, y
 - la rebaja de los costos asociados a eventos como el despido o el accidente;
- aumentar la previsibilidad del costo laboral;
- flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo;
- descentralizar la negociación.

El desafío de la OIT en la promoción de acciones en virtud del trabajo decente para todos.

Desde sus comienzos la OIT ha tratado de definir y garantizar los derechos laborales y de mejorar las condiciones de los trabajadores mediante la creación de un sistema de normas internacionales del trabajo expresadas en la forma de Convenios, Recomendaciones y Repertorios de recomendaciones prácticas. Hasta el momento la OIT ha adoptado más de 180 Convenios y 190 Recomendaciones que cubren todos los asuntos relacionados con el mundo del trabajo.

Este cuerpo de legislación laboral internacional fue revisado recientemente por el Consejo de Administración. Se determinó que más de 70 Convenios adoptados antes de 1985 aún tienen actualidad, mientras que el resto deben ser revisados o derogados. Por otra parte, se han desarrollado decenas de Repertorios de recomendaciones prácticas. Estas normas, que abordan aspectos tan variados como la licencia de maternidad y la protección de los migrantes, desempeñan un papel importante en el diseño de la legislación nacional.

Un proceso de supervisión ayuda a garantizar la aplicación de las normas ratificadas por un Estado, y además la OIT ofrece asesoría para la redacción de leyes laborales nacionales. Con la adopción de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en 1998, los Estados miembros de la OIT decidieron establecer un conjunto de normas laborales esenciales sin importar que hayan ratificado los Convenios relacionados. Se trata de derechos humanos fundamentales y que constituyen la plataforma para el trabajo decente.

La Declaración abarca cuatro temas

I. Libertad sindical

El derecho de los trabajadores y empleadores a formar sus propias organizaciones y afiliarse a ellas es parte integral de lo que significa ser una sociedad libre y abierta. Es una libertad cívica fundamental que sirve como base para el progreso económico y social. Está vinculada al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La voz y la representación son componentes importantes del trabajo decente.

II. Trabajo forzoso

La OIT también impulsa el desarrollo de una legislación nacional eficaz y de mecanismos de aplicación más drásticos que permitan sancionar legalmente y procesar en forma contundente a quienes explotan a trabajadores forzados. Mediante estrategias para que la opinión pública conozca esta realidad, la OIT busca poner en evidencia una violación de los derechos humanos y laborales.

III. Discriminación

Cientos de millones de personas son víctimas de discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola un derecho humano fundamental, pero además tiene consecuencias económicas y sociales. La discriminación reduce las oportunidades, desperdiciando un talento que es necesario para el progreso económico y acentuando las tensiones sociales y la desigualdad. La lucha contra la discriminación es esencial en la promoción del trabajo decente y los logros en este campo repercuten más allá del lugar de trabajo.

IV. Trabajo infantil

Hay más de 200 millones de niños trabajando en el mundo, algunos de ellos a jornada completa. Son privados de una educación adecuada, de una buena

salud y de libertades fundamentales. De ellos unos 126 millones, o uno de cada 12 niños del mundo, está expuesto a formas peligrosas de trabajo infantil que ponen en riesgo su bienestar físico, mental o moral.

Al igual que ocurre con otros aspectos del trabajo decente, la eliminación del trabajo infantil tiene que ver tanto con el desarrollo como con los derechos humanos. Las políticas y programas de la OIT buscan garantizar que los niños reciban la educación y la formación necesarias para ser adultos productivos con empleos dignos.

Los temas relacionados con la discriminación están presentes en todo el trabajo de la OIT. Al promover la libertad sindical, por ejemplo, la OIT busca prevenir la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes. Los programas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen el apoyo a niñas y mujeres que están atrapadas en redes de prostitución o explotadas en servicio doméstico obligatorio. La no discriminación es el principio más importante del repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Las directrices de la OIT sobre legislación laboral incluyen el tema de la discriminación, y en países como Namibia y Sudáfrica se ha realizado asesoría sobre cambios legislativos en esta área.

La OIT está comprometida a promover la libertad sindical en sus actividades, por ejemplo a través de la asesoría a gobiernos sobre legislación laboral, o la formación y capacitación dirigida hacia sindicatos o grupos empleadores. El Comité de libertad sindical de la OIT fue creado en 1951 para examinar los alegatos sobre violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores. El Comité es tripartito y maneja casos de todos los Estados miembros de la OIT, aunque no hayan ratificado los Convenios sobre este tema. A través del Comité de libertad sindical y de otros órganos de supervisión la OIT ha defendido con frecuencia los derechos de organizaciones de trabajadores y empleadores.

En el mundo hay al menos 12,3 millones de personas atrapadas en el trabajo forzoso. La OIT combate esta práctica y las condiciones que permiten aún exista. El trabajo forzoso adopta diversas formas, incluyendo la servidumbre por deudas, el tráfico y otras formas de esclavitud moderna. Los más de 200 millones de niños de todo el mundo que se han convertido en trabajadores infantiles realizan tareas dañinas para su desarrollo mental, físico y emocional. Los niños trabajan porque deben sobrevivir ellos y sus familias. El trabajo infantil persiste incluso en lugares donde ha sido declarado ilegal y con frecuencia está rodeado por un muro de silencio, indiferencia y

apatía. La eliminación total del trabajo infantil es un objetivo a largo plazo para muchos países, pero hay algunas de sus formas que deben ser enfrentadas cuanto antes. Casi las tres cuartas partes de los niños trabajadores son víctimas de alguna de sus peores formas, incluyendo tráfico de personas, conflictos armados, esclavitud, explotación sexual y trabajos peligrosos. La abolición efectiva del trabajo infantil es uno de los desafíos más urgentes de nuestros tiempos.

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad.

El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. La OIT trabaja en el desarrollo de enfoques orientados hacia el Trabajo Decente en las políticas sociales y económicas, en colaboración con las principales instituciones y representantes del sistema multilateral y la economía global.

La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro del marco de desarrollo nacional y con el propósito de combatir el más grave déficit de trabajo decente a través de programas eficientes que abarcan cada uno de los objetivos estratégicos.

1.3 Medio Ambiente

1.3.1 El medio ambiente en el marco Internacional

El desarrollo sostenible puede ser definido como "un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras

para atender sus propias necesidades". Esta definición fue empleada por primera vez en 1987 en la Comisión Mundial del Medio Ambiente de la ONU, creada en 1983. Sin embargo, el tema del medio ambiente tiene antecedentes más lejanos. En este sentido, las Naciones Unidas han sido pioneras al tratar el tema, enfocándose inicialmente en el estudio y la utilización de los recursos naturales y en la lucha para que los países - en especial aquellos en desarrollo- ejercieran control de sus propios recursos naturales.

