



EL PACTO MUNDIAL

GUÍA DE LOS EMPLEADORES



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES

Revisado Septiembre de 2004

**EL SECRETARIO GENERAL****PREFACIO****GUÍA DE LOS EMPLEADORES PARA EL PACTO MUNDIAL**

En 1999, propuse un Pacto Mundial invitando a las empresas a desempeñar un papel en la construcción de la deficiente infraestructura social de la nueva economía mundializada por medio de la mejora de sus propias prácticas empresariales. Pedí concretamente a las empresas que, en el marco de sus actividades empresariales, asumieran y pusieran en práctica diez principios fundamentales que se derivaban de acuerdos aceptados universalmente en el ámbito de los derechos humanos, laborales y medioambientales. Desde entonces, el Pacto Mundial ha inspirado muchos proyectos concretos destinados a lograr que la mundialización beneficiara a todos.

El Pacto Mundial no es un código de conducta, sino más bien una llamada a la acción a la que está respondiendo un número creciente de empresas de todo el mundo. La presente publicación de la Organización Internacional de Empleadores es un ejemplo más de esta respuesta. Ofrece una guía práctica a los empleadores que tratan de entender lo que puede suponer el Pacto Mundial para las empresas.

Felicito a la OIE por su esfuerzo permanente de promoción de los principios del Pacto Mundial entre sus miembros, y también por su empeño en reforzar el enfoque didáctico y educativo del Pacto. El Pacto Mundial supone una aventura apasionante que, aunque sea paso a paso, puede representar una verdadera diferencia. Espero que todos aquellos de ustedes que no estén aún implicados se unan a nosotros en breve.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Annan'.

Kofi.A. Annan

GUÍA DE LOS EMPLEADORES PARA EL PACTO MUNDIAL

Esta breve guía pretende responder a diversas interrogantes planteadas por las empresas en torno al Pacto Mundial de la ONU, y poner al mismo tiempo de relieve la libertad de acción inherente al Pacto.

No se trata de una guía definitiva y es posible que, tras su lectura, todavía queden muchas preguntas sin respuesta. Teniendo en cuenta la diversidad de las empresas y de los contextos en que los empleadores desarrollan sus actividades, resulta por desgracia imposible hacer aquí otra cosa que no sea facilitar una información general, pero confiamos en que esta guía responda a las principales preguntas que las empresas han formulado.

¿QUÉ ES EL PACTO MUNDIAL?

El Pacto Mundial es una iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, y cuenta con el apoyo de una Oficina del Pacto Mundial que se encuentra bajo su autoridad directa. Lanzado en enero de 1999, el Pacto Mundial es un llamamiento a las empresas del mundo entero para que participen en la construcción de un marco social y medioambiental que apoye y afiance la continuidad de la apertura y la liberalización de los mercados, y que garantice que todas las personas tienen la oportunidad de compartir los beneficios de la nueva economía mundializada.

Los diez principios que ahora son abarcados por el Pacto Mundial corresponden al ámbito de los derechos humanos (*extraídos de la Declaración Universal de Derechos Humanos*), laboral (*extraídos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*), medioambiental (*extraídos de la Declaración de Río de Janeiro sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*) y corrupción (*extraídos del Convenio de la ONU contra corrupción*). El décimo principio relativo a la corrupción se agregó en junio de 2004. La mayoría de los gobiernos nacionales del mundo entero han aceptado estos principios; por tanto se alude a ellos con frecuencia como "principios universales". Los principales organismos de Naciones Unidas que están implicados son la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) también participa ayudando a estos organismos a formular respuestas y actividades específicas para cada país.

Y, POR TANTO ¿QUÉ ES LO QUE NO ES?

El Pacto Mundial no es un código de conducta, ni es un instrumento prescriptivo ligado a un control o a una auditoría exterior, a cargo de las Naciones Unidas o de cualquier otro grupo u organismo, para verificar los esfuerzos que desarrollan las empresas. Como aclaró el Secretario General Kofi Annan el 26 de julio de 2000 cuando lanzó el Pacto Mundial, la ONU no tiene ni el mandato ni la capacidad para controlar o auditar los resultados empresariales relativos al Pacto Mundial. El Pacto crea un foro para aprender y compartir experiencias en relación con la promoción de los diez principios. A través del Pacto Mundial, las empresas demuestran a sus empleados y a la comunidad que son empresas ciudadanas responsables. La empresa escoge cómo asume, e incluso si da a conocer su compromiso.

