

Los diez principios del Pacto Mundial

Derechos Humanos

Principio I

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

La responsabilidad del respeto a los derechos humanos no se limita a los gobiernos o a las naciones. Los derechos humanos son tan importantes para los individuos como para las organizaciones que ellos forman. Como parte del compromiso con el Pacto Mundial, la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de proteger los derechos humanos, tanto en el lugar de trabajo, como en los lugares en los que se ejerce su influencia.

Las razones por las que las empresas deben atender los temas referentes a derechos humanos son:

- Se respeta la ley local e internacional.
- Se promueve el estado de derecho.
- Se atienden las necesidades de los consumidores.
- Se incrementa la productividad y el desempeño de los trabajadores.
- Se construyen buenas relaciones con la comunidad.

Algunas ideas para implementar el respeto a los derechos humanos en las políticas de la compañía:

- Desarrollar un sistema administrativo basado en la salud y la seguridad.
- Facilitar capacitación al equipo de trabajo sobre derechos humanos y como éstos se ven afectados por los negocios.
- Mejorar las condiciones laborales después de consultar a los trabajadores y sus representantes.

Se garantiza el respeto a los derechos humanos cuando:

- Se promueven condiciones laborales seguras;
- No se discriminan prácticas personales;
- Se previene el desalojo forzado de individuos, grupos o comunidades;
- Se trabaja para proteger la economía de las comunidades locales; entre muchas otras medidas.

[inicio](#)

Principio II

Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos

Muchos están de acuerdo en que el término "complicidad" es muy difícil de apreciar y categorizar. Es un gran reto para los empresarios entender plenamente los que "complicidad" significa y evitar así verse involucrados en violaciones a los derechos humanos. Debido a que las dinámicas entre los gobiernos, las compañías y la sociedad civil están cambiando, también está cambiando nuestro entendimiento de cuándo y cómo las distintas organizaciones deben hacerse responsables de los derechos humanos.

Es importante entender que en el contexto empresarial, la complicidad puede presentarse en muchas formas:

Complicidad directa:

Sucede cuando una empresa se encuentra, conscientemente, inmersa en una situación en que los derechos humanos se ven violados. Un ejemplo de esto es cuando una compañía promueve la reubicación forzada de personas en circunstancias relacionadas con las actividades empresariales.

Complicidad beneficiosa:

Sugiere que una compañía se beneficia directamente del abuso a los derechos humanos cometido por alguien más. Por ejemplo, violaciones cometidas por fuerzas de seguridad en la supresión de una protesta pacífica en contra de actividades empresariales.

Complicidad silenciosa:

Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos observan el fracaso de una compañía al no dar la importancia adecuada a las violaciones sistemáticas o continuas de los derechos humanos y su interacción con las autoridades correspondientes. Por ejemplo, la discriminación sistemática de ciertos grupos étnicos, de género, etc.

Se sugiere que las empresas:

- Respeten las guías y estándares internacionales con respecto al uso de la fuerza.
- En caso de dar a las fuerzas de seguridad algún apoyo económico o material, se deberán establecer resguardos específicos para asegurar que dichos apoyos no sean utilizados en la violación de los derechos humanos. También deberán aclarar que la empresa no condonará ninguna violación a la ley internacional de los derechos humanos.
- Condenen públicamente y en privado los abusos sistemáticos y continuos de los derechos humanos.

[inicio](#)

Normas Laborales

Principio III

Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Las empresas enfrentan mucha incertidumbre en el mercado mundial actual pues este se encuentra en constante cambio. El establecer un diálogo genuino con representantes laborales, electos libremente, permite tanto a los trabajadores como a los empleadores entender mejor los problemas mutuos y encontrar la mejor manera de resolverlos. La seguridad de estar representado es una base para construir una confianza bilateral. La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva crean oportunidades para un diálogo constructivo, cuyas soluciones representan beneficios para la empresa, sus accionistas y, finalmente, para la sociedad. Muchos estudios demuestran que la dinámica resultante de la libre asociación puede aumentar la productividad, las ganancias y los beneficios para todos los interesados.