A partir de los años sesenta se empezaron a concertar acuerdos y diversos instrumentos jurídicos para evitar la contaminación marina y en los setenta se redoblaron esfuerzos para ampliar la lucha contra la contaminación en otros ámbitos. Asimismo, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano de Estocolmo, 1972 se incorporó a los temas de trabajo de la comunidad internacional la relación entre el desarrollo económico y la degradación ambiental, además de ser creado el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) que es el principal organismo en materia de medio ambiente. Desde 1973 se han creado nuevos mecanismos y se han buscado medidas concretas y nuevos conocimientos para solucionar los problemas ambientales mundiales.

Para la ONU la cuestión del medio ambiente es parte integrante del desarrollo económico y social y no se podrán lograr estos sin la preservación del medio ambiente.

Gracias a las conferencias de la ONU sobre temas ambientales y al trabajo del PNUMA se han estudiado temas ambientales de gran importancia tales como

- ♣ La desertificación
- ♣ El desarrollo sostenible y los bosques
- ♣ La protección de la capa de ozono
- ♣ El cambio climático y el calentamiento de la atmósfera
- ♣ Agua, energía y recursos naturales
- ♣ La biodiversidad y la pesca excesiva
- ♣ El desarrollo sostenible de los pequeños Estados Insulares (islas)
- ♣ El medio marino
- ♣ La seguridad nuclear y el medio ambiente
- ♣ Estados Insulares en Desarrollo (Islas)
- ♣ Poblaciones de peces altamente migratorias y transzonales

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), se encarga principalmente de:

- Evaluar y determinar el estado del medio ambiente mundial
- Determinar qué cuestiones del medio ambiente requieren una cooperación internacional.
- Proporcionar asistencia para formular una legislación ambiental internacional
- Integrar cuestiones ambientales en las políticas y programas sociales y económicos del sistema de las Naciones Unidas

Por otro lado busca la participación de las empresas y la industria, la comunidad científica y académica, las organizaciones no gubernamentales y los grupos cívicos, entre otros.

El PNUMA también busca crear conciencia mundial acerca de los problemas del medio ambiente, a través de investigaciones y síntesis de información regional y mundial relativa al tema. Esta información ha llegado incluso a conducir a negociaciones internacionales conducentes a elaborar varias convenciones sobre el medio ambiente.

1.3.2. El medio ambiente en el marco local

Así expuesta, *la problemática ambiental como derecho al medio ambiente* fue empezando a ser reflejada en instrumentos internacionales, y su consagración en la Carta Mundial de la Naturaleza donde se desarrolló este principio al induir el deber de los Estados. Pero también el derecho y la responsabilidad de los individuos en la protección del ambiente.

En el derecho constitucional actual prácticamente ningún instrumento moderno ignora este derecho. La cuestión, además, ha ganado en cierta medida a la *opinión pública*, merced –lamentablemente- a grandes desastres ecológicos, a la formación y prédica de Organizaciones No Gubernamentales ecologistas de alcances nacionales e internacionales, y a la acción de algunos gobiernos. El derecho a un medio ambiente sano es, sin duda, un derecho humano fundamental, y presupuesto del disfrute y ejercicio de los demás derechos, por la íntima vinculación del ambiente con el nivel de vida en general. La noción de *desarrollo sustentable* incorporada a los términos del Derecho Internacional en la Declaración de Río de Janeiro de 1992 en el seno de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo está contenida al

manifestarse: "... y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras".

De la Constitución argentina reformada en 1994 deriva el art. 41 de la nueva Carta Magna, cuyas principales características en vinculación con la problemática en cuestión son las siguientes:

- Concepción del derecho-deber de un ambiente sano en cuanto a su exigibilidad y participación en la tarea de protección y preservación del mismo. En este sentido se convierte a los ciudadanos en agentes en el cuidado ambiental. Las obligaciones pasan también por el Estado en toda su amplitud de autoridades, en cualquier nivel de gobierno. No solo tienen la obligación de No Dañar sino el ejercicio Positivo que implica tratar de Evitar acciones que destruyan la conservación del medio ambiente.

- Compromiso intergeneracional de preservación del medio ambiente. Significando que el consumo actual No Puede financiarse incurriendo en deudas económicas que otros (los que vendrán) tendrán que Rembolsar en el futuro. Por ende "los recursos naturales deben utilizarse de forma que no creen deudas al sobre explotar la capacidad de sostenimiento y producción de la tierra."

- Recepción de la noción de "Desarrollo Sustentable" donde las actividades productivas satisfacen las necesidades presentes sin comprometer a las generaciones futuras, mejorando el control del impacto ambiental producido por las actividades de desarrollo tanto privadas como públicas.

- Recepción del concepto "Apto para el desarrollo humano", concepto del cual la Argentina es la primera constitución en incorporarlo, de acuerdo a la visión de las Naciones Unidas en sus Programas para el Desarrollo.

- Jerarquización constitucional de la obligación de recomponer el daño ambiental y la obligación de recomponer, según lo establezca la ley. Es obligación de los jueces desplegar un activismo judicial garantizador que haga operativas y aplicables las exigencias de preservación y proveer a la protección del medio ambiente.

El desarrollo de la preocupación ambiental ha sido consagrado en normas positivas constitucionales y supranacionales, como primera culminación de la etapa de toma de conciencia y de la necesidad de establecer reglas de juego y pautas de aplicación para los magistrados a quienes sean llevados los asuntos.

Queda entonces la internalización en la comunidad del significado de este derecho y de la necesidad de la vigencia de sus normas, como tarea ímproba a desarrollar a través de la educación, la difusión, la acción de gobierno, las empresas y las decisiones de la justicia. En ese sentido, se describe a continuación la sanción de las llamadas "leyes de presupuestos mínimos en materia ambiental": la Ley 25.612 para la gestión integral de los residuos industriales y otras actividades de servicios, la Ley 25.670 para la gestión y eliminación de los PCBs, la Ley 25.675 –Conocida como Ley General del Ambiente-, la Ley 25.831 para el acceso a la información ambiental. Se entiende que así se está cumpliendo el mandato constitucional de 1994.

1.4 Anti – Corrupción

Convención Interamericana contra la Corrupción

En 1996, los Estados miembros de la OEA adoptaron la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC), primer instrumento jurídico internacional en este campo. La CICC menciona expresamente entre sus fundamentos el reconocimiento de la trascendencia internacional de la corrupción y la necesidad de contar con un instrumento de tal carácter que promueva y facilite la cooperación entre los países para combatirla, y consecuentemente con esta motivación, se fijaron dos propósitos:

- 1) Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Parte, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción.
- 2) Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Parte a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio.

