



EL PACTO  
MUNDIAL

“Optemos por el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Optemos por conciliar las fuerzas creativas del espíritu de la empresa privada con las necesidades de los desfavorecidos y de las generaciones futuras.”

**Kofi Annan**  
*Secretario General de las Naciones Unidas*

Coordina: M<sup>a</sup> Carmen Muñoz Jodar

## XVI. Corrupción y RSC



Huguette Labelle – presidenta de Transparencia Internacional (TI)

# “Lo que necesitamos es prevenir los desmanes desde el primer momento en que ocurren”

Desde noviembre de 2005 ostenta la Presidencia de una organización concebida por y para denunciar a través de los datos y las cifras la corrupción en el mundo. Se define como optimista y como una mujer orientada a resultados, consciente de la difícil tarea que lleva entre manos pero, también, de que los retos que tiene planteados la organización que preside no son inalcanzables. Y en esa labor quiere involucrar a gobiernos nacionales y supranacionales, pero también al tejido empresarial y civil. Desde las empresas hay mucho por hacer. Y es que, para Huguette Labelle, hay que ir más allá de las leyes y de las políticas, porque éstas por sí solas, sin el compromiso de las bases, no sirven.

**Pregunta: ¿Por qué debe dar un paso adelante el mundo de los negocios en contra de la corrupción?**

**Respuesta:** En el futuro los negocios sufrirán por dedicarse o tolerar corrupción. Lo primero de todo es que muchos países cuentan con leyes que prohíben el soborno en el ámbito interno del país. En el pasado, las empresas podían valerse de un doble estándar en lo que a corrupción se refiere: un estándar doméstico donde las leyes prohibían el soborno, y otro internacional donde la legislación nacional de anticorrupción no llegaba y las prácticas eran mucho más indulgentes. Pero esto no es posible mantenerlo por mucho tiempo más. En la década pasada, las nuevas convenciones internacionales (especialmente, la convención anti soborno de la OCDE en la que España es país firmante y la Convención de Naciones Unidas contra la corrupción ratificada por España) penalizaron el soborno de los funcionarios internacionales. Esto significa que las empresas, particularmente aquellas establecidas en grandes países exportadores, no pueden permitirse mantener ese doble estándar, porque realizar prácticas de soborno en el extranjero es tan ilegal como realizarlas en su país.

Segundo, las empresas deben de tener en cuenta también el coste de estas prácticas sobre su reputación. En los últimos años, hemos sido testigo de escándalos financieros y de compañías que, literalmente, han destruido empresas. Este puede ser un muy alto precio a pagar por las empresas que dejan de lado la ley o traicionan las legítimas expectativas de integridad y responsabilidad de sus públicos (*stakeholders*).

**P.: Y, ¿desde un punto de vista positivo?**

**R.:** Un estudio realizado hace algunos años en Gran Bretaña mostraba cómo las empresas que cuentan con códigos de conducta sólidos superan tanto en sus indicadores financieros como en el resto de indicadores a aquellas que carecen de ellos. El estudio concluía que contar con un código ético en la empresa podía equipararse a un sello que certifica que una empresa está bien gestionada. Además, las empresas responsables pueden encontrar socios (*partners*) que igualmente actúen bajo un compromiso ético. Finalmente, se ha dicho que las empresas éticas

**Las empresas responsables pueden encontrar socios (*partners*) que igualmente actúen bajo un compromiso ético**

tienden a atraer y retener más empleados comprometidos. Así que hay un buen número de razones que justifican que las empresas adopten una cultura ética sólida.

**P.: ¿Hay iniciativas naciones e internacionales para proteger o impulsar el trabajo de las empresas contra la corrupción?**

**R.:** Las empresas son cada vez más conscientes de sus obligaciones legales y están más comprometidas con su responsabilidad social y eso se nota, estamos asistiendo a un buen número de iniciativas del sector privado voluntarias vinculadas que ponen el foco en la prevención del soborno y la corrupción. Aunque empieza a cambiar, algunas compañías cuentan con buenos códigos éticos que, frecuentemente, dicen muy poco sobre corrupción.

**P.: Para las empresas, ¿cuál es la forma más común y grave de corrupción?**

**R.:** Más allá del soborno, los canales típicos de corrupción incluyen contribuciones caritativas, contribuciones políticas o regalos. Estos son pagos hechos para acelerar negocios y obtener servicios a los que se tiene derecho legalmente. TI reconoce que en algunos países es muy difícil operar sin ellos, pero creemos que esta forma de corrupción a pequeña escala, que está muy extendida, corroe la construcción social y, desde el punto de vista de las empresas, puede abrir la puerta a formas más serias de corrupción. Recomendamos, por todo ello, que las empresas caminen también hacia la eliminación de esos pagos.