Los instrumentos de los que se han extraído los principios corresponden al ámbito de responsabilidad de los gobiernos. El Pacto Mundial no traslada esta responsabilidad a las empresas. El Pacto promueve la idea de que es mucho lo que las empresas pueden hacer y están haciendo en sus propios ámbitos de influencia para promover y fomentar los diez principios en su seno y en el de sus empresas y de su comunidad.

Se espera del empresariado que siga respetando y trabajando dentro del marco legislativo y reglamentario de los países en los que desarrollan sus actividades. Sin embargo, cualquiera que sea el marco nacional, si apoyan el Pacto Mundial, se espera de ellos que se esfuercen por promover y fomentar los diez principios.

El Pacto Mundial no es un instrumento legal, sino una aspiración. Al aceptarlo, la empresa se declara dispuesta a trabajar para lograr los objetivos del mismo. No se espera lograrlos de la noche a la mañana, pero se confía en que los empresarios mantengan el impulso de mejora.

El Pacto Mundial desempeña un papel en la promoción de prácticas adecuadas inspiradas en los diez principios. No se creó como foro para debatir el significado de los principios ni para evaluar resultados.

¿QUIÉNES SON LOS PARTICIPANTES NO EMPRESARIALES?

Aunque se trata en primer lugar de un llamamiento a las empresas, el Pacto Mundial también implica a participantes distintos de las empresas, a saber, los sindicatos y toda una serie de organizaciones no gubernamentales (ONG) activas en el ámbito de los derechos humanos y del medio ambiente (visítese la página

Web del Pacto Mundial en la dirección www.unglobalcompact.org). Los participantes no empresariales aportan al Pacto sus conocimientos especializados y su experiencia para perfeccionar el enfoque didáctico del Pacto Mundial, y por tanto fomentar el desarrollo de prácticas adecuadas. En la labor de promoción de estos principios, los empleadores *tal vez* deseen colaborar con estos otros actores. La decisión de implicar a los participantes no empresariales y la determinación del alcance de esta implicación corresponden exclusivamente al empleador de que se trate. No existe ninguna obligación al respecto.

¿PORQUÉ DEBERÍAN PARTICIPAR LOS EMPLEADORES?

Existen muchas razones, y no todas se enumeran aquí.

El ritmo actual de la mundialización esta impulsando un amplio debate internacional sobre toda una gama de cuestiones sociales y medioambientales. En estos debates, a menudo se pasan por alto o se ignoran las numerosas contribuciones positivas que hacen las empresas. Resulta evidente que, con la apertura de los mercados, las empresas no sólo han contribuido a elevar los niveles de vida en todo el mundo y han actuado como motores del desarrollo y del crecimiento, tanto a través de la actividad económica que generan como con sus transferencias de tecnología y de conocimientos técnicos especializados, sino que han mejorado las condiciones de trabajo, salud y seguridad, así como las condiciones medioambientales. La promoción de los diez principios es una manera de apoyar el actual enfoque de apertura de los mercados y de demostrar que se trata de la única vía para garantizar el desarrollo económico.

Convicción propia. Esta se aplica a escala tanto internacional y nacional como de la empresa. Las críticas contra ciertos aspectos de las nuevas tecnologías y de la liberalización de los mercados no han disminuido, y están afectando al desarrollo y al funcionamiento de las empresas. De hecho, los signos de oposición de ciertos sectores de la sociedad a la liberalización de los mercados son tan solo el principio. Si los empresarios quieren que se mantenga el actual enfoque de apertura de los mercados, tienen que demostrar que no sólo se trata de la única manera de asegurar el desarrollo económico, sino que ellos también son capaces de actuar de manera responsable dentro de ese entorno. Si los empresarios no hacen nada ¿quién defenderá sus intereses? El Pacto Mundial ofrece un marco en el que como empleadores pueden demostrar su compromiso, al tiempo que pone el acento en los aspectos positivos del nuevo entorno económico.