La CICC establece obligaciones vinculantes dentro del marco del derecho internacional e identifica los actos de corrupción a los que se aplicará, así como principios para combatir eficazmente la corrupción. Subraya la importancia de las medidas para prevenirla; aborda el desarrollo institucional y la aplicación efectiva de las medidas que se adopten para enfrentarla; exige la tipificación de ciertas conductas corruptas específicas; y contiene disposiciones sobre extradición, incautación de activos, asistencia jurídica recíproca y asistencia técnica en casos de corrupción que ocurran en otros Estados Parte o que los afecten.

Si bien la CI CC profundiza específicamente sobre la corrupción en el ejercicio de la función pública, en el punto del Artículo III sobre Medidas preventivas, establece que los Estados Partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer mecanismos para estimular la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales en los esfuerzos destinados a prevenir la corrupción.

La asunción de la CI CC por parte de Argentina

Argentina aprobó la CI CC por medio de la Ley 24.759 (publ. en el Boletín Oficial el 17-1-97). Posteriormente, el Poder Ejecutivo depositó el instrumento en la Secretaría General de la OEA el 9 de octubre de 1997, razón por la cual, y de acuerdo a lo estipulado por el art. XXV de la Convención, ella entró en vigencia el 7 de noviembre de 1997.

Desde la reforma de la Constitución de 1994 el art. 75, inc. 22, de la Constitución establece que "... Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes...". Ello determina la necesidad de adaptar el derecho positivo a lo que ha sido legislado como delito en el marco de la CI CC pues ella, tal como resulta de sus artículos III, punto 1, VII y XI, carece de operatividad en el orden interno.

Como parte de la asunción de la CI CC, en Argentina ha sido creada la Oficina Anticorrupción por la Ley 25.233 de Ministerios. Su máxima autoridad es un Fiscal de Control Administrativo, con rango de Secretario, secundado por dos Subsecretarios, uno de Investigaciones y el otro de Planificación de Políticas de Transparencia. Estos funcionarios son designados y removidos por el Presidente de la Nación, a propuesta del Ministro de Justicia y Derechos Humanos.

El decreto N° 102/99 ha reglamentado las funciones y la estructura de la Oficina.

En el art. 1° del decreto mencionado, se establece que la Oficina Anticorrupción es el organismo encargado de velar por la prevención e investigación de aquellas conductas que se consideren comprendidas en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

A su vez, la Oficina se encuentra integrada por la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia y por la Dirección de Investigaciones (art. 9 del Dec. 102/99).

La Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia es la responsable de la elaboración de políticas estatales contra la corrupción en el sector público. Se encarga

de sugerir indicadores de significación institucional, social o económica a fin de seleccionar casos o áreas en los que la Oficina focalizará su acción.

La Dirección de Investigaciones se encarga de impulsar las investigaciones con respecto al comportamiento de los agentes públicos, según los términos de la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Las acciones de la Oficina Anticorrupción se basan en el principio de oportunidad, a partir de criterios de significación institucional, social y económica.

Conferencia de Buenos Aires

Entre los días 2 y 4 del mes de mayo del año 2001, se reunieron los Estados Parte en la CICC a fin de establecer un Mecanismo de Seguimiento para la implementación de dicha Convención.

El mecanismo de seguimiento consta de dos órganos: la Conferencia de los Estados Parte y el Comité de Expertos.

La Conferencia está integrada por representantes de todos los Estados Parte, tiene la autoridad y responsabilidad general de instrumentar el mecanismo y se reúne al menos una vez al año.

El Comité está integrado por expertos designados por cada Estado Parte y es responsable del análisis técnico de la implementación de la Convención por los Estados Parte.

En cuanto a la participación de la sociedad civil, en su Artículo 8, a fin de obtener mayores elementos de análisis, el Comité incluye en sus normas de procedimiento un papel adecuado para las organizaciones de la sociedad civil, teniendo en cuenta las Directrices para la Participación de las Organizaciones de la Sociedad Civil en las Actividades de la OEA (CP/RES. 759 (1217/99)) y la definición de sociedad civil contenida en la resolución AG/RES 1661 (XXIX-O/99), en concordancia con la legislación interna del Estado Parte que es objeto de análisis. En efecto, el Comité puede solicitar información a las organizaciones de la sociedad civil.

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

En octubre de 2003 la Organización de las Naciones Unidas aprueba la Convención contra la Corrupción, reconociendo los instrumentos multilaterales sancionados con

anterioridad encaminados a prevenir y combatir la corrupción. Entre otros se destacan: la Convención Interamericana contra la Corrupción³; el Convenio relativo a la lucha contra los actos de corrupción en los que estén implicados funcionarios de las Comunidades Europeas o de los Estados Miembros de la Unión Europea⁴; el Convenio sobre la lucha contra el soborno de los funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales⁵; el Convenio de derecho penal sobre la corrupción⁶; el Convenio de derecho civil sobre la corrupción⁷, la Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la corrupción⁸ y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, que ha entrado en vigor en 2003.

Son objetivos de la Convención:

- a) Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción;
- b) Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos;
- c) Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.

De los documentos multilaterales aprobados y en vigencia, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, es el único que se expide acerca de la promoción del combate contra la corrupción en el sector privado. En este sentido, se erigen como fundamentales los Artículos 12, 21, 22 y 61 de la Convención.

En el Artículo 12 se alienta a los Estados Parte a adoptar medidas para prevenir la corrupción y mejorar las normas contables y de auditoría en el sector privado, así como, cuando proceda, prever sanciones civiles, administrativas o penales eficaces, proporcionadas y disuasivas en caso de incumplimiento de esas medidas.

Asimismo estipula que cada Estado Parte adoptará las medidas que sean necesarias en relación al mantenimiento de libros y registros, la divulgación de estados financieros y

³ Aprobada por la Organización de los Estados Americanos el 29 de marzo de 1996

⁴ Aprobado por el Consejo de la Unión Europea el 26 de mayo de 1997

⁵ Aprobado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos el 21 de noviembre de 1997

⁶ Aprobado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 27 de enero de 1999

⁷ Aprobado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1999

⁸ Aprobada por los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana el 12 de julio de 2003

las normas de contabilidad y auditoría, para prohibir los siguientes actos realizados con el fin de cometer cualesquiera de los delitos tipificados con arreglo a la Convención:

- a) El establecimiento de cuentas no registradas en libros;
- b) La realización de operaciones no registradas en libros o mal consignadas;
- c) El registro de gastos inexistentes;
- d) El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto;
- e) La utilización de documentos falsos; y
- f) La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

En el Artículo 21, sobre soborno en el sector privado, se establece que cada Estado Parte considerará la posibilidad de adoptar las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para tipificar como delito, cuando se cometan intencionalmente en el curso de actividades económicas, financieras o comerciales entre las cuales se mencionan las siguientes:

- a) La promesa, el ofrecimiento o la concesión, en forma directa o indirecta, a una persona que dirija una entidad del sector privado o cumpla cualquier función en ella, de un beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona, con el fin de que, faltando al deber inherente a sus funciones, actúe o se abstenga de actuar;
- b) La solitud o aceptación, en forma directa o indirecta, por una persona que dirija una entidad del sector privado o cumpla cualquier función en ella, de un beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona, con el fin de que, faltando al deber inherente a sus funciones, actúe o se abstenga de actuar.

