

En enero de 1999, el Secretario General de la ONU lanzó la idea de establecer un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) en materia de responsabilidad social de las empresas.

Sin embargo, hasta el 26 de julio de 2000 no entró en su fase operativa. Se trataba de establecer un acuerdo global entre los líderes y responsables de las empresas para poner de acuerdo la actividad y necesidades empresariales con los principios y objetivos de la acción política e institucional de las Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la propia sociedad civil.

El Pacto consta de diez principios (nueve iniciales más un décimo posterior) de libre adscripción por parte de empresas, organizaciones laborales y civiles.

El texto del Pacto Mundial se ha difundido ampliamente. Sin embargo, PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA ha considerado de interés incluir en este número una versión escueta de su contenido para facilitar su consulta por los lectores, dada la reiteración de citas y referencias al mismo en las colaboraciones que lo integran.

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (GLOBAL COMPACT)

PRINCIPIO UNO

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA

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. Entre las razones esgrimidas por las empresas para abordar la cuestión de los derechos humanos se encuentran:

Cumplimiento del derecho nacional e internacional

Como mínimo, las empresas deben esforzarse por garantizar que sus actividades se llevan a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en el país en el que desarrollan su actividad. Hay una tendencia creciente a presentar demandas contra multinacionales por malas prácticas ejercidas fuera de sus países de origen.

Promoción de los principios de derecho

Las empresas que operan fuera de sus países de origen pueden aprovechar su presencia en ellos

para promover el respeto a los principios de derecho y exigir el cumplimiento de la ley en países en los que el apoyo y el respeto por los derechos humanos es insuficiente. Las sociedades en las que se respetan los derechos humanos son más estables y facilitan un buen ambiente para la práctica de los negocios.

Acercamiento a las preocupaciones de los consumidores

El acceso a la información global supone que los consumidores están cada vez más informados sobre el origen de los productos que consumen y sobre las condiciones en que éstos se fabrican. Un enfoque dinámico de la cuestión de los derechos humanos puede contribuir a reducir el impacto potencialmente negativo que ejerce la publicidad adversa difundida desde las organizaciones de consumidores y desde otras comunidades de intereses.

Gestión de la cadena de suministros

Las fuentes de materias primas y la fabricación a nivel mundial hacen que las empresas necesiten conocer a fondo las responsabilidades en cuestión de derechos humanos en ambos extremos del flujo de producción. Promover buenas prácticas en relación con los derechos humanos permitirá a las empresas aliarse con los socios que más les convengan.

Incremento de la productividad del trabajador y permanencia

Los trabajadores tratados con dignidad y que son retribuidos de manera justa y equitativa son más productivos y están más inclinados a guardar fidelidad a la empresa. Los solicitantes de empleo tienen cada vez más en cuenta la reputación de las empresas cuando seleccionan una empresa en la que desearían trabajar.

Mejora de las relaciones en el seno de la sociedad local

Las empresas que trabajan sobre una base mundial están sometidas al escrutinio global como resultado de los avances producidos en las tecnologías de la información. Un acercamiento positivo hacia la cuestión de los derechos humanos puede resultar beneficioso tanto en los propios centros de trabajo, a nivel de la comunidad local particular, como en el terreno comunal mundial en el que operan las compañías.

Inclusión de los derechos humanos en la política y cultura empresariales

Uno de los puntos de partida decisivos para que los individuos dentro de las empresas entiendan las cuestiones fundamentales que están en juego es difundir las Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las empresas también necesitan garantizar su respeto a las leyes nacionales en los países en los que desarrollan su actividad y saber cómo puede variar su aplicación en función de la cultura local particular. Igualmente importante es difundir que el respeto a los derechos humanos forma parte del núcleo esencial de valores de la organización y de su cultura.

El desarrollo y puesta en práctica de una política de derechos humanos debe tener en cuenta unos requisitos básicos y, si es posible, debe apoyarse en informaciones facilitadas por las comunidades de intereses —personas e instituciones interesadas— y dejarse aconsejar por ellas.

Algunas de las ideas para poner en práctica el respeto a los derechos humanos en una empresa consisten en:

- Desarrollar una política de empresa y una estrategia que fomenten el respeto de los derechos humanos.
- Desarrollar un proyecto higiénico-sanitario y de seguridad en el trabajo.
- Disponer de dotación de personal para la formación en cuestiones relativas a los derechos humanos e identificar la forma en que estas cuestiones pueden afectar al negocio.
- Disponer de dotación de personal de formación para la aplicación de políticas internas en la empresa en relación con los derechos humanos.

- Realizar informes de impacto de derechos humanos sobre la actividad del negocio y revisarlos periódicamente.

- Discutir el impacto de las cuestiones relativas a los derechos humanos con los grupos afectados y

- Trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo junto con los trabajadores y sus representantes.

Finalmente, hay una serie de ejemplos sobre cómo pueden las empresas garantizar los derechos humanos a través de su actividad cotidiana:

En los lugares de trabajo

- Facilitando condiciones de trabajo seguras y saludables.

