



Guía Práctica para la

# **COMUNICACION DEL PROGRESO**

del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas

Crear, Transmitir y Publicar una COP



**United Nations** Global Compact

# Comunicación del Progreso (CoP)

Crear, transmitir y publicar una CoP

El **Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas** reúne a empresas con las agencias de la ONU, organismos del trabajo, la sociedad civil y los gobiernos para establecer diez principios universales en las áreas de derechos humanos, condiciones laborales, medioambiente y anticorrupción. Mediante el poder de la acción colectiva, el **Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas** aspira a difundir estos diez principios en las actividades comerciales de todo el mundo y catalizar acciones que brinden respaldo a objetivos más amplios de la ONU. Cuenta con 5.000 grupos de interés de más de 120 países y es la iniciativa de ciudadanía empresarial voluntaria más grande del mundo. Para mayor información visite: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

## Exención de responsabilidad

La Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas no representa ni garantiza la fuente, la autenticidad, la integridad ni la confiabilidad de ninguna declaración, información, dato, descubrimiento, interpretación, consejo ni opinión contenidos en la presente publicación. La intención de esta publicación es exclusiva para fines de aprendizaje. La inclusión de ejemplos de experiencias de empresas no implica de manera alguna el respaldo de la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con respecto a las empresas individuales. El material de esta publicación se puede citar y utilizar siempre que se proporcione la referencia correspondiente.

Copyright © 2008 United Nations Global Compact

## Reconocimientos

Esta publicación es una actualización de la “Guía Práctica para la Comunicación del Progreso” cuya primera edición fue en el 2004. La Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desea agradecer a los puntos focales de las Redes Locales de Pacto Mundial, a las agencias de la ONU, a los representantes de las empresas y a otros grupos de interés del Pacto Mundial por su aporte valioso para esta publicación.

La traducción al español ha sido realizada por Nestlé de Argentina y controlada por José Luis Altamiza (Perú), Diana Chavez (México), Fleming Duarte (Paraguay) y Flavio Fuertes (Argentina).

La edición de este documento ha sido posible gracias al apoyo de Telecom Argentina S.A.



Red Pacto Mundial  
Argentina



Guía Práctica para la

# COMUNICACION DEL PROGRESO

del Pacto Mundial de la  
Organización de las  
Naciones Unidas

Crear, Transmitir y Publicar una COP

Derechos humanos

Condiciones laborales

Medioambiente

Anticorrupción

# Contenidos

## 5 Resumen de la COP

## 6 Cómo utilizar esta guía

## 7 Parte Uno: Elementos básicos de la COP

8 ¿Qué es una COP?

*Paso Uno: Crear una COP*

*Paso Dos: Compartir la COP con los grupos de interés*

*Paso Tres: Publicar la COP en el sitio Web del Pacto Mundial*

12 Plazos de la COP y condición de participante

13 Algunas COP destacadas

14 Crear el mayor valor con la COP

18 Beneficios de la Comunicación del progreso

## 19 Parte Dos: Ejemplos prácticos

20 Derechos humanos | Principio 1 - Protección de los derechos humanos

22 Derechos humanos | Principio 2 - No complicidad con los abusos de los derechos humanos

24 Derechos laborales | Principio 3 - Libertad de asociación sindical y derecho a la negociación colectiva

26 Derechos laborales | Principio 4 - Trabajo forzoso y obligatorio

28 Derechos laborales | Principio 5 - Trabajo infantil

30 Derechos laborales | Principio 6 - Discriminación

32 Medioambiente | Principio 7 - Enfoque preventivo

34 Medioambiente | Principio 8 - Responsabilidad medioambiental

36 Medioambiente | Principio 9 - Tecnologías respetuosas del medioambiente

38 Anticorrupción | Principio 10 - Corrupción

40 Alianzas para el desarrollo

## 42 Apéndice: Recursos adicionales

# Resumen de la COP

## **Comunicación del progreso (COP):**

**Ver página 8**

Las empresas que participan en el Pacto Mundial de la ONU deben presentar una “Comunicación del Progreso” (o CoP por sus siglas en inglés) anual a sus grupos de interés en la que se detalla el progreso obtenido en la instrumentación de los diez principios y, si corresponde, el respaldo a los objetivos de la ONU a través de sus proyectos de alianzas.

## **Elementos de la COP:**

**Ver página 9**

Aunque no existe un formato o estándar específico para una COP, la comunicación debe contener tres elementos:

- Declaración de apoyo continuo al Pacto Mundial manifestada por el CEO o por otro funcionario de alto nivel de la empresa,
- Descripción de las acciones prácticas que se han tomado para instrumentar los principios del Pacto Mundial, y
- Medición de los resultados actuales o esperados.

## **Compartir y publicar una COP:**

**Ver página 12**

Debido a que la COP es una comunicación a los grupos de interés de una empresa (por ejemplo, consumidores, empleados, fuerza laboral, accionistas, medios, gobierno), debe ser compartida de manera pública, por ejemplo, en una versión impresa o en el sitio web de la empresa. La COP también se debe publicar en tiempo y forma en el sitio Web del Pacto Mundial.

## **Beneficios de la Comunicación del Progreso:**

**Ver página 14**

El programa COP se basa en los conceptos de responsabilidad pública, transparencia y mejora continua. Las COPs son importantes porque:

- Mejoran la credibilidad y el valor de la participación de la empresa en el Pacto Mundial de Naciones Unidas,
- Sirven como fuente de información para los grupos de interés acerca del desempeño y gestión de una empresa en materia ambiental, social y de derechos humanos,
- Ofrecen aprendizaje, participación e inspiración para los participantes del Pacto Mundial,
- Impulsan un cambio interno y externo en las empresas, y
- Protegen la integridad y la responsabilidad de la iniciativa.