En el Artículo 22, sobre Malversación o peculado de bienes en el sector privado, se establece que cada Estado Parte considerará la posibilidad de adoptar las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para tipificar como delito, cuando se cometan intencionalmente en el curso de actividades económicas, financieras o comerciales, la malversación o el peculado, por una persona que dirija una entidad del sector privado o cumpla cualquier función en ella, de cualesquiera bienes, fondos o títulos privados o de cualquier otra cosa de valor que se hayan confiado a esa persona por razón de su cargo.

Por último, en el Artículo 61 se establece que cada Estado Parte considerará la posibilidad de analizar, en consulta con expertos, las tendencias de la corrupción en su territorio, así como las circunstancias en que se cometen los delitos de corrupción.

En este sentido, la iniciativa de Poder Ciudadano se inscribe en el marco de lo propuesto por la Convención en cuanto sobre la recopilación, intercambio y análisis de información sobre la corrupción.

Definiciones conjuntas

Durante los últimos años la comunidad internacional ha comenzado a evaluar el impacto económico que la corrupción en las empresas privadas tiene sobre la economía y el desarrollo social. A partir de la década del 90, organizaciones civiles comienzan a incidir en la agenda internacional con el fin de tornar visible la distorsión que la corrupción privada produce en el funcionamiento y crecimiento de la economía y la sociedad.

Diversos estudios sostienen que la corrupción en las empresas obstaculiza el crecimiento de la economía, afecta la competitividad, supone importantes riesgos legales e incide en la reputación de la misma empresa. De acuerdo ciertos cálculos, la corrupción en las empresas *"implica un costo financiero extra de un 10% aproximadamente a los costos del negocio"*⁹. Además de los mecanismos e instrumentos internacionales erigidos para la lucha contra la corrupción, esta comprensión ha llevado a la mayor parte de los países a criminalizar el soborno.

Las empresas son responsables por las acciones del personal en sus diversas jerarquías, las empresas asociadas, sus socios y agentes. De hecho, desde los puntos de vista ético, legal, financiero, de sustentabilidad y de reputación, las empresas deben poder involucrarse en el combate contra la corrupción.

El décimo principio del Pacto Global centra su potencialidad en la acción conjunta que puedan desarrollar las empresas, los gobiernos, el sistema internacional de las Naciones Unidas y la sociedad civil en pos de una economía libre de corrupción.

La adhesión al décimo principio del Pacto Global obliga a las empresas a evitar la corrupción, la extorsión y el soborno a través del diseño e implementación de políticas, programas y acciones concretos.

⁹ **Transparency Internacional (TI), The global Compact y el Foro Internacional de Líderes en Negocios (IBLF):** *Los negocios contra la corrupción. Un marco para la acción.* www.unglobalcompact.org

En la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción¹⁰ la comunidad internacional acuerda las siguientes definiciones:

- **Corrupción:** abuso de cargo público para beneficio privado.
- **Soborno:** ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o proveniente de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo que es deshonesto, ilegal o un quiebre en la confianza, en la conducta de los negocios de una empresa.
- **Extorsión:** acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno a través de amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de los actores privados involucrados.

Legislación nacional

En lo que a legislación nacional se refiere, el Código Penal hace referencia a las figuras de extorsión y cohecho (soborno) en el ámbito de la administración pública.

En cambio en el ámbito privado, no hay una definición específica para soborno y extorsión, en principio serían las establecidos en el ámbito penal para funcionarios públicos. Sin embargo, sí se establecen lineamientos generales a la hora de ejercer el comercio, siendo los miembros de la propia sociedad quienes crean su "ámbito legal" a través de su estatuto, para lo cual definen funciones para cada área del Organigrama. Esta falta de adecuación de la legislación nacional a los lineamientos establecidos en el principio 10 del PG, supone un vacío jurídico en el que se manejan las empresas. Esta situación dificulta el compromiso de las empresas en la sistematización de acciones tendientes a luchar contra la corrupción.

En este marco, el esquema de incentivos se vuelve difuso, encontrándose las empresas ante la opción de asumir individualmente y por motivos propios el compromiso en la lucha contra la corrupción.

Acciones contra la corrupción

En el proceso de lucha contra la corrupción, TI¹¹, The Global Compact e IBLF, señalan tres tipos de acciones: interna, externa y colectiva.

¹⁰ Ver la Convención en: www.undoc.org/undoc/en/crime_convention_corruption.html

La **acción interna** implica la introducción de políticas y programas anticorrupción dentro de la organización y en las operaciones de negocios. Para ello, las empresas instrumentan acciones de liderazgo en la lucha contra la corrupción por parte de quienes ocupan puestos de mayor jerarquía, instalan códigos de ética y normas precisas en todas las áreas y procesos. La acción interna implica por lo tanto capacitación, entrenamiento y seguimiento.

La **acción externa** supone informar a la comunidad sobre el trabajo que la empresa realiza en contra de la corrupción y compartir y comunicar experiencias y buenas prácticas. Para ello, las empresas adherentes al principio 10 del Pacto Global, presentan anualmente una Comunicación en Progreso sobre el trabajo contra la Corrupción (COP) en el que hacen explícito su compromiso en la lucha contra la corrupción y describen las políticas, programas y sistemas que emplean para tal fin, las acciones prácticas llevadas a cabo y los resultados obtenidos.

La **acción colectiva** implica la colaboración de varias empresas en la lucha contra la corrupción. En este sentido, algunas empresas toman medidas empresariales colectivas, lo que provee un campo de acción equitativo en cuanto a competencia y posibilidades de hacer negocios.

