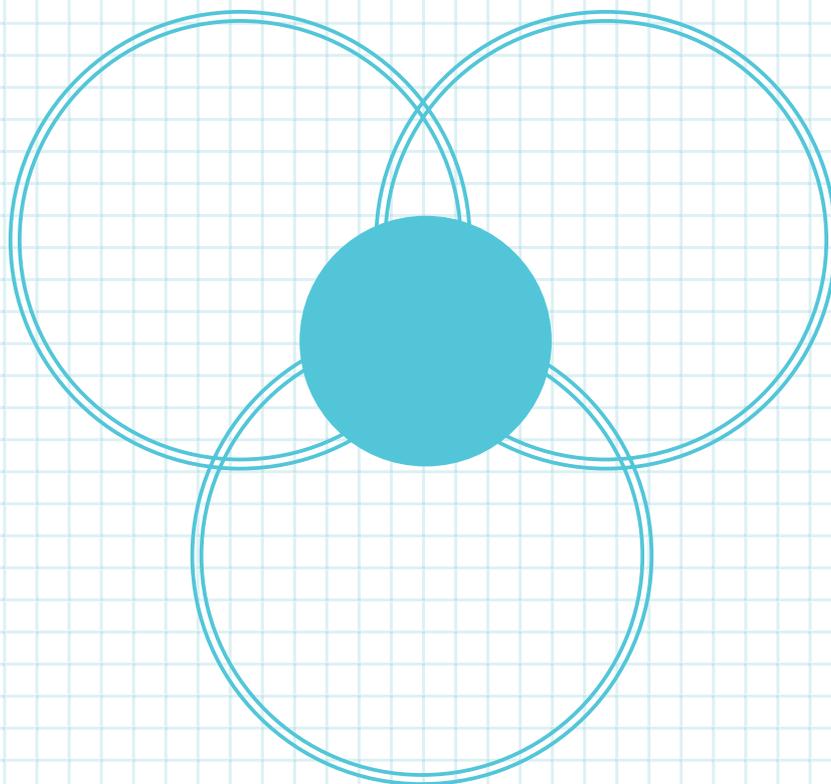


Blueprint

Modelo de liderazgo en la sostenibilidad corporativa



United Nations Global Compact

Copyright © 2010

El material contenido en esta publicación está protegido por copyright. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas fomenta la disseminación del contenido para propósitos educativos. El contenido de esta publicación se puede usar libremente sin tener que pedir permiso por adelantado, siempre que se atribuya claramente al Pacto Mundial de la ONU y que el contenido no se utilice para propósitos comerciales.

Diseñadora: Megan Larson

Introducción

En defensa del liderazgo en la sostenibilidad corporativa

Los últimos diez años han sido testigos de fantásticos desarrollos en el campo de la sostenibilidad corporativa. Miles de compañías de todo el mundo han establecido compromisos y políticas para integrar y difundir los principios universales en los campos de derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

El crecimiento del Pacto Mundial refleja claramente el proceso de adopción cada vez mayor de los principios de sostenibilidad corporativa que están realizando las compañías de distintos tamaños, sectores y zonas geográficas.

esta tendencia ha sido reforzada por un movimiento ascendente de supervisión y ejecución de sostenibilidad corporativa dentro de las organizaciones - muchos más directores ejecutivos y juntas directivas están promoviendo el programa.

Mientras que estos desarrollos son inmensamente positivos, deben tratarse con el entendimiento de que la sostenibilidad corporativa no ha penetrado la mayoría de las compañías que operan en mercados de todo el mundo. En otras palabras, aún no se ha llegado al punto de inflexión global. Pero nos estamos acercando.

Los diez años de experiencia del Pacto Mundial de la ONU ha mostrado dos lecciones muy importantes:

Primero, que el desempeño avanzado de las compañías líderes ofrece una inspiración crucial a aquellas que se encuentran en los niveles más bajos de la "pirámide de sostenibilidad". El resultado es una carrera a la cima.

Segundo, que un nuevo nivel de sostenibilidad es necesario para enfrentarse a los retos globales en un mundo de incertidumbre, complejidad y volatilidad, para cumplir con la promesa de sostenibilidad.

Reconociendo estos factores, la Oficina del Pacto Mundial de la ONU ha desarrollado un Modelo de liderazgo en la sostenibilidad corporativa para la segunda década del Pacto Mundial de la ONU; anclado en las realidades de la era que se avecina y basado en la necesidad de alcanzar niveles más altos de desempeño, impacto y acción colectiva.