Posibles estrategias para las empresas:

- Asegurar que los trabajadores puedan formar un sindicato de su elección sin temer a la intimidación o a represalias.
- Facilitar instalaciones para ayudar a que los representantes de los trabajadores puedan realizar su trabajo, respetando las necesidades, el tamaño y las capacidades de la compañía.
- Utilizar la negociación colectiva como un foro constructivo para atender las condiciones laborales, los términos del empleo y las relaciones entre empleados, empleadores y sus organizaciones respectivas.
- Regular pláticas con el sindicato más representativo para asegurar que las organizaciones más pequeñas puedan seguir representando a sus miembros.

- Tomar en cuenta el estado de las relaciones obrero-patronales en el lugar en el que se encuentra la empresa al momento de aceptar la libre asociación y la negociación colectiva. En países en los que no hay suficiente protección legal, se deberán tomar medidas para mantener la seguridad y confidencialidad de los sindicatos y sus líderes.
- Apoyar la creación y función de organizaciones laborales o sindicatos locales o internacionales.

[inicio](#)

Principio IV

Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El trabajo forzado u obligatorio es cualquier labor o servicio desempeñado por cualquier persona bajo la amenaza de cualquier penalización, o que la persona que lo desempeña no se haya ofrecido a realizar voluntariamente. El otorgar salarios u otras compensaciones no significa necesariamente que el trabajo no sea forzado u obligado. Por derecho, el trabajo debe realizarse libremente y los empleados deben poder retirarse cuando lo deseen de acuerdo con las normas establecidas.

Al retrasar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzado disminuye el nivel de productividad y de crecimiento económico para la sociedad en general. La pérdida de ingresos debido a la interferencia en el trabajo normal o en las actividades generadoras de ingreso puede reducir las ganancias de familias enteras y en consecuencia promover también la pérdida de alimentos, alojamiento y servicios de salud.

Los trabajos forzados u obligados se presentan en diversas formas:

- Esclavitud
- Servidumbre por deudas: Una práctica antigua pero que sigue vigente en algunos países. En esta práctica, adultos y niños se ven obligados a trabajar en condiciones de esclavitud para pagar las deudas adquiridas, ya sean propias, del padre o de algún pariente.
- Trabajo infantil en condiciones especialmente abusivas.
- El trabajo o servicio de prisioneros si son involuntariamente contratados o puestos al servicio de individuos, compañías o asociaciones privadas.
- Trabajo con propósitos de desarrollo requerido por las autoridades.
- Trabajo requerido para castigar alguna opinión o expresión ideológica contraria al sistema político, social o económico establecido.
- Tiempo extra obligatorio
- Retención de documentos personales o financieros para efectuar alguna contratación.

[inicio](#)

Principio V

Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

El trabajo infantil ha tenido lugar en casi todo el mundo y, actualmente, sigue siendo un problema importante en muchos países en desarrollo, a pesar de que también sucede (de manera menos evidente) en los países desarrollados e industrializados.

El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan muchas horas por salarios muy bajos o nulos y en condiciones dañinas para su salud y su desarrollo físico y mental. Se les niega una educación y en ocasiones son separados de sus familias. Es muy probable que los niños que no terminan la educación primaria permanezcan analfabetos y nunca adquieran las habilidades necesarias para obtener un empleo y contribuir así con el desarrollo de la economía moderna. En consecuencia, el trabajo infantil se traduce en muchos trabajadores no aptos para el papel que desempeñan, lo que pone en riesgo las mejoras futuras en las habilidades de la fuerza de trabajo.

El trabajo infantil existe debido a las presiones de la pobreza y la falta de desarrollo, pero también es una simple consecuencia de la explotación. Existe tanto en la economía formal como en la informal. Sin embargo, es en ésta última en la que se encuentran la mayor parte y las peores formas de trabajo infantil.

Las peores formas de trabajo infantil son:

- Cualquier forma de esclavitud (tráfico de niños, servidumbre por deudas, trabajo forzado u obligatorio y niños luchando en un conflicto armado).
- El consumo, suministro u ofrecimiento de prostitución y pornografía infantiles.
- El uso, suministro u ofrecimiento de niños para actividades ilegales como la producción y el tráfico de drogas.
- Cualquier trabajo que pueda dañar la salud o los valores del niño a consecuencia de las circunstancias en las que sea efectuado.