- Garantizando la libertad de asociación.

- Garantizando la no discriminación en los procesos de selección de personal.

- Garantizando que no se emplea, bien directa o indirectamente, mano de obra forzosa o infantil, y

- Facilitando el acceso básico a la salud, la educación y la vivienda a los trabajadores y sus familias, si no pueden lograrlo fuera.

En la comunidad

- Evitando el desplazamiento forzoso de individuos, grupos o comunidades.

- Trabajando para proteger el modo de vida económico de las comunidades locales y

- Contribuyendo a generar un debate público. Las empresas interactúan a todos los niveles con la administración del país en el que desarrollan su actividad. Por lo tanto ostentan el derecho y la responsabilidad de expresar sus puntos de vista en cuestiones que afecten a su actividad, a sus empleados, a sus clientes y a las comunidades de las que forman parte.

Finalmente, *si las empresas utilizan cuerpos de seguridad privada* para proteger sus instalaciones, deben garantizar el respeto a las leyes internacionales e imponer límites sobre el uso de la fuerza.

PRINCIPIO DOS

LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Complicidad

Muchos están de acuerdo en que el concepto de «complicidad» es difícil de matizar y categorizar (ver recuadro) 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.

Cuestiones de actualidad

Las cuestiones de derechos humanos adquieren importancia a medida que cambia la naturaleza y el alcance de los negocios. Los diferentes agentes representan diferentes papeles y es importante que las empresas se mantengan al corriente de los factores que en la actualidad hacen que los derechos humanos se hayan convertido en un tema de importancia decisiva dentro de las organizaciones.

Globalización

El crecimiento en la inversión privada ha sido testigo de cómo las empresas amplían sus actividades a países que anteriormente permanecían fuera del alcance del mercado global. En algunos casos estos países tienen un historial negativo por el escaso respeto mostrado hacia las cuestiones de derechos humanos y/o debido a la limitada capacidad de sus estados para abordar la cuestión. En estos casos el papel de la empresa en la promoción y respeto de los derechos humanos es particularmente importante.

Consolidación de la sociedad civil

En algunos casos, la capacidad de los estados para abordar los asuntos relativos a los derechos humanos ha disminuido. A consecuencia de ello se ha producido un alejamiento progresivo de la gente con respecto a aquellas instituciones públicas creadas en principio para ser sus garantes. Las organizaciones no gubernamentales de todo tipo y tamaño han venido a llenar el vacío existente, influyendo progresivamente tanto en la política pública como en las cuestiones de actuación del mercado. Hay nuevas organizaciones de defensa de los derechos humanos, de las condiciones laborales dignas y de la responsabilidad cívica corporativa.

Actuaciones posibles a realizar por las empresas

Una política eficaz de los derechos humanos podrá ayudar a las empresas a evitar verse implicadas en casos de vulneración de los derechos humanos. A fin de evitar este tipo de situaciones, las empresas pueden plantearse las siguientes cuestiones:

— ¿Ha realizado su empresa una valoración de la situación de los derechos humanos en los países donde desarrolla —o tiene intención de desarrollar— su actividad y de esta forma, ha podido identificar el riesgo potencial de verse implicada en la vulneración de derechos humanos fundamentales y ha valorado las repercusiones potenciales que ello puede acarrear para la empresa?

— ¿Dispone la empresa de políticas explícitas para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, de sus empleados directos y a lo largo de toda la cadena de suministros?

— ¿Ha establecido la empresa un sistema de control que garantice que su política de derechos humanos ha sido puesta aplicada?

— ¿Dispone la empresa de una política explícita que garantice que sus cuerpos de seguridad no cometen violaciones de los derechos humanos? Este aspecto se aplica si dispone de su propio cuerpo de seguridad, si la contrata a terceros o en el caso de que la seguridad sea facilitada por la propia administración regional o nacional.

— ¿Participa la empresa de forma activa en un diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos?

Con respecto a este último punto se sugiere que las empresas:

— Respeten las directrices generales internacionales y las exigencias básicas sobre el uso de la fuerza (por ejemplo, los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley y el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley).

— En caso de que se facilite apoyo financiero o material a los agentes de protección de la ley o cuerpos de seguridad, establecer límites claros y precisos que garanticen que no vulnerarán los derechos

humanos y dejar claro en cualquier tipo de acuerdo que se suscriba con los cuerpos de seguridad, que la empresa no condonará ningún tipo de violación cometida de los preceptos internacionales de los derechos humanos.

— Condenar privada y públicamente los abusos sistemáticos y continuados cometidos en el ámbito de los derechos humanos.

PRINCIPIO TRES

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO 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 libremente elegidos de los trabajadores 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 descansa confianza en ambos extremos. 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 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 han 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 la 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 ayudan a 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.