Se necesita un nuevo nivel de desempeño para alcanzar los retos globales clave y cumplir con la promesa de sostenibilidad

Concepto y proceso

Darle forma al Modelo de Liderazgo

El Modelo no representa ningún compromiso nuevo para las compañías participantes; está firmemente arraigado en los compromisos que realizan las compañías cuando se unen

El Programa de Liderazgo en la Sostenibilidad Corporativa (en adelante el "Modelo") se ha desarrollado en consulta con un grupo diverso de compañías y partes interesadas, entidades de las Naciones Unidas y otros expertos.

El motivo para desarrollar un Modelo incluye dos factores principales:

- Retar e inspirar a las compañías a alcanzar niveles más altos de desempeño en cuanto a sostenibilidad dentro del Pacto Mundial
- Avanzar el Pacto Mundial de la ONU para ofrecer más valor a los participantes destacados.

Con este propósito, el Modelo se ha desarrollado con la intención de ofrecer beneficios y otorgar responsabilidades tanto para participantes empresariales como para las Naciones Unidas. Ciertamente, esto es lo que representa un "pacto"; todas las partes deben contribuir y beneficiarse para que un acuerdo de este tipo resulte eficaz y sostenible.

Para los participantes corporativos, el Modelo sería un programa de liderazgo en el campo de sostenibilidad corporativa que ofrece una estrategia aspiracional pero alcanzable para que las compañías generen el máximo valor mediante el Pacto Mundial de la ONU.

Para la Oficina del Pacto Mundial y sus sedes de operaciones, esto significa poder ofrecer los recursos, mecanismos y plataformas necesarios para que las compañías puedan realizar el Modelo.

Es importante para los participantes que el Modelo no represente nuevos compromisos para las compañías, sino que esté

firmemente arraigado en los compromisos fundamentales que realizan las empresas al unirse.

Desde su creación, el Pacto Mundial de la ONU ha pedido a los líderes y organizaciones empresariales que se comprometan en dos aspectos:

- Implementar los diez principios del Pacto Mundial de la ONU
- Participar en acciones que apoyan los objetivos y temas generales de la ONU

Para muchas compañías participantes, estos dos compromisos han ayudado a moldear su filosofía y estrategia general de sostenibilidad corporativa, y las Comunicaciones de Progreso han servido para esclarecer y describir todas las iniciativas positivas y los resultados que se han alcanzado.

Con estas y otras consideraciones en mente, los contribuidores al Modelo buscaron un concepto y un proceso para incorporar las prácticas actuales y emergentes de liderazgo de las compañías; llenar las lagunas existentes en el desempeño; construir nuevas oportunidades relacionadas a los dos compromisos; y por último, aprovechar al máximo el valor que tiene el compromiso con las plataformas del Pacto Mundial y las iniciativas. Se dio mucha importancia a la simplicidad del diseño combinada con una sofisticación de los temas y áreas tratada.

El resultado es un Programa que define dimensiones distintivas pero complementarias de liderazgo en la sostenibilidad corporativa. Se lo ofrecemos con el fin de alcanzar el máximo potencial de las empresas en la sociedad.

Facilitar el liderazgo

La ONU: Cumplir con su parte del trato

Se entiende que el Modelo ofrece y representa beneficios y responsabilidades tanto para los participantes empresariales como para las Naciones Unidas. De esta manera, la creación del Modelo también marca un hito para la Oficina del Pacto Mundial y las agencias, fondos y programas dentro de la ONU.

En los últimos años, la Oficina del Pacto Mundial de la ONU ha reconocido la necesidad de subir el ritmo en cuanto a las iniciativas, recursos y otros programas que podrían ser de interés para las necesidades y aspiraciones de las compañías destacadas. Eso se ha alcanzado, hasta cierto punto, mediante grupos de trabajo y materiales de guía, al igual que con la creación de iniciativas especiales como Caring for Climate, CEO Water Mandate, la empresa y la paz, y los principios de facultación de la mujer.

No obstante, está claro que, con la creación del Modelo, la Oficina del Pacto Mundial y la ONU en general van a tener que desarrollar más allá sus capacidades, aptitudes y recursos para poder asistir y responder adecuadamente a las compañías que buscan implementar el Modelo. Aunque va dirigido a corporaciones, sólo tendrá éxito si se realiza con el espíritu del

Pacto Mundial de la ONU en mente - como un esfuerzo colaborativo basado en intereses y metas mutuas.