Una manera de lograrlo es a través de la promoción de los diez principios. Otro enfoque, más general, es el de incorporar a las prácticas empresariales cierta sensibilidad respecto de cuestiones que preocupan no sólo a los trabajadores, sino

también a la sociedad en cuyo seno desarrolla sus actividades la empresa. Esto significa que el enfoque que usted adopte como empleador puede ser flexible, ya que no existe una respuesta única que se ajuste a todas las situaciones. Lo que usted haga, las prioridades que defina y la manera en que proceda dependerá de su tamaño y capacidad y de su contexto nacional. Los empleadores tienen derecho a encontrar el mejor enfoque para su empresa que sea compatible con el mantenimiento de su negocio.

Esto también se aplica a otros tipos de iniciativas emprendidas por las empresas durante los últimos años. Los códigos de conducta voluntarios, el apoyo a las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de la OIT relativa a las empresas multinacionales, los Principios Globales de Sullivan y otras iniciativas privadas voluntarias constituyen otras tantas respuestas válidas de las empresas a los problemas que se les plantean en la actualidad. El Pacto Mundial es compatible y concuerda con estas iniciativas, ya que no sólo no trata de suplantar o de imponerse a estos otros enfoques, sino que facilita un instrumento viable para que los empleadores puedan comprometerse a promover los principios en un contexto voluntario.

El Pacto Mundial consiste en tratar a los demás del mismo modo que usted querría que se le tratara. Es una cuestión de respeto. Se refiere a la manera en que usted hace negocios sin perder de vista las cuestiones de derechos humanos en el contexto de su empresa y de la sociedad en la que vive. Se trata de asegurar que, a través de un trato justo, sus empleados se sientan capaces de aportar su mejor contribución a la empresa en beneficio de la misma. Se trata de que usted examine los procesos de trabajo atendiendo a las repercusiones medioambientales que puedan estar generando. No se trata de convertirle a usted en el patrono de estas causas; más bien se trata de introducir algunas consideraciones muy simples en su manera de dirigir su negocio.

Hacer las cosas bien es la lógica estrategia empresarial. Estamos en un mundo en que las organizaciones de consumidores y las organizaciones financieras toman decisiones de compra e inversión en base a su percepción de cómo funciona una empresa, y si usted no cumple con sus expectativas, comprarán el producto o el servicio a otro, quizás a su competidor, o incluso en otro país. Cuando los empleadores responden a las expectativas de los consumidores y de la sociedad, están siendo pragmáticos en el sentido de que están tomando medidas ya sea para mantener su cuota de mercado, ya para acceder a los mercados. En los mercados prósperos, los consumidores y los inversores escogen cada vez más en función de factores que están reflejados en los principios del Pacto Mundial. Aunque tomaran decisiones sobre la base de percepciones erróneas, se trata de una realidad que empieza a asentarse, nos guste

o no. Los empleadores tienen que responder a ello, y el Pacto Mundial es una manera simple de hacerlo.

En cuanto a los principios laborales, cabe señalar que la competitividad y la mundialización están obligando a las empresas a introducir cambios fundamentales en sus políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos. Las empresas con éxito considerarían normal que los principios relativos a los derechos de los trabajadores a organizarse y a negociar, o los relativos a la eliminación del trabajo infantil, del trabajo forzoso u obligatorio y de la discriminación sean principios sobre los que se sustentan los enfoques modernos de gestión de los recursos humanos.

LOS DIEZ PRINCIPIOS y la manera en que pueden responder los empleadores.

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente. Es de sentido común. Si un empleador actúa de una manera que infringe los derechos humanos de los trabajadores, está perjudicando la productividad del personal. Existen medidas muy simples que un empleador puede adoptar para asegurarse de que sus trabajadores reciben un trato digno. Del mismo modo que los empleadores esperan que se respeten sus derechos humanos, los trabajadores no esperan menos de su empleador.