Posibles estrategias para las empresas

El Pacto Mundial no sugiere que los empresarios deban cambiar su marco general de relaciones dentro de su sector industrial. Sin embargo, tal como algunas organizaciones como la Organización Internacional de Empleadores han indicado, algunas

empresas de «alto rendimiento» reconocen la importancia de recurrir al diálogo y a la negociación para lograr resultados competitivos.

Lo que las empresas pueden hacer:

En los lugares de trabajo

— Garantizar que todos los trabajadores puedan constituir un sindicato y afiliarse a uno de su elección sin temor a sufrir represalias.

— Garantizar políticas de neutralidad de los sindicatos, así como de los procedimientos en aspectos concretos como solicitudes de empleo, archivo de información y datos personales y decisiones sobre promociones, despidos o traslados.

— Facilitar lugares para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor proporcionales a las necesidades, tamaño y capacidad de la compañía.

— Estas facilidades incluyen la posibilidad de cobrar cuotas de afiliación dentro de la de la empresa, la colocación de carteles informativos y la libre distribución de documentos sindicales que tengan que ver con las actividades normales del sindicato dentro de la empresa, así como facilitar tiempo retribuido dentro del horario laboral para dedicarlo a actividades sindicales.

En la mesa de negociación

— Reconocer a las organizaciones sindicales para sentar las bases de la negociación colectiva.

— Utilizar la negociación colectiva como foro constructivo para debatir las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones entre los empleados y los trabajadores o sus organizaciones respectivas.

— Abordar cualquier problema o necesidad de tipo preventivo teniendo en cuenta el interés tanto de la dirección de la empresa como de los trabajadores, incluyendo reestructuraciones y necesidades de formación, procedimientos de regulación de empleo, seguridad y sanidad, agravios y procedimientos de arbitraje de disputas, reglas disciplinarias y bienestar familiar y comunitario.

— Facilitar toda la información necesaria para que una negociación adquiera pleno sentido.

— Compensar el trato con el sindicato más representativo garantizando la escucha a trabajadores pertenecientes a organizaciones de menor tamaño y velar por su viabilidad.

En la comunidad donde se desarrollan las actividades

— Tener en cuenta el clima de relaciones laborales con la empresa en el país anfitrión a la hora de asegurar la libertad de afiliación y la negociación colectiva. En los países que cuentan con cobertura legal insuficiente, tomar medidas para preservar la seguridad y confidencialidad de los sindicatos y de sus líderes.

— Apoyar el establecimiento y buen funcionamiento de organizaciones locales/nacionales de empleadores y sindicatos.

— Informar a la comunidad local, a los medios de comunicación y a las autoridades sobre la adhesión de su empresa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y hacer pública su intención de respetar los dispositivos legales incluyendo aquellos que conciernen a los derechos fundamentales de los trabajadores.

PRINCIPIO CUATRO

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 al que es obligada una persona mediante amenaza o castigo, que dicha persona no se haya ofrecido a realizar de forma voluntaria. 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 los cauces establecidos.

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.

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 las 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.

Estrategias para las empresas

Las organizaciones deben determinar si el trabajo forzoso constituye un problema dentro de su sector de negocios. Es importante mencionar que, aunque en los países en desarrollo se hacen públicos los casos más flagrantes, el trabajo forzoso está también presente en los países desarrollados y como tal, debe considerarse un problema de alcance global.

Comprender las causas del trabajo forzoso es el primer paso para actuar y evitar que se produzca, lo que exige una serie de intervenciones dirigidas no sólo a paliar las necesidades de los propios trabajadores forzosos sino también las de sus familias. Por lo tanto, si se detectan casos de trabajo forzoso esas personas deben ser apartadas del trabajo para proporcionarles alternativas adecuadas

En general, es necesaria una toma de decisiones conjunta entre la empresa y la comunidad para garantizar la erradicación de este tipo de prácticas.

En el centro de trabajo

— Ofrecer a todos los empleados contratos de trabajo en los que se establezcan cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.

— En la planificación y dirección de centros de trabajo asegurarse de que no se contratan trabajadores que tengan deudas o que de cualquier otro modo puedan acceder de manera forzosa al trabajo y, en caso de que se les haya contratado, realizar las gestiones necesarias para apartarles del empleo y proporcionarles alternativas viables dentro de su comunidad.

— Instituir prácticas y procedimientos que prohíban que los trabajadores depositen activos financieros en la propia empresa.

— Si se contrata a reclusos para que trabajen fuera de la prisión, garantizar que las cláusulas y condiciones de trabajo sean similares a las del libre empleo en el sector de que se trate y de que los presos hayan dado su consentimiento expreso para trabajar en una empresa privada.

— Garantizar que en ninguna de las fases de las inversiones a gran escala en las que participe una empresa se produce trabajo forzoso.

En la comunidad donde se desarrolla la actividad

— Ayudar a desarrollar unas directrices generales de actuación por sectores industriales y para empresas pequeñas o medianas en las que se sabe que es habitual el trabajo forzoso para devolución de deudas u otro tipo de prácticas similares.