En ese aspecto, se ha comenzado una valoración estratégica que incluirá un número de consideraciones y opciones, entre las que se encuentran la expansión de recursos humanos, el desarrollo de nuevos procesos y recursos de trabajo, la disposición de más oportunidades de compromiso a nivel local y mundial, la construcción de plataformas ampliables para compartir conocimientos y la creación de grupos de liderazgo especiales con compañías y partes interesadas para enfocarse en dimensiones y aspectos clave del Modelo.

Será de gran importancia para el Pacto Mundial aprovechar las Redes Locales para difundir e implementar las prácticas de liderazgo en todo el mundo. La implementación del Modelo por lo tanto se complementará con un mayor énfasis en fortalecer las Redes Locales, en particular aquellas en mercados menos desarrollados, para garantizar la difusión más amplia de la sostenibilidad corporativa.

Con la creación del Modelo, el Pacto Mundial de la ONU y la ONU en general se comprometen a llevar más allá sus capacidades, aptitudes y recursos.

Programa de

Entender el Modelo

Dimensiones y componentes clave de liderazgo

El Modelo ofrece a los participantes del Pacto Mundial de la ONU un programa para alcanzar niveles más altos de desempeño y generar más valor a través del Pacto Mundial de la te a las compañías y a demás partes interesadas evaluar el progreso con respecto a su compromiso, estrategia e implementación, y a realizar comunicados eficazmente a medida que aprenden y mejoran su rendimiento.

En el contexto del Modelo, la sostenibilidad corporativa se define como una compañía que aporta valores a largo plazo en términos financieros, sociales, medioambientales y éticos. Cubre todos los principios y aspectos clave del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El Modelo está basado en los dos compromisos clave realizados por las compañías que participan en él. Incluye aspectos de liderazgo que se consideran clave para maximizar los resultados con respecto a estos compromisos, incluyendo la participación activa con el Pacto Mundial a nivel local y mundial.

El Modelo abarca tres dimensiones distintivas pero superpuestas y sinérgicas. Éstas son:

1. Implementar los diez principios en las estrategias y operaciones
2. Tomar medidas para apoyar una mayor variedad de metas y temas de Naciones Unidas
3. Comprometerse con el Pacto Mundial de la ONU

