

**Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Norma Internacional  
ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social**

# **UNA INTRODUCCIÓN A LOS VÍNCULOS ENTRE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS MATERIAS FUNDAMENTALES DE ISO 26000**



**United Nations** Global Compact



## Introducción

El lanzamiento de la “ISO 26000: Norma guía de responsabilidad social”, da un impulso a los esfuerzos que ha puesto en marcha el Pacto Mundial de Naciones Unidas para establecer un amplio entendimiento común de los principios de la responsabilidad corporativa. ISO 26000 y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas están conectados por una creencia fundamental, que las organizaciones deberían comportarse de una manera socialmente responsable.

Dado el alcance operativo de la organización ISO, la norma ISO 26000 puede ayudar a construir capacidad local para promover principios universales en los negocios, particularmente en los países en desarrollo, lo cual es un paso crítico en la integración de la agenda de negocios - sociedad en todas partes, y lograr un nivel de campo de juego global para todos los negocios.

Esta breve publicación ofrece una visión de alto nivel de los vínculos fundamentales entre los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las materias fundamentales de responsabilidad social definidas por la ISO 26000 (derechos humanos, prácticas laborales, el medio ambiente, las prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa de la comunidad). Aunque no es una revisión exhaustiva de las numerosas áreas de alineación entre las dos iniciativas, esta publicación demuestra que existe una clara coherencia y que todos los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas están incluidos en la norma ISO 26000.

### CONTENIDOS

#### Introducción

- Tabla: Vinculo de las Áreas de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con las materias fundamentales de la norma ISO 26000
- Aplicación de la norma ISO 26000 “Materias fundamentales de guía de responsabilidad social” para abordar los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Anexo
- Anexo 1. Tabla: Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y materias fundamentales de la ISO 26000
- Anexo 2. Tabla: Materias fundamentales de la ISO 26000 y Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

## Vinculo de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con las materias fundamentales de la norma ISO 26000

Área/Asunto del Pacto Global de la ONU	Capítulo-ISO 26000	Asuntos y Materias fundamentales de la ISO 26000
<b>Derechos humanos</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos humanos</b>
	6.3.3	Debida diligencia
	6.3.4	Situaciones de riesgo para los derechos humanos
	6.3.5	Evitar la complicidad
	6.3.6	Resolución de reclamaciones
	6.3.7	Discriminación y grupos vulnerables
	6.3.8	Derechos civiles y políticos
	6.3.9	Derechos económicos, sociales y culturales
	6.3.10	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
	Box 7	Trabajo infantil
<b>Trabajo</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos humanos</b>
	Box 7	Trabajo infantil
	6.3.3	Debida diligencia
	6.3.4	Situaciones de riesgo para los derechos humanos
	6.3.7	Discriminación y grupos vulnerables
	6.3.8	Derechos civiles y políticos
	6.3.10	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
	<b>6.4</b>	<b>Prácticas laborales</b>
	6.4.3	Trabajo y relaciones laborales
	6.4.4	Condiciones de trabajo y protección social
	6.4.5	Diálogo social
	6.4.6	Salud y seguridad en el trabajo
	6.4.7	Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo
	<b>6.6</b>	<b>Prácticas justas de operación</b>
	6.6.4	Participación política responsable
<b>Medio Ambiente</b>	<b>6.5</b>	<b>Medio Ambiente</b>
	6.5.3	Prevención de la contaminación
	6.5.4	Uso sostenible de los recursos
	6.5.5	Mitigación y adaptación al cambio climático
	6.5.6	Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales
	<b>6.6</b>	<b>Prácticas justas de operación</b>
	6.6.4	Participación política responsable
	6.6.6	Promover la responsabilidad social en la cadena de valor
<b>Anticorrupción</b>	<b>6.6</b>	<b>Prácticas justas de operación</b>
	6.6.3	Anti corrupción
	6.6.4	Participación política responsable
	6.6.6	Promover la responsabilidad social en la cadena de valor

# Aplicación de la norma ISO 26000 “Materias Fundamentales de la guía responsabilidad social” para abordar la Implementación de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

## A. Derechos Humanos

### EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PRINCIPIOS 1-2

PMNU PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

PMNU PRINCIPIO 2: Las empresas deben asegurarse que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

### ISO 26000, DERECHOS HUMANOS (6.3), ASUNTOS 1-8

1. Debida diligencia
2. Situaciones de riesgo para los derechos humanos
3. Evitar la complicidad
4. Resolución de Reclamaciones
5. Discriminación y grupos vulnerables
6. Derechos civiles y políticos
7. Derechos económicos, sociales y culturales
8. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

El Pacto Mundial de Naciones Unidas incluye todos los aspectos de Derechos Humanos discutidos en la norma ISO 26000, en sus dos primeros Principios. La ISO 26000 proporciona orientación sobre cómo apoyar y respetar la declaración internacional de los derechos humanos y cómo evitar la complicidad en abusos a los derechos humanos.

### Asunto 1. Debida Diligencia (6.3.3)

La ISO 26000 sugiere que una organización se comprometa proactivamente con procesos de debida diligencia, frente a los impactos y riesgos actuales y potenciales en materia de derechos humanos, resultantes de sus actividades o relaciones. Entre las consideraciones claves, debería estar el contexto del país donde la organización tiene sus operaciones, así como las relaciones claves de la organización. El proceso de debida diligencia debe ser evaluado continua y críticamente.

### Preguntas cruciales cuando se lleva a cabo un proceso de debida diligencia incluyen:

- ¿Cuáles son los impactos potenciales de una organización sobre los derechos humanos?
- ¿Cuáles son las implicaciones para otras entidades o personas, cuyas actividades están significativamente relacionadas con las de la organización?

### De acuerdo al tamaño y alcance de la compañía, la ISO 26000 sugiere considerar puntos adicionales, como por ejemplo:

- ¿Existe una política de derechos humanos propia para orientar a la compañía internamente, como también a aquellas entidades o personas estrechamente vinculadas a ella?
- ¿Existen medios para evaluar cómo las actividades propuestas por la organización pueden afectar a los derechos humanos?
- ¿Está la política de derechos humanos integrada a toda la compañía?
- ¿Existen medios para el seguimiento del desempeño de la compañía, relacionado con los derechos humanos?

Además de la evaluación interna, puede ser útil en algunos casos tener una tercera parte independiente, para evaluar el proceso de debida diligencia de los derechos humanos implementado por una organización.