## Cómo utilizar esta guía

Esta guía contiene información sobre la creación, la transmisión y la publicación de una COP, así como también ejemplos prácticos de cómo las empresas comunican su progreso. También se incluyen definiciones útiles, consejos sobre dónde comenzar, numerosos ejemplos e indicadores del GRI (Global Reporting Initiative). Los símbolos siguientes se utilizan en toda la publicación:

- ?** **Explicaciones útiles:** Los principios del Pacto Mundial se basan en conceptos y cuestiones complejas. Hemos incluido definiciones cortas cuando lo consideramos necesario. Para explicaciones más detalladas sobre cada principio, visite: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.
- t** **Consejos sobre dónde comenzar:** Hacer un seguimiento e informar sobre el desempeño con respecto a los temas que cubren los principios del Pacto Mundial es territorio nuevo o complejo para muchas empresas. Para ayudar a identificar acciones pertinentes y mediciones de resultados, sugerimos varias áreas de la empresa que pueden consultarse para verificar indicios de progreso con respecto a los principios.
- e** **Ejemplos:** Hemos provisto varios ejemplos sobre cómo las empresas comunican el progreso. Se pueden encontrar enfoques innovadores y ejemplos ilustrativos adicionales en la sección “COP Destacadas” (Notable COPs) del sitio Web del Pacto Mundial: [http://www.unglobalcompact.org/COP/notable\\_cops.html](http://www.unglobalcompact.org/COP/notable_cops.html).



**Indicadores pertinentes de la Iniciativa Mundial de Generación de informes (GRI):** La Oficina del Pacto Mundial considera a los indicadores contenidos en la Versión G3 del GRI (GRI G3 Guidelines) como los adecuados para supervisar y evaluar el progreso en la instrumentación de los principios y sugiere que las empresas de todos los sectores y todas las envergaduras los utilicen. Los indicadores enumerados en esta publicación para cada principio del Pacto Mundial son los que el GRI y la Oficina del Pacto Mundial consideran como más pertinentes. No obstante, no es necesario que una empresa utilice todos los indicadores sugeridos ni limite su elección a los indicadores utilizados.

### RECURSOS ADICIONALES.

El apéndice enumera numerosas publicaciones que tratan las cuestiones y los desafíos diversos relacionados con la instrumentación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

## ¿Cómo se relaciona esta guía con las otras publicaciones del Pacto Mundial sobre las CoPs?

Existen otras dos publicaciones que tratan sobre la creación y publicación de una Comunicación del Progreso del Pacto Mundial. Esta publicación es, sin embargo, la descripción general más extensa del proceso de la COP mientras que las otras publicaciones tratan sobre temas más específicos como, por ejemplo, los vínculos con los indicadores del GRI. Además, el sitio Web del Pacto Mundial es una fuente valiosa de información que contiene ejemplos actualizados de COPs ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

Estableciendo la Conexión (Making the Connection), producida en asociación con la Iniciativa Mundial de Generación de Informes (GRI), introduce y explora formas de abordar los requisitos del GRI y de la COP al mismo tiempo. Al vincular las pautas G3 del GRI a los diez principios del Pacto Mundial, Estableciendo la Conexión ayuda a las empresas a integrar la COP a otros tipos de informes de sustentabilidad.

Liderar la marcha (Leading the Way) ofrece a los adherentes al Pacto Mundial inspiración e ideas sobre cómo comunicar el progreso con respecto a la instrumentación de los diez principios. Es el resultado de un diálogo continuo entre la Oficina del Pacto Mundial y las empresas adherentes. Refleja las experiencias y perspectivas particulares que los practicantes y usuarios de las COPs compartieron durante un taller de dos días que tuvo lugar en marzo de 2006 en Ginebra.

# PARTE UNO: Elementos básicos de la COP

## ¿Qué es una COP?

Para adherirse al Pacto Mundial, las empresas deben realizar un compromiso explícito de incorporar los diez principios de la iniciativa en las áreas de derechos humanos, cuestiones laborales, medioambiente y anticorrupción a las políticas de la empresa, a la operatoria y a la cultura empresarial. Aunque es una iniciativa voluntaria, el Pacto Mundial espera que las acciones de los adherentes estén alineadas con su compromiso y, por lo tanto, les exige que cada año comuniquen sus esfuerzos de responsabilidad empresarial bajo la forma de un documento o informe que se conoce como “Comunicación del Progreso” (Communication on Progress o CoP por sus siglas en inglés).

Una COP es una comunicación a los grupos de interés (por ejemplo, consumidores, empleados, accionistas, medios de comunicación, gobiernos) sobre el progreso que la empresa logró con respecto a la instrumentación de los diez principios del Pacto Mundial y, si correspondiere, el respaldo a los objetivos de la ONU a través de proyectos de alianzas.

Una empresa debe presentar su primera COP dentro de los dos años de su adhesión al Pacto Mundial y, en lo sucesivo, en forma anual. La política de la COP se debe cumplir a fin de que la empresa continúe siendo un miembro “activo” de la iniciativa. Se alienta a las empresas a incorporar su COP en los mecanismos de reporte ya existentes, tales como los estados contables, las memorias y/o los informes de sustentabilidad.

La política de la COP se basa en los conceptos de responsabilidad pública, transparencia y mejora continua. Una CoP sirve a muchos propósitos de importancia, entre ellos: ayuda a asegurar la credibilidad del compromiso empresarial con el Pacto Mundial, proporciona una fuente de datos sobre las prácticas empresariales responsables que las empresas y los grupos de interés pueden utilizar con fines de aprendizaje y análisis, y protege la integridad de la iniciativa.

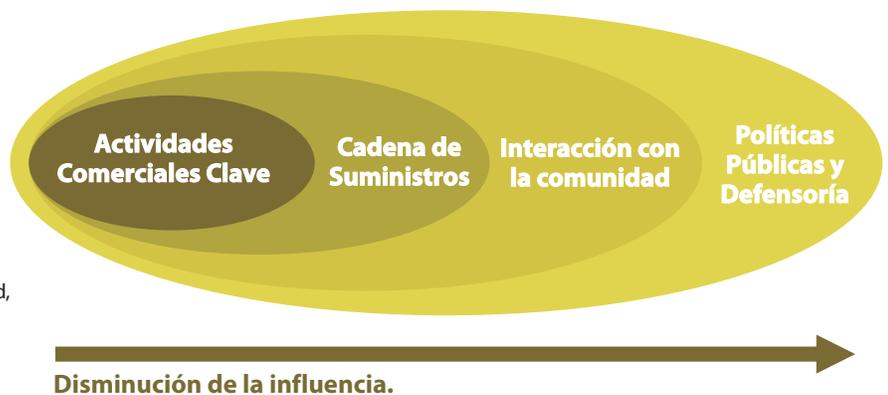
Estos son los tres pasos para comunicar el progreso: crear, transmitir y publicar una COP.