En primer lugar, es menester conocer la existencia y características de los informes internos que elaboran las empresas. De acuerdo a TI, es importante que los programas de informes internos tengan en cuenta los siguientes puntos:

Comunicación: que todos los empleados conozcan el programa

Accesibilidad: que el programa esté disponible en todas las áreas de la empresa

Apropiado a la cultura: que el programa se inserte en los parámetros culturales locales

Abierto: que el sistema de informes esté también disponible y accesible para proveedores, consultores y clientes

Utilización de los datos: revisar los informes y basarse en los datos para adoptar nuevas medidas en caso de ser necesario

Protección del empleado: proteger a los empleados informantes

En cuanto a la implementación de un programa de acciones internas, TI propone un proceso de seis pasos:

¹¹ Transparecy International

- 1. Decisión de implementar una política anti-soborno**
- 2. Planificación de la implementación**
- 3. Desarrollo de un programa anti-soborno**
- 4. Implementación del programa**
- 5. Control del programa**
- 6. Evaluación de resultados**

De acuerdo a los objetivos planteados, la presente consultoría se ha centrado en la identificación de indicadores que dan cuenta de las acciones internas que desarrollan las empresas en la lucha contra la corrupción. En función de la disponibilidad de fuentes se ha trabajado sobre las COP de una serie de empresas.

En primer lugar, es de destacar que la estructura interna y desarrollo de las COP elaboradas y presentadas por las diferentes empresas difieren ampliamente entre sí, tornando dificultosa la comparabilidad de los datos. En este sentido, sería deseable arribar a un instrumento de mayor homogeneidad en su forma y contenidos.

En otro orden de cosas, se encuentra a dos universos de empresas: las que ya han asumido el compromiso en la lucha contra la corrupción, y aquellas que todavía no lo han hecho. De ahí la necesidad de elaborar un esquema de incentivos que estimule la asunción del principio 10 del Pacto Global, así como proveerles a las empresas el instrumental y acompañamiento necesarios para hacer menos dificultoso el compromiso.

2. Selección de Indicadores según área temática

En el presente apartado se exponen los indicadores seleccionados para cada uno de los principios enunciados en el Pacto Global para avanzar hacia la construcción de una línea de base que permita estimar el avance del Pacto Global (PG).

De acuerdo a lo estipulado, el Principio 10 es abordado en profundidad, dando cuenta de los indicadores y fuentes a las que remiten cada una de las dimensiones seleccionadas.

2.1 Derechos Humanos

Principio N° 1

"Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos".

- Inclusión de la temática de derechos humanos en la declaración de valores de la organización
- Promoción de valores de la organización mediante actitudes y comportamientos
- Elaboración de documentos en conjunto y difundidos a todas las áreas, relacionados a prácticas en torno a los derechos humanos
- Orientación de las acciones en concordancia con la declaración de los derechos humanos
 - capacitación en temas vinculados,
 - boletines institucionales,
 - encuentros con regularidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos
- Exposición pública de los compromisos éticos acordados
 - Publicación de compromisos en página web, newsletter, etc.
 - Elaboración de documentos que den cuenta del monitoreo de cumplimiento del código de ética por parte de los empleados, socios y/o comunidad

- Promoción de la coherencia entre los valores generales de la empresa en torno a los derechos humanos y el desempeño individual de los empleados y socios
- Desarrollo de áreas dentro de la organización, ocupadas en la promoción de prácticas orientadas al cumplimiento y respeto de los DH
 - realización de encuestas anónimas al personal en virtud de obtener información respecto de la adecuación de los valores entorno a los derechos humanos,
 - procesamiento y difusión de dicha información hacia dentro de la organización,
 - evaluación periódica de sus integrantes
- Utilización de informes externos, opiniones de expertos y otras fuentes para la toma de decisiones relativas a los derechos humanos
- Establecimiento de canales de información y de diálogo accesible
- Elaboración sistemática del balance social (incorporación de al menos 4 partes interesadas: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general)
- Poseer políticas de no discriminación (raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad)
- Promoción de la diversidad
 - Existencia de normas escritas,
 - Realización de entrenamiento de personal,
 - Valoraciones explícitas volcadas en actividades
- Estímulo de valores y principios éticos para el logro de coherencia entre éstos y acciones individuales de los empleados
- Evaluación periódica de la adopción de éstos valores y principios
- Implementación de normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual y moral
- Disposiciones elaboradas entorno al respeto de la privacidad de los empleados

Principio N° 2

"No ser cómplices de abusos de los derechos".

- Poseer políticas concretas en el trato con proveedores que aceptan prácticas donde no se respetan los valores de la organización
 - Casos de discusión y ruptura con otras organizaciones por falta de cumplimiento con los derechos humanos.
 - Verificación de la adecuación a los valores y principios éticos de la empresa por parte de los proveedores y asociados
- Realización de análisis previo de los elementos publicitarios que darán cuenta de los valores éticos promovidos desde la organización
- Desarrollo de áreas donde se reciban los reclamos y sugerencias de los consumidores
- Entrenamiento a los empleados en trato con los clientes en el marco del respeto a los derechos humanos

2.2 *Ámbito Laboral*

Principio N° 3

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

- Orientación de operaciones en concordancia con las declaraciones de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y/o con las directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- Suministro de herramientas a los empleados en virtud de poder ejercer sus derechos sindicales

"Pacto Global: control social y articulación con el sector privado desde una perspectiva regional"

- Accesibilidad de canales a los sindicatos para establecer acuerdos genuinos con los trabajadores
- Mantenimiento de información fluida a los sindicatos acerca de los movimientos financieros y estrategias generales de la organización
- Intervención de los empleados en la creación o mejoras de sistemas de gestión internos
- Institución de mecanismos formales en virtud de canalizar las inquietudes, evaluaciones, preocupaciones y/o sugerencias de los empleados

Principio N° 4

"Eliminar el trabajo forzado y obligatorio"

- Verificación de información previa a la inversión o adquisición de fábricas que empleen a trabajadores bajo condiciones impropias de salud y seguridad
- Ejecución de políticas que impidan trabajar con proveedores o clientes que empleen mano de obra en condiciones que se acerquen al trabajo forzado y obligatorio.

Principio N° 5

"Abolir cualquier forma de trabajo infantil"

- Verificación de información previa a la inversión o adquisición de fábricas que empleen trabajo infantil
- Efectivización de normas de no contratación de mano de obra infantil en sus contratos con terceros
- Elaboración de propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector

"Pacto Global: control social y articulación con el sector privado desde una perspectiva regional"

- Elaboración de proyectos con adolescentes que comprendidos en la edad de trabajar no hayan podido completar sus estudios por dicha necesidad.
- Elaboración de proyectos educativos que incluyan a hijos de trabajadores en edad escolar.
- Desarrollo de pasantías para incorporar aprendices que realicen tareas afectadas directamente a los estudios por los cuales han sido convocados.