Acciones concretas:

- Respetar la edad mínima requerida por las leyes laborales nacionales. Cuando las leyes nacionales sean insuficientes, acatar las normas internacionales.
- Cuando se descubran niños menores a la edad permitida, tomar medidas para que sean retirados del lugar de trabajo y se les proporcionen servicios adecuados y alternativas a ellos y sus familias.
- Apoyar el desarrollo de programas educativos, de capacitación vocacional y de asesoramiento para niños trabajadores, y capacitación para los padres de niños trabajadores.

[inicio](#)

Principio VI

Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o desequilibrar la equidad de oportunidades o de trato en un empleo u ocupación. La discriminación puede afectar a los sectores racial, de género, de religión, de opinión política, nacionalidad o extracto social. Por supuesto, las distinciones basadas estrictamente en los requerimientos inherentes a un trabajo, no están consideradas como discriminación.

El no discriminar significa que los empleados sean seleccionados con base en su capacidad de realizar el trabajo y que no exista alguna distinción, exclusión o preferencia basadas en otras cuestiones. Los empleados que se ven afectados por la discriminación en el trabajo no tienen oportunidades y sus derechos humanos se ven violados.

La discriminación puede ser directa cuando las leyes, reglamentos o prácticas citan explícitamente algún motivo como el género o la raza para ser privado de alguna oportunidad. Pero, en general, la discriminación suele ser indirecta y se ejerce donde los reglamentos y las prácticas aparentan ser neutrales pero en realidad promueven las exclusiones.

Desde el punto de vista empresarial, la discriminación no tiene sentido puesto que esta práctica restringe el flujo de trabajadores y de habilidades y desacelera el crecimiento económico de la empresa y de la sociedad en general.

Las compañías pueden realizara actividades específicas para solucionar el problema de la discriminación:

- Crear políticas y procedimientos en los que las aptitudes y la experiencia sean las bases de las contrataciones, la capacitación, etc.
- Eliminar los requerimientos sistemáticos que pongan en desventaja a determinados grupos.
- Cuando se identifiquen prácticas discriminatorias, desarrollar procedimientos de reclamaciones para atender las quejas.

- En operaciones fuera del país de origen, las compañías pueden necesitar dar espacio a las tradiciones culturales y trabajar con representantes laborales y autoridades gubernamentales para asegurar un acceso equitativo al trabajo de mujeres y otras minorías.

[inicio](#)

Medio Ambiente

Principio VII

Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

¿Qué es un método preventivo?

De acuerdo con la Declaración de Río, "para lograr un desarrollo sostenible, la protección ambiental debe formar una parte integral del proceso de desarrollo y no debe ser considerado un tema aislado [...] Para proteger al medio ambiente, los métodos preventivos deben aplicarse de acuerdo con las capacidades de cada Estado. Cuando exista la amenaza de un daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no debe usarse como pretexto para posponer las medidas costo-beneficio que puedan prevenir el deterioro del medio ambiente".

La prevención se encuentra en varios conceptos fundamentales:

- **Anticipación preventiva:** Llevar a cabo acciones necesarias, incluso antes de que exista la prueba científica de que el retraso de dichas acciones puedan causar daño a la naturaleza o a la sociedad.
- **Salvaguardar el 'espacio' ecológico:** No rebasando los márgenes ecológicos para proteger y acrecentar la capacidad de asimilación del entorno natural. Esto significa frenar el uso excesivo de recursos.
- **Respuesta proporcional:** Demostrar que los niveles de restricción elegidos no son excesivamente costosos.
- **Obligatoriedad del cuidado:** Aquellos que efectúen alguna actividad o algún cambio deberán demostrar que no causan ningún daño al medio ambiente.
- **Promover los derechos naturales intrínsecos:** Permitiendo que los procesos naturales funcionen de manera que mantengan el balance esencial para la vida en la tierra.
- **Pagar la deuda ecológica:** O compensando la falta de juicio pasada, como lo indica el concepto de "responsabilidad común pero diferenciada", contenido en la Convención de las Naciones Unidas sobre el cambio climático.

El elemento clave de los métodos preventivos, desde una perspectiva empresarial, es tener la idea de la prevención más que la de cura. En otras palabras, es más efectivo, en cuanto a costos, llevar a cabo una acción temprana para garantizar que no se presente el daño ambiental irreversible.