### Asunto 2. Situaciones de riesgo para los Derechos Humanos (6.3.4)

La ISO 26000 identifica una lista de consideraciones a tener en cuenta cuando se evalúa el riesgo potencial de abusos a los derechos humanos. La ISO 26000 ayuda a las organizaciones a evaluar la situación de los derechos humanos antes que la compañía se introduzca en una industria determinada y da consejos sobre qué hacer cuando una organización ya está haciendo negocios en un lugar con un riesgo potencial de abusos a los derechos humanos.

#### Ejemplos de preguntas que una organización debería hacerse:

- ¿Está la organización operando en una zona con condiciones difíciles? (por ejemplo, inestabilidad política extrema, ausencia de derechos civiles, pobreza, sequía, problemas de salud, desastres naturales)?
- ¿Está la compañía involucrada en actividades extractivas u otras actividades que podrían afectar los recursos naturales, como el agua, los bosques o la atmósfera?
- ¿Las actividades afectan o involucran directa o indirectamente a grupos vulnerables, incluyendo comunidades de pueblos indígenas o niños?
- ¿Existe una “cultura de corrupción” (6.3.4.1) prevalente en los países en que opera?
- ¿Son necesarias amplias medidas de seguridad?
- ¿Tiene la compañía una compleja cadena de valor que implique trabajo informal o sin protección legal?

Si una organización da respuesta a una o más de estas preguntas con un “sí”, entonces debe considerar cuidadosamente qué acciones tomar, para garantizar el respeto a los derechos humanos.

### Asunto 3. Evitar la complicidad (6.3.5)

El segundo principio del Pacto Mundial de NU puede estar directamente relacionado con este asunto. Con el fin de mejorar la comprensión del alcance de la complicidad, la ISO 26000 la divide en tres formas:

- Complicidad directa: “sucede cuando una organización a sabiendas, ayuda a violar los derechos humanos”;
- Complicidad beneficiosa: “implica que una organización se beneficia directamente de la violación de los derechos humanos perpetrados por otros”, y
- Complicidad silenciosa: “consiste en el hecho que una organización no ponga de manifiesto ante las autoridades competentes violaciones sistemáticas o continuas de los derechos humanos “. (ISO 26000, 6.3.5.1)

Hay varias maneras en las que una compañía puede evitar la complicidad en abusos a los derechos humanos. La ISO 26000 proporciona un enfoque particular para organizaciones que utilizan cualquier tipo de medidas de seguridad.

#### La guía sugiere que una organización debe considerar puntos adicionales, tales como:

- ¿La organización que provee productos y servicios tiene especial cuidado en que éstos puedan ser usados para violar los derechos humanos?
- ¿La organización ha tomado medidas para informarse acerca de las condiciones en que han sido elaborados los productos y servicios adquiridos?
- ¿La compañía ofrece capacitación al personal de seguridad en materia de derechos humanos?

Este proceso para evitar la complicidad debería integrarse al proceso de debida diligencia.

#### Asunto 4. Resolución de Reclamaciones (6.3.6)

Aún cuando una organización tenga todos sus procedimientos necesarios en orden, puede haber diferencias con respecto al impacto de las actividades de una organización sobre los derechos humanos. Con el fin de abordar estas reclamaciones, una organización debería asegurarse de tener los mecanismos adecuados en orden.

**La ISO 26000 describe las características de cómo debería ser manejado el proceso, incluyendo:**

- ¿Existe una estructura de gobernanza legítima, para prevenir interferencia desleal en el proceso?
- ¿Todas las partes tienen acceso a mecanismos de denuncia?
- ¿El proceso de resolución de reclamaciones es predecible, con procedimientos y plazos claros?
- ¿Todas las partes tienen acceso a información y experiencia suficiente, para asegurar un proceso equitativo?
- ¿El proceso es compatible con las normas internacionales de derechos humanos?
- ¿El proceso de tramitación y resolución de reclamaciones es transparente?

#### Asunto 5. Discriminación y Grupos Vulnerables (6.3.7)

La prohibición de discriminación por razones ilegítimas, como raza, color, género, edad o nacionalidad, es uno de los principios básicos de la ley de derechos humanos. Una organización debería esforzarse por ofrecer oportunidades a todas las personas. La ISO 26000 pone especial énfasis en el trato con grupos vulnerables, como (pero no limitado a): mujeres, personas con discapacidad, niños, indígenas e inmigrantes.

**Ejemplos de preguntas que una organización debería hacerse:**

- ¿La compañía se asegura que no se discrimina a nadie con quien tiene algún contacto o sobre quien tiene algún impacto?
- ¿Se les da a los miembros de los grupos vulnerables un trato igual y justo?

#### Asunto 6. Derechos Civiles y Políticos (6.3.8)

Los derechos que se incluyen en esta descripción están establecidos por la norma ISO26000 y son los siguientes: “derecho a la vida, libertad de la tortura, seguridad, libertad de propiedad, libertad e integridad de la persona y derecho al debido proceso y el derecho a una audiencia justa, cuando se enfrente a cargos criminales. Asimismo, comprende la libertad de opinión y de expresión, reunión y asociación, la libertad de adoptar y practicar una religión [...], para acceder a los servicios públicos y participar en elecciones “ (ISO 26000, 6.3.8.1)

Una organización debería garantizar que los derechos de todos los empleados y de las partes interesadas relacionados con los derechos civiles y políticos, no se vean comprometidos.

**Las siguientes preguntas pueden ayudar a aclarar el riesgo potencial por el incumplimiento de cualquiera de los derechos mencionados anteriormente**

- ¿La organización respeta la vida de las personas?
- ¿Cuáles son las formas de asegurar que la libertad de opinión y de expresión estén garantizadas, aún cuando pudieran expresar críticas a la organización?
- ¿Cómo se asegura la organización que los empleados puedan tener una comunicación libre a través de cualquier medio, incluso sin importar las fronteras nacionales?

#### Asunto 7. Derechos Económicos, Sociales y Culturales (6.3.9)

La ISO 26000 define esto como el derecho de cada persona a tener “derechos económicos, sociales y culturales necesarios para su dignidad y desarrollo personal”, lo cual incluye el derecho a la salud, la educación, el trabajo decente, la alimentación, la religión y la cultura, entre otros.

Las expectativas de una organización en cuanto a los derechos económicos, sociales y culturales se definen y pueden ser cubiertos, al responder positivamente las siguientes preguntas:

- ¿La organización respeta estos derechos y no hace nada para obstaculizarlos o impedirlos?
- ¿La organización está segura que no limita, ni directa ni indirectamente el acceso a un producto o recurso esencial?

### Asunto 8. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (6.3.10)

Este tema se aborda en la siguiente sección “Trabajo”.