**P.: ¿Cuál es el coste de la corrupción para el mundo de los negocios?**

**R.:** Desgraciadamente, no lo conocemos con absoluta certeza. Se estima que la corrupción cuesta al ámbito empresarial del orden de



un trillón de dólares cada año, y esta cifra no tiene en cuenta el dinero perdido por malversación. Para poner esta cifra en perspectiva, añadiría que equivale al PIB anual español. Huelga decir que esta suma de dinero podría ser utilizada para crear mayor actividad económica y beneficiar con ello a más personas. En este punto, me gustaría añadir que la razón por la que TI se preocupa por la corrupción es porque no sólo mina democracias o distorsiona decisiones políticas, sino que además aleja la inversión.

**P.: ¿Cuál es el país más afectado por la corrupción en el ámbito empresarial?**

**R.:** Todos los años TI publica un *ranking* de naciones de acuerdo a los niveles percibidos de corrupción en el sector público. En 2005, nuestro Índice de Corrupción Percibida (CPI) abarcó 158 naciones. Los países que aparecieron en peor lugar fueron Bangladesh y Chad (los países que aparecían los primeros en la lista eran Islandia, Finlandia y Nueva Zelanda). La realidad es que el número de países que aparecen en la mitad inferior de la lista del CPI no resultan bien parados tampoco en el Índice de Desarrollo Humano de la ONU. Pobreza y corrupción están vinculados. El CPI investiga la “demanda” de corrupción. Y hace algunos años publicamos el Índice de Pagadores de Soborno (BPI) para analizar la oferta de corrupción. El BPI clasificaba los países cuyas empresas eran percibidas como más predispuestas al soborno en los mercados emergentes. En este *ranking* de 21 países, Corea del Sur, República Popular China y Rusia fueron vistos como los más vulnerables para el pago de sobornos. En el contexto de este estudio, clasificamos también los 17 sectores de negocio de acuerdo con su grado de vulnerabilidad para el soborno. Los resultados mostraban que los trabajos públicos y la construcción, seguidos de las compañías armamentísticas y de defensa y las petroleras y gasistas, eran los más vulnerables. Repetiremos el BPI este año y será interesante ver si hay algún cambio en estas percepciones.

**P.: ¿Están justificadas las denuncias que desde la sociedad civil organizada se vierten sobre la impunidad de las empresas en esta materia?**

**R.:** Nosotros observamos esta cuestión desde una lente ligeramente distinta. TI decidió como parte de su estrategia que no denunciaría o investigaría casos individuales y, sin embargo, creemos firmemente que tanto las empresas como los empleados que sobornan (y culpan a los funcionarios gubernamentales) deberían ser considerados responsables de sus acciones. Es, por todo ello, muy importante que las leyes y las regulaciones sean reforzadas y que el sistema judicial pueda seguir su curso. Pero, últimamente, ocurre que los casos de corrupción que van a juicio (o no van incluso cuando deberían) lo hacen demasiado tarde. Lo que necesitamos es prevenir los desmanes desde el primer momento en que ocurren. Porque las políticas por sí solas no son la respuesta.

**P.: En el último año, ¿ha observado cambios en la tendencia de la responsabilidad corporativa en cuanto a corrupción?**

**R.:** No hay lugar a dudas de que la corrupción es tomada muy en serio por las compañías responsables, para las que están actuando como impulsores clave el cumplimiento de las leyes y el riesgo reputacional. Ellos se están tomando en serio sus obligaciones



**Es muy importante que las leyes y las regulaciones sean reforzadas y que el sistema judicial pueda seguir su curso (...) Pero las políticas por sí solas no son la respuesta**

legales y el refuerzo de las leyes extranjeras sobre el soborno añadirá nuevos ímpetus a esta tendencia. Lo que nosotros notamos, sin embargo, es que es más fácil para las grandes compañías no incurrir en prácticas corruptas que para las pequeñas y medianas empresas.

**P.: ¿Es usted optimista con el comportamiento de las empresas en el medio-largo plazo?**

**R.:** Soy optimista por naturaleza y también estoy orientada a resultados, y no debería estar vinculada con una organización como TI si sintiera nuestros retos como inalcanzables. Realmente, creo que la combinación de un marco legal más estricto con un incremento en los trabajos del sector privado harán prevalecer un modelo de negocio en el que las prácticas corruptas sean vistas como negativas y perjudiciales en el largo plazo. Nosotros no hemos llegado a ese punto aún, pero continuaremos trabajando con las compañías, con los gobiernos y con la sociedad civil para asegurarnos de llegar. ■



# Se celebra la Asamblea General de ASEPAM

EL PASADO 29 de junio se celebraba la Asamblea General Ordinaria de la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM). Tras realizar un repaso por las actividades del último año se dio cuenta de una nueva herramienta informática diseñada con el fin de facilitar a los socios de la ASEPAM la elaboración anual del Informe Progreso. Éste, que es uno de los compromisos que adquieren las empresas al firmar el Pacto Mundial, sirve para conocer los avances que se producen en su organización en la implantación de los principios.