[inicio](#)

Principio VIII

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

La Cumbre de la Tierra en 1992 atrajo la atención a tres puntos importantes:

- El daño que sufren muchos ecosistemas.
- La amenaza de que mengüe la capacidad del planeta de mantener vida en el futuro.
- Nuestra capacidad de mantener un desarrollo económico y social a largo plazo.

En esta cumbre, el significado de responsabilidad ambiental para las empresas es "el manejo responsable y ético de los productos y los procesos con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales. Para llegar a este fin, las empresas y las industrias deben incrementar su autorregulación, guiada por códigos, leyes e iniciativas adecuadas en las que se integren todos los elementos del planeamiento de las empresas y la toma de decisiones, además de una apertura y un diálogo con los empleados y el público en general".

Por medio del principio VIII, el Pacto Mundial presenta un esquema para que las empresas ejecuten algunos de los objetivos fundamentales establecidos en 1992.

Las empresas ganan legitimidad la atender las necesidades de la sociedad, y esta misma necesita, cada vez más, que se llevan a cabo prácticas que sustenten el medio ambiente. Una forma de demostrar el compromiso de las empresas, es cambiar sus métodos convencionales por métodos más responsables para solucionar los problemas ambientales.

Los siete elementos fundamentales para contribuir con la responsabilidad ambiental son:

- Aplicar métodos preventivos.
- Adoptar las mismas regulaciones operativas en todas las locaciones.
- Garantizar el manejo de cadenas de abastecimiento.
- Facilitar la transferencia de tecnología.
- Contribuir para crear una conciencia ambiental dentro de la compañía.
- Dialogar con la comunidad local.
- Compartir los beneficios equitativamente.

[inicio](#)

Principio IX

Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente es un objetivo a largo plazo para las empresas y debe atender las funciones tanto administrativas como de investigación de la organización. Estas tecnologías inofensivas para el medio ambiente son aquellas que "protegen el medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos de modo más sostenible, reciclan sus productos y desperdicios y desechan los desperdicios residuales de forma más aceptable que aquellas tecnologías a las que ahora sustituyen. Las tecnologías inofensivas para el medio ambiente no son tecnologías individuales, sino un sistema en conjunto que incluye capacitación, procedimientos, bienes, servicios y equipo, así como procesos de organización y administrativos.

Las tecnologías ambientales efectivas nos permiten reducir la utilización de recursos finitos y utilizar los recursos existentes de manera más eficiente. El almacenamiento, tratamiento y disposición de desperdicios es productivo en términos financieros, ambientales y sociales. Debido a que estas tecnologías generan menos desperdicios y residuos, el uso de tecnologías ineficientes puede representar un incremento en los costos operativos de las empresas. En contraste, evitar el impacto ambiental por medio de la prevención en la contaminación y el diseño de productos ecológicos, incrementa la eficiencia y, sobre todo, la competitividad de la compañía y puede también conducir a nuevas oportunidades empresariales.

En una fábrica, el mejoramiento de tecnologías puede alcanzarse con cuatro principios básicos:

1. **Cambiar los procesos o técnicas de manufactura:** Haciendo cambios avanzados que requieran investigación y desarrollo, en lugar de hacer modificaciones sencillas.
2. **Cambiar materiales:** Por ejemplo, utilizar materiales menos industrializados que son menos tóxicos.
3. **Hacer cambios a los productos:** Por ejemplo, cambiar solventes por pinturas elaboradas a base de agua.
4. **Reutilizar materiales:** Separando, tratando y recuperando de los desperdicios, materiales útiles.

Anticorrupción

Principio X

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

Durante la Cumbre de Líderes del Pacto Mundial se anunció que el Grupo del Pacto Mundial incluiría un décimo principio en contra de la corrupción. Este principio refleja el recién adoptado Convenio contra la Corrupción de las Naciones Unidas.

La redacción del décimo principio, según lo acordado durante el proceso de consulta, es como sigue y los participantes del Pacto Mundial deberán agregarlo a todos los esfuerzos de comunicación e implementación. 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 Mundial, no sólo 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 únan 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.