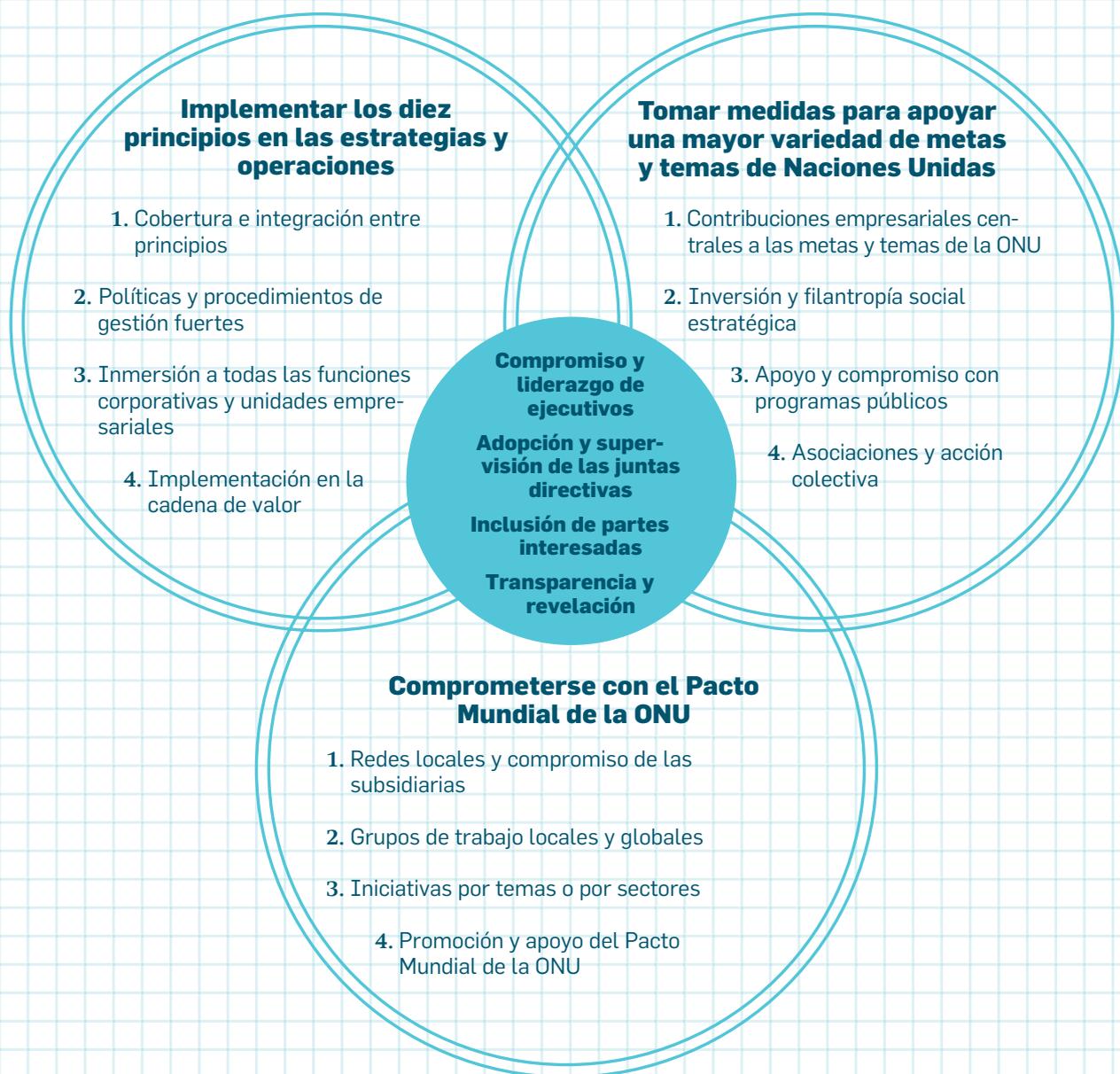
Cada dimensión incluye un número de componentes clave. Además, se identificaron varios componentes transversales de liderazgo como complemento crucial de las tres dimensiones.

La página de enfrente contiene un diagrama del Modelo. Incluye las tres dimensiones clave al igual que, en el centro, los componentes transversales. Cada uno de los componentes dentro del Modelo contiene elementos de acción asociados. Podrá ver más detalles en el Plan de Acción Corporativa en las páginas 10 y 11.

“Una mayor variedad de metas y temas de Naciones Unidas” se refiere a una serie de temas globales – basados en los retos más difíciles y crónicos a nivel mundial - que incluyen la paz y seguridad, los objetivos de desarrollo del milenio, los derechos humanos, los derechos de los menores, la igualdad de sexo, la salud, la educación, la ayuda humanitaria, la migración, la seguridad alimenticia, los ecosistemas y biodiversidad sostenible, la mitigación y adaptación del cambio climático, la seguridad y sanidad del agua, las condiciones laborales decentes y la anticorrupción.

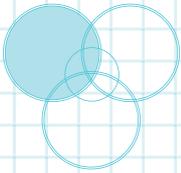
Esta lista muestra algunos ejemplos de los temas incluidos en la “Mayor variedad de metas y temas de Naciones Unidas” y es obvio que algunos de los elementos individuales son compartidos. El orden de la lista no indica ningún tipo de prioridad. Para ver una lista de más temas globales que son relevantes para el trabajo de la ONU y de las empresas, vaya a: http://business.un.org/en/browse/global_issues.

e Liderazgo



Dimensión 1

Implementar los diez principios en las estrategias y operaciones



Esta dimensión del Modelo de liderazgo representa la esencia del Pacto Mundial de la ONU y abarca lo que siempre ha sido el primer objetivo de la iniciativa: implementar los diez principios en las estrategias y operaciones empresariales.

Consultas con compañías vanguardistas y otros expertos sobre lo que constituye la práctica de liderazgo con respecto a esta dimensión del Modelo llevó a un acuerdo sobre cuatro componentes:

1. Cobertura e integración entre principios
2. Políticas y procedimientos de gestión fuertes
3. Inmersión a las funciones corporativas y unidades empresariales
4. Implementación en la cadena de valor

Cada uno de estos componentes se consideró vital a la hora de garantizar que los diez principios del Pacto Mundial fueran una parte esencial de la organización y de su círculo de influencia, y para garantizar que se implementen eficazmente reconociendo las relaciones entre los principios.