## PASO UNO: Crear una COP

Existen innumerables maneras en las que se puede reunir y presentar información para demostrar el progreso sobre la instrumentación de las prácticas empresariales responsables. Aunque no existe una estructura única de COP, la comunicación de progreso debe incluir tres elementos: una declaración de apoyo continuo al Pacto Mundial manifestada por el CEO u otro funcionario de alto nivel de la empresa, una descripción de las acciones implementadas y una medición de los resultados alcanzados o esperados.

### ¿Qué es la “esfera de influencia”?

Se pide que las empresas adopten, respalden y pongan en efecto los 10 principios dentro de su “esfera de influencia”. Tal vez el término se describa mejor como esferas de influencia y se pueda ilustrar como una serie de círculos concéntricos en los que la influencia disminuye a medida que los círculos aumentan de tamaño. El círculo más pequeño incluye las actividades comerciales clave de una empresa en el lugar de trabajo y en el mercado. Aquí es donde la empresa tiene el mayor control para afectar el desempeño en materia ambiental, social y de gobierno (ESG). El círculo siguiente abarca la cadena de suministros. Aquí el control se debilita, pero en algunos casos la influencia puede ser de importancia. El tercer círculo incluye la interacción con la comunidad, la inversión social y las actividades filantrópicas de la empresa. Y el círculo final de influencia representa la participación de la empresa en el diálogo de políticas públicas y las actividades de “advocacy”.



## ELEMENTO 1: Declaración de Respaldo o Apoyo Continuo

*Una declaración de respaldo o apoyo continuo al Pacto Mundial en la carta o el mensaje inicial del director general, el presidente o el funcionario con cargo equivalente.*

El Pacto Mundial es una iniciativa de liderazgo que exige el respaldo continuo del Director Ejecutivo y/o del Directorio. Por lo tanto, una declaración de respaldo continuo firmada por el funcionario ejecutivo de mayor rango es un elemento necesario de cada COP.

La declaración debería enunciar de manera explícita el respaldo o apoyo continuo al Pacto Mundial, más allá de la sola mención de que el informe muestra el desempeño de la empresa en comparación con los principios del Pacto Mundial. Además, se considera una buena práctica relacionar los beneficios de la adhesión con la declaración de respaldo. Al hacerlo, se refuerza el motivo de la empresa para instrumentar los principios del Pacto Mundial y ayuda a que los grupos de interés comprendan por qué las empresas respaldan los principios.

Si la COP está integrada al informe de sustentabilidad o al informe anual, se debería incluir una declaración de respaldo al Pacto Mundial en la carta inicial o de presentación de dicho informe. Si se prepara la COP como un documento separado del informe de sustentabilidad o del informe anual, el Director General, el Presidente o el funcionario con cargo equivalente puede hacer la declaración de respaldo continuo como una introducción a la COP.

Puede resultar adecuado incluir la siguiente información en la declaración de respaldo:

- Razones y/o beneficios para respaldar el Pacto Mundial,
- Acciones principales del año anterior y resultados de la instrumentación de los principios del Pacto Mundial y/o el emprendimiento de proyectos de alianza, y
- Mención del compromiso en actividades, eventos y redes locales del Pacto Mundial.



**The Coca Cola Bottling Company de Ghana** Como empresa, hemos demostrado que tenemos la fortaleza necesaria para honrar nuestros compromisos en todas las áreas de esfuerzo a las que nos habíamos comprometido: en el mercado, en el medioambiente, en el lugar de trabajo y en nuestras comunidades. Por extensión, hemos demostrado nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial y creemos que, a medida que nos esforzamos por progresar, nuestro impulso tendrá la dirección correcta para alcanzar a las entidades y a la gente con la que hacemos negocios. Esperamos influirlos en una pequeña manera para asegurar que ellos también se comprometan con los principios del Pacto Mundial. Creemos que no podemos considerar que estamos en una isla para nosotros solos y el significado especial que le damos a la palabra "global", como en Pacto Mundial, es lo que refuerza nuestra decisión. - COP de 2006

## ELEMENTO 2: Acciones

*Una descripción de las acciones prácticas (es decir, compromisos, sistemas y actividades) que el miembro ha tomado durante el año anterior para instrumentar los principios del Pacto Mundial y emprender alianzas.*

El informe integral para cada principio se puede lograr de distintas maneras, pero muchas empresas siguen un enfoque del siguiente tipo: compromiso > sistema > actividad para informar sobre sus acciones.

**COMPROMISO.** Una declaración del compromiso específico es, por ejemplo, proteger los derechos humanos. A menudo estos compromisos se originan en la misión, la declaración de visión o en una política de la empresa o hacen referencia a un estándar internacional (por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos) o de la industria. Muy importante, estos compromisos a menudo incluyen una declaración de que el compromiso se asume de manera universal sin perjuicio de las leyes locales. Resulta útil redactar una declaración de compromiso o visión ya que proporciona la base para los sistemas y las actividades y ayuda al lector de la COP a comprender cómo la empresa considera el principio en cuestión.

**e Talal Abu-Ghazaleh & Co. International (Egipto)** La empresa TAG no discriminará a ningún empleado por ningún motivo tal como edad, raza, género, orientación sexual, estado civil, creencia religiosa, nacionalidad ni discapacidad. La empresa TAG garantizará a sus empleados un ambiente laboral justo así como protección contra la pérdida de sus empleos. Todos los empleados sin discriminación de ninguna naturaleza tienen derecho a percibir el mismo pago por la misma tarea. En la actualidad, todos los candidatos que solicitan empleo deben aprobar una serie de exámenes (de respuestas múltiples) que aseguran que todos serán evaluados con objetividad, justicia e iguales oportunidades en el proceso de contratación. Afirmamos y prometemos respetar los derechos humanos universales de todos los individuos sin limitación alguna. - COP de 2006

**SISTEMAS** Los sistemas ayudan a asegurar que los compromisos se transformen en acciones. Es importante una descripción de los procesos y/o de los sistemas de gestión utilizados para abordar cada principio porque ayuda a comunicar cómo una empresa se esfuerza sistemáticamente para integrar los diez principios en la estrategia, en la operatoria y en las comunicaciones de la empresa como parte de un recorrido de mejora continua.