## HERRAMIENTAS Y RECURSOS DESTACADOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

### HERRAMIENTAS PARA EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE LA SERIE WEBINAR

Ayuda a las organizaciones a encontrar recursos sobre derechos humanos disponibles y a identificar aquellos que son más relevantes para sus operaciones. (UNGC/OHCHR/BLF/BSR/Institute for Human Rights & Business/ Danish Institute for Human Rights/GBI, 2009-2010)

### DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS HERRAMIENTA DE APRENDIZAJE

Una herramienta de aprendizaje a través de Internet desarrollada para ayudar a los directores y profesionales en responsabilidad corporativa en organizaciones que participan en el Pacto Mundial. (UNGC/OHCHR, 2010)

### INCORPORACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA PRÁCTICA DE LAS EMPRESAS SERIE: I - III

Explora el desarrollo y las consecuencias de la aplicación práctica de las políticas de derechos humanos en relación a una variedad de asuntos, incluyendo el trabajo infantil, la salud y seguridad ocupacional, el manejo de la cadena de suministro y otros. (UNGC/OHCHR, 2009)

### ARCO DE PRIORIDADES DE DERECHOS HUMANOS: UN NUEVO MODELO PARA MANEJAR EL RIESGO ORGANIZACIONAL

Ayuda a las organizaciones a determinar qué asuntos de derechos humanos son más relevantes para su situación y sector particular. (UNGC/Danish Institute of Human Rights, 2009)

### FORO DE DILEMAS DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Un foro de debate interactivo en línea, que tiene como objetivo mejorar la comprensión de una variedad de temas de derechos humanos, como la trata de seres humanos y el VIH / SIDA, e identificar buenas prácticas para dilemas específicos que las organizaciones enfrentan a menudo. (UNGC/Maplecroft, 2009)

### TRADUCCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS: UNA EMPRESA GUÍA DE REFERENCIA

Ilustra por medio de ejemplos y acciones prácticas sugeridas la relevancia de los derechos humanos y cómo éstos pueden ser manejados en un contexto corporativo. (UNGC/Castan Centre for Human Rights Law/IBLF/OHCHR, 2008)

### ESTRUCTURA DE GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Un poster diseñado y traducido a seis idiomas, que muestra al público un fácil resumen de referencia, para que las organizaciones lo utilicen en la implementación de una política de derechos humanos. (UNGC/IBLF/IFC, 2007)

### UNA GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS A LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

Una herramienta en línea que ofrece una guía práctica – en la forma de un análisis paso a paso de la Estructura de gestión de los Derechos Humanos para empresas que deseen adoptar un enfoque proactivo de derechos humanos en sus operaciones comerciales. (UNGC/BLIHR/OHCHR, 2006)

### PRINCIPIOS DE AUTONOMÍA DE LA MUJER -IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Ayuda a guiar a las organizaciones en la dimensión de género de la responsabilidad corporativa en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. (UNGC/UN Women, 2010)

### UNA GUÍA DE RECURSOS PARA LOS REPORTES CORPORATIVOS DE DERECHOS HUMANOS

Encuestas recientes de reportes de sostenibilidad de más de 50 organizaciones, examinan las tendencias actuales en publicaciones corporativas en materia de derechos humanos y destacan ejemplos de buenas prácticas, así como algunas deficiencias reportadas en este ámbito. (UNGC/GRI/Realizing Rights, 2009)

### REPORTES CORPORATIVOS DE DERECHOS HUMANOS – UN ANÁLISIS DE TENDENCIAS ACTUALES

Proporciona una guía práctica para las compañías sobre pasos que pueden tomar para mejorar su cobertura en materia de derechos humanos, como parte de sus reportes de sostenibilidad. (UNGC/GRI/Realizing Rights, 2009)

### GUÍA PARA LA EVALUACIÓN Y MANEJO DEL IMPACTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Proporciona a las organizaciones una visión práctica para evaluar sus riesgos de negocio, mejorar sus procedimientos de debida diligencia y manejar eficazmente sus problemas de derechos humanos. (UNGC/IBLF/IFC, revised 2010)

Para obtener una lista completa de herramientas de los derechos humanos de negocios y recursos, visite la sección de Derechos Humanos de la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: [www.unglobalcompact.org/issues/human\\_rights](http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights)



## B. Trabajo

### EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PRINCIPIOS 3-6

PMNU PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PMNU PRINCIPIO 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y realizado bajo coacción.

PMNU PRINCIPIO 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

PMNU PRINCIPIO 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### ISO 26000, DERECHOS HUMANOS (6.3), ASUNTO 8

8. Principios y derechos fundamentales en el trabajo (6.3.10)

Recuadro 7: Trabajo infantil

### ISO 26000, PRÁCTICAS LABORALES (6.4), ASUNTOS 1-5

1. Trabajo y relaciones laborales
2. Condiciones de trabajo y protección social
3. Diálogo social
4. Salud y seguridad en el trabajo
5. Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

En el ámbito del trabajo y las prácticas laborales, tanto para el Pacto Mundial de Naciones Unidas como para ISO 26000, las convenciones, declaraciones y normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sirven como fundamento.

### ISO 26000, Derechos Humanos (6.3)

#### Asunto 7. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (6.3.10)

La ISO 26000 en Derechos Humanos, Asunto 7 “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” es congruente con los Principios 3 a 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas. El asunto de la ISO 26000, así como los Principios del Pacto Mundial están basados en la “Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” de la OIT, que abarca la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**La ISO 26000 sugiere que una organización considere lo siguiente:**

- ¿Todos los empleados de la organización tienen derecho a la negociación colectiva? ¿La compañía proporciona comodidades a los representantes de los empleados para hacer su labor eficazmente?
- ¿La organización se asegura que no se involucra, beneficia o saca provecho del trabajo forzoso u obligatorio?
- ¿Todos los empleados tienen igualdad de oportunidades y existe un proceso de no-discriminación disponible, el cual es supervisado regularmente?
- ¿La organización tiene cuidado en la edad mínima para el empleo y garantiza que no involucra o se benefician del trabajo infantil?

#### Recuadro 7. Trabajo Infantil (6.3)

El Principio 5 del Pacto Global, el cual exige la abolición del trabajo infantil se aborda en varias secciones de la norma ISO 26000, incluida en un recuadro de información separado sobre el trabajo infantil.

Las organizaciones deberían demostrar conciencia sobre este asunto y trabajar continuamente para eliminarlo de la organización y de su cadena de suministro. La cadena de suministro invo-

lucra a proveedores, productores y distribuidores, así como otros subcontratistas y miembros de toda la cadena de valor.

**Para evaluar la situación en materia de trabajo infantil, una organización debería hacer una serie de preguntas, como:**

- ¿La organización considera las normas de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo?
- ¿La organización coopera con otras entidades y agencias de gobierno, para liberar a los niños que se encuentren en un lugar de trabajo de tiempo completo, para que accedan a una educación de calidad?
- Si un niño ha sido removido del trabajo en esa compañía, ¿ la organización ayuda a encontrar alternativas viables para el niño y su familia?