Para asistir a las compañías a mejorar su desempeño con respecto a esta dimensión del Modelo, la Oficina del Pacto Mundial ha desarrollado un recurso, el Modelo de Gestión del Pacto Mundial de la ONU, disponible en el sitio Web del Pacto Mundial. Este recurso presenta un modelo de gestión dinámica basado en el concepto de mejora continuada.

Los elementos de acción asociados se explican en más detalle en el Plan de Acción Corporativa en las páginas 10 y 11.

Dimensión 2

Tomar medidas para apoyar una mayor variedad de metas y temas de Naciones Unidas

Esta dimensión del Modelo está firmemente arraigada en el segundo objetivo del Pacto Mundial de la ONU, que es promover distintas acciones para apoyar una mayor variedad de metas y temas de la ONU.

Muchos de los temas vinculados a los diez principios y a programa de mayor variedad de metas y temas de la ONU coinciden. Esta variedad de metas y temas incluye las cuatro áreas del Pacto Mundial: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Pero van más allá para abarcar temas vitales de sostenibilidad adicionales. (vaya al final de la página 4 para más detalles)

Al mismo tiempo, las dimensiones 1 y 2 difieren fundamentalmente con respecto a los comportamientos y las acciones que realizarían las compañías. Mientras que la primera dimensión es principalmente sobre la internalización de los diez principios, la segunda anima a las compañías a tomar acciones orientadas más hacia el exterior para aumentar el impacto positivo en la sociedad.

Los contribuidores al Modelo reconocieron que un número cada vez mayor de compañías han ido específicamente en busca de actividades que representan uno o más de estos objetivos, como

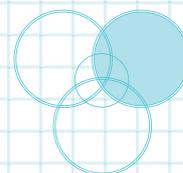
una parte adicional o integrada de sus objetivos empresariales. Esta dimensión del Modelo puede servir para animar a los participantes a que realicen más y más este tipo de actividades y proyectos.

En este aspecto, consultas con compañías y otros expertos sobre lo que constituye la práctica de liderazgo con respecto a esta dimensión del Modelo llevó a un acuerdo sobre cuatro componentes:

1. Contribuciones empresariales centrales a las metas y temas de la ONU
2. Inversión y filantropía social estratégica
3. Apoyo y compromiso con programas públicos
4. Asociaciones y acción colectiva

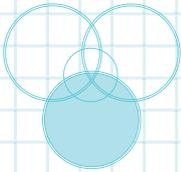
Cada uno de estos componentes se consideró vital a la hora de ofrecer a las compañías una guía sobre liderazgo para alcanzar el segundo objetivo del Pacto Mundial de la ONU.

Los elementos de acción asociados se explican en más detalle en el Plan de Acción Corporativa en las páginas 10 y 11.



Dimensión 3

Comprometerse con el Pacto Mundial de la ONU



A lo largo de los años el Pacto Mundial ha establecido un gran número de Redes Locales y ha creado y lanzado grupos de trabajo especiales, iniciativas y otras plataformas y mecanismos de compromiso.

Sin embargo, los estudios revelan que sigue existiendo un gran abanico de oportunidades para las compañías para participar más de cerca con el Pacto Mundial tanto al nivel local como al mundial. Y ciertamente, los contribuidores al Modelo concuerdan en que un compromiso robusto en el Pacto Mundial de la ONU debería ser un aspecto clave del liderazgo en el futuro.

La participación con el Pacto Mundial no es un objetivo de por sí, sino una vía para mejorar el rendimiento de las compañías con respecto a las otras dos dimensiones del Modelo. Nuevamente, es importante reconocer que hay aspectos sinérgicos importantes que coinciden entre las tres dimensiones.

Consultas con compañías y otros expertos sobre lo que constituye la práctica de liderazgo con respecto a esta dimensión del Modelo llevó a un acuerdo sobre cuatro componentes:

1. Redes locales y compromiso de las subsidiarias
2. Grupos de trabajo locales y globales
3. Iniciativas por temas o por sectores
4. Promoción y apoyo del Pacto Mundial de la ONU

Cada uno de estos componentes se consideró vital para alcanzar el potencial del compromiso con el Pacto Mundial a nivel local y global.