**e Li & Fung Limited (China)** En 2006, la División de Cumplimiento de Proveedores evaluó a más de 6.000 proveedores en 39 países de todo el mundo. Luego de completar cada evaluación, se entregó a cada fábrica un informe de evaluación que contenía un Plan de Acciones Correctivas (Corrective Actions Plans, CAP). Luego se volvieron a programar evaluaciones de las instalaciones sobre la base de los resultados de la evaluación inicial y los ciclos predefinidos para verificar la mejora de la rectificación y de la acción correctiva de la cuestión. - COP de 2006

**ACTIVIDADES** Una descripción de las acciones prácticas tomadas durante el año anterior muestra que la empresa pone en práctica medidas a fin de cumplir con su compromiso y actúa sobre la base de las políticas, los procesos y los sistemas de gestión. Éstas pueden incluir: programas de capacitación, campañas de sensibilización pública, actividades de supervisión (como auditorías o revisiones), iniciativas o programas de cooperación.

**e Novartis (Suiza) Novartis** es la primera empresa de su industria en establecer un salario vital para sus empleados en todo el mundo. - COP de 2006

A continuación figuran sugerencias para informar las acciones prácticas llevadas a cabo para instrumentar los diez principios y las alianzas:

- Vincular los compromisos y las acciones con la pertinencia empresarial de los principios del Pacto Mundial ("materialidad"),
- Contemplar la esfera de influencia de la empresa (como la cadena de valor o de suministros, los clientes y las comunidades locales) e informar el límite,
- Contemplar los principios del Pacto Mundial en los sistemas de gestión, tales como los documentos de políticas y estrategias, los sistemas de supervisión y los procesos diarios,
- Describir acciones de manera tal que permita que los lectores aprendan y que les resulte posible repetir los elementos clave,
- Definir un plan de acción futuro y/o prioridades, y
- Describir los proyectos de alianza en respaldo de los objetivos más amplios de Naciones Unidas (por ejemplo, el tipo de alianza, los beneficios para los socios, los resultados, etc.).

## ELEMENTO 3: Resultados

*Una medición de los resultados actuales o esperados que utilice, tanto como sea posible, indicadores o parámetros tales como los desarrollados por la Iniciativa Mundial de Generación de Informes (GRI)*

El tercer elemento de la COP (medición de los resultados actuales o esperados) engloba la filosofía clave del Pacto Mundial: la mejora continua.

La mejora continua exige la evaluación de en dónde se encuentra la empresa, cómo ha progresado en el cumplimiento de sus objetivos y la identificación de objetivos futuros. La aplicación sistemática de indicadores de desempeño es, por lo tanto, esencial. No obstante, los datos de desempeño deberían estar complementados con una descripción narrativa del impacto logrado porque los indicadores sólo muestran una cara de la historia. El marco de informe de sustentabilidad mejor desarrollado son las Pautas para la Elaboración de Informes de Sustentabilidad G3 (G3 Sustainability Reporting Guidelines) del GRI. Aunque las Pautas G3 del GRI no representan la única manera de redactar una COP, ofrecen una guía reconocida en todo el mundo y son las sugeridas por el Pacto Mundial.

A continuación figuran sugerencias para informar las mediciones de resultados del esfuerzo de una empresa para instrumentar los diez principios y las alianzas:

- Demostrar desempeño durante varios años para permitir que los lectores verifiquen el progreso,
- Presentar los aspectos positivos y negativos del desempeño de la empresa para permitir una evaluación informada del desempeño total,
- Especificar los objetivos para el/los año/s futuro/s,
- Exponer los argumentos de las actividades relacionadas con los diez principios relacionando acciones y resultados con datos financieros u otros datos de desempeño, y
- Vincular el desempeño con los diez principios, aún cuando el énfasis recaiga únicamente en la instrumentación de algunos principios específicos.

**e Starbucks (EE.UU.)** A fin de medir en qué medida honramos nuestro compromiso con la responsabilidad social y nuestros principios guía, Starbucks ha identificado indicadores de desempeño clave como parámetros pertinentes de nuestra actividad comercial. Cada año informaremos nuestro desempeño con respecto a estos parámetros y cualquier parámetro nuevo que podamos añadir. Nos esforzamos por incluir objetivos futuros para nuestros indicadores de desempeño. - Informe de sustentabilidad de 2006. (Este ejemplo muestra los resultados del Principio 8 del Pacto Mundial: "Promover mayor responsabilidad medioambiental").

	INDICADOR	2005	2006	OBJETIVO 2007
<b>MEDIOAMBIENTE*</b>				
<b>Electricidad</b>	Kvatios/hora por pie <sup>2</sup> de espacio de venta minorista por mes	6,40	6,57	No se estableció el objetivo.
<b>Agua</b>	Galones/pie <sup>2</sup> de espacio de venta minorista por mes	24	26	No se estableció el objetivo.
<b>Papel</b>	Porcentaje de fibra pos consumidor (no incluye vasos para líquidos calientes)	49,5% (objetivo: 48%)	66,4% (objetivo: 50%)	66,9%
	Porcentaje de fibra no blanqueada (no incluye vasos para líquidos calientes)	85,9% (objetivo: 90%)	86,3% (objetivo: 86.5%)	87,1%