## **ISO 26000, Prácticas Laborales (6,4)**

### **Asunto 1. 2. Trabajo y relaciones laborales (6.4.3), Condiciones de Trabajo y Protección Social (6.4.4)**

El asunto “Trabajo y relaciones laborales” se puede vincular al Principio 4 del Pacto Mundial, el cual hace un llamado a las empresas a evitar el trabajo forzoso u obligatorio. Esto también se refleja en “los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (ISO 26000, 6.3.10).

Las compañías sin saberlo, pueden estar utilizando el trabajo obligatorio y forzado, debido a sus vínculos con contratistas y proveedores en países que proporcionan un marco jurídico menos amplio o porque no verifican el cumplimiento de las leyes relativas a las relaciones de trabajo. Una forma de ayudar a abolir el trabajo forzoso y obligatorio es a través del empleo legal y controlado y las relaciones laborales.

El asunto “Condiciones de trabajo y protección social” toma en cuenta los salarios y otras formas de compensación, como el tiempo de trabajo, los períodos de descanso, las vacaciones, las prácticas disciplinarias y de despido, la protección a la maternidad y el bienestar. La amenaza de privación de estas condiciones da lugar al trabajo forzoso. Este asunto también puede estar relacionado con el Principio 4 del Pacto Mundial.

**Las siguientes preguntas ayudan a abordar asuntos del empleo y condiciones de trabajo:**

- Todos los hombres y mujeres que trabajan para la organización están legalmente reconocidos como empleados?
- ¿La compañía avisa en un periodo razonable a los empleados, cuando se prevean cambios en las operaciones que puedan afectar su empleo?
- Cuando se opera a nivel internacional, ¿ La organización trata de apoyar y aumentar el empleo de los empleados locales en el país que lo acoge?
- ¿ Las condiciones de trabajo son compatibles con la legislación local y consecuentes con las normas internacionales laborales?
- ¿La compañía proporciona un salario igual por un trabajo de igual valor?
- ¿Proporciona la compañía un pago igualitario por trabajos del mismo valor?

### Asunto 3. Diálogo social (6.4.5)

ISO 26000 define este asunto como “todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre dos o más representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre asuntos de interés común relativos a las preocupaciones económicas y sociales.” (6.4.5.1). Existe un vínculo claro con el Principio 3 del Pacto Mundial en la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Los siguientes son ejemplos de preguntas que pueden ayudar a las compañías a mejorar su enfoque en el diálogo social:**

- ¿La compañía respeta el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a una organización, con el fin de negociar colectivamente?
- ¿La compañía avisa con anticipación a los representantes de los trabajadores, cuando hay cambios operativos que impactarán el empleo en gran medida?
- ¿La compañía apoya los derechos de libertad de asociación internacionalmente reconocidos?

### Asunto 4. Salud y Seguridad en el Trabajo (6.4.6)

Este asunto desafía a las compañías a proteger el bienestar físico, mental y social y la seguridad de sus empleados. La ISO 26000 sugiere que un componente clave en un programa de salud y seguridad ocupacional fuerte es un comité paritario de salud y seguridad ocupacional entre trabajadores y empleadores, con miembros de la dirección, así como con representantes de los trabajadores, en igual número.

**Las siguientes preguntas pueden ayudar a las compañías a poner en práctica los asuntos de salud y seguridad en el trabajo, llevándolos a procesos sistemáticos:**

- ¿La compañía ha desarrollado e implementado una política de salud y seguridad?
- ¿La compañía analiza y controla los riesgos en la salud y seguridad que intervienen en sus actividades?
- ¿La compañía lleva un registro e investiga todos los incidentes de seguridad y salud, con el fin de minimizarlos o eliminarlos?
- ¿La organización se esfuerza por eliminar los peligros en el lugar de trabajo?

### Asunto 5. Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo (6.4.7)

Este asunto desafía a las compañías a ofrecer a los empleados la oportunidad de ampliar sus capacidades y funciones, lo que aumenta la auto-realización y la mejora de la empleabilidad. La ISO 26000 sugiere que tales políticas pueden aumentar el desarrollo humano de manera significativa, por ejemplo mediante la mejora de la igualdad de género y promoviendo una mejor salud y bienestar.

**Las siguientes preguntas pueden ayudar a dar una visión general de los puntos débiles en el área del desarrollo humano y formación:**

- ¿El desarrollo de habilidades, la capacitación, el aprendizaje y las oportunidades de desarrollo profesional están disponibles para todos los empleados?
- ¿La compañía respeta las responsabilidades familiares ofreciendo un permiso parental u otras medidas que ayudan a los empleados a lograr un equilibrio entre su trabajo y su vida?

## HERRAMIENTAS Y RECURSOS DESTACADOS EN MATERIA DE TRABAJO

### LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS - UNA GUÍA PARA LA EMPRESA

Explica los cuatro principios laborales del Pacto Mundial de Naciones Unidas y proporciona una serie de recursos clave para ayudar a integrar estos principios en las operaciones de la compañía. (ILO/UNGC, 2008)

### MESA DE AYUDA DE LA ILO

Ayuda a los gerentes y empleados de las compañías a entender la aplicación de las normas laborales internacionales y a establecer buenas relaciones industriales. La Mesa de Ayuda involucra preguntas relativas a las normas internacionales del trabajo y se basa en la orientación de una amplia gama de declaraciones, conclusiones, directrices, herramientas e instrumentos. (ILO, 2009)

### TRATA DE PERSONAS - UN ASUNTO DE TODOS

Presenta los resultados de la Encuesta del Sector Privado sobre La Trata de Personas y la información sobre la trata de personas y el impacto de las actividades de las compañías, así como también un resumen de los resultados de la encuesta. (UNGC/UN.GIFT/ILO/UNODC, 2009)

### LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO - UN MANUAL PARA LOS EMPLEADORES Y LAS EMPRESAS

Proporciona orientación a organizaciones de empleadores y a compañías individuales sobre trabajo forzoso y trata de personas, incluyendo herramientas prácticas y materiales que ayudan a identificar por qué esta es una preocupación para las empresas y las acciones que se pueden tomar. (ILO, 2008)

### ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL - GUÍA PARA EMPLEADORES.

Proporciona ideas, consejos y ejemplos para la prevención del trabajo infantil, el retiro de los niños del trabajo y la protección de los trabajadores jóvenes de condiciones peligrosas. (ILO, 2007)

