

Código de Conducta

Los empleados deben dar cumplimiento estricto a las normas éticas y de responsabilidad social adoptadas por Aceites del Valle Trading SA acordes con las normativas internacionales a las cuales la empresa suscribe tomando como principios básicos los adoptados por el Pacto Global de la Naciones Unidas, que se adjunta como Apéndice A al presente Código de Conducta.

Aceites del Valle Trading SA únicamente se vincula con proveedores que demuestren un compromiso estricto con estándares que contribuyan al mejoramiento de la condiciones de trabajo y que cumplan en todos los puntos con los requerimientos aquí detallados.

LA empresa se obliga a cumplir y se obliga a hacer cumplir a sus empleados, colaboradores y terceros integrantes de la cadena productiva los siguientes principios básicos:

Trabajo Infantil

Queda prohibido incurrir en trabajo infantil. Se deberá dar cumplimiento a toda la normativa aplicable en la materia, incluyendo a título enunciativo, Ley 26.390, Ley 25.255, Decreto 719/00, Título VII de la Ley 20.744 (y modificatorias), Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires No. 937, y modificatorias y tratados internacionales en la materia (como por ejemplo, Art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, Ley 23.849, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos Humanos).

Trabajo Forzoso o Involuntario

Queda prohibido incurrir en trabajo forzoso / involuntario, incluyendo trabajo con prisioneros, trata de personas, gente obligada o condicionada. Queda prohibido también utilizar materiales provenientes de trabajo forzoso o involuntario.

Acciones Disciplinarias y Maltrato

Queda prohibido tratar a los empleados en una forma injusta o con falta de dignidad y respeto. No será tolerable el castigo corporal, *mobbing*, discriminación, amenazas de violencia, o cualquier otra forma de maltrato o abuso físico, psicológico o sexual.

No Discriminación

Resulta esencial respetar las diferencias culturales, religiosas, políticas y de cualquier naturaleza.

Los Proveedores se abstendrán, en todo momento, de practicar cualquier acto que implique, directa o indirectamente, una discriminación o violación del trato igualitario, ya sea por cuestiones de raza, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, orientación sexual, opinión política o género, o cualquier discapacidad.

Serán de cumplimiento obligatorio las normas aplicables en la materia incluyendo, sin limitación, disposiciones de los artículos 17 y 81 de la Ley 20.744 (y modificatorias), Ley 23.592, disposiciones del Instituto contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo, y tratados internacionales (incluyendo a título enunciativo, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre los Derechos Humanos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial).

Libertad de Asociación

Se deberá respetar los derechos de los empleados a asociarse libremente, formar organizaciones de ellos mismos y realizar convenios colectivos sin interferencia ilegal, Se deberá respetar la normativa sobre afiliación sindical y política, en especial la Ley 23.551 y normativa complementaria.

Salud / Seguridad

Se deberá proveer a los trabajadores un ambiente seguro y sano para trabajar que cumpla con las normas y regulaciones aplicables, incluyendo, a título enunciativo, la Ley 19.587, el Decreto 351/79 y normas relacionadas y complementarias. Los trabajadores deben tener acceso a agua potable e instalaciones sanitarias y proveer un ambiente con aire fresco, y todo el ambiente de trabajo debe tener adecuadas instalaciones de seguridad, luminosidad y ventilación.

Requerimientos Ambientales

Se deberá cumplir con las leyes y regulaciones ambientalmente aplicables. En todo momento los Proveedores conducirán sus trabajos utilizando prácticas ambientales adecuadas. Se deberá cumplir con todas las leyes aplicables en materia ambiental y de residuos peligrosos, incluyendo, a título enunciativo, las disposiciones de la Ley 25.675, Ley 25.612, Ley 25.688, Ley 25.670, Ley 24.051, Ley 20.284, y normativa modificatoria y complementaria.

Compensación

Se deberá cumplir con todas las leyes laborales y de la seguridad social de la República Argentina ya mencionadas en el presente documento, y todas otras regulaciones aplicables incluyendo normativa relacionada con salarios, horas extra, y seguros. No se requerirá a los trabajadores trabajar más horas de las admitidas por la legislación aplicable.



Beneficios

Se deberán otorgar a los trabajadores todos los beneficios y contratar la totalidad de los seguros requeridos por las leyes y regulaciones aplicables, especialmente las disposiciones de la Ley 20.744 y normas modificatorias y complementarias.