— Apoyar y ayudar a diseñar programas educativos, desarrollar la orientación de la formación profesional así como prestar ayuda a niños que hayan sido apartados de situaciones de trabajo forzoso.

— Ayudar a desarrollar técnicas alternativas de formación y actividades generadoras de ingresos como los programas de financiación mediante micro créditos destinados a adultos apartados de la actividad laboral por motivo de prácticas de trabajo forzoso.

— Fomentar el desarrollo de programas complementarios de salud y nutrición destinados a trabajadores apartados del trabajo forzoso y peligroso y facilitar servicios sanitarios destinados a aquellos que se hayan visto afectados por enfermedades laborales y malnutrición como resultado de su trabajo realizado de forma no voluntaria.

PRINCIPIO CINCO

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 proble-

mática 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.

Definiciones

Las convenciones de la Organización Laboral Internacional recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso, nunca inferior a los 15 años. En países en los que las facilidades educativas son menores la edad permitida puede ser menor: 14 años y 13 años para «trabajos ligeros». Por otra parte el edad mínima para realizar trabajo que entraña riesgo es superior a los 18 años:

Países desarrollados		Países en desarrollo	
Trabajo ligero	13 años	Trabajo ligero	12 años
Trabajo normal	15 años	Trabajo normal	14 años
Trabajo peligroso	18 años	Trabajo peligroso	18 años

Se da prioridad a la erradicación, para todas las personas menores de 18 años, de las peores modalidades de trabajo infantil, incluyendo los trabajos o empleos que entrañan riesgos. Las peores modalidades de trabajo infantil son:

— Cualquier tipo de esclavismo, incluyendo el tráfico de niños, el trabajo obligado para la devolución de deudas, el trabajo forzoso y obligatorio y la utilización de niños en conflictos armados.

— El empleo de niños para la prostitución infantil, para la producción de pornografía o para propósitos pornográficos.

— El empleo u ofrecimiento de niños para actividades ilegales, en particular la fabricación y el tráfico de drogas y

— El trabajo infantil que atente contra la salud, la seguridad o la integridad moral de los niños debido a su naturaleza o a las circunstancias en las que se desarrolle.

Estrategias para las empresas

El desarrollo del conocimiento y la comprensión de las causas y consecuencias del trabajo infantil es el primer paso que una empresa puede dar para evitar la explotación infantil. Esto supone identificar el problema y saber determinar si una empresa tiene un problema con el trabajo infantil. Las empresas que buscan sus recursos en sectores de la industria específicos con cadenas de proveedores geográficamente muy distantes necesitan prestar especial atención a este problema.

El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar buenos recursos humanos para el mercado de trabajo moderno, para adquirir 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.

Sin embargo, detectar los casos de trabajo infantil puede llegar a ser una tarea difícil, por ejemplo cuando no se guardan documentos o archivos, por lo que las empresas pueden recurrir a la utilización de organizaciones no gubernamentales, organizaciones de desarrollo o agencias de las Naciones Unidas para que les ayuden en el proceso.

Si se detecta un caso de trabajo infantil, los niños deben ser apartados del lugar de trabajo y ofrecerles alternativas viables. Entre las actuaciones posibles están la escolarización de los niños y el ofrecimiento de alternativas generadoras de ingresos para los padres o miembros de la familia de mayor edad. Las empresas necesitan tomar conciencia de que sin apoyo, los niños pueden verse abocados a la prostitución y en algunos casos, cuando los niños son los únicos generadores de ingresos, su retirada inmediata del trabajo puede exacerbar en lugar de aliviar sus condiciones de miseria.

Actuaciones

¿Qué medidas concretas pueden adoptar las empresas?

En el trabajo

— Hacer cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional y, cuando la ley nacional resulte insuficiente, tener en cuenta la normativa internacional al respecto.

— Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad en los procesos de contratación.

— Cuando haya niños de edad inferior a la recomendada empleados en los centros de trabajo adoptar medidas para que sean apartados del mismo a la vez que se les proporcionan alternativas viables destinadas tanto a las familias como a los propios niños.

— Presionar a los subcontratistas, proveedores y otros aliados empresariales para que combatan el trabajo infantil.

— Desarrollar y poner en práctica mecanismos para detectar el trabajo infantil.

— Garantizar empleo y salarios dignos a todos los adultos trabajadores de forma que no deban enviar a sus hijos a trabajar.

En la comunidad

— Ayudar en el desarrollo de directrices destinadas a asociaciones del sector industrial y a empresas pequeñas y medianas.

— Apoyar y ayudar a diseñar programas educativos, de orientación profesional y ayuda para los niños trabajadores y contribuir a mejorar la formación de los padres de los niños trabajadores.

— Crear programas complementarios de sanidad y nutrición para niños que hayan sido apartados de las ocupaciones laborales de riesgo y facilitar ayuda médica para curar a los niños aquejados de enfermedades ocupacionales y de malnutrición.