Los criterios que se han tenido en cuenta para el diseño de la herramienta han sido:

- La eficiencia, utilizando indicadores con correspondencias de otras iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), y evitando así aumentar o repetir el esfuerzo realizado por la empresa para otro tipo de reportes similares.



- Simplicidad, de tal forma que se responda a las cuestiones imprescindibles según el tipo de actividad de la empresa.
- Homogeneidad, haciendo que instituciones con las mismas características contesten las mismas cuestiones.

Entre los retos que tiene ahora marcados la asociación está el asesoramiento personalizado a los socios para mejorar la elaboración de sus informes de progreso, y la implicación de las pequeñas y medianas empresas, “entidades clave para que los principios del Pacto Mundial calen en el tejido empresarial español”.

Tras la Asamblea hubo un almuerzo de trabajo en el que intervino la presidenta de IBM España, Grecia, Turquía, Israel y Portugal, Amparo Moraleda, que habló sobre la dimensión social como núcleo de la cultura corporativa aplicada a la realidad de IBM.

La ASEPAM está compuesta por 180 miembros, de los cuales el 73% son empresas. En seis meses el número de socios se ha incrementado en un 26%, lo que la convierte en una de las redes estructuradas más importantes de todo el Global Compact, junto con la británica y la francesa.



## Foro IDE-CESEM de Responsabilidad Social Corporativa

LOS EXPERTOS en responsabilidad social corporativa coinciden en señalar que la apuesta de las empresas por incluir la RSC dentro de la estrategia empresarial es firme, alejada de cualquier moda pasajera. De alguna forma, es la vía que tiene la empresa de devolver a la sociedad los beneficios que recibe de ésta. Esta era la conclusión de la jornada sobre los retos de la RSC en la empresa española organizada por la Escuela de Negocios IDE-CESEM a comienzos de junio.

En la jornada intervinieron diversos expertos entre los cuales destacaron Alberto Mazuela, director de Calidad Corporativa de Iberdrola; Alejandro Córdoba, director de Relaciones Sectoriales y Proyección Social de Telefónica Móviles; Carlos Ayesa, subdirector general de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa de Caja Navarra, y Juan Luis Martín, director corporativo de Calidad y Desarrollo Sostenible de RENFE.



# Guía para facilitar la no discriminación de personas inmigrantes y con discapacidad en el empleo

EL SECRETARIO de ASEPPAM y vicedecano del Instituto de Empresa, Joaquín Garralda, ha presentado la *Guía para implantar el Principio 6 del Pacto Mundial sobre la no-discriminación en el empleo y la ocupación* en la sede del Instituto de Empresa en Madrid.

Los colectivos en los que se ha centrado el documento son las personas inmigrantes y personas con discapacidad, y pretende poner a disposición de las empresas, claves y prácticas para detectar y evitar posibles discriminaciones en las diferentes fases que transcurren en los procesos de selección, contratación y promoción de estas personas.

La guía es fruto de un Grupo de Trabajo organizado por ASEPPAM, en colaboración con la Fundación ONCE y Cruz Roja, y que ha contado con la participación de varias empresas con experiencia en prácticas de igualdad de oportunidades y de trato: Adecco, Banesto, Grupo Eroski, Sagardoy Abogados y Telefónica. El objetivo principal de los Grupos de Trabajo de ASEPPAM es estudiar en profundidad algún tema de actualidad relacionada con los 10 Principios del Pacto y realizar un documento final con las principales conclusiones.



La Guía está dirigida a grandes, medianas y pequeñas empresas, que se ven afectadas por igual por el Principio 6 de no-discriminación y también por el artículo 28 de la Ley 62/2003.

## Responsabilidad Social en la empresa extranjera en China

CASA ASIA organizó el pasado 6 de junio una jornada sobre “Responsabilidad social de la empresa extranjera en China: ¿eficiente o ética?”, en la que intervinieron, entre otros, la coordinadora del programa GovernAsia, Nana Cardona, el profesor de económicas en la Universidad de Rennes 2 e investigador en el China Centre (EHSS) de París, Jean François Huchet, y el director del Área de Internacionalización Empresarial de la Cámara de Comercio de Barcelona, Josep María Cervera.