Apéndice A al Código de Conducta

Los 10 Principios

Principio Nº 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

Por qué son importantes para las empresas los derechos humanos

La responsabilidad de respetar los derechos humanos no le corresponde sólo a los gobiernos o a los estados soberanos. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Mundial es que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. El imperativo ético se impone como salvaguardia de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción de las empresas.

Principio Nº 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos

Complicidad

Muchos están de acuerdo en que el concepto de “complicidad” es difícil de matizar y categorizar y comprender su importancia, a fin de evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos, supone un reto importante para las empresas. La dinámica entre los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil está en continua evolución, así como nuestra percepción sobre cuándo y cómo las diferentes organizaciones deberían tomar conciencia de las cuestiones que afectan a los derechos humanos. Es necesario reconocer que la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los derechos humanos continúa siendo clave, aunque el contexto operativo en continua evolución que afecta a la actividad de las empresas ha instado a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a liderar los esfuerzos para definir qué se puede considerar como complicidad corporativa en los casos de vulneración de los derechos humanos. Es importante entender que en un contexto empresarial la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

Complicidad directa

Tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con un estado en la vulneración de los derechos humanos. Un ejemplo de ello es el caso en el que una empresa colabora en el desplazamiento forzoso de poblaciones en circunstancias derivadas de la actividad de su negocio.

Complicidad por beneficio indirecto

Sugiere que una empresa se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos. Por ejemplo, son a menudo citados en este contexto los abusos cometidos por los cuerpos de seguridad, como la prohibición de protestas pacíficas contra determinadas actividades de un negocio o el uso de medidas represivas en la protección de las instalaciones de una empresa.

Complicidad silenciada

Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país. Por ejemplo, la pasividad o aceptación por parte de las empresas de prácticas de discriminación sistemática en las leyes de contratación aplicadas a grupos concretos discriminados por raza o sexo, podrían originar acusaciones de complicidad silenciada.

Principio Nº 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva

Libertad de afiliación y negociación colectiva

Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en el cambiante mercado mundial. El establecimiento de un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores elegidos libremente permite tanto a los trabajadores como a los empresarios entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución. Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que se construye la confianza por ambas partes. La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto. Una serie de estudios ha puesto de manifiesto que la dinámica resultante de la libertad de afiliación puede poner en marcha un ciclo de “trabajo ético” que mejora la productividad, los ingresos y los beneficios de todos los implicados. La garantía de disponer de un representante o “voz en el trabajo” facilita respuestas de carácter local dirigidas a una economía globalizada y sirve de base para lograr un crecimiento sostenible y garantizar beneficios sobre las inversiones realizadas. Los resultados ayudan a tender puentes para salvar las lagunas de representación sindical existentes en las negociaciones laborales a nivel internacional y facilitan que se tenga en cuenta la información facilitada por pueblos, regiones y sectores económicos –especialmente mujeres y sectores de trabajadores sin representación formal- que de otra forma quedarían excluidos de participar en procesos de creación de ambientes de “trabajo ético”.

Libertad de asociación y afiliación

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. No significa que las fuerzas del mercado deban ser controladas por organizaciones o que las empresas deban invitar a los sindicatos a participar en las suyas. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado. “Afiliación” implica actividades que regulan la formación, la administración y la elección de representantes. La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.

Negociación colectiva

La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones. Una parte importante del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es guiarse por el “principio de buena fe”. Esto es importante para lograr un desarrollo armonioso de las relaciones laborales. Este principio implica que los agentes sociales se muestran dispuestos a trabajar juntos y a realizar cualquier tipo de esfuerzo encaminado a lograr un acuerdo mediante negociaciones genuinas y constructivas y que ambas partes evitan retrasar injustificadamente las negociaciones. El principio de buena fe no implica un nivel predefinido de negociación, ni exige una negociación obligatoria por parte de los empresarios o de los trabajadores y sus organizaciones.