Principio 2: Asegurarse de que no son cómplices de abusos de los derechos humanos. Los empleadores no deberían aprovecharse de situaciones en que se estén produciendo abusos de los derechos humanos, o utilizar esto como pretexto para actuar indebidamente. Los empleadores no sólo no deberían rebajarse a este nivel de complicidad sino que, a través de su comportamiento, deberían tratar más bien de mantener y restaurar un reconocimiento social de tales derechos. Los empleadores también pueden propagar entre sus proveedores la consigna de que ha de observarse un comportamiento correcto, y ocuparse de los abusos que pudieran perjudicar su reputación ante el personal y la clientela.

TRABAJO

Principio 3: Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Como se indicó

anteriormente, este principio laboral y los que se mencionan más adelante se han extraído de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y por tanto deben considerarse en dicho contexto. En primer lugar, la referencia a la libertad de asociación no se refiere a que se abran las puertas a los sindicatos o a que se obligue a la gente a afiliarse a sindicatos. Se trata de una cuestión de respeto. Si un trabajador escoge libremente afiliarse a un sindicato, este principio le pide a usted que respete esa opción. Del mismo modo, si un trabajador decide libremente no afiliarse a un sindicato, esa decisión también debe respetarse. Se pide a los empleadores que no ejerzan una influencia indebida sobre la decisión de un trabajador. En lo que atañe a la negociación colectiva, el Pacto Mundial no espera que el empleador altere el marco de las relaciones laborales; no obstante, muchas organizaciones líderes reconocen la utilidad del diálogo y la negociación para lograr la competitividad. La negociación colectiva ha de ser una cuestión de libre elección. Sólo puede darse si usted está de acuerdo. El Pacto Mundial no le exige estar de acuerdo.

Principio 4: Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. Este principio se refiere tanto a problemas ligados al trabajo en régimen de servidumbre, que implica el trabajo en pago de una deuda, como a problemas de trabajo forzoso. Afirma que los trabajadores tienen derecho a ser remunerados por su trabajo con dinero, y no en especie; que deben prestar su trabajo libremente; y que, si así lo desean, pueden renunciar a su trabajo de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales. No deberían estar encerrados en su lugar de trabajo ni quedar expuestos a la violencia en el trabajo.

Principio 5: Abolición efectiva del trabajo infantil. La OIT adoptó un Convenio sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (Convenio núm. 182), y el primer objetivo han de ser los principios recogidos en este instrumento. Los niños representan la fuerza laboral del futuro. Puesto que la calidad de la fuerza de trabajo determina tanto la competitividad de las empresas como la del propio país, el hecho de mantener a los niños en el empleo en lugar de educarlos socava la competitividad futura. Los empleadores no deberían recurrir a modalidades socialmente inaceptables del trabajo infantil, que llevan al niño a perder sus oportunidades de educación. Es preciso encontrar un equilibrio en virtud del cual, si un niño tiene que trabajar, no tenga que hacerlo en un entorno de explotación o peligro, sino en un entorno en que se atienda a sus necesidades educativas. Sin embargo, como objetivo a largo plazo, los empleadores tienen que considerar la manera de que tanto ellos como la sociedad en la que viven reemplacen a los niños que forman parte de la fuerza laboral a fin de proteger la vida de esos niños y de contribuir al desarrollo del capital humano de la sociedad.

Principio 6: Eliminar la discriminación en relación con el empleo y la ocupación. Esto sólo exige a los empleadores contratar a las personas en base a su

capacidad para realizar el trabajo que requiere el puesto que ofrecen. Si, en lugar de ello, basan la contratación en el género de las personas, la raza, la religión u otros prejuicios, significa que están perjudicando a su negocio. Los ascensos también deberían basarse en el mérito de las personas. Existen sobradas pruebas de las consecuencias positivas de las prácticas no discriminatorias sobre la productividad y la rentabilidad de las empresas. Este principio le pide que, en la manera de dirigir su empresa, no caiga en la trampa de los prejuicios.

MEDIOAMBIENTE

Principio 7: Las empresas deberían apoyar un enfoque preventivo ante los retos medioambientales. La obligación relativa a la legislación medioambiental recae sobre los gobiernos nacionales, y seguirá siendo de actualidad el debate en torno a lo que se entiende en la práctica por un enfoque preventivo.