Según los organizadores, esta jornada surge por ser China uno de los países de destino principales para muchas multinacionales y empresas extranjeras. “En los últimos años son muchas las multinacionales que han desplazado sus centros de producción a países cuyos miembros laborales favorecen y posibilitan el modelo universal de negocio: «El más barato, el más flexible, el más rápido»”, señalaban desde Casa Asia.

## Prevención y control de la corrupción

LA FUNDACIÓN Carolina y la Fundación Ecología y Desarrollo organizó, a finales del mes de mayo, un seminario sobre prevención y control de la corrupción. Para los organizadores, una de las principales novedades en el ámbito de la responsabilidad social corporativa en los últimos años viene definida por el creciente interés prestado a la prevención de la corrupción. Durante los últimos años, numerosas instituciones han tomado conciencia de sus implicaciones como obstáculo para el afianzamiento del estado de derecho, el acceso a servicios básicos y el desarrollo económico y social, por lo que han asumido la lucha contra la corrupción como uno de los elementos básicos de sus estrategias para la reducción de la pobreza.

El objetivo de este seminario es doble. Por un lado, se pretendió presentar los resultados del estudio realizado y ofrecer información a las empresas españolas con intereses en América Latina sobre las últimas tendencias y herramientas para la prevención de la corrupción en las empresas. Por otro lado, y a través del taller de trabajo que se celebró, se quiso obtener información sobre las necesidades de información para mejorar sus sistemas de control y prevención de la corrupción.



## Los diez principios del Pacto Mundial

El objetivo del Pacto Mundial es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en diez principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

### Derechos humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

### Derechos laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### Medio ambiente

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### Corrupción

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

## Cómo participar en ASEPAM

El Pacto Mundial no es un club exclusivo; es un foro accesible cuyo objetivo es contar con una amplia participación de un grupo diverso de empresas y otras organizaciones.

Las empresas que deseen participar en el Pacto Mundial deben enviar una carta a la firmada por su presidente, director general o cargo equivalente, expresando su apoyo al Pacto Mundial y comprometiéndose a adoptar las siguientes medidas:

- Hacer una declaración clara de apoyo al Pacto Mundial y sus diez principios, y proclamar públicamente el Pacto Mundial. Esta labor puede consistir, por ejemplo, en:
  - Informar a los empleados, los accionistas, los clientes y los proveedores.
  - Integrar el Pacto Mundial y sus nueve principios en el programa de desarrollo y formación de la empresa.
  - Incorporar los principios del Pacto Mundial en la declaración sobre la misión de la empresa.
  - Reflejar la adhesión al Pacto Mundial en el informe anual de la empresa y otros documentos públicos.
  - Hacer comunicados de prensa para dar a conocer el compromiso.
  - Presentar una vez al año un ejemplo concreto de los avances logrados o de la experiencia adquirida en la ejecución de los principios.

Esta carta debe ir dirigida al siguiente destinatario:

### Salvador García-Atance

Presidente de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM) Plaza de la Lealtad n° 3, 4ª planta - 28014 Madrid

Además de la incorporación de los principios del Pacto Mundial como parte integral de sus prácticas empresariales, ASEPAM anima a las empresas a apoyar activamente los principios y los objetivos amplios de las Naciones Unidas, como, por ejemplo, la erradicación de la pobreza, participando en proyectos de ayuda a las personas más necesitadas, especialmente en los países en vía de desarrollo. Esta colaboración se puede lograr con cualesquiera de las entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas, que prestan ayuda humanitaria y de cooperación al desarrollo.

## Objetivos del Pacto Mundial

El éxito del Pacto Mundial se medirá por su eficacia para producir cambios y estimular la adopción de medidas. Las empresas deben empezar a actuar de forma diferente y lograr resultados tangibles. Para ello, el Pacto Mundial intenta conseguir los siguientes objetivos:

- Incorporar los diez principios en la visión estratégica y las prácticas de funcionamiento de las empresas en todo el mundo.
- Ofrecer un servicio de aprendizaje interactivo y orientado a la adopción de medidas, sobre la base de la experiencia de las empresas participantes, para dar a conocer qué medidas funcionan y cuáles no.
- Celebrar al menos un diálogo importante al año para abordar un problema decisivo sobre el que las empresas, en colaboración con las ONG y otros interesados pertinentes, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.
- Hacer que las empresas, los organismos de Naciones Unidas, el mundo laboral, las ONG, los gobiernos y los grupos comunitarios colaboren para crear y ejecutar proyectos que fomenten los principios y beneficien especialmente a los más necesitados.