LO QUE DIJIMOS EN 2005	LO QUE HICIMOS EN 2006	PUNTAJE PROPIO	MÁS INFORMACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Compra de títulos de energía renovable para compensar 20% de la energía utilizada en nuestros locales de EE.UU. y Canadá operados por la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuadruplicamos la compra de títulos de energía renovable para igualar 20% de la energía utilizada en nuestros locales de EE.UU. y Canadá operados por la empresa.</li> </ul>		Pág. 55
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Integrar prácticas medioambientales específicas en nuestros estándares operativos minoristas para ayudar a centrarnos en mejorar la responsabilidad a nivel de local con respecto a la conservación de la energía y el agua, el reciclado y la reducción de desechos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actualizamos una herramienta de desempeño de gerente de local para enfatizar la importancia de gestionar aspectos medioambientales de las operaciones del local y el impacto (positivo o negativo) que sus acciones pueden tener en los resultados de la empresa.</li> </ul>		Pág. 57
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lanzamiento de los nuevos vasos para bebidas calientes con 10% de fibras pos consumidor (post-consumer fiber, PCF) en los locales operados por la empresa y operados con licencia en los EE.UU.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Convertimos todos los vasos para bebidas calientes en los locales de Starbucks en los EE.UU. y en Canadá a la versión de 10% de contenido de PCF.</li> </ul>		Pág. 56

## PASO DOS: Compartir la COP con los grupos de interés

Una COP no es una comunicación dirigida a la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas ni al Punto Focal de la Red Local. Por el contrario, es una comunicación de una empresa a sus grupos de interés sobre el progreso logrado al instrumentar los diez principios del Pacto Mundial. Cuando fuere posible, una COP debería estar integrada a la comunicación ya existente de la empresa con sus grupos de interés tales como los estados contables anuales, el Informe de Responsabilidad Social Corporativa o el informe de sustentabilidad. Se debería redactar una COP independiente solo si la empresa no tiene otro vehículo para informar sus cuestiones de ciudadanía empresarial a sus grupos de interés.

El método de transmisión de la COP a los grupos de interés tiene la misma importancia que el medio elegido para comunicar el progreso. Las empresas deberían utilizar los métodos ya establecidos para la comunicación con los grupos de interés, en especial en lo que se refiere a la información de sustentabilidad (por ejemplo, sitios Web, correo electrónico masivo directo, alertas a los empleados, días de visita libre). No se considera publicar la COP en el sitio Web del Pacto Mundial como esfuerzo suficiente para compartir la información con los grupos de interés de la empresa.

## PASO TRES: Publicar la COP en el sitio Web del Pacto Mundial

Se espera que las empresas publiquen una versión electrónica (y un enlace web si fuera posible) de sus CoPs en el sitio Web del Pacto Mundial. Además, se les pide que describan cómo se comparte la CoP con los grupos de interés. Esto se debería hacer tan rápido como fuera posible luego de la redacción de la CoP.

Puede encontrar instrucciones detalladas para publicar una COP en:

[http://www.unglobalcompact.org/docs/communication\\_on\\_progress/4.3/COP\\_posting\\_doc\\_eng.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/4.3/COP_posting_doc_eng.pdf)

### **t** Compromiso del grupo de interés

La instrumentación eficaz de los principios del Pacto Mundial depende en gran parte del compromiso del grupo de interés. Esto es de especial importancia al desarrollar o volver a definir la visión, las políticas y las estrategias de sustentabilidad de una empresa, comprender y mejorar el impacto de una empresa en la sociedad e informar el progreso. Por ejemplo, el liderazgo de la empresa puede decidir obtener la opinión del grupo de interés para desarrollar nuevas políticas. El compromiso del grupo de interés puede ser importante también para comprender los impactos actuales y posibles en la sociedad, positivos o negativos, de las operaciones de una empresa. El grupo de interés también puede ser esencial para ayudar a una empresa a determinar cuáles cuestiones son más “vitales” y, por lo tanto, deberían ser prioritarias para los esfuerzos de instrumentación de la empresa. Por último, un número cada vez mayor de empresas incluyen a muchos de sus grupos de interés en el proceso de difusión del informe y en ayudar a evaluar el desempeño de la empresa de manera más general.

## Plazos de la COP y condición de los miembros

Se exige que las empresas miembros del Pacto Mundial publiquen una COP en el sitio web del Pacto Mundial a los dos años de haber adherido a la iniciativa, y, en lo sucesivo, que lo hagan anualmente.

Si una empresa no cumpliera con el plazo inicial de publicación de la COP o con el plazo final anual subsiguiente, recibirá la calificación de “empresa que no comunica” progreso en el sitio web del Pacto Mundial. Si una empresa no cumple con dos plazos de cierre de publicación consecutivos, será transferida a la lista de “empresas inactivas” y no se la considerará parte de la iniciativa. Las empresas “inactivas” ya no podrán utilizar el logo modificado del Pacto Mundial ni participar en las actividades de aprendizaje. Luego de un año con la calificación de “inactiva”, se eliminará por completo a las empresas del sitio web del Pacto Mundial.

Las empresas con calificación “no comunica” o “inactiva” deben publicar una CoP nueva en el sitio web del Pacto Mundial a fin de volver a obtener la calificación de “activas”. Las empresas que han sido eliminadas del Pacto Mundial luego de haber tenido la calificación de “inactiva” por un año deben enviar una carta al Secretario General de las Naciones Unidas que declare que vuelven a asumir el compromiso con la iniciativa y publicar una CoP actualizada a fin de volver a pertenecer a la iniciativa.

# Algunas COP destacadas

La Oficina del Pacto Mundial introdujo el programa "COP destacadas" en 2004 a fin de destacar y reconocer las Comunicaciones sobre el Progreso excelentes. Las COP incluidas en el programa COP destacadas se seleccionan por su adhesión a la política de la COP y porque representan ejemplos ilustrativos e inspiradores de la comunicación del progreso. Mostrar las COP excelentes (con respecto a la calidad y a la amplitud de la información que proporcionan) demuestra ser un incentivo poderoso para las empresas, en especial cuando los esfuerzos para vincular las COP con los análisis principales del mercado financiero aumentan.

