

DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIO UNO

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

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, según la definición que nos proporciona la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Porque 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.

Las empresas tienen una influencia directa en la sociedad, por lo que deben tener en cuenta las repercusiones de sus actuaciones y esforzarse por cumplir no sólo la legalidad vigente en el país en el que desarrollen su actividad, sino ayudarla a mejorar en la medida de lo posible.

Dentro del ámbito de los **derechos humanos**, algunas de las cuestiones que las empresas deben abordar son:

- Por un lado, 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 información adversa difundida desde las organizaciones de consumidores y desde otras comunidades de intereses.

- Otro punto que debe abordar la entidad es la **gestión de la cadena de suministro**. 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.
- Otro aspecto importante es **potenciar el talento** y la **carrera profesional** de los empleados. Los empleados 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.

Las empresas deben abordar de igual manera las relaciones con la **sociedad global**. Las empresas que trabajan en un ámbito internacional 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.

Las empresas deben vigilar como otro aspecto destacado que la actividad desarrollada en sus centros se realice siguiendo los criterios de Seguridad y **Prevención de Riesgos Laborales**. Se entiende por Prevención de Riesgos Laborales el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

PRINCIPIO DOS

"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"

El término *complicidad* se refiere a estar implicado en algún caso de abuso de los derechos humanos que empresas, gobiernos u otro tipo de entidades estén llevando a cabo. Respetar los derechos humanos también hace referencia a

asegurar su cumplimiento por parte de otras empresas, que formen parte de la cadena de suministro, más allá del negocio directo. El riesgo de ser cómplices en el abuso de los derechos humanos es particularmente alto en países con gobiernos débiles o en los que la vulneración de los derechos humanos está generalizada, este riesgo de complicidad existe en todos los sectores y países.

<p"> Es importante entender que en un contexto empresarial la noción de **complicidad** puede llegar a producirse de variadas maneras:

- Por una parte se puede dar la **complicidad directa** que tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con una empresa u otro tipo de entidad 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.
- Por otro lado puede surgir la **complicidad por beneficio indirecto** que 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.
- Otro tipo de complicidad sería la **complicidad silenciada** que 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.

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.

El crecimiento en la inversión privada ha sido testigo de cómo las empresas amplían sus actividades a países que anteriormente permanecían fuera de su alcance gracias a la globalización. 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.

La necesidad de transparencia en la práctica empresarial ha sido puesta de manifiesto por la globalización, los intereses crecientes de la sociedad civil y los recientes escándalos empresariales. Los avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones globales ponen difícil a las empresas el llevar a cabo prácticas escasas o controvertidas.

PRINCIPIO TRES

"Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. 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. La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los trabajadores puedan discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad de afiliación también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho de defender sus intereses económicos y sociales. 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

PRINCIPIO CUATRO

"Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"

El trabajo forzoso o realizado mediante coacción es cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o

bajo coacción. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido.

El **trabajo forzoso** priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo moderno e impide desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social genera inseguridad en las inversiones.

Al retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzoso reduce el nivel de productividad y ralentiza el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto. La disminución de ingresos debida a la pérdida de puestos de trabajo habituales o de actividades generadoras de ingresos reduce los ingresos vitales de familias enteras y además, acarrea la pérdida de alimento, refugio y servicios sanitarios.

A pesar de que las empresas que funcionan de forma legal normalmente no recurren a este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede venir a través de empresas **subcontratadas y proveedores**. Por ello, los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial.

El trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las **siguientes modalidades**:

- Trabajo obligado para **devolución de deudas**; una práctica antigua pero aún vigente en algunos países en los que tanto adultos como niños se ven obligados a trabajar en condiciones esclavistas para devolver deudas contraídas por sus padres o familiares.
- Trabajo **infantil** en condiciones particularmente abusivas en las que los niños no tienen elección sobre el trabajo.
- El trabajo o la prestación de servicios por parte de presos si son contratados y puestos a disposición de individuos particulares, empresas o asociaciones de forma involuntaria y sin supervisión de autoridades públicas.
- Prácticas cercanas a la **explotación** como la obligación de trabajar más horas de las legales o la retención de depósitos (financieros o documentos personales) a cambio de empleo.

PRINCIPIO CINCO

"Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

El término "trabajo infantil" no debe confundirse con "empleo juvenil" o "trabajo de los estudiantes." El trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos y es reconocido y definido por organismos internacionales.