Principio Nº 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Trabajo forzoso o realizado bajo coacción

El trabajo forzoso o realizado mediante coacción es cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo moderno e impide desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular

en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social generan inseguridad en las inversiones. Al retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzoso reduce el nivel de productividad y ralentiza el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto. La disminución de ingresos debida a la pérdida de puestos de trabajo habituales o de actividades generadoras de ingresos reduce los ingresos vitales de familias enteras y además, acarrea la pérdida de alimento, refugio y servicios sanitarios. A pesar de que las empresas que funcionan de forma legal normalmente no recurren a este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede venir a través de empresas subcontratadas y proveedores. Por ello, los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial. El trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las siguientes modalidades:

- Esclavismo
- Trabajo obligado para devolución de deudas; una práctica antigua pero aún vigente en algunos países en los que tanto adultos como niños se ven obligados a trabajar en condiciones esclavistas para devolver deudas contraídas por sus padres o familiares.
- Trabajo infantil en condiciones particularmente abusivas en las que los niños no tienen elección sobre el trabajo.
- El trabajo o la prestación de servicios por parte de presos si son contratados y puestos a disposición de individuos particulares, empresas o asociaciones de forma involuntaria y sin supervisión de autoridades públicas.
- Trabajo obligado por las autoridades para impulsar el desarrollo, por ejemplo trabajo en la construcción, agricultura y otras obras públicas.
- Trabajo obligado como castigo por haber expresado opiniones o puntos de vista ideológicamente contrarios al sistema político, social o económico imperante, y
- Prácticas cercanas a la explotación como la obligación de trabajar más horas de las legales o la retención de depósitos (financieros o documentos personales) a cambio de empleo.

Principio Nº 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Trabajo infantil

El trabajo infantil se ha producido prácticamente sin excepción en todos los países del mundo en alguna de las diferentes etapas de su historia o desarrollo. En muchos países en desarrollo constituye

aún un grave problema, a pesar de que también existe (de forma menos visible) en los países desarrollados e industrializados donde por ejemplo se produce en comunidades de inmigrantes. El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar buenos recursos humanos para el mercado de trabajo moderno, para desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social ponen en peligro las inversiones. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. Se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. Estos niños no completan el ciclo de educación primaria y tienen más posibilidades de ser analfabetos y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir así al desarrollo de la economía moderna. Esto ayuda a crear trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la fuerza laboral.

El trabajo infantil se produce a causa de las presiones que ejerce la pobreza y el desarrollo insuficiente, pero también simplemente como resultado de la explotación. Existe tanto en la economía legal como en la ilegal, sin embargo, en este último caso es donde se encuentran las peores formas de explotación infantil. A pesar de que los niños poseen los mismos derechos humanos que los adultos, por su falta de conocimientos, experiencia y capacidad de decisión tienen otros derechos adicionales en virtud de su edad. Entre estos derechos están la protección contra la explotación económica en el trabajo que puede poner en peligro su salud o su integridad moral y que puede dificultar su desarrollo. Esto no significa que los niños no deban ser admitidos en el trabajo, sino que deben existir normas para distinguir lo que es o no aceptable en el trabajo infantil en las diferentes edades y etapas del desarrollo.

Los empresarios no deben utilizar mano de obra infantil bajo modalidades socialmente inaceptables que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades educativas. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma sensible y no tomar medidas que puedan dejar a los niños en manos de modalidades de explotación aún más peligrosas. Sin embargo, tal como establece el Principio 5, el objetivo de toda empresa debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia. Hay que mencionar que el empleo de mano de obra infantil puede dañar seriamente la reputación de una empresa. Esto es especialmente cierto en el caso de empresas transnacionales que disponen de extensas cadenas de suministros y servicios, en las que la explotación económica de los niños, incluso por parte de una empresa asociada al negocio, puede dañar la imagen de la marca y ocasionar fuertes pérdidas y reducción del valor de las acciones.

Principio Nº 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Discriminación

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias. La discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el trabajo. Entre ellas se encuentra el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, a la formación y a la orientación profesional. Además puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo, por ejemplo en la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria. En algunos países cobra cada vez mayor importancia la discriminación en el trabajo por motivos de edad o por la condición de ser portador de HIV. También es importante subrayar que la discriminación en el trabajo surge en diferentes escenarios y puede ser un problema tanto en una empresa agrícola del entorno rural o en una empresa urbana dedicada a la alta tecnología. La no discriminación supone simplemente que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.

Principio Nº 7. Las empresas deberán apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

¿Qué es un enfoque preventivo?