### DIRECTRICES DE LA OIT-IPEC (PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL) PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE MONITOREO DEL TRABAJO INFANTIL

Proporciona información sobre cómo diseñar, desarrollar y operar un seguimiento al trabajo infantil, junto con ejemplos prácticos que ayudarán a adaptar el modelo a situaciones de trabajo infantil específicas. (ILO, 2006)

Para obtener una lista completa de herramientas y recursos de trabajo relacionados, visite la sección de Trabajo de la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:  
[www.unglobalcompact.org/issues/labour](http://www.unglobalcompact.org/issues/labour)

## C. Medio Ambiente

### EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PRINCIPIOS 7-9

PMNU PRINCIPIO 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

PMNU PRINCIPIO 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

PMNU PRINCIPIO 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

### ISO 26000, EL MEDIO AMBIENTE (6,5), ASUNTOS 1-4

1. Prevención de la contaminación
2. Uso sostenible de los recursos
3. Mitigación y adaptación al cambio climático
4. Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales

Tanto la norma ISO 26000, como el Pacto Global de las Naciones Unidas guían a las compañías hacia las prácticas de negocio más conscientes con el medio ambiente. Mientras que los principios del medio ambiente del Pacto Mundial están cubiertos por la norma ISO26000, el Principio 9 no está cubierto como un asunto aparte, pero sí se hace referencia a él, en la consideración relacionada con el “uso de tecnologías y prácticas ambientalmente apropiadas”.

#### Asunto 1. Prevención de la Contaminación (6.5.3)

Las distintas formas de contaminación mencionadas por la norma ISO 26000 son las emisiones a la atmósfera, vertidos al agua, residuos, liberación de productos químicos tóxicos y peligrosos y otras formas de identificación de contaminación, como el ruido, las vibraciones, las radiaciones o agentes infecciosos. Este asunto puede estar relacionado con el Principio 7 del Pacto Mundial que llama a dar un enfoque preventivo, que favorezca el medio ambiente.

**Con el fin de tener la debida precaución y prevenir la contaminación, resulta útil evaluar críticamente las siguientes preguntas:**

- ¿Cuáles son las fuentes (más importantes) de contaminación y generación de residuos relacionados con las actividades de una compañía?
- ¿La compañía ha implementado medidas para prevenir la contaminación y la generación de residuos?
- ¿La compañía mide, registra y reporta acerca de la reducción de la contaminación, el consumo de agua y energía y la generación de residuos?
- ¿La compañía ha implementado un plan de prevención de accidentes químicos?

#### Asunto 2. Uso Sostenible de los Recursos (6.5.4)

La ISO 26000 se centra en tres áreas de acción relacionadas con el uso sostenible de los recursos: la eficiencia energética, el consumo y acceso al agua y la eficiencia de los materiales. Al promover una mayor responsabilidad ambiental, tal como se indica en el Principio 8 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, también se puede incluir la prohibición de determinados productos o sustancias o el desarrollo de nuevos e innovadores productos o procesos de producción.

**Además de las preguntas anteriores, con respecto a la prevención de la contaminación, la guía hace preguntas que una compañía debería tener en cuenta al abordar el uso sostenible de los recursos:**

- ¿La compañía cómo provee, especifica y compara (benchmark) su energía, agua, materias primas y otros recursos?
- ¿La compañía utiliza materiales reciclados y agua tratada, tanto como para beneficiar al medio ambiente?
- ¿La organización promueve el consumo sostenible?

### Asunto 3. Mitigación y Adaptación al Cambio Climático (6.5.5)

La ISO 26000 sugiere que las compañías deberían identificar las fuentes directas o indirectas de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y define sus límites de influencia. Una compañía debería medir, registrar e informar sobre las emisiones de GEI significativas y reducirlas y minimizarlas progresivamente. La prevención debería ser considerada más importante que la reducción. Las compañías deberían fomentar el uso de los mecanismos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), (por ejemplo, el Protocolo de Kyoto), para reducir sus pasivos de GEI. La ISO 26000 también establece la necesidad de las compañías de adaptarse al cambio climático y de considerar las repercusiones sociales y el impacto en la salud, la prosperidad y los derechos humanos.

**Para abordar la vulnerabilidad frente al cambio climático, estos son algunos ejemplos de preguntas que deberían ser abordadas por una compañía:**

- ¿Están consideradas futuras proyecciones climáticas globales y locales, como también los riesgos implicados?
- ¿Se han identificado oportunidades para evitar o minimizar los daños asociados al cambio climático?
- ¿Ha aprovechado la organización la oportunidad de adaptarse a las condiciones del cambio climático?
- ¿Han sido identificadas las fuentes de emisiones de GEI directas e indirectas y se han definido los límites?

El recuadro 12 de la ISO 26000, (Ejemplos de acciones de adaptación al cambio climático) puede ser de ayuda adicional, al considerar las medidas de adaptación. En él se describen acciones a tomar en cuenta en cuanto a las implicaciones de las condiciones del cambio climático al momento de planificar el uso del suelo o el diseño de la infraestructura, garantizando la seguridad del agua potable, la higiene y los alimentos, al desarrollar tecnologías y técnicas sobre proyectos agrícolas e industriales, la restauración de humedales, el cambio de ruta de ríos en zonas residenciales y la reducción en el uso de superficies no porosas en zonas urbanas, proveyendo educación sobre la importancia de medidas preventivas en materia de cambio climático.

### Asunto 4. Protección del Medio Ambiente y Restauración de Hábitats Naturales (6.5.6)

Este asunto le sugiere a las compañías valorar las distintas funciones y servicios que provee el ecosistema. Si éstos se ven afectados negativamente por las operaciones de una compañía, se deberían tomar medidas para restaurar o incluso mejorar el terreno o agua explotados. En particular, la norma ISO 26000 sugiere la protección y valoración de la biodiversidad.

**Para seguir las directrices de la norma ISO 26000 en cuanto a protección del medio ambiente y restauración de los hábitats naturales, las compañías deberían abordar las siguientes preguntas:**

- ¿La compañía ha identificado los posibles efectos adversos en los servicios de los ecosistemas y la biodiversidad y ha adoptado medidas para eliminar o minimizar estos impactos?
- ¿La compañía da una alta prioridad a evitar la pérdida de los ecosistemas naturales y a restaurar los ecosistemas?
- Si esto no es posible: ¿La compañía compensa las pérdidas a través de acciones que conduzcan a una ganancia neta en los servicios ecológicos a través del tiempo?
- ¿Se han implementado prácticas de planificación, diseño y operación para minimizar los posibles impactos ambientales derivados de las operaciones de la organización?
- Ha adoptado la compañía prácticas sostenibles de agricultura, pesca, bienestar animal y silvicultura, tal como se define en las normas principales y sistemas de certificación?
- ¿Evita la compañía enfoques que pongan en peligro la supervivencia de especies?