No obstante, para los empleadores significa en términos prácticos que deberían guiarse por criterios científicos fiables en cuanto a las posibles repercusiones medioambientales de un determinado producto o proceso. No debería exigírsele a usted lo que resulta imposible en la práctica, a saber, demostrar que un determinado producto o proceso no tendrá repercusiones medioambientales negativas. Antes bien, basándose en su propia valoración, fundada en criterios científicos fiables, y en su propia evaluación del riesgo, y en ausencia de pruebas científicas de que un determinado producto o proceso pueda resultar peligroso, debe sentirse libre de recurrir al mismo con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional.

Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental. La respuesta en este apartado depende de las características y del tamaño de la empresa. Sin embargo, al aplicar políticas y prácticas medioambientales responsables, los empleadores mejoran la productividad y dan ejemplo a los demás. Se alienta a los empleadores a pronunciarse en favor de la responsabilidad medioambiental dentro de su red de contactos comerciales.

Principio 9: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente. Se insta a los empleadores a estudiar el uso y el desarrollo de tecnologías respetuosas del medio ambiente, que no sólo benefician al medio ambiente local y mundial, sino que mejoran además la eficacia y productividad de las empresas. Las tecnologías respetuosas del medio ambiente contribuyen a garantizar que el aire y el agua, así como los recursos naturales, son accesibles a un costo razonable. Los empleadores deberían empeñarse en el perfeccionamiento continuo de las tecnologías respetuosas del medio ambiente.

CORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno. Este décimo principio se incorporó a raíz de la adopción de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción en diciembre de 2003, y pretende fortalecer los valores fundamentales del estado de derecho, la honradez, la responsabilidad, la integridad y la transparencia. También aborda la cuestión de la desconfianza en las instituciones generada por la corrupción y de sus consecuencias en términos de "deslegitimación" del gobierno.

En la Convención se reconoce que la responsabilidad de adoptar medidas contra la corrupción incumbe a los gobiernos. Sin embargo, también se reconoce que tanto el sector privado como la sociedad civil tienen un papel que cumplir en este ámbito. Un cometido primordial es la promoción, el apoyo y la instigación a los gobiernos para que cumplan con sus obligaciones en virtud de la Convención, así como la exigencia de responsabilidades a los gobiernos por sus acciones. A través de este principio, las empresas también pueden contribuir a garantizar que se establece el entorno de estabilidad y seguridad que requieren las inversiones para producir beneficios. A través de la lucha contra la corrupción, las empresas pueden enfrentarse a las distorsiones del mercado que ésta genera, y contribuir así a la creación de un entorno de igualdad de oportunidades.

Entre las medidas que pueden estudiar las empresas figuran las siguientes:

- ▶ Publicación de una declaración o directrices claras acerca de la conducta de la empresa, destinada al personal y a los proveedores, afirmando sin ambigüedad cuál es su posición frente al soborno y la corrupción;
- ▶ Comunicación interna y formación. En este ámbito, también pueden abordarse directrices relativas a los regalos, las contribuciones políticas, la hospitalidad, los posibles conflictos de intereses, etcétera;
- ▶ Crear dentro de la empresa una cultura de lucha contra el soborno y la corrupción, que puede ser lo suficientemente flexible como para reflejar las tradiciones y culturas locales;
- ▶ Asociaciones con otros actores para enfrentarse de manera colectiva a los problemas ligados a la corrupción.

¿Y ENTONCES ...?

Es posible que los empleadores no puedan abordar los diez principios al mismo tiempo, y tampoco se espera que lo hagan. Habida cuenta de las grandes diferencias en cuanto al tamaño y la ubicación de las empresas en todo el mundo,

se alienta a los empleadores a que se esfuercen, a su manera y a su propio ritmo, para asumir, apoyar y aplicar estos principios en el lugar de trabajo.

Los empleadores están, y seguirán estando, en el foco de atención por razón de sus políticas y prácticas sociales y medioambientales. El Pacto Mundial es una manera de que los empleadores demuestren públicamente de qué manera promueven y apoyan los principios universales de los derechos humanos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las prácticas medioambientales sostenibles y la lucha contra la corrupción. Los empleadores tienen que seguir probando que pueden reaccionar a estas cuestiones de manera positiva, demostrando que adoptan prácticas adecuadas.