Principio N° 6

"Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación"

- Disposición de Programas para la contratación de personas con capacidades especiales
- Monitoreo de cuadros en busca de la equidad en la percepción de salarios entre hombres y mujeres en iguales cargos
- Ofrecimiento de iguales condiciones y beneficios a hombres y mujeres en cualquier cargo jerárquico
- Previsión de guarderías en el lugar de trabajo o por convenio con otras instituciones

2.3 Medio Ambiente

Principio N° 7

"Apoyar el enfoque preventivo a los retos medioambientales".

- Orientación de sus operaciones en concordancia con los protocolos internacionales de cuidado del medioambiente
- Exposición pública de sus compromisos en materia de prevención y cuidado del medioambiente

- Elaboración de material institucional,
- Publicación de material institucional en Internet o de otra manera que sea accesible a sus partes interesadas y al público en general
- Promoción expresa, desde un enfoque preventivo, de los retos medioambientales en su interacción con sus diversos públicos estableciendo mecanismos y procedimientos en tal sentido
- Conducción del diálogo en el sentido de promover un enfoque preventivo respecto de los retos medioambientales y mantener una estructura sistémica para estimular y asegurar la cooperación de sus partes interesadas en ese sentido (empleados, proveedores, consumidores, etc.)
- Estímulo de la coherencia entre los valores y principios de la organización acerca del medioambiente y la actitud individual de sus empleados
- Promoción efectiva de comités, consejos o responsable(s) formal(es) por cuestiones medioambientales
- Verificación de adecuación de la actuación de proveedores a valores y principios de la organización respecto del medioambiente
- Familiarización, por parte de los empleados de la empresa, en su día a día con los temas y conductas contemplados en el enfoque preventivo de los retos medioambientales
- Utilización de estudios, encuestas y el apoyo de especialistas para fundamentar la resolución de cuestiones socio ambientales
- Mantenimiento de la comunicación regular con grupos o partes interesadas en el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales que critiquen la naturaleza de sus procesos, productos o servicios
- Inclusión de las expectativas o demandas de las partes interesadas en sus decisiones sobre políticas u operaciones socio ambientales
- Inclusión de datos desfavorables al publicar informaciones de su desempeño sobre aspectos ambientales
- Realización de auditorias de terceros sobre aspectos ambientales de las actividades de la empresa
- Participación de una persona responsable en el área de medio ambiente en las decisiones estratégicas de la empresa

"Pacto Global: control social y articulación con el sector privado desde una perspectiva regional"

- Existencia de una política explícita de no utilización de materiales e insumos provenientes de la explotación ilegal de recursos naturales (como madera, productos forestales no madereros, animales, etc.)
- Desarrollo periódico de campañas internas de reducción del consumo de agua y de energía
- Desarrollo periódico de campañas internas de educación para el consumo consciente y el reciclaje de materiales
- Efectivización de una política y sistema de monitoreo que busque el aumento de la calidad ambiental de la logística y gestión de flota (tanto para vehículos de la empresa como para los de terceros que brinden servicios a la empresa)
- Realización de visitas de inspección a los proveedores de la empresa cuando se les exige prácticas de cuidado del medioambiente
- Conocimiento en profundidad del origen de las materias primas, insumos y productos utilizados en la producción o en las operaciones diarias
 - Garantía de que en esos orígenes el medio ambiente es respetado

Principio N° 8

"Promover mayor responsabilidad medioambiental".

- Participación en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad
- Contribución para la preservación de la biodiversidad por medio de proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programa de protección a animales amenazados
- Ejecución de políticas, programas y procesos específicos de conservación ambiental para actuar en áreas protegidas o ambientalmente sensibles
- Ejecución de programa de gerenciamento de residuos con la participación del cliente, y para la recolección de materiales tóxicos o el reciclaje post-consumo

- Suministro a los consumidores y clientes de informaciones detalladas sobre posibles daños ambientales resultantes del uso y del destino final de sus productos
- Discusión con los empleados, consumidores, clientes, proveedores y la comunidad acerca de los impactos ambientales causados por sus productos o servicios
- Priorizar la contratación de proveedores que de manera comprobada tengan buena conducta ambiental
- Apoyatura a las organizaciones que practican y promueven el cuidado del medioambiente
- Creación de mecanismos formales que permitan que los valores y principios (tales como protección al medio ambiente) sean transmitidos a la cadena de proveedores
- Reconocimiento de la comunidad en la que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios respecto del cuidado del medioambiente
- Contribución a las mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que puedan ser usufructuadas por la comunidad
- Patrocinio o realización de campañas en medios de comunicación exclusivamente relacionadas a cuestiones de medio ambiente
- Interacción activa con instituciones de enseñanza de todos los niveles para la elaboración de propuestas para la promoción de mayor responsabilidad en el cuidado del medioambiente

Principio N° 9

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

- Disposición de procesos para la elaboración de diagnóstico, análisis y acción sistémica para la mejora de la calidad ambiental
- Disposición de un sistema de monitoreo con metas específicas para:
 - El aumento de la eficiencia energética

- La reducción del consumo de agua
- La reducción de la generación de residuos sólidos
- La reducción de la emisión de CO₂ y otros gases del efecto invernadero en la atmósfera
- Concreción de iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable
- Realización de acciones de control de la contaminación causada por vehículos propios y de terceros a su servicio
- Concreción de mecanismos de recepción de peticiones, demandas, protestas por:
 - Exceso de basura, generación de mal olor, efluentes y otras formas de contaminación (sonora, visual, etc.)
 - Exceso de tráfico de vehículos, causando ruido y trastornos
 - Interferencia en sistemas de comunicación
- Evaluación periódica de las demandas detalladas en el punto anterior
- Estímulo y patrocinio de proyectos de desarrollo de investigación y tecnología en lo referente al cuidado del medioambiente, interactuando activamente con la comunidad académica y científica

2.4 Anticorrupción

Principio N° 10

"Los negocios deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno".

A continuación se presentan las dimensiones seleccionadas para la medición de impacto de la implementación del Principio 10. Cada una de las dimensiones es medible a partir de uno o varios indicadores, que su vez suponen el acceso a determinada(s) fuente(s) de información. En este caso, se trata de fuentes adicionales a las COP ya que son la fuente disponible hasta el momento.