## HERRAMIENTAS Y RECURSOS DESTACADOS EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

### **ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL**

Presenta un enfoque integrador para gestionar diversos aspectos ambientales clave, diseñado para ayudar a las compañías a desarrollar una estrategia de administración ambiental integral, a través de un modelo de 8 fases. (UNGC / Universidad de Duke, 2010)

### **MARCO PARA EL COMPROMISO DEL NEGOCIO RESPONSABLE CON LA POLÍTICA DEL AGUA**

Asesora a las compañías para desarrollar una política de agua responsable, proporcionando principios fundamentales, estrategias y prácticas operacionales (UNGC/ Instituto del Pacífico/WWF/Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania, 2010).

### **PREOCUPACIÓN POR EL MEDIO AMBIENTE: UN LLAMADO A LOS LÍDERES DE LAS COMPAÑÍAS**

Esbozo de oportunidades de participación a través de la Iniciativa Preocupación por el Medio Ambiente, que ayuda a las compañías a encontrar soluciones prácticas, compartir experiencias y a elaborar políticas públicas. (UNGC/UNEP/WBCSD, 2008)

### **CONECTANDO LOS PUNTOS - CÓMO EL CAMBIO CLIMÁTICO TRANSFORMA LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DEL MERCADO**

Conecta la interacción del cambio climático con otros temas fundamentales en la agenda mundial e identifica el requerimiento que ello impone a los gobiernos y organismos internacionales, para desarrollar un nuevo nivel de coherencia de las políticas. (UNGC, 2009)

### **CAMPEONES DE LA ECONOMÍA DE LA LEY DE CARBONO - ¿POR QUÉ LOS CEOS ESTÁN PREPARADOS PARA UN ACUERDO CLIMÁTICO MUNDIAL?**

Transmite ideas de 40 presidentes y CEOs de todo el mundo en torno a la necesidad de acción sobre el cambio climático. (UNGC/Dalberg, 2009)

### **CARING FOR CLIMATE SERIES – BUENAS PRÁCTICAS Y MARCOS POLÍTICOS: LA ENCUESTA DE 2009 DE LOS FIRMANTES DE CARING FOR CLIMATE.**

Recopila las mejores prácticas de los firmantes del Caring for Climate y lo asesora en términos de efectividad. (GlobeScan, 2009)

### **CARING FOR CLIMATE SERIES – REDUCCIÓN DE EMISIONES Y BAJA INTENSIDAD DE CARBONO: ¿ESTAMOS AVANZANDO?**

Analiza las divulgaciones del carbono hechas por los firmantes del Caring for Climate y hace sugerencias para el

futuro del proceso de divulgación de carbono. (Escuela de la Universidad de Yale de Estudios Forestales y Ambientales y el Centro de Negocios y Medio Ambiente de Yale, 2009)

### **CARING FOR CLIMATE - EL CAMBIO SE VIENE: UN MARCO PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO -UN TEMA DECISIVO DEL SIGLO 21**

Analiza las implicaciones del cambio climático del desempeño corporativo a largo plazo, las respuestas de las compañías a las nuevas presiones ambientales y las consecuentes conclusiones de la inversión. (Goldman Sachs, 2009)

### **CARING FOR CLIMATE - LIDERAZGO DE LOS INVERSIONISTAS EN EL CAMBIO CLIMÁTICO: UN ANÁLISIS DEL ROL DE LA COMUNIDAD EN LAS INVERSIONES Y UN RESUMEN DE LA ACTIVIDAD RECIENTE DE LOS INVERSIONISTAS.**

Explora cómo los inversores están cada vez más conscientes de la agenda del cambio climático y cómo esta conciencia está cambiando el comportamiento de los inversores. (UNPRI, 2009)

### **CARING FOR CLIMATE – EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RECUPERACIÓN VERDE**

Explora el impacto de la crisis financiera mundial en las iniciativas verdes, desde una perspectiva corporativa. (HSBC, 2009)

### **THE CEO WATER MANDATE (EL MANDATO DEL AGUA DEL CEO)**

Ayuda a las compañías al desarrollo de un enfoque integral en el manejo del agua, que cubre seis áreas clave: operaciones directas, cadena de suministro y manejo de cuencas hidrográficas, acción colectiva, políticas públicas, participación de la comunidad y transparencia. (UNGC / Ministerio de Asuntos Exteriores de Suecia, 2007)

### **CAMBIO CLIMÁTICO Y LA CRISIS MUNDIAL DE AGUA – LO QUE LAS EMPRESAS NECESITAN SABER Y HACER**

Explora los vínculos entre el cambio climático y el agua desde la perspectiva científica y de la gestión corporativa y destaca la importancia de abordar los desafíos ambientales interrelacionados de manera integrada. (UNGC / Instituto del Pacífico de 2009)

### **DIVULGACIÓN DE AGUA 2.0**

Proporciona un análisis de prácticas de reporte de agua actuales y emergentes para 110 compañías, a través de 11 sectores intensivos de agua y ofrece orientación a las compañías sobre potenciales prácticas de divulgación de agua. (UNGC/ Instituto del Pacífico de 2009)

## D. Anticorrupción

### EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PRINCIPIO 10

PMNU PRINCIPIO 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

### ISO 26000, PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN (6.6), ASUNTOS 1, 2, 4

1. Anticorrupción
2. Participación política responsable
4. Promover la responsabilidad social en la esfera de influencia

La corrupción es considerada como un importante obstáculo para el desarrollo sostenible, con un impacto desproporcionado sobre las comunidades pobres. El impacto en el sector privado también es considerable, lo que impide el crecimiento económico, distorsiona la competencia leal y presenta graves riesgos legales y de reputación. El desarrollo de reglas de gobernanza de la organización en todo el mundo también está instando a las compañías a centrarse en medidas contra la corrupción como parte de sus medidas para proteger la reputación y los intereses de los accionistas.

Mientras el Pacto Mundial de las Naciones Unidas trata la anticorrupción como un problema social y económico central, la ISO 26000 trata la anticorrupción en el contexto de las “prácticas justas de operación”, identificándola como uno de los variados temas relacionados. La ISO 26000 establece que las prácticas justas de operación se refieren a conductas éticas en la relaciones de una compañía con otros. Estas incluyen las relaciones entre compañías y entidades gubernamentales, así como con socios, proveedores, contratistas, competidores y asociaciones de las cuales son miembros.