El trabajo infantil se produce a causa de las presiones que ejercen la pobreza y el desarrollo insuficiente, pero también simplemente como resultado de la explotación. Existe tanto en la economía legal como en la ilegal. Pero es, sin embargo, en este último caso donde se encuentran las peores formas de explotación infantil.

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. Los niños que no completan el ciclo de educación primaria tienen más probabilidades de permanecer analfabetos durante toda su vida y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir al desarrollo de la economía moderna. Consecuentemente, el trabajo infantil genera trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la mano de obra.

A pesar de que los niños disfrutan de los mismos derechos humanos que los adultos, su falta de conocimientos, experiencia y capacidad de decisión, hace que también posean otros derechos adicionales determinados por su edad. Entre estos derechos están la protección contra la explotación económica y los trabajos que puedan poner en peligro su salud o su integridad moral y que puedan dificultar su desarrollo. Esto no significa que a los niños no se les permita trabajar, 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 y que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades de educación. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma delicada 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.

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.

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 peligrosos.

PRINCIPIO SEIS

"Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la 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". La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

La **discriminación** puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el 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 periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria. En algunos países cobra cada vez mayor importancia la discriminación en el trabajo **por motivos de edad** o por la condición de ser portador de HIV. También es importante subrayar que la discriminación en el trabajo surge en diferentes escenarios y puede ser un problema tanto en una empresa dedicada a la agricultura 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.

Alguno de los colectivos que en nuestro país pueden sufrir un mayor riesgo de **discriminación laboral** son las mujeres, las personas con discapacidad psíquica y física, los mayores de 45 años y menores de 25 y población inmigrante.

PRINCIPIO SIETE

"Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente"

La prevención consiste en la adopción de medidas, incluso antes 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. El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevenir en lugar de curar. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente.

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

- **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.**

En este aspecto, las empresas deberían considerar lo siguiente:

1. A pesar de que la puesta en marcha de medidas preventivas puede suponer un gasto adicional, los costes por los daños causados pueden ser mucho más gravosos.
2. La inversión en métodos de producción **no sostenibles** produce una rentabilidad menor a largo plazo que la inversión en instalaciones sostenibles.
3. La investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medio ambiente pueden producir considerables **beneficios** a largo plazo.

PRINCIPIO OCHO

"Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"

La Cumbre del **Planeta de Río** celebrada en 1992 ha actuado como una 'llamada de atención' para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por vez primera un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo.

La conferencia puso de relieve la **fragilidad real del planeta** y, en particular, centró la atención sobre tres puntos:

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

Como acciones futuras destacar la próxima Cumbre de Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible que se celebrará en **Rio de Janeiro en 2012**, 20 años

después de la cumbre histórica de 1992. Los objetivos de la Cumbre son: garantizar la renovación de los compromisos políticos con el desarrollo sostenible; evaluar los avances hacia los objetivos acordados a nivel internacional sobre el desarrollo sostenible y destacar los desafíos nuevos y emergentes.

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 situados. 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.

Un cambio de este tipo en la estrategia empresarial conlleva una serie de beneficios. Entre las razones por las que las empresas deben valorar la mejora de su enfoque medioambiental están:

- 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 endurecenLas 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.

PRINCIPIO NUEVE

"Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente"

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 medioambiente 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 han 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.

PRINCIPIO DIEZ

"Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"

El 24 de junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes de Global Compact en Nueva York, se anunció que el Pacto Mundial de Naciones Unidas incluiría en adelante un décimo principio contra la corrupción. Esta decisión fue adoptada tras un proceso de consulta a todos los participantes, que expresaron su apoyo para luchar contra la corrupción. El Principio 10 compromete a los firmantes del Pacto Mundial no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción. Se les plantea a las empresas el reto de unirse a los gobiernos, agencias de la ONU y a la sociedad civil por una economía global más transparente.

Corrupción La corrupción puede adoptar muchas formas, desde un pequeño tráfico de influencia hasta el soborno más institucionalizado. La definición de corrupción que da Transparencia Internacional (TI) es "el abuso del poder encomendado para el beneficio propio". Esto puede significar no solamente beneficios financieros sino también otro tipo de ventajas. Además, esta definición se aplica tanto al sector público como al privado. Naciones Unidas ha definido corrupción como el abuso de poder para obtener ganancias privadas.

Extorsión Las Directivas de la OCDE para las Multinacionales definen la extorsión del siguiente modo: "Sobornar es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de las personas involucradas."

Soborno Los Principios empresariales de Transparencia Internacional para oponerse al soborno, lo definen del siguiente modo: "Soborno: Un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo deshonesto o ilegal en la conducta de la gestión de una empresa".