La Declaración de Río establecía claramente el vínculo existente entre las cuestiones medio ambientales y el desarrollo estableciendo que:

“...a fin de lograr un desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente formará parte integral del proceso de desarrollo y no puede ser considerada como una parte aislada del mismo.” Por ello, si la protección del medio ambiente va a ser considerada como parte integral del proceso de desarrollo ¿de qué forma se evalúan los riesgos medio ambientales que conlleva la actividad humana?. La Declaración de Río propone una idea extremadamente importante, aceptada en la actualidad por los dirigentes políticos que es mantener un enfoque preventivo en favor de la protección medioambiental.

“Para proteger el medio ambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los estados en función de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental.”

El concepto no es nuevo pues ya surgió en relación con la Ley del Aire Limpio en la República Federal de Alemania en 1970. Se ha convertido en un principio aceptado en la Unión Europea y forma parte del derecho medioambiental internacional. El concepto alemán de ‘vorsorgprinzip’ engloba nociones de prevención de riesgos, efectividad de costes, responsabilidades éticas hacia el medio ambiente y limitaciones (ocasionales) del conocimiento humano. Las medidas preventivas se apoyan en una serie de conceptos clave, tales como:

- *Medidas preventivas.* Adopción de medidas, en caso necesario antes incluso de disponer de pruebas científicamente contrastadas, que impidan que un retraso en la aplicación de dichas medidas pueda acabar perjudicando a los recursos naturales o a la sociedad.
- Salvaguardia de un ‘espacio’ ecológico sin interferir en los márgenes ecológicos de forma que se proteja y se amplíe la capacidad asimiladora del entorno natural, lo que implica no hacer un mal uso de los recursos.
- Proporcionalidad de la respuesta para demostrar que determinadas restricciones selectivas no se traducen en unos costes excesivos. En otras palabras, tener en cuenta los riesgos que deberán afrontar las generaciones futuras si se ponen en peligro los ecosistemas de vida esenciales.
- Obligación moral de proteger. Aquellos que emprendan una actividad o que realicen alteraciones en un entorno determinado deberán demostrar que no causan daños al medio ambiente.
- Promover los derechos intrínsecos del medio ambiente permitiendo que los procesos naturales funcionen de tal manera que se conserven los ecosistemas vitales que permiten la vida en el planeta.
- Pago de la deuda ecológica o compensación por errores de juicio pasados tal como indica la noción de ‘responsabilidad común pero diferenciada’ recogida en el marco de trabajo de las Naciones Unidas.

Principio Nº 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 ha actuado como una ‘llamada de atención’ para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por vez primera un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo. La conferencia puso de relieve la fragilidad real del planeta y, en particular, centró la atención sobre tres puntos:

- El daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales;
- La amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro; y

- Nuestra limitada capacidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo.

El mensaje lanzado a las empresas se recogió en el Capítulo 30 de la Agenda 21 en el que se ahonda en la función que desempeñan las empresas y la industria en la agenda de temas para el desarrollo sostenible y se presentan unas directrices generales de lo que la responsabilidad medioambiental debe significar para las empresas.

“La gestión responsable y ética de los productos y los procesos de fabricación desde el punto de vista de la salud, la seguridad y el medioambiente. Hacia este fin, las empresas y la industria deben encaminar sus medidas auto-reguladoras, orientándose hacia la aplicación de los códigos adecuados, los permisos y las iniciativas integradas en todos los estamentos de la planificación empresarial y la toma de decisiones y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y con el público” (30.26)

“A fin de proteger el medioambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los estados en función de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental.”

En los diez años posteriores a “Río” no se ha aligerado el imperativo de que las empresas realicen sus actividades de una manera responsable con el medioambiente. Por el contrario, tal como indican recientes análisis sobre el “estado del planeta”, a pesar de los progresos realizados en algunas áreas (por ejemplo en el agotamiento del ozono, la contaminación atmosférica en muchas regiones desarrolladas o los avances hacia la reducción del efecto de gases invernadero en virtud del Protocolo de Kioto) las tendencias globales son negativas y todavía queda mucho trabajo por hacer. Los científicos y los expertos informan sobre las tendencias globales adversas que ponen en peligro no sólo los aspectos vitales de nuestros sistemas de vida sino también los cimientos de nuestro sistema de desarrollo social. Dado el papel cada vez más importante que desempeña el sector privado en las cuestiones de gobierno mundial, el público demanda que las empresas desarrollen sus actividades de una manera que no sólo se traduzca en una mayor prosperidad económica y favorezca la justicia social, sino que también garantice la protección ambiental en las regiones y los países donde están radicados. Mediante el Principio 8, el Pacto Mundial facilita un marco de referencia para que las empresas afronten algunos de los retos clave planteados diez años atrás.