— Ayudar a dar a conocer los problemas del trabajo infantil y movilizar a los sectores empresariales

y a la sociedad en general para tomar medidas contra el trabajo infantil.

PRINCIPIO SEIS

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». 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 acceso al 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 período 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.

Discriminación (directa e indirecta)

La discriminación puede producirse de variadas maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos. Lo más común es que la discriminación se realice de forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con equidad cuando, de hecho, se está produciendo una situación de discriminación. Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en las organizaciones. La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico.

Estrategias para las empresas

Desde el punto de vista de una empresa la discriminación no tiene ningún sentido. Es una cuestión que debe preocupar a todas las empresas porque las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación restringen el número de candidatos disponibles y su formación y ralentizan el crecimiento económico del conjunto de la sociedad. La ausencia de un clima de tolerancia produce pérdidas de oportunidades para el desarrollo de conocimientos e infraestructuras que fortalecen la competitividad en la economía globalizada. Finalmente, la discriminación aísla al empleado de la esfera de la comunidad y puede dañar la reputación de una empresa y potencialmente reducir sus beneficios y el valor de sus acciones.

En primer lugar y el más destacado, las empresas necesitan cumplir todas las leyes locales y nacionales en vigor. Cualquier empresa que instituya medidas para promover la igualdad de oportunidades necesita ser consciente de la diversidad en cuanto a idioma, cultura y circunstancias familiares que pueda existir dentro de la fuerza laboral. El personal directivo y supervisor en particular, debe profundizar en el conocimiento de los diferentes tipos de discriminación y la forma en que ésta puede afectar a la fuerza laboral. Por ejemplo, las mujeres constituyen una proporción creciente de la fuerza laboral mundial pero en todos los casos cobran menos que sus colegas masculinos.

Las empresas deben desarrollar y promover una política de igualdad de oportunidades aplicable a la cualificación, conocimientos y experiencia en la que se cimiente la contratación. Cada vez más, los jóve-

nes graduados y los nuevos empleados juzgan a las empresas en base a su política social y ética en el trabajo. Además se debe promover un trato igualitario en el trabajo, lo que significa que todos los individuos reciban igualdad de trato y oportunidades para desarrollar los conocimientos, la técnicas y las competencias relevantes para su trabajo.

Actuaciones

Las empresas pueden adoptar medidas específicas para abordar la cuestión de la discriminación y eliminarla de los lugares de trabajo. Algunos ejemplos de ello son:

- La institución de políticas y procedimientos en las empresas cuya base para la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles sean las cualificaciones, los conocimientos y la experiencia personales.

- Asignar, a alto nivel directivo, las responsabilidades para la aplicación de las medidas destinadas a conseguir la igualdad en el empleo, mantener una política transparente aplicable a toda la actividad de la compañía y orientar en las prácticas de contratación para conseguir la igualdad de oportunidades, así como vincular el progreso con el comportamiento exigido en este área.

- Establecer programas para promover el acceso a la formación, al desarrollo de conocimientos y a las ocupaciones particulares.

- Estudiar caso por caso a fin de valorar si un requisito particular se considera inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.

- Mantener actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.

- Cuando se detecten casos de discriminación, desarrollar procedimientos de respuesta para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados.

- Dar a conocer las estructuras formales y las cuestiones culturales informales que puedan oponer dificultades para que los empleados presenten quejas.

Fuera del lugar de trabajo las empresas también deben desempeñar su labor en la erradicación de la discriminación, por ejemplo, animando y apoyando los esfuerzos realizados por la comunidad para fomentar un ambiente de tolerancia e igualdad en el acceso a las oportunidades para el desarrollo ocupacional. Dos ejemplos podrían ser a través de programas de educación de adultos, facilitando servicios sanitarios y servicios de ayuda para el cuidado de niños.

En la actividades realizadas en el extranjero, las empresas pueden necesitar adaptarse a las tradiciones culturales propias del país y colaborar con los representantes sindicales y de las administraciones a fin de garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las mujeres y los grupos minoritarios.

PRINCIPIO SIETE

LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

¿Qué es un enfoque preventivo?

La Declaración de Río establecía claramente el vínculo existente entre las cuestiones medioambientales 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 medioambientales 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.

Convención sobre el cambio climático

Es importante en este punto señalar la existencia de dos conceptos: el «enfoque preventivo» tal como está contemplado en el Principio 15 de la Declaración

de Río y el «principio de precaución». Más abajo se amplía el concepto de principio de precaución.

Estrategia empresarial ante el enfoque de prevención

El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevención en lugar de la de cura. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente. Las empresas deberían considerar lo siguiente:

1. A pesar de que es cierto que las medidas preventivas para evitar causar daños al medio ambiente y su puesta en práctica suponen un gasto adicional, las medidas para paliar daños ya producidos, por ejemplo los costes de reparación o deterioro de la imagen de la compañía, pueden ser mucho más gravosas.