Matriz de indicadores

Dimensión	Indicador	Fuentes de Datos adicionales a las COP	Acciones
Exposición pública de los compromisos éticos de la empresa en materia de anticorrupción	Elaboración de material institucional.	Material Institucional	Verificar existencia y características
	Publicación en Internet o de otra manera que sea accesible a sus partes interesadas y al público en general.	Página Web de la Institución.	Verificar existencia y características
Prohibición expresa -al interior de la organización- de utilizar prácticas ilegales como corrupción, extorsión, coima, doble caja, para la obtención de ventajas comerciales.	Existencia o no de la prohibición.	Código de ética.	Analizar.
Posesión de una estructura sistémica para estimular la cooperación de sus partes interesadas en la promoción del combate a la corrupción y a la extorsión.	Existencia o no de la estructura sistémica.	Organigrama	Verificar existencia de la estructura sistémica y analizar.
Verificación de la adecuación de la actuación de proveedores a sus valores y principios en materia de anticorrupción	Valores y principios de los proveedores.	Encuesta a proveedores.	Diseñar/Aplicar/ Analizar. Verificar pre-existencia y características
Demostración de familiaridad por parte de los empleados de los temas concernientes a la política de anticorrupción de la empresa.	Familiaridad o no de los empleados con temas concernientes.	Encuesta a empleados.	Diseñar/Aplicar/ Analizar. Verificar pre-existencia y características
Evaluación periódica de los integrantes de la empresa con mecanismos o sistemas formales por parte de la alta dirección en busca de situaciones que impliquen hechos de corrupción.	Existencia o no de mecanismos o sistemas formales para la evaluación a empleados	Evaluaciones a empleados de todas las jerarquías.	Verificar existencia y características.

Dimensión	Indicador	Fuentes de Datos adicionales a las COP	Acciones
Disposición de una estructura que contemple consejos o comisiones de administración, auditoría independiente, fiscal y de remuneración procurando las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> o prevenir/cohibir abusos de poder de sus integrantes, o fraudes por uso de información privilegiada en beneficio propio o actuación en conflicto de intereses; o desanimar el soborno y otras prácticas de corrupción, o creación de "contabilidades paralelas" o de cuentas secretas o elaboración de documentos que no reflejen verdaderamente las transacciones que reportan 	Existencia o no de consejos o comisiones de administración, auditoría independiente.	Organigrama Informes derivados de políticas y programas anticorrupción implementados	Analizar
	Prevención o no de abusos de poder		
	Existencia o no de fraudes		
	Existencia o no de desincentivos al soborno		
	Existencia o no de contabilidades paralelas		
Existencia o no de documentos fraudulentos			

Dimensión	Indicador	Fuentes de Datos adicionales a las COP	Acciones
Elaboración por parte de terceros de auditorías sobre la situación económico-financiera de las actividades de la empresa.	Existencia o no de auditorías externas	Informes de Auditoría externa.	Verificar existencia y características.
Elaboración del balance social de la empresa contemplando datos e indicadores del monitoreo de la distribución de la riqueza.	Existencia o no de balance social	Balance social.	Verificar existencia y características. Analizar
Utilización de los datos recolectados para el balance social empleados en la planificación estratégica de la empresa	Utilización o no de datos del balance social en la planificación estratégica	Documento de planificación estratégica	Analizar.
Elección de todos los integrantes de comisiones de trabajadores -Comisión Interna de Prevención de Accidentes, Comisión de Conciliación, de Participación en las ganancias y resultados, etc.- sin interferencia de la empresa.	Existencia de elecciones transparentes y autónomas en los órganos propios de los trabajadores o no.	Estatuto y memorias de elecciones	Analizar condiciones y características.
Jerarquización por parte de la empresa en la contratación de proveedores que comprobadamente tengan buena conducta en lo que respecta a combate a la corrupción y procesos de transparencia.	Existencia o no de criterios de contratación de proveedores	Términos de Convocatoria a proveedores. Términos de calificación de postulantes	Analizar

Dimensión	Indicador	Fuentes de Datos adicionales a las COP	Acciones
<p>Desarrollo de una política explícita o un programa específico de responsabilidad social empresarial para la cadena de proveedores.</p>	<p>Existencia o no de política o programa explícitos</p>	<p>Objetivos de la política y/o programa</p>	<p>Verificar existencia. Analizar</p>
	<p>Discusiones mantenidas en cuestiones relacionadas a la responsabilidad social con sus proveedores, buscando el entrenamiento y adecuación de los mismos a los criterios de la empresa</p>	<p>Memorias de discusiones</p>	<p>Verificar existencia. Analizar</p>
	<p>Establecimiento de un plazo formal para la conformidad de los proveedores con los criterios de la empresa en torno a la responsabilidad social</p>	<p>Memorias. Comunicaciones a proveedores</p>	<p>Verificar existencia. Analizar</p>
<p>Adopción de criterios de compra que consideren la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "piratas", falsificados o frutos de robo de carga.</p>	<p>Existencia o no de criterios de compra</p>	<p>Informes para la adquisición de productos.</p>	<p>Verificar existencia.</p>

Dimensión	Indicador	Fuentes de Datos adicionales a las COP	Acciones
Disposición de una política de integración de los trabajadores tercerizados con la cultura, valores y principios de la empresa.	Existencia o no de política de integración.	Memorias de discusiones mantenidas, plazos estipulados para que los proveedores adopten los criterios de responsabilidad social de la empresa.	Verificar existencia y características.
Elaboración de un análisis previo de los elementos publicitarios en virtud de verificar la conformidad con sus valores éticos y con la legislación de combate de la corrupción y promoción de la transparencia.	Existencia o no de análisis de contenido de las publicidades.	Informes o evaluaciones acerca de las publicidades	Verificar existencia y características. Analizar.
Disposición de registros de redamos para denuncias de corrupción, coimas o extorsión	Disposición o no de registros.	Informes de registros de denuncias.	Verificar existencia, características y uso de tales registros.
Utilización de incentivos fiscales de deducción o descuento de donaciones y patrocinios.	Utilización o no de incentivos fiscales	Informes de uso de incentivos fiscales	Verificar el destino que se les da a tales beneficios y su comunicación transparente
Declaración pública de los aportes que realiza para campañas políticas.	Declaración pública o no de los aportes a campañas políticas	Informes Financieros y Gacetillas de Prensa, Declaraciones.	Verificar comunicación transparente de tales donaciones.
Disposición de norma explícita de no utilización del poder económico para influenciar contribuciones de otras empresas, proveedores, distribuidores y otros asociados.	Disposición o no de norma explícita.	Código de ética	Verificar existencia, características.

Dimensión	Indicador	Fuentes de Datos adicionales a las COP	Acciones
Previsión de medidas punitivas a los colaboradores y empleados involucrados en favorecer a agentes del poder público.	Previsión o no de medidas punitivas	Código de ética	Verificar existencia y características.
Disposición de política explícita de no apoyo y no participación en procesos que tienen por objetivo la manipulación de edictos de la competencia (públicos o privados)	Disposición o no de política explícita de no apoyo y no participación en procesos que tienen por objetivo la manipulación de edictos de la competencia.	Código de ética	Verificar existencia y características.
Interacción activa con instituciones de enseñanza de todos los niveles para la elaboración de propuestas de combate a la corrupción y promoción de la transparencia.	Interacción o no con instituciones educativas	Registros de actuaciones en ese sentido.	Verificar existencia y características.