### Aasunto 1. Anticorrupción (6.6.3)

De acuerdo con la norma ISO 26000, la corrupción es el abuso del poder encomendado para obtener beneficios personales. La corrupción tiene dos aspectos, activa y pasiva (que ofrece o acepta un soborno), y puede tomar muchas formas, como el soborno de funcionarios públicos nacionales y extranjeros, el soborno en el sector privado, los conflictos de intereses, el fraude, el lavado de dinero y el tráfico de influencias.

La ISO 26000 también reconoce los vínculos entre la corrupción y otras materias fundamentales, estableciendo que: “La corrupción puede derivar en la violación de los derechos humanos, la erosión de los procesos políticos y daños al medio ambiente. La corrupción también puede distorsionar la competencia, la distribución de la riqueza y el crecimiento económico.” (ISO 26000, 6.6.3.1)

### Para prevenir la corrupción y el soborno, una compañía debería hacerse preguntas claves, incluyendo:

- ¿Se han implementado políticas y prácticas que luchan contra la corrupción, el soborno y la extorsión?
- ¿La dirección de la organización da un buen ejemplo en lo que respecta a una conducta anti-corrupta?
- ¿Los empleados y representantes están siendo apoyados en sus esfuerzos por erradicar el soborno y la corrupción y les han sido proporcionados incentivos para su progreso?
- ¿La compañía capacita a sus empleados y representantes, para aumentar la conciencia sobre la corrupción y la forma de contrarrestarla?
- ¿La remuneración de los empleados y representantes es adecuada y sólo por servicios legítimos?



- ¿La organización ha establecido un sistema efectivo de control interno para contrarrestar la corrupción?
- ¿Los empleados, socios, representantes y proveedores están incentivados a reportar violaciones de las políticas de la organización, mediante la adopción de mecanismos que permitan reportar, sin miedo a las represalias?
- ¿Las violaciones al derecho penal son denunciadas a las autoridades pertinentes, para dar cumplimiento a las leyes?
- ¿La organización se opone a la corrupción, influyendo en otros para que adopten prácticas similares contra la corrupción?

### **Asunto 2. Participación Política Responsable (6.6.4)**

Al igual que en muchas otras formas de apoyo financiero e incidencia a grupos defensores políticos o sociales, la transparencia es la clave para evitar acusaciones de competencia desleal o de influencia unilateral.

**Con el fin de mantener una participación política responsable, una organización debería evaluar su posición, considerando preguntas como:**

- ¿Las políticas y actividades están relacionadas con el cabildeo y las contribuciones políticas y la participación política son transparentes?
- ¿La organización evita las contribuciones políticas que intentan controlar las políticas en favor de una causa específica?

### **Asunto 4. Promover la Responsabilidad Social en la esfera de influencia (6.6.6)**

Este asunto describe la necesidad de una norma de orientación, como la ISO 26000 y la aplicación de los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Los puntos mencionados representan las expectativas fundamentales de todos los firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para promover los principios de responsabilidad corporativa en sus operaciones y en toda la cadena de suministro. A pesar que la jerarquía de los temas difiere de la del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, este tema de la ISO26000 confirma la importancia que tienen las compañías al actuar de acuerdo a los principios y al abordar asuntos relevantes.

**Los asuntos mencionados constituyen un resumen de las expectativas generales de las organizaciones:**

- ¿La compañía ha incorporado criterios de igualdad éticos, sociales, ambientales y de género, en sus políticas de compras, distribución y contratación?
- ¿La compañía alienta a otras organizaciones a adoptar políticas similares, sin caer en conductas anti-competencia al hacerlo?
- ¿Se llevan a cabo investigaciones pertinentes y adecuadas y monitoreadas a organizaciones con las cuales la compañía tiene relación? ¿Incluyen éstas un compromiso de prevención, en cuanto al compromiso de la compañía con la responsabilidad social?
- ¿La compañía participa activamente en la sensibilización de la responsabilidad social en las organizaciones con las que se relaciona?
- ¿La organización promueve la aplicación de prácticas socialmente responsables en su cadena de valor/suministro?

## HERRAMIENTAS Y RECURSOS DESTACADOS EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN

### **LUCHANDO CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LA CADENA DE SUMINISTRO: UNA GUÍA PARA CLIENTES Y PROVEEDORES**

Identifica escenarios comunes de corrupción en la cadena de suministro y proporciona un marco y un conjunto de herramientas para dirigirlos. (UNGC, 2010)

### **ACCIÓN COLECTIVA – CONSTRUYENDO UNA COALICIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Proporciona opciones para combatir la corrupción a través de ejemplos y un conjunto de herramientas que sirven de ayuda a los usuarios para diseñar marcos de acción colectiva según sus circunstancias específicas. (UNGC/ICC/Transparencia Internacional/WEF-PACI/WBI/CIPE/Global Advice Network/Grant Thornton/Siemens, 2010).

### **HERRAMIENTA DE APRENDIZAJE ONLINE: LUCHANDO CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Ofrece una plataforma de aprendizaje online mediante la cual las compañías reciben orientación práctica sobre cómo luchar contra la corrupción en todas sus formas a través de 6 escenarios dilema interactivos (UNGC/UNODC, 2010).

### **GUÍA PARA EL REPORTE SOBRE EL DÉCIMO PRINCIPIO CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Esta guía, desarrollada en el marco del Pacto Mundial, provee a las empresas un medio práctico para informar sobre las políticas y acciones en contra de la corrupción de manera global y eficaz. (UNGC/Transparencia Internacional, 2009)

### **RESISTIR - RESISTIR LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO EN LAS TRANSACCIONES INTERNACIONALES**

Proporciona orientación práctica a profesionales, usando siete escenarios vinculados al proceso de adquisición/contratación, para dar respuesta a requerimientos inadecuados, de la manera más eficiente y ética. (UNGC/ICC /Transparencia Internacional/WEF-PACI, 2009)

### **LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN MEDIANTE LA ACCIÓN COLECTIVA - UNA GUÍA PARA EMPRESAS**

Describe las opciones para combatir la corrupción en el mercado, basada en ejemplos de muchas regiones y sectores sobre "cómo". Incluye una serie de herramientas que ayuda a los usuarios a adaptar los marcos de acción colectiva a sus circunstancias y necesidades específicas. (Instituto del Banco Mundial/UNGC y otros asociados, 2008)

### **NEGOCIOS LIMPIOS SON BUENOS NEGOCIOS - EL CASO DE LA EMPRESA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Folleto que esboza por qué las compañías y sus profesionales deben participar activamente en la lucha contra la corrupción. (UNGC/ICC /Transparencia Internacional/WEF-PACI, 2008)