Para que se la considere destacada, una COP debe cumplir con todos los requisitos básicos especificados en la política de las COP. Además, se debe considerar que una COP destacada es un ejemplo de excepción en dos o más de las siguientes categorías:

1. **Declaración sólida del respaldo continuo al Pacto Mundial,**
  - La declaración está firmada por el Director General, el presidente o el funcionario con cargo ejecutivo equivalente,
  - La declaración forma parte de la COP, no es un documento por separado,
  - Se estipulan los motivos o beneficios para respaldar la iniciativa, y
  - La declaración se vincula con acciones o resultados importantes en la instrumentación de los principios.
2. **Descripción clara y detallada de las acciones prácticas llevadas a cabo para instrumentar los principios del Pacto Mundial y/o emprender proyectos de alianza para respaldar objetivos más amplios de la ONU.**
  - Se describe la materialidad de las cuestiones,
  - Se reflejan los principios en los sistemas de gestión y en los procesos diarios,
  - Se describen por completo las acciones de manera tal que permita que los lectores aprendan de ellas, y
  - Se delinea un plan de acción futuro (para el año siguiente).
3. **Medición de los resultados que permite la verificación del progreso**
  - Se definen con claridad los indicadores de desempeño o se utiliza un conjunto completo de indicadores estándar (por ejemplo, GRI),
  - Se demuestra el desempeño durante varios años para permitir la evaluación del progreso,
  - Se especifican los objetivos para el/los años/s siguiente/s, y
  - Se vincula el desempeño con los diez principios del Pacto Mundial de la ONU.
4. **El proceso de informe asegura la confiabilidad, la claridad y la prontitud de la información e incluye el diálogo con los grupos de interés**

Se puede encontrar información detallada sobre el programa COP destacadas y los criterios utilizados para identificar las COP destacadas en:  
[http://unglobalcompact.org/COP/notable\\_cops.html](http://unglobalcompact.org/COP/notable_cops.html)



## Crear el mayor valor con la COP

Sobre la base de los aportes y las experiencias de los adherentes y otros grupos de interés clave, el Pacto Mundial ha identificado maneras prácticas en las que las empresas pueden maximizar el valor del proceso de la COP, por ejemplo, al mejorar la calidad del contenido de la COP y al poner en práctica medidas que mejoren la credibilidad del informe. A continuación figuran consejos para crear el mejor valor a través de la COP de una empresa:

### Eficacia de los procesos

#### Buscar las conexiones

Revisar los diez principios con detenimiento a fin de comprender las conexiones que existen entre ellos y la visión, la estrategia, las políticas y las actividades de la empresa y los sistemas de medición e informe existentes para el informe actual a las áreas internas o a las asociaciones gubernamentales, de inversores o de la industria (por ejemplo, el informe anual de la empresa). A fin de evitar la duplicación del esfuerzo y minimizar la fatiga del informe, se alienta a las empresas a integrar sus COP con otras revelaciones tales como los informes anuales o de sustentabilidad.

### Calidad del contenido

#### Ser exhaustivo

No se espera que se abarquen los diez principios en las COP iniciales, ni que se acometan los diez principios en la misma medida. Además, a menudo las empresas pequeñas no pueden proporcionar la misma profundidad o amplitud en sus COP que las empresas multinacionales. No obstante, la información contenida en la COP debería ser lo suficientemente exhaustiva y precisa como para evaluar y comprender el desempeño de la empresa con respecto a los diez principios y las cuestiones relacionadas.

#### Proporcionar un contexto

Una COP debería poner las acciones y los indicadores de una empresa en un contexto para que los lectores puedan emitir juicios informados sobre el progreso de la empresa para instrumentar los principios del Pacto Mundial.

#### Asegurar la pertinencia

Las COP deberían contener toda la información necesaria para que un grupo de interés juzgue el desempeño en materia de sustentabilidad de la empresa como así también cómo la empresa determinó sus prioridades con respecto a los principios. Una manera eficaz de determinar la pertinencia es mediante un proceso de diálogo con los grupos de interés (por ejemplo, siguiendo la recomendación de la norma AA1000) o el proceso de “materialidad” que se describe en las Pautas G3 de la GRI.

#### Definir los límites

Algunas empresas definen los límites de su responsabilidad de manera específica. Esto puede resultar útil para delimitar las expectativas de los grupos de interés y fomentar el diálogo sobre los límites, en especial con respecto a las subsidiarias y las cadenas de suministro. Por ejemplo, algunas empresas que operan en países en vías de desarrollo no deberían solo hacer referencia al cumplimiento con las leyes locales sobre cuestiones relacionadas con los principios del Pacto Mundial (por ejemplo, los derechos humanos). También deberían demostrar cómo la empresa honra esos derechos y/o cómo se asegura de que no sean violados.



#### ¿Qué es la Materialidad?

Una empresa se enfrenta con una amplia variedad de temas sobre los que podría informar. Los temas e indicadores pertinentes son los que se pueden considerar de manera razonable importantes para reflejar los impactos económico, medio-ambiental y social de la empresa, o influenciar las decisiones de los grupos de interés y, por lo tanto, merecer su inclusión posible en el informe. La materialidad es el umbral en el cual una cuestión o un indicador se convierte en lo suficientemente importante para ameritar su inclusión.

## Redactar una COP accesible

- Lenguaje: Se debería redactar una COP en el lenguaje más apropiado para los grupos de interés de la empresa.
- Estructura: Una COP debe estar estructurada de manera tal que comunique con claridad el progreso de la empresa en la instrumentación de los diez principios. Algunas empresas lo logran a través de un índice o de una tabla de contenidos que dirige al lector a la página, la política, al sitio Web o a otra fuente donde pueden encontrar más información sobre los diez principios. Otras empresas prefieren estructurar la COP en torno a los principios.

## Demostrar el Progreso

Se debería presentar la información de manera tal que permita que los lectores analicen los cambios en el desempeño de la empresa a lo largo del tiempo y puedan hacer un seguimiento de los compromisos, los objetivos y las metas que la empresa ha logrado en COP anteriores.

## Utilizar indicadores

Utilizar indicadores de desempeño adecuados para la envergadura, el sector y el entorno operativo de la empresa y que también permitan la evaluación de competitividad y comparabilidad.

## Credibilidad de la comunicación

### Presentar una visión equilibrada

La COP debería reflejar y explicar los aspectos positivos y negativos del desempeño de la empresa para permitir una evaluación informada y razonada del desempeño total.