La ONU quiere lograr un amplio apoyo de la comunidad empresarial para esta iniciativa. Si los empleadores desean comprometerse formalmente con los diez principios del Pacto Mundial, la ONU pide que las empresas sigan el procedimiento que se describe a continuación:

- ▶ El director general de la empresa, en nombre de la Junta Directiva, escribe al Secretario General de las Naciones Unidas expresando un compromiso claro en favor de los principios del Pacto Mundial, y expresa su disposición a participar en las actividades de la ONU relacionadas con el Pacto Mundial. Esta carta no supone una "afiliación" al Pacto Mundial, sino una declaración de apoyo para promocionar los diez principios y un primer paso hacia un compromiso total con el Pacto Mundial. No se trata de un compromiso vinculante asociado a criterios de cumplimiento específicos.

GUÍA DEL PACTO MUNDIAL PARA LA "COMUNICACIÓN DE PROGRESO"

El texto que figura continuación se ha traducido directamente de la página Web del Pacto Mundial:

Se espera de los participantes en el Pacto Mundial que comuniquen cada año los progresos realizados en la aplicación de los principios del Pacto Mundial, en el marco de sus informes anuales, informes de viabilidad u otras comunicaciones empresariales. También se espera de los participantes que ofrezcan una breve descripción y un enlace URL a dichas comunicaciones en la página Web del Pacto Mundial y/o en la red local del Pacto Mundial.

A fin de salvaguardar la integridad de la iniciativa su conjunto, sólo se permitirá proseguir la colaboración en el Pacto Mundial a los participantes que comuniquen progresos.

1. Comunicaciones de Progreso. Las Comunicaciones de Progreso deberían incluir los tres elementos siguientes:

- a) Una **declaración** de la permanencia del apoyo al Pacto Mundial en la carta de envío, o una declaración o mensaje del Consejero Delegado, Presidente u otro alto cargo.
- b) Una **descripción** de las medidas prácticas adoptadas por los participantes para aplicar los principios del Pacto Mundial durante el año fiscal anterior.
- c) Una **cuantificación** de los resultados alcanzados o previstos empleando, en lo posible, indicadores o sistemas como los elaborados por la Iniciativa mundial de presentación de informes (Global Reporting Initiative).

Nota: las comunicaciones de progreso deberían integrarse en las comunicaciones existentes de los participantes con sus partes interesadas, tales como los informes anuales o de viabilidad. En el caso de que un participante no publique un informe anual o de viabilidad, es posible publicar una comunicación de progreso a través de otros canales a los que acuden los trabajadores, los accionistas, los clientes y otras partes interesadas para informarse acerca de los principales compromisos de la empresa en los ámbitos económico, social y medioambiental.

2. Enlace y descripción de las Comunicaciones de Progreso. Se espera de los participantes que presenten una breve descripción y, cuando existan versiones electrónicas, que establezcan un enlace URL a su Comunicación de Progreso en la página Web del Pacto Mundial o de la red local del Pacto Mundial. De no existir una versión en línea de la Comunicación de Progreso, los participantes pueden presentar como anexo una versión electrónica de su Comunicación de Progreso, en la que se incluya una descripción de la manera en que comunican su contenido. Puede obtenerse información más detallada en inglés acerca de la manera de acceder al enlace y a la descripción de las Comunicaciones de Progreso en la página Web del Pacto Mundial (<http://www.unglobalcompact.org>) bajo las secciones "About the Global Compact", "How to participate" y "Further documents" (el nombre del usuario para la presentación es "ungc" y la contraseña "action").

La Oficina del Pacto Mundial acepta Comunicaciones de Progreso en todos los idiomas, ya que permite a las empresas incluir enlaces a sus informes respectivos en la página Web del Pacto Mundial o de la red local del Pacto Mundial. El desarrollo de las redes locales del Pacto Mundial brindará oportunidades para facilitar este proceso. Las Comunicaciones de Progreso son una demostración importante del compromiso de los participantes con el Pacto Mundial y sus principios. También se trata de una herramienta para ejercitar la gobernanza, facilitar el aprendizaje, estimular el diálogo y promover medidas concretas.