### **LA EMPRESA CONTRA LA CORRUPCIÓN - HISTORIAS DE CASOS Y EJEMPLOS**

Ejemplos de cómo hacer frente a los desafíos en la aplicación del principio de anticorrupción del Pacto Mundial. (UNGC, 2006)

### **LA EMPRESA CONTRA LA CORRUPCIÓN - MARCO DE ACCIÓN**

Recursos y herramientas para ayudar a las compañías en la implementación del décimo principio contra la corrupción. (UNC/IBLF/Transparencia Internacional, 2005)

Para obtener una lista completa de herramientas y recursos relacionados con la Anticorrupción, visite la sección de Anticorrupción del Pacto Mundial de Naciones Unidas  
 página web: [www.unglobalcompact.org/issues/transparency\\_anticorruption](http://www.unglobalcompact.org/issues/transparency_anticorruption)

## Anexo 1. Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Materias Fundamentales de la ISO 26000

Principio PMNU	Capítulo ISO 26000	Tema / Materia fundamental ISO 26000
<b>Principio 1</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos Humanos</b>
	6.3.3	Debida diligencia
	6.3.4	Situaciones de riesgo para los derechos humanos
	6.3.5	Evitar la complicidad
	6.3.6	Resolución de reclamaciones
	6.3.7	Discriminación y grupos vulnerables
	6.3.8	Derechos civiles y políticos
	6.3.9	Derechos económicos, sociales y culturales
	6.3.10	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
	Box 6	Carta Internacional de Derechos Humanos y los principales instrumentos de derechos humanos
Box 7	Trabajo infantil	
<b>Principio 2</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos Humanos</b>
	6.3.3	Debida diligencia
	6.3.4	Situaciones de riesgo para los derechos humanos
	6.3.5	Evitar la complicidad
<b>Principio 3</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos Humanos</b>
	6.3.8	Derechos civiles y políticos
	6.3.10	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
	<b>6.4</b>	<b>Prácticas laborales</b>
	6.4.3	Trabajo y relaciones laborales
	6.4.4	Condiciones de trabajo y protección social
	6.4.5	Diálogo social
	<b>6.6</b>	<b>Prácticas justas de operación</b>
6.6.4	Participación política responsable	
<b>Principio 4</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos Humanos</b>
	6.3.4	Situaciones de riesgo para los derechos humanos
	6.3.10	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
	<b>6.4</b>	<b>Prácticas laborales</b>
	6.4.4	Condiciones de trabajo y protección social
<b>Principio 5</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos Humanos</b>
	Box 7	Trabajo infantil
	6.3.3	Debida diligencia
	6.3.4	Situaciones de riesgo para los derechos humanos
	6.3.7	Discriminación y grupos vulnerables
	6.3.10	Principios y derechos fundamentales en el trabajo

<b>Principio 6</b>	<b>6.3</b>	<b>Derechos Humanos</b>
	6.3.7	Discriminación y grupos vulnerables
	6.3.10	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
	<b>6.4</b>	<b>Prácticas laborales</b>
	6.4.3	Trabajo y relaciones laborales
	6.4.4	Condiciones de trabajo y protección social
	6.4.5	Diálogo social
6.4.7	Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo	

<b>Principio 7</b>	<b>6.5</b>	<b>Medio ambiente</b>
	6.5.4	Uso sostenible de los recursos
	6.5.5	Mitigación y adaptación al cambio climático
	<b>6.6</b>	<b>Prácticas justas de operación</b>
	6.6.6	Promover la responsabilidad social en la esfera de influencia

<b>Principio 8</b>	<b>6.5</b>	<b>Medio ambiente</b>
	6.5.3	Prevención de la contaminación
	6.5.4	Uso sostenible de los recursos
	6.5.5	Mitigación y adaptación al cambio climático
	6.5.6	Protección del medio ambiente y restauración del medio ambiente natural

<b>Principio 9</b>	<b>6.5</b>	<b>Medio ambiente</b>
	6.5.4	Uso sostenible de los recursos
	6.5.5	Mitigación y adaptación al cambio climático
	<b>6.6</b>	<b>Prácticas justas de operación</b>
	6.6.4	Participación política responsable

<b>Principio 10</b>	<b>6.6</b>	<b>Prácticas justas de operación</b>
	6.6.3	Anticorrupción
	6.6.4	Participación política responsable
	6.6.6	Promover la responsabilidad social en la esfera de influencia

## Anexo 2. ISO 26000, Materias Fundamentales y Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

<b>Materia fundamental ISO 26000</b>	<b>Capítulo ISO 26000</b>	<b>Principio Pacto Global Naciones Unidas</b>
<b>Derechos Humanos</b>	<b>6.3</b>	<b>Principio 1,2</b>
Debida diligencia	6.3.3	Principio 1, 2, 5
Situaciones de riesgo para los derechos humanos	6.3.4	Principio 1,2, 4, 5
Evitar la complicidad	6.3.5	Principio 1,2
Resolución de reclamaciones	6.3.6	Principio 1
Discriminación y grupos vulnerables	6.3.7	Principio 1, 5, 6
Derechos civiles y políticos	6.3.8	Principio 1, 3
Derechos económicos, sociales y culturales	6.3.9	Principio 1
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	6.3.10	Principio 1, 3-6
<b>Prácticas laborales</b>	<b>6.4</b>	<b>Principio 3-6</b>
Trabajo y relaciones laborales	6.4.3	Principio 3, 6
Condiciones de trabajo y protección social	6.4.4	Principio 3, 4, 6
Diálogo social	6.4.5	Principio 3, 6
Salud y seguridad en el trabajo	6.4.6	---
Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo	6.4.7	Principio 6
<b>El Medio Ambiente</b>	<b>6.5</b>	<b>Principio 7-9</b>
Prevención de la contaminación	6.5.3	Principio 8
Uso sostenible de los recursos	6.5.4	Principio 7-9
Mitigación y adaptación al cambio climático	6.5.5	Principio 7-9
Protección del medio ambiente y restauración del medio ambiente natural	6.5.6	Principio 8
<b>Prácticas justas de operación</b>	<b>6.6</b>	<b>Principio 10</b>
Anticorrupción	6.6.3	Principio 10
Participación política responsable	6.6.4	Principio 10
Promover la responsabilidad social en la esfera de influencia	6.6.6	Principio 10





# Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

## DERECHOS HUMANOS

- Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, y
- Principio 2 asegurarse que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

## TRABAJO

- Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- Principio 4 la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y realizado bajo coacción;
- Principio 5 la erradicación del trabajo infantil, y
- Principio 6 la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

## MEDIO AMBIENTE

- Principio 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo, que favorezca al medio ambiente;
- Principio 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
- Principio 9 favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

## ANTICORRUPCIÓN

- Principio 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