### Ser específico

A medida que las empresas mejoran la instrumentación de los principios es importante que la COP incluya descripciones específicas (por ejemplo, “capacitamos a 50 proveedores sobre cómo mejorar el desempeño de respuesta a los derrames”) en lugar de afirmaciones generales (por ejemplo, “tenemos un programa de capacitación para proveedores”).

### Ofrecer validación de los hechos

Las empresas deberían desarrollar sistemas y programas de evaluación a fin de asegurar que la información que registran, reúnen, analizan y revelan sea precisa y confiable. Muy importante: no es necesario que éste sea un proceso complejo y/o costoso sino que podría ser tan sencillo como un programa de revisión a cargo de colegas de la red local del Pacto Mundial.



### ¿Qué es la validación?

En el contexto de los informes de sustentabilidad, la validación se refiere a las actividades diseñadas para evaluar un informe y la información que contiene. Cualquier proceso de validación con frecuencia resulta en una declaración publicada que describe el alcance de la revisión, la metodología utilizada, la independencia del organismo revisor y cualquier conclusión y/o recomendación sobre la presentación justa y razonable de la información en el informe. Un organismo profesional de revisión, un estudio de auditoría y/o un panel compuesto por diferentes grupos de interés puede realizar una validación externa del informe.



## ¿Dónde comienzo a instrumentar los principios del Pacto Mundial?

Las empresas que han adherido al Pacto Mundial se comprometen a trabajar en la instrumentación de los diez principios en sus estrategias y operativa. No obstante, tanto las empresas pequeñas como las de gran envergadura no tienen una imagen precisa del enfoque correcto. Aunque no existe una manera “correcta” única para instrumentar los principios dentro del enfoque de gestión de una empresa, existen numerosos modelos de gestión que lo pueden ayudar en este proceso. Las empresas pueden obtener inspiración a partir del Modelo de Desempeño creado por el Pacto Mundial que guía a la empresa desde la visión de liderazgo hasta la medición e informe de los resultados.

Los factores clave de éxito para instrumentar los principios del Pacto Mundial incluyen:

- considerar los principios no como agregados sino como una parte integral de la estrategia de negocios y de operaciones,
- la adopción de compromisos precisos por parte del líder o los líderes de la empresa,
- la comunicación del compromiso en toda la empresa, desde la alta gerencia hasta los empleados, para asegurar el respaldo unánime a los principios,
- un entorno de negocios favorable para las ideas nuevas y la innovación del negocio,
- el establecimiento de objetivos mensurables y un sistema transparente para comunicar el progreso,
- la voluntad y capacidad para aprender y adaptarse,
- la dedicación a las acciones prácticas, y
- la voluntad para entusiasmar a los grupos de interés de la empresa y dialogar con ellos.



El Modelo de Desempeño está compuesto por diez elementos de prácticas de negocios, cada uno de ellos representado por un segmento por separado en el diagrama a la izquierda. Es un proceso impulsado por la empresa de mejora continua que comienza con la visión de la organización y continúa a través de cada elemento representado en el diagrama:

**Visión** Integrar un compromiso con la ciudadanía empresarial responsable a la visión de la empresa. Además de observar los diez principios del Pacto Mundial, esto puede incluir esfuerzos tales como: dialogar con los grupos de interés sobre sus expectativas con respecto a la empresa, revisar las tendencias económicas, sociales y medioambientales importantes, comprender los riesgos posibles y asumir una planificación de escenarios.

**Liderazgo** Impulsar la visión en toda la empresa. Un compromiso de liderazgo con la mejora social y el desempeño medioambiental es vital para

producir un cambio duradero. No obstante, a fin de obtener el efecto máximo, este mensaje se debe comunicar en toda la organización, y más allá de ella. Las empresas deberían considerar la ciudadanía empresarial como una cuestión de gobierno empresarial y establecer un responsable de los esfuerzos de la empresa a nivel de directorio para instrumentar los principios.

**Potenciación** Organizar, informar, demostrar, motivar, capacitar, premiar, escuchar, consultar y confiar en el personal para que puedan cumplir sus funciones para ayudar a la empresa a lograr su visión. La potenciación puede armonizar los valores individuales con los objetivos empresariales.

**Políticas y estrategias** Revisar las políticas y estrategias existentes de la empresa y alinearlas con los principios del Pacto Mundial (o desarrollar políticas nuevas coherentes con los principios). Algunas empresas tienen políticas globales de ciudadanía empresarial. Otras tienen políticas específicas y materiales guía de administración sobre temas como el medioambiente, los derechos humanos y la anticorrupción.

**Recursos** Gestionar los medios de instrumentación de las políticas y las estrategias de la empresa y dotar a los empleados con lo que sea necesario para que logren sus objetivos sin poner en peligro el compromiso de la empresa con los principios del Pacto Mundial. Esto incluye asegurar que los recursos financieros, humanos, informáticos y de otra índole se distribuyan de acuerdo con las políticas de ciudadanía empresarial y los compromisos de la empresa.

**Procesos e Innovación** Confrontar dilemas que pueden surgir de la instrumentación de los principios del Pacto Mundial y transformarlos en soluciones innovadoras y oportunidades de negocios. Esto incluye la comprensión de los procesos clave que generan mejoras, incluso establecer objetivos y comunicarlos en toda la empresa. Puede resultar muy útil realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos y las oportunidades.

**Impacto en la Cadena de valor** Gestionar relaciones con socios comerciales e influir en sus operaciones. La conducta de los proveedores, los distribuidores y los consumidores puede tener impacto significativo en la reputación de una empresa y hasta en sus resultados financieros. Muchas empresas comunican sus políticas de ciudadanía empresarial y sus expectativas a sus socios comerciales. Algunas, hasta las incorporan en sus acuerdos contractuales y revisan el desempeño social y medioambiental de sus proveedores mediante sistemas de supervisión y auditorías periódicas. Algunas van más allá y ayudan a sus proveedores a elevar el nivel de su desempeño social y medioambiental a través de la capacitación, el desarrollo de capacitación y la transmisión de mejores prácticas.