Principio Nº 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

¿Qué quiere decir "tecnología respetuosa con el medio ambiente"?

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización. Al objeto de comprometerse con el Pacto Mundial las tecnologías consideradas como respetuosas con el medio ambiente son aquellas descritas en el Capítulo 34 de la Agenda 21 como “medio ambientalmente saludables”. La Agenda 21 menciona las tecnologías medio ambientalmente saludables como aquellas que “protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen know-how, procedimientos, productos y servicios y equipos así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental.”

Lo importante aquí es comprender que esta amplia definición incluye los medios de alta tecnología y control pero también favorece de forma explícita un enfoque preventivo progresivo, como la prevención de la contaminación y las tecnologías de producción más limpia. Este principio se orienta, por lo tanto, hacia una tecnología más limpia cuya función sea facilitar un beneficio o servicio humano, en lugar de centrarse sólo en los productos per se.

Razones para desarrollar y difundir las tecnologías limpias

Las tecnologías que son medioambientalmente excepcionales nos permiten reducir el uso de recursos finitos así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. Por ejemplo, las mejoras en las baterías y pilas ha producido una considerable reducción en el empleo de metales pesados tóxicos, al tiempo que han producido beneficios sustanciales para el consumidor.

El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las tecnologías saludables generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costes operativos de las empresas. Además también influye retrospectivamente sobre el tipo de control que prima el remedio sobre la prevención. En contraste, evitar el impacto ambiental a través de la prevención de la contaminación y el diseño de productos ecológicos incrementa la eficiencia así como la competitividad global de la compañía y puede producir nuevas oportunidades de negocio. Dado que las tecnologías medioambientalmente saludables reducen las ineficiencias operativas también producen un nivel inferior de emisiones contaminantes. Esto beneficia en primer lugar a los trabajadores que están expuestos a un menor riesgo de materiales peligrosos cada día y también se traduce en una reducción considerable del riesgo de accidentes o de desastres tecnológicos.

Métodos para favorecer el empleo y difusión de las tecnologías limpias

La adhesión al Principio 9 dependerá en cierta medida del tamaño y la naturaleza de la empresa. Sin embargo, todas las empresas desearán beneficiarse del uso más eficiente de los recursos. Como este principio afecta tanto a las tecnologías “hard” como a los sistemas “soft” los puntos de partida potenciales son amplios.

En una fábrica básica o una unidad de negocio, la mejora de la tecnología puede lograrse a través de cuatro medios o principios:

1. Cambios en el proceso o en las técnicas de fabricación. Desde modificaciones sencillas hasta cambios más avanzados que requieren esfuerzos de investigación y desarrollo.
2. Sustitución de unas materias primas por otras. A fin de utilizar materias primas menos tóxicas, por ejemplo.
3. Variaciones en los productos. Por ejemplo el cambio de pinturas fabricadas con disolvente por pinturas al agua.
4. Reutilización de materiales en la propia planta de fabricación. Separación, tratamiento y recubrimiento de materiales útiles a partir de residuos, las así llamadas “sinergias de productos derivados”.

Los enfoques a nivel estratégico para mejorar la tecnología son:

- Establecer una política de empresa individual o corporativa sobre el uso de tecnologías limpias.
- Difundir la información disponible entre los individuos o grupos de intereses para ilustrar el comportamiento medioambiental y los beneficios que se obtienen utilizando tecnologías limpias.
- Reorientar la investigación y el desarrollo hacia un ‘diseño por la sostenibilidad’
- Utilizar la evaluación del ciclo vital en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos, de forma que tenga en cuenta los impactos en cuanto a fabricación, uso y fin de ciclo vital del producto.
- Empleo de Informes de Tecnología Medioambiental, una herramienta analítica diseñada para garantizar que el proceso de toma de decisiones relativo a la adaptación tecnológica, implementación y uso es sostenible.
- Revisión de los criterios de inversión y de la política de fuentes de proveedores y contratistas que garanticen que en sus ofertas se estipula un mínimo de criterios de protección medioambiental.
- Cooperación con los aliados del sector industrial para garantizar que ‘la mejor tecnología disponible’ esté a disposición de otras organizaciones.

Principio Nº 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.