2. La inversión en métodos de producción no sostenibles, es decir que agoten los recursos y degraden el medioambiente produce una rentabilidad menor a largo plazo que la inversión en instalaciones ecosostenibles. A su vez, la mejora el rendimiento ambiental supone un riesgo financiero inferior, una consideración importante a tener en cuenta por parte de las aseguradoras.

3. La investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medio ambiente pueden producir considerables beneficios a largo plazo.

Sin embargo, la interpretación del enfoque preventivo puede plantear dificultades a las empresas que tendrán una situación más ventajosa para valorar cualquier riesgo ambiental potencial si tienen un conocimiento profundo de las cuestiones actuales del impacto ambiental, así como de las condiciones básicas ambientales de referencia dentro de su ámbito de influencia. Esto exige el desarrollo de un enfoque de ciclo vital hacia las actividades de las empresas que permita:

- Manejar las incertidumbres y
- Garantizar la transparencia.

Con respecto a la valoración de las incertidumbres, se dispone de una serie de valiosas herramientas para recabar información sobre problemas potenciales e impactos ocasionados por los cambios tecnológicos, de procesos, de planificación y de gestión, tales como:

— Informe de riesgo ambiental. Establece el potencial de daños ambientales no intencionados junto con otro tipo de riesgos.

— Informe de ciclo vital. Estudia las oportunidades de *inputs* y *outputs* de signo medioambientalmente positivo para el desarrollo de productos y procesos

— Informe de impacto ambiental. Garantiza que el impacto de los proyectos de desarrollo se mantengan en un nivel aceptable.

— Informe de estrategia medioambiental. Garantiza que el impacto de las políticas y planes son tenidos en cuenta y son mitigados sus efectos.

Estas herramientas facilitan los datos que las organizaciones necesitan cuando deciden qué medidas adoptar. Cuando la prevención resulta fundamental y se convierte en un problema estratégico de la empresa, es posible adoptar una serie de medidas:

— Desarrollar márgenes de seguridad cuando se establece la normativa en aquellas áreas en las que todavía existe una considerable inseguridad.

— Prohibición o limitación de actividades cuyo impacto en el medioambiente sea dudoso.

— Utilización de los medios tecnológicos más avanzados.

— Implementación de los enfoques ecológicos industriales de producción más limpia.

— Comunicación con las personas e instituciones interesadas.

PRINCIPIO OCHO

LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Los antecedentes del Principio 8

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 creci-

miento 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 autorreguladoras, 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.

Hacia una práctica empresarial medioambientalmente responsable

Las empresas ganan legitimidad cuando satisfacen las demandas de la sociedad y cada vez más la sociedad expresa una necesidad clara de desarrollar prácticas medioambientalmente sostenibles. Una de las formas que tienen las empresas para demostrar su compromiso hacia una mayor responsabilidad medioambiental es el desplazamiento de su modus operandi desde los así llamados «métodos tradicionales» hacia los enfoques más responsables a la hora de plantear las cuestiones medioambientales:

- | | |
|----------------------------------|---|
| – Uso de recursos ineficiente | – Productividad de recursos |
| – Tecnología punta | – Producción más limpia |
| – Relaciones públicas | – Gobierno corporativo |
| – Defensiva | – Proactiva |
| – Sistemas de gestión | – Ciclo vital, diseño empresarial |
| – Una forma, comunicación pasiva | – Accionistas múltiples, diálogo activo |

Un cambio de este tipo en la estrategia empresarial conlleva una serie de beneficios. En la División de Tecnología, Industria y Economía del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP-DTIE) se señalan las siguientes razones por las cuales una empresa debería valorar la mejora de su enfoque medioambiental:

- La aplicación de una producción más limpia y ecológica conduce a una mejora en la productividad de los recursos.
- Los nuevos instrumentos económicos (impuestos, cargas, permisos comerciales) recompensan a las empresas que actúan con conciencia ecológica.
- Las regulaciones de protección medioambiental se endurecen.

- Las aseguradoras prefieren asegurar a empresas ecológicas que plantean un riesgo inferior.

- Los bancos prefieren dar créditos a las empresas cuyas actividades no carguen al banco con demandas judiciales por infringir el derecho medioambiental o ingentes gastos para labores de limpieza.

- La gerencia de orientación medioambiental ejerce un efecto positivo sobre la imagen de una empresa.

- Los empleados prefieren trabajar en una empresa ecológicamente responsable (este tipo de empresa también ofrece al buen trabajador medidas de higiene y seguridad en el trabajo).

- La contaminación medioambiental es una amenaza para la salud humana.