Fuentes de información propuestas

La multiplicidad de fuentes enunciadas a partir de las dimensiones e indicadores seleccionados da cuenta de la complejidad y alcance del Principio 10, y, por lo tanto, de la complejidad que requiere la medición de su aplicación. Por lo tanto es de suponer que la misma complejidad se hallará en la enunciación de los restantes principios.

Si bien las COP son la fuente de información accesible y disponible actualmente, la dispersión de datos existente, la heterogeneidad en cuanto a estructura y contenidos y la discrecionalidad proveniente del hecho de ser completados por los propios involucrados, expone la necesidad de acceder a otras fuentes de información ya sea de forma directa o a través de la construcción de un instrumento que dé cuenta de datos procedentes de las fuentes enunciadas:

- Material institucional
- Página Web

- Código de Ética
- Sistema para promoción de lucha contra la corrupción
- Organigrama
- Encuesta a empleados
- Evaluaciones
- Auditorias
- Balance Social
- Mecanismos de elección de integrantes de sindicatos
- Criterios y condiciones de contratación de proveedores
- Criterios de compras
- Programa de Responsabilidad Social Empresaria
- Política de integración de los trabajadores tercerizados
- Publicidad de la empresa
- Registros de reclamos para denuncias de corrupción, coimas o extorsión
- Destino de incentivos fiscales de deducción o descuento de donaciones y patrocinios
- Registro de acciones de articulación llevadas a cabo con escuelas

Consideraciones metodológicas

Como se expresó anteriormente, al ser los propios involucrados quienes confeccionan las COP, metodológicamente esto implica una discrecionalidad que es necesario tener en cuenta a la hora de analizar los datos. En principio, se prevé que las COP puedan distorsionar información en cuanto a la posibilidad de:

- Arribar a "zonas problemáticas" de la empresa en las que esté menos avanzado el proceso de lucha contra la corrupción o en las que hayan surgido complicaciones que estancan o interrumpen el proceso
- Conocer dificultades concretas en el proceso de implementación del Principio.
- Estimar el grado de involucramiento de terceras partes en el proceso de implementación del Principio

De todas maneras, experiencias internacionales de medición de avance de instituciones en cuanto a la asunción de determinado plan de acción¹², asumen la discrecionalidad como un factor inevitable y a la par siguen trabajando en la sensibilización de los actores involucrados respecto de la importancia de volcar datos genuinos en los informes y asimismo toman como válidos los datos por éstos presentados.

Por último, dado el alcance amplio y heterogéneo del Principio, es razonable pensar en un recorte por etapas que permitan escalar la medición de la implementación del mismo, y por lo tanto, la variedad de fuentes de consulta. Por otra parte, la multiplicidad de fuentes a consultar hace que el proceso de control y seguimiento sea costoso en cuanto a tiempo y dinero.

Sobre el acceso a la información

El Estado es el actor que tiene la potestad de "obligar" a otros actores a presentar documentación, hacer declaraciones juradas, presentar informes, completar encuestas, etc. es por este motivo que se presentan algunas ideas generales respecto al problema central que constituye la falta de información y su difusión en virtud de analizar y mejorar la actuación de las empresas en el marco del PG.

Identificación genérica de Obstáculos en la obtención de Información

1. Denegatoria debido a cuestiones formales: necesidad de acreditar interés en la información, de presentar la solicitud por escrito y cumplir determinadas formalidades; obligación de pedir autorización ante una instancia superior.

2. Desconocimiento por parte de los empleados o funcionarios acerca de los mecanismos vigentes en el propio organismo para acceder a la información.

3. Carencia de una "cultura de la información" en los empleados de las empresas. Esto tiene que ver con cierto temor a los superiores y la falta de capacitación en esa temática.

4. Esa falta de una "cultura de la información" hace que la información no sea sistematizada en los sectores para estar disponible en todo momento, y por ello hay ausencia de bases de datos fácilmente accesibles.

5. Destrucción total o parcial de la información solicitada por diversos motivos (por descuido o en forma intencional).

¹² Por ejemplo, Principios de transparencia para Organizaciones de la Sociedad Civil.

6. Por no encontrarse disponible la información ante la dependencia ante la cual se solicita.

7. Por tratarse de información reservada o en estado de "secreto de sumario".

8. Por demoras excesivas en la provisión de la información, que la tornan inservible para quien la solicita.

9. Información publicada en boletines oficiales de manera incompleta o normas secretas no publicadas.

10. Elevados costos en el acceso a cierto tipo de información.

11. Dificultad por parte de los empleados de acceder a la información de otras áreas.

12. Carencia de un organismo que provea y garantice información sistematizada sobre *Hacer de las empresas*.

13. Carencia de fuentes de información confiables de donde se puedan extraer conclusiones.

14. Denegatoria por cuestiones políticas: existencia de burocracia, que tiene reglamentos muy complejos y constituyen un obstáculo en el acceso a la información.

15. Desidia por parte de los empleados cuando tienen que brindar información a los organismos de control.

16. Organismos Públicos que no contienen entre sus objetivos la solicitud de información a las empresas del tipo que el Pacto Global necesita lo cual conspira contra el acceso a la información en las mismas empresas.

17. La ausencia de leyes que obliguen a las empresas a dar cuenta de avances en las áreas del Pacto Global.

18. Falta de una cultura de la información en nuestro país.

19. Falta de coordinación y comunicación entre las ONG's para que no se pierda la información con la que cuentan.

Recomendaciones y Propuestas para superar los obstáculos identificados

1. Promover la creación de marcos normativos que obliguen a las empresas a dar respuesta a las demandas de información, estableciendo específicamente los plazos y las áreas que deben responder a la demanda de información.

2. Promover normativas para lograr que las empresas tengan la obligación de producir información acerca de sus objetivos y acciones en relación al menos a los compromisos asumidos en torno al PG.

3. Crear una comisión o institución para garantizar la transparencia en el acceso a la información.

4. Designar una oficina o persona responsable en cada empresa que esté a cargo de brindar información.

5. Promover educación para un cambio de cultura en los empresarios con el objetivo de que brinden información y para evitar demoras innecesarias hacia las personas y a los mismos organismos de control que lo solicitan.

6. Aprovechar la tecnología en el acceso a la información y utilizar Internet como herramienta.