Puesto que se trata de un "modelo de aprendizaje", el Pacto Mundial alienta el intercambio de información respecto de las iniciativas emprendidas en relación con la promoción de estos principios. Cada empresa participante se responsabiliza de llevar a la práctica el Pacto y sus principios en sus estrategias y operaciones. Además, estas empresas tienen la oportunidad de, ya sea por sí solas o en colaboración con otros, perseguir los fines de Pacto a través del Diálogo, el Aprendizaje y Proyectos, tanto en el ámbito mundial como a través de Redes Locales a escalas nacional o regional.

Diálogo

El Diálogo es fundamental para el Pacto. El objetivo primordial de la Política de Diálogo del Pacto es crear una base que facilite un entendimiento mutuo y la unificación de esfuerzos para afrontar los retos clave de la mundialización. El objetivo es influir no sólo en el establecimiento de políticas, sino también en el comportamiento.

Aprendizaje

El Foro de Aprendizaje es una plataforma "virtual" en el Internet. Tiene tres objetivos principales. Primero, permitir a los empresarios y a otros grupos, incluyendo el mundo académico, a identificar lagunas importantes de conocimiento y a diseminar información. Segundo, presentar iniciativas y servir como medio para dar a conocer buenas prácticas y conocimientos novedosos. Tercero, facilitar el diálogo y el acceso a documentos públicos importantes en el Internet. El Foro permite a sus participantes compartir experiencias a través de presentaciones, ejemplos o casos de estudio, tanto en reuniones como en la página web del Pacto.

Proyectos

Los Proyectos en Co-participación son importantes para alcanzar el objetivo del Pacto de dar oportunidades a los pobres. Se invita a las empresas participantes, a las organizaciones sindicales y a la sociedad civil a dar a conocer sus Proyectos en la Página Web. La Oficina del Pacto permite acceder las Agencias de la ONU que cuentan con las capacidades técnicas y operativas necesarias.

Redes Locales

El Pacto estimula el desarrollo de redes regionales, nacionales y sectoriales. Dichas redes fortalecen algunas o todas las actividades de Diálogo, Aprendizaje y Proyectos. Las redes adoptan distintas formas, implican a participantes diversos y tratan de temas diferentes. Con su arraigo nacional, las Redes Locales sostienen firmemente los esfuerzos a largo plazo en la búsqueda de soluciones. La Oficina del Pacto promueve la formación y las actividades de dichas redes, ofreciendo una plataforma para dar a conocer acciones y soluciones prácticas.

MEDIDAS DE INTEGRIDAD DEL PACTO MUNDIAL

El texto que figura continuación se ha traducido directamente de la página web del Pacto Mundial:

1. Introducción

El Pacto Mundial es una iniciativa empresarial voluntaria que trata de promover principios universales a través del compromiso de sus participantes. Como tal, no está concebida, y no cuenta con un mandato ni con recursos, para realizar el seguimiento o medir los resultados obtenidos por los participantes. No obstante, es importante disponer de procedimientos transparentes para proteger la integridad de las Naciones Unidas y de la iniciativa del Pacto Mundial. Para lograr este objetivo, se han desarrollado las siguientes medidas:

2. Abuso de la asociación con las Naciones Unidas y el Pacto Mundial

Las Directrices de la ONU para las Empresas contienen principios generales sobre la cooperación con la comunidad empresarial, así como cláusulas relativas al uso del nombre y el logotipo de la ONU. Se aplican a las compañías que participan en el Pacto Mundial y pueden ser invocadas en caso de que participantes concretos utilicen su asociación con el Pacto Mundial (o la ONU) para propósitos distintos de los objetivos declarados de la iniciativa.