Los elementos de acción asociados se explican en más detalle en el Plan de Acción Corporativa en las páginas 10 y 11.

Complemento del Modelo

Los componentes transversales

El elemento final del Modelo es un complemento, que contiene cuatro componentes transversales.

Los contribuidores al Modelo reconocieron que estos componentes son de vital importancia para llevar a cabo exitosamente las tres dimensiones y sus elementos de acción asociados.

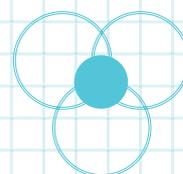
Estos componentes transversales tratan varios aspectos esenciales del Pacto Mundial de la ONU en general, y también exploran nuevos terrenos. Amplían la noción de liderazgo mediante la expresión de un rol más proactivo y firme de los directores ejecutivos y sus equipos ejecutivos de gestión, y mediante la expansión de la definición de liderazgo para incluir la supervisión de la junta directiva correspondiente.

Asimismo, los componentes transversales destacan la gran importancia que tiene la inclusión de los las partes interesadas o "stakeholders" – un distintivo del Pacto Mundial – así como la transparencia y la revelación.

Los cuatro componentes transversales de este complemento son:

1. Compromiso y liderazgo de los ejecutivos
2. Adopción y supervisión de las juntas directivas
3. Inclusión de partes interesadas
4. Transparencia y revelación

Los elementos de acción asociados se explican en más detalle en el Plan de Acción Corporativa en las páginas 10 y 11.



Alcanzar el Modelo: plan

Implementar los diez principios en las estrategias y operaciones

Cobertura e integración entre principios

- Implementar los diez principios del Pacto Mundial de la ONU a estrategias y operaciones
- Diseñar una estrategia de sostenibilidad corporativa para aprovechar la sinergia entre las áreas a tratar y saber llevar los sacrificios.
- Asegurar que las distintas funciones corporativas se coordinen de cerca para maximizar los rendimientos y evitar cualquier impacto negativo inesperado.

Políticas y procedimientos de gestión de gran peso

- Evaluar los riesgos y oportunidades de forma regular tanto al nivel empresarial como a nivel del producto y realizar un seguimiento para garantizar que la compañía identifique los impactos negativos que puedan ocasionar sus operaciones y actividades.
- Desarrollar estrategias y políticas específicas al contexto de la compañía – al igual que situaciones para el futuro – y establecer objetivos que se puedan medir a corto, medio y largo plazo.
- Educar a los empleados y lograr su participación mediante actividades de entrenamiento, desarrollo y adaptación de procesos comerciales, y planes de incentivos bien establecidos.
- Implementar un sistema de seguimiento y medición del rendimiento basado en medidas de rendimiento estandarizadas.

Inmersión de las funciones corporativas y unidades empresariales

- Asignar la responsabilidad para ejecutar las estrategias de sostenibilidad junto con las funciones corporativas relevantes (procesos de obtención, asuntos de gobernanación, recursos humanos, departamento legal, etc.) y asegurar que ninguna función tiene un conflicto con los compromisos y objetivos de sostenibilidad de la compañía.
- Alinear estrategias, metas y estructuras de incentivos de todas las unidades empresariales y subsidiarias con la estrategia de sostenibilidad corporativa.
- Asignar responsabilidad para la implementación de la sostenibilidad corporativa a una persona o un grupo dentro de cada unidad empresarial y subsidiaria.

Implementación de la cadena de valor

- Analizar cada segmento de la cadena de valor cuidadosamente en ambas direcciones a la hora de evaluar riesgos, oportunidades e impactos.
- Comunicar políticas y expectativas a los proveedores y otros socios empresariales relevantes.
- Implementar mecanismos de supervisión y garantía dentro del círculo de influencia de la compañía.
- Concienciar, entrenar y construir otros tipos de habilidades con proveedores y otros socios empresariales.

Tomar medidas para apoyar una mayor variedad de metas y temas de las Naciones Unidas

Contribuciones empresariales centrales a las metas y temas de la ONU

- Alinear la estrategia empresarial principal con uno o más metas / temas relevantes de la ONU*.
- Desarrollar productos y servicios relevantes o diseñar modelos empresariales que contribuyan a las metas / temas de la ONU.
- Adoptar y modificar los procedimientos operativos para maximizar la aportación a las metas / temas de la ONU.

