

LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

El origen de los principios Uno y Dos, relativos a los derechos humanos reside en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR) de 1948.

Ejemplos: 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.

2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la 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.

Relaciones Laborales

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

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.

4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

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.

5. Abolir cualquier forma de trabajo 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.

Las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo 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 la 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

6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

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 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.

Medio Ambiente

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

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.”

Las medidas preventivas se apoyan en una serie de conceptos clave, tales como:
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 costos 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.

8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Ejemplos:

Implementar la Declaración Internacional sobre Producción Limpia

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 el 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.

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

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."

Los enfoques a nivel estratégico para mejorar la tecnología son:

- a. Establecer una política de empresa individual o corporativa sobre el uso de tecnologías limpias.
- b. 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.
- c. Reorientar la investigación y el desarrollo hacia un 'diseño por la sostenibilidad'
- d. 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.
- e. 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 sostenible.

- f. 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.
- g. Cooperación con los aliados del sector industrial para garantizar que 'la mejor tecnología disponible' esté a disposición de otras organizaciones.

Lucha contra la corrupción

10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

Convención de UN contra la corrupción Aprobada por consenso por los Estados miembros de Naciones Unidas el 31 de octubre de 2003

La finalidad de la Convención es:

Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir la corrupción.

Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción incluida la recuperación de activos.

Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.

Tipifica delitos más comunes como: soborno, lavado de dinero, malversación, tráfico de influencias, abuso de funciones, enriquecimiento ilícito, etc

Algunas Medidas:

Prohibir la aceptación, el ofrecimiento y/o la promesa de dar o entregar algún tipo de soborno de cualquier tipo o bajo cualquier forma.

Las empresas (y sus empleados) no deberían realizar contribuciones directas o indirectas a los partidos políticos, organizaciones o personas involucradas en asuntos políticos como una manera de obtener ventajas en las transacciones comerciales.

De realizarse, las empresas deberían publicar abiertamente todas sus contribuciones políticas.

Cuando realiza contribuciones o donaciones, las empresas deberían asegurarse que los fondos se utilizan correctamente para el destino solicitado.

Las empresas deberían publicar abiertamente todas las contribuciones y donaciones que realizan.

Esta información debería ser de fácil acceso (página web, inclusión en los repartes anuales, etc.).

El Programa debe ser ampliamente difundido y contar el apoyo de todo el personal.

Los testigos y/o denunciantes de actos de corrupción deben ser protegidos abiertamente.