- Los clientes demandan productos más limpios. Sin embargo, una vez que la empresa ha decidido adoptar una política corporativa más responsable respecto al medio ambiente ¿qué iniciativas necesita adoptar? Los siete elementos clave que contribuyen a mejorar la responsabilidad medioambiental son los siguientes:

- Aplicación de un enfoque preventivo.
- Adopción de las mismas exigencias operativas independientemente de la localización de las actividades.
- Garantizar la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministros.
- Facilidades para la compra de tecnología.
- Profundización del conocimiento del medio ambiente en las localizaciones de la empresa.
- Diálogo con la comunidad local y
- Reparto equitativo de los beneficios

Y a fin de precisar estos conceptos convirtiéndolos en medidas de responsabilidad medioambiental, una empresa puede optar por:

- Implementar la Declaración Internacional sobre Producción Limpia (ver abajo).
- Trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de suministros).

- Redefinición de las estrategias de la empresa y de su política para incluir la «triple entente» del desarrollo sostenible: prosperidad económica, calidad medioambiental y justicia social.

- Establecer objetivos cuantificables.

- Desarrollar indicadores de sostenibilidad (económicos, ambientales, sociales).

- Cuantificación, seguimiento e información sobre progresos realizados en la incorporación de principios de sostenibilidad a las prácticas empresariales, incluyendo la denuncia por infringir las normativas de operación estándar.

- Adoptar principios y códigos de conducta voluntarios y códigos de prácticas en las iniciativas globales y sectoriales, y

- Garantizar la transparencia y el diálogo imparcial con los individuos e instituciones interesados.

PRINCIPIO NUEVE

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 «medioambientalmente saludables». La Agenda 21 menciona las tecnologías medioambientalmente 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, la evitación del 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.

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, la evitación del 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.

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.

Un ejemplo de cómo se favorecen las tecnologías respetuosas con el medio ambiente procede del área del cambio climático y del trabajo con el Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático (IPCC). Aquí el objetivo es fomentar el uso de tecnologías que tengan como resultado unas emisiones más reducidas de gases con efecto invernadero y en particular el dióxido de carbono CO₂. En su Inventario de Tecnologías, Métodos y Prácticas para la Reducción de las Emisión de Gases con Efecto Invernadero, el IPCC se ha centrado en el sector energético. Como primer paso ha definido el Ciclo de la Energía comenzando con los recursos primarios de fuel y en su recorrido a través del ciclo vital hasta la entrega del servicio energético al consumidor. Esto se muestra en el diagrama siguiente al objeto de servir de referencia general sobre el ciclo de la energía. Se han identificado los aspectos medioambientales que producen gases con efecto invernadero en cada una de las partes del ciclo. Finalmente, se mencionan las tecnologías involucradas en cada uno de las etapas del proceso y se facilita un inventario de las tecnologías actuales que responden mejor al objetivo de reducir las emisiones de gases con efecto invernadero.

* * *

EL DÉCIMO PRINCIPIO CONTRA LA CORRUPCIÓN

El 24 de junio del 2004, durante la Cumbre de Líderes del Pacto Global, se anunció que a partir de ese momento el Grupo del Pacto Global incluiría un décimo principio en contra de la corrupción. Este

principio refleja el recientemente adoptado Convenio contra la Corrupción de las Naciones Unidas.

El siguiente documento apunta a brindar una breve reseña sobre las expectativas básicas en la implementación del décimo principio. También hace referencia a las fuentes y las herramientas que pueden usarse para dicho proceso. Puede encontrarse más información sobre cada tema en nuestro sitio de Internet www.unglobalcompact.org/anti-corruption.

La redacción del décimo principio, según lo acordado durante el proceso de consulta, es como sigue, y los participantes del Pacto Global deberán agregarlo a todos los esfuerzos de comunicación e implementación.

PRINCIPIO DIEZ

LOS NEGOCIOS DEBERÁN ACTUAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO

A partir del 24 de junio de 2004, se asume que todos los participantes adhieren a todos los diez principios.

La adopción del décimo principio compromete a los participantes del Pacto Global, no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos para abordar el tema de la corrupción. Se desafía a que las empresas se unan a los gobiernos, a las agencias de la ONU y a la sociedad civil para crear una economía global más transparente y libre de corrupción.

El plan de trabajo de la Oficina del Pacto Global se enfocará en brindar las herramientas necesarias y la información básica para la implementación; en reunir buenas prácticas y cooperar en el apalancamiento de las iniciativas existentes, y respaldar los diálogos sobre temas específicos. Dado que la corrupción puede tomar formas diversas, y se trata a menudo de una cuestión específica de un país o de un sector industrial, resulta necesario enfocar dilemas específicos con un abordaje caso por caso. Por lo tanto, la Oficina del Pacto Global también se enfocará en el desarrollo de proyectos piloto específicos en desarrollo, a nivel global y local, a través del establecimiento de grupos de trabajo cuyos resultados

puedan potencialmente ampliarse a un nivel más grande o transferirse a otros sectores industriales.