Inversión y filantropía social estratégica

- Apoyar inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que coincidan con las especialidades de la compañía y su contexto operativo como una parte integrada de su estrategia de sostenibilidad.
- Coordinar esfuerzos con otras organizaciones e iniciativas para amplificar – y no anular o duplicar innecesariamente – los esfuerzos de otros contribuidores.
- Tomar responsabilidad por los efectos intencionados y no intencionados de la provisión de fondos y mostrar respeto por las costumbres locales, tradiciones, religión y prioridades de las personas y grupos pertinentes.

Apoyo y compromiso de programas públicos

- Apoyar abiertamente la importancia de la acción en relación a uno o más metas / temas de la ONU.
- Lograr el compromiso de los líderes de compañías a participar en cumbres, congresos y otras interacciones importantes de programas públicos clave en relación a uno o más metas / temas de la ONU.

Asociaciones y acción colectiva

- Desarrollar e implementar proyectos de asociaciones con organizaciones públicas y privadas (entidades de la ONU, gobierno, ONG y otros grupos) en torno a temas empresariales centrales, inversión social y/o apoyo.
- Unir a participantes de la industria, entidades de Naciones Unidas y otros participantes mediante iniciativas que contribuyan a resolver los retos y dilemas comunes a nivel local y/o global con énfasis en las iniciativas que amplíen el impacto positivo de la compañía en su cadena de valor.

*Para ver una lista de metas y temas de la ONU, vaya al final de la página 4.

de acción corporativa

Comprometerse con el Pacto Mundial de la ONU

Redes locales y compromiso de las subsidiarias

- Contribuir a establecer y operar al menos una Red Local del Pacto Mundial y ayudar a mejorar el rendimiento de otras compañías mediante la capacitación, el mentorazgo, la revisión de otros participantes usando COP, etc.
- Ayudar a las subsidiarias a trabajar con las Redes Locales del Pacto Mundial y a participar activamente en eventos y actividades.
- Publicar información sobre sostenibilidad relacionada a cada subsidiaria individual por separado, o hacer referencia a ella explícitamente en la Comunicación de Progreso de la Sede Corporativa.

Grupos de trabajo locales y globales

- Participar en grupos de trabajo relevantes a nivel global o local y compartir experiencias, redes, herramientas y buenas prácticas con otros participantes del Pacto Mundial.
- Adoptar un papel activo para definir el alcance y los objetivos de los nuevos grupos de trabajo donde sea relevante.

Iniciativas por tema o por sectores

- Ayudar a impulsar una o más iniciativas del Pacto Mundial y unirse a ellas, como por ejemplo, Caring for Climate, CEO Water Mandate, los Principios de Facilitación de la Mujer y la Iniciativa de Empresas Líderes en Derechos Humanos.
- Encabezar el proceso de desarrollo de nuevas iniciativas basadas en distintos sectores o temas dentro del Pacto Mundial y las Naciones Unidas en general.

Promoción y apoyo del Pacto Mundial de la ONU

- Promover el Pacto Mundial ante socios comerciales, representantes pares y el público general.
- Animar a proveedores y otros socios comerciales a que se unan al Pacto Mundial de la ONU y adoptar un papel de mentorazgo para tratar temas relacionados a la iniciativa.
- Participar en actividades para fortalecer e impulsar el Pacto Mundial.

Los componentes transversales

Compromiso y liderazgo de los ejecutivos

- El director ejecutivo ofrece públicamente declaraciones explícitas y demuestra un liderazgo personal de la sostenibilidad y un compromiso con el Pacto Mundial.
- La directora ejecutiva promueve iniciativas para mejorar la sostenibilidad en el sector de trabajo de la compañía e impulsa el desarrollo de estándares de la industria.
- El director ejecutivo impulsa al equipo de dirección ejecutiva a desarrollar la estrategia de sostenibilidad corporativa, definir objetivos y supervisar la implementación.
- Establecer los criterios de sostenibilidad y los principios del Pacto Mundial como parte de los objetivos e incentivos para la directora ejecutiva y el equipo de dirección ejecutiva.

Adopción y supervisión de las juntas directivas

- La junta directiva (o el equivalente**) asume la responsabilidad y la supervisión de la estrategia y el rendimiento a largo plazo de sostenibilidad corporativa.
- La junta establece, cuando sea posible, un comité o asigna a un miembro de la junta la responsabilidad de sostenibilidad corporativa.
- La junta (o comité), cuando sea posible, aprueba la creación formal de informes sobre sostenibilidad corporativa (Comunicaciones de Progreso).