La política sobre el uso del logotipo del Pacto Mundial es la siguiente:

Es necesario obtener de la Oficina del Pacto Mundial (Oficina del Pacto Mundial, Naciones Unidas, Nueva York, NY 10017 o globalcompact@un.org o Fax 212-963-1204) un permiso por escrito (carta, fax o correo electrónico) para poder usar el logotipo del Pacto Mundial. El permiso para usar el logotipo del Pacto Mundial se concederá únicamente en el contexto de las actividades del participante relacionadas con el Pacto Mundial. Sin permiso expreso, el logotipo no puede utilizarse con fines comerciales de ninguna clase, incluyendo, pero sin limitarse a, la publicidad impresa o digital, las relaciones públicas y la promoción o certificación de productos o servicios. El logotipo del Pacto Mundial no debe formar parte del logotipo de una organización ni de otros elementos ligados a la marca. El logotipo no podrá utilizarse en ningún caso como elemento gráfico permanente en la papelería, tarjetas de visita u otros materiales impresos. El permiso se denegará cuando el contexto en que vaya a utilizarse el logotipo sugiera que va a utilizarse como un certificado o sello de aprobación de las actividades, servicios y/o productos.

La Oficina del Pacto Mundial se reserva el derecho de emprender las acciones pertinentes en el caso de que se viole esta política. En casos graves, esto puede incluir la eliminación del nombre de la empresa de la lista de participantes.

3. Incapacidad para comunicar progresos

La política del Pacto Mundial relativa a la comunicación de los progresos exige a los participantes comunicar una vez al año a las partes interesadas los progresos obtenidos con respecto a la puesta en práctica de los principios del Pacto Mundial. Esta política puede consultarse en la página Web del Pacto Mundial. Se espera que los enlaces a (o las descripciones de) su comunicación de progreso se remitan al Pacto Mundial y/o a la red local del Pacto Mundial. Cuando un participante no proporcione un vínculo a (o la descripción de) su comunicación de progreso a la página Web del Pacto Mundial a más tardar el 30 de junio de 2005, o en un plazo de dos años desde su ingreso en el Pacto Mundial (lo que suponga un plazo mayor), se eliminará su nombre de la lista de participantes hasta que comunique dicha información. Además, no se le permitirá participar en las actividades del Pacto Mundial, ni en las actividades de la red local. La Oficina del Pacto Mundial se reserva el derecho de publicar los nombres de las empresas que hayan sido eliminadas de la lista.

Este procedimiento se aplicará también a todo participante que, pese a haber informado sobre el progreso realizado, deje pasar dos o más años sin transmitir su comunicación de progreso.

4. Falta de intención de mejorar los resultados

El Pacto Mundial acoge a todos los participantes que se comprometan a contribuir a la aplicación de los principios mediante el aprendizaje, el diálogo, proyectos, la mejora de sus procesos u otros medios. No obstante, si el comportamiento de una empresa participante menoscaba los esfuerzos hechos por otros o la integridad global de la iniciativa, se adoptarán las medidas siguientes. Con estas medidas se pretende ayudar a la empresa a adaptar su comportamiento al compromiso que contrajo con el Pacto Mundial.

Cuando se presente una reclamación por escrito a la Oficina del Pacto Mundial, ésta hará todo lo posible para:

- A. Hacer uso de sus buenos oficios para facilitar la solución de la reclamación.
- B. Remitir el problema a una o varias de las organizaciones de las Naciones Unidas a las que se ha encomendado la responsabilidad en materia de intervención, asistencia o asesoramiento.
- C. Acudir a la red nacional o regional del Pacto Mundial, o a otra organización participante en el Pacto Mundial, para que ayude a encontrar una solución.

La Oficina del Pacto Mundial se compromete a ofrecer a todas las partes implicadas un proceso justo y transparente. Con el fin de propiciar la solución práctica de la reclamación, ni el Pacto Mundial ni las agencias de las Naciones Unidas implicadas harán ningún comunicado público relacionado con la misma hasta que ésta se haya resuelto.

Para más información sobre el Pacto Mundial y lo que podría significar para su empresa, comuníquese con su organización nacional de empleadores. También puede obtenerse más información en las páginas Web de la ONU (www.unglobalcompact.org) y de la Organización Internacional de Empleadores (www.ioe-emp.org).



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES

26, chemin de Joinville

1216 Cointrin / Ginebra

Suiza

Teléfono : +4122 929 00 00

Fax : +4122 929 00 01

E-mail : ioe@ioe-emp.org

Página Web : www.ioe-emp.org

© 2004, Organización Internacional de Empleadores