Sugerimos específicamente que los participantes de Pacto Global:

1. como primera y elemental medida, introduzcan programas y políticas anticorrupción dentro de sus organizaciones y sus operaciones de negocios;
2. Informen sobre su trabajo en contra de la corrupción en la Comunicación Anual sobre Avance; y
3. Compartan experiencias y buenas prácticas a través de la presentación de ejemplos y estudios de casos;
4. Es más, colaboren con sus pares en la industria para encontrar soluciones en forma conjunta con el fin de combatir la corrupción mediante iniciativas sectoriales;
5. Colaboren con Transparencia Internacional y con la Cámara de Comercio Internacional como proveedor principal de herramientas en la lucha contra la corrupción;
6. Se comprometan en esfuerzos colectivos con todos las partes con intereses en esto, por ejemplo, usando los Pactos de Integridad de Transparencia Internacional o adhiriendo a la iniciativa de EITI o de Publique a medida que Paga (*Publish as You pay*);
7. Hagan lobby para la ratificación e implementación de la Convención de la ONU contra la corrupción en la mayor cantidad posible de países.

Antecedentes del décimo principio

Los antecedentes sobre la implementación del décimo principio, desarrollados en forma conjunta con Transparencia Internacional, la Cámara Internacional de Comercio y la Oficina de Drogas y Delitos de la ONU (UNODC) aparece en el sitio de la Web del Pacto Global. Como introducción a las políticas sobre anti-soborno para empresas, la Oficina del Pacto Global sugiere el uso de herramientas existentes ya probadas provistas por Transparencia Internacional y por la Cámara Internacional de Comercio. Del ángulo de la información se ha agregado un indicador a la tabla de referencias cruzadas sobre indicadores de la Iniciativa para la Información Global y sobre Principios del Pacto Global. Esto ya fue reflejado en un nuevo documento guía sobre Avance en la Comunicación que fuera enviado el 22 de octubre del 2004. La Oficina de Drogas y Delitos de la ONU se ha unido como sexta agencia central del Pacto Global y actuará como «guardiana» del décimo principio, como así también en carácter de contacto principal para el Convenio contra corrupción de la ONU.

Ejemplos y estudios de casos

El Pacto Global trabajará en pos de reunir buenas prácticas y ejemplos en cooperación con Trans-

parencia Internacional, la Cámara Internacional de Comercio y nuestras redes locales. Alentamos a las empresas a que compartan sus experiencias y políticas en el área de corrupción con otros participantes y partes interesadas a través de la presentación de estudios de casos. Estamos planificando emitir una publicación de buenas prácticas para el otoño del 2005.

Grupo de trabajo del décimo principio

La Oficina del Pacto Global empezará un grupo informal de trabajo con las partes interesadas para discutir otros modos de operacionalizar el décimo principio. En este grupo de múltiples partes interesadas, se identificarán las necesidades de la comunidad empresarial en la implementación del décimo principio. Más aún, se lanzarán o se apalancarán esfuerzos específicos de la industria y se explorarán, a nivel de país, proyectos e iniciativas específicas. Éstos ayudarán a cerrar la brecha de conocimiento y brindarán buenas prácticas básicas. Se planifica una primera reunión para enero del 2005.

Alentamos también el establecimiento de grupos de trabajo específicos anti-corrupción a nivel nacional. Estos grupos de trabajo locales podrían volverse el principal recurso sobre las cuestiones locales básicas y el desarrollo de conocimiento nacional. Podrán presentarse, a nivel global, los proyectos específicos que emerjan de los grupos de trabajo nacionales para evaluar el potencial para su lanzamiento en otros países o en otros sectores.

Reuniones sobre el décimo principio

Enero 2005. Reunión del Grupo de trabajo sobre el décimo principio.

13/14 enero 2005. Reunión de la red nórdica sobre el décimo principio

Marzo 2005. Alianza sobre integridad: NEPAD, OECD, Pacto Global, y Transparencia Internacional co-auspiciarán una reunión en Africa sobre integridad y desarrollo.

Primavera 2005. Mesa Redonda sobre Negocios de la UNODC sobre el Convenio de la ONU contra la corrupción: el Objetivo es definir el potencial aporte que la comunidad empresarial puede dar para la ratificación e implementación del Convenio.

16/17 de noviembre 2004. Reunión de la red alemana, 16/17 de noviembre del 2004: Primera red anfitriona de una reunión sobre el décimo principio.

24 noviembre 2004. Foro de Aprendizaje Brasileño que cubrirá la transparencia y el décimo principio.

Contactos

Oficina del Pacto Global

Birgit Errath
errath@un.org
t: +1-917-367 3421

Oficina de Drogas y Delitos de las Naciones Unidas

Dimitri Vlassis
Dimitri.vlassis@un.org
t: +43-1-26060

Transparencia Internacional (www.transparency.org)

Jermyn Brooks
jbrooks@transparency.org
t: + 49-30-343 8200

Susan Côté-Freeman
scotefreeman@transparency-usa.org
t: + 1-202-296 7730

Peter Wilkinson
Businessprinciples@transparency.org
t: + 44-20-8287 6580

Cámara Internacional de Comercio

Comisión Anti-Corrupción
Francois Vincke Julian Kassum
Julian.kassum@iccwbo.org
t: +33-1-49532926