Inclusión de las partes interesadas

- Reconocer públicamente la responsabilidad que tiene el impacto de la compañía en los participantes internos y externos.
- Definir estrategias de sostenibilidad, los objetivos y las pólizas mediante consultas con participantes clave.
- Consultar con los participantes a la hora de resolver retos y dilemas de implementación e invitarles a participar activamente en la revisión del rendimiento.
- Establecer canales de comunicación para oír las ideas y preocupaciones de los empleados y otros participantes y proteger a quienes decidan denunciar actividades de sus propios compañeros.

Transparencia y revelación

- Compartir información de sostenibilidad con todas las partes interesadas y responder a las preguntas y preocupaciones de los participantes.
- Garantizar que la Comunicación de Progreso cubre todos los aspectos del Modelo de Liderazgo y utilizar, donde sea apropiado, el marco de trabajo de la Iniciativa Mundial de Comunicación.
- Integrar la Comunicación de Progreso en un informe financiero anual o publicarlos conjuntamente.
- Garantizar la verificación externa de las Comunicaciones de Progreso o buscar otros métodos de verificación realizados por partes externas.

** En el caso de compañías que no tengan una junta establecida, otro tipo de propietario o dirección asume estas responsabilidades.

Preguntas y respuestas del Modelo

Q ¿Introduce el Modelo nuevos requisitos para los participantes del Pacto Mundial de la ONU?

A. No. El Modelo está diseñado para inspirar a las compañías que quieran alcanzar niveles más altos de desempeño y ofrecerles un modelo que pueden incorporar para lograr un liderazgo de sostenibilidad. Está diseñado para como una aspiración, pero que al mismo tiempo se puede alcanzar.

Q ¿Cómo difiere el Modelo de otros programas de sostenibilidad?

A. El Programa es único en el sentido que presenta una visión elevada de sostenibilidad corporativa, conectada a los recursos y oportunidades que existen dentro de las Naciones Unidas y aprovechándolos. Incorpora prácticas de liderazgo para implementar los diez principios, mientras que también define las estrategias y oportunidades para otros objetivos y asuntos de Naciones Unidas relacionadas al desarrollo sostenible.

Q ¿Se considera que el Modelo es una novedad radical para el Pacto Mundial de la ONU?

A. No. El Modelo está firmemente arraigado en los dos compromisos corporativos relacionados al Pacto Mundial de la ONU: implementar los diez principios y tomar medidas para apoyar otros objetivos y asuntos de la ONU. Lo que el Modelo consigue es llevar más allá estos dos compromisos al mismo tiempo que presenta nuevas oportunidades para las compañías. De esta manera, el Modelo representa un paso adelante para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Q ¿Cómo se reconocerá a las compañías que implementen por completo el Modelo?

A. En primer lugar, el Modelo permite a las compañías evaluar y comunicar su adopción e implementación del Modelo. Las compañías pueden usar las Comunicaciones de Progreso con este propósito. Además, la Oficina del Pacto Mundial de la ONU animará a terceros a reconocer a las compañías que consideran como líderes basado en el Modelo. Estos podrían ser organizaciones de la sociedad civil, inversores, gobiernos y otros participantes.

Q El Modelo parece estar diseñado principalmente para compañías de gran tamaño. ¿Pueden utilizar el Modelo las pequeñas y medianas empresas?

A. Por supuesto. Se entiende que muchos componentes, por ejemplo, la adopción de actividades de la junta, no serán relevantes para empresas más pequeñas. En estos casos, las compañías deberían enfocarse solamente en los componentes que sean relevantes y usar las Comunicaciones de Progreso para explicar su situación.

El Modelo de liderazgo en la sostenibilidad corporativa es el resultado de los primeros diez años de vida del Pacto Mundial de la ONU. Se ha desarrollado con la colaboración cercana de más de 100 participantes y partes interesadas de todos los continentes.

Un equipo dirigido por el Subdirector Gavin Power y Consultor Jefe Ole Lund Hansen de la Oficina del Pacto Mundial de la ONU supervisaron estas consultas. Agradecimientos a la Fondation Guilé por su apoyo.



Publicado por la Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas
Información de contacto: unglobalcompact@un.org
Junio de 2010 | 1.5M