**Impacto en la gente** Participar en el Pacto Mundial afecta la fuerza laboral de una empresa e incluso la motivación de sus empleados. Los estudios sugieren que el buen desempeño social y medioambiental no solo tiene un efecto positivo en la capacidad de una empresa para reclutar y retener talentos de alta calidad sino que también afecta positivamente su productividad.

**Impacto en la sociedad** El impacto de una empresa en las comunidades como así también en la sociedad entera es también un elemento clave del Modelo de Desempeño. Colaborar con comunidades locales puede facilitar que una empresa opere con fluidez y mantenga su licencia social para operar. De acuerdo con la escala y la índole de las actividades correspondientes, algunas empresas realizan evaluaciones de impacto y realizan encuestas de opinión entre la comunidad para ayudarlas a medir su impacto en la sociedad.

**Informe** Este elemento se refiere a la medición y la comunicación confiable del desempeño económico, social y medioambiental de una empresa. La medición específica que hace un seguimiento del desempeño real resulta esencial para asegurar la mejora continua.

Dicho con sencillez, la instrumentación de los principios del Pacto Mundial significa asumir un compromiso, desarrollar políticas y estrategias, tomar acción y por último informar el progreso. Lo que importa no es cómo la empresa se desempeña en el momento de su adhesión sino que la empresa se compromete al cambio y a la mejora continua.

El Pacto Mundial ha acumulado un inventario de recursos y herramientas importante para abordar las áreas en cuestión que abarcan los principios. Consulte el catálogo de recursos proporcionado en el apéndice para mayor información.



Para mayor información sobre cada paso, consulte la sección “Cómo participar” (“How to participate”) del sitio Web del Pacto Mundial.

## Beneficios de la Comunicación del progreso

La Comunicación del Progreso puede servir como mucho más que una indicación del compromiso con el Pacto Mundial. La información que se incluye en la COP puede ayudar a satisfacer las necesidades y las expectativas de información de un amplio sector de grupos de interés, incluso los empleados, las comunidades, los inversores, las ONG y los socios comerciales. Además, la COP sirve como mecanismo para que la empresa (al menos de manera anual) evalúe la instrumentación del enfoque de cambio basado en los principios del Pacto Mundial, determine si se debería ajustar o aumentar el enfoque de la empresa para mejorar el desempeño y luego informar con mayor precisión el progreso y el impacto de sus acciones.

A continuación figuran algunos de los beneficios más comunes enumerados con relación a la Comunicación del Progreso:

### Beneficios internos

- motiva a una empresa a definir una visión y una estrategia de sustentabilidad y cumplir con ellas,
- motiva a una empresa a integrar sus actividades de ciudadanía empresarial a sus operaciones de negocios clave y aumenta los impactos sociales positivos de su cadena de valor,
- mejora el gobierno empresarial y el compromiso de liderazgo del Director general y fomenta la adopción de la gerencia alta para preparar, revisar y patrocinar el informe,
- respalda los esfuerzos para identificar los riesgos y las oportunidades de negocios,
- alienta la transmisión de información interna y el aprendizaje al conectar departamentos ejecutivos diferentes (por ejemplo, recursos humanos, comunicaciones, medioambiente, salud y seguridad, operaciones, relaciones con la comunidad),
- estimula la evaluación interna del progreso y contribuye a la mejora continua del desempeño, y
- enfatiza y clarifica para los empleados el compromiso de la gerencia alta con las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno.

### Beneficios externos

- demuestra participación activa en el Pacto Mundial y explica acciones relacionadas para incorporar los principios en las estrategias y operaciones de negocios,
- mejora la reputación y el valor de la marca de la empresa gracias a la transparencia mejorada y la generación de confianza,
- mejora las relaciones con los grupos de interés al articular la visión de sustentabilidad, la estrategia y el plan de instrumentación,
- ofrece aprendizaje de importancia para los grupos de interés a través de la cooperación, y facilita la inclusión en fondos de inversión o índices socialmente responsables.
- Demuestra que la participación de la empresa en el Pacto Mundial es mucho más que un ejercicio de relaciones públicas.



Para mayor información,  
hemos reunido respuestas a las  
preguntas más frecuentes en  
[http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/COP\\_FAQ.html](http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/COP_FAQ.html)

# PARTE DOS:

## Ejemplos Prácticos

Las páginas siguientes ofrecen guía y ejemplos, principio por principio, sobre cómo las empresas han instrumentado los principios y comunicado su progreso.

## Derechos Humanos

### Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso empresarial específico y la pertinencia de este principio para su empresa, por ejemplo:**

- compromiso con la protección de los derechos humanos con palabras extraídas de su política, de estándares internacionales (por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos) y/o estándares de la industria

**e** **Novo Nordisk (Dinamarca)** Nuestro apoyo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos ha sido una parte importante de nuestro compromiso con la responsabilidad social desde 1998. Nuestro compromiso implica que trabajemos continuamente para mejorar nuestro desempeño social al establecer objetivos elevados e integrar consideraciones sobre los derechos humanos en nuestras actividades diarias. - *COP de 2006*

##### SISTEMAS

**Describe con brevedad las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- políticas y estrategias de la empresa que apoyan los derechos humanos,
- sistema de gestión de los derechos humanos,
- sistema de gestión de salud y seguridad,
- sistema de supervisión para asegurar que las políticas de la empresa sobre derechos humanos se lleven a cabo,

**e** **Rio Tinto (Reino Unido)** El programa SpeakOut de Rio Tinto es un sistema independiente, interno y confidencial de administración de quejas diseñado para captar, analizar e investigar fallas de cumplimiento identificadas por los empleados. - *COP de 2006*

##### ACTIVIDADES

**Describe las actividades prácticas realizadas durante el año anterior para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables,
- proporcionar acceso a la salud, la educación y/o la vivienda básicas para los trabajadores y sus familias,
- prevenir el desplazamiento forzoso de individuos, grupos o comunidades, y
- trabajar para proteger el modo de vida económico de las comunidades locales.

**e** **Sekem (Egipto)** SEKEM proporciona acceso a la salud, la educación y la vivienda básica para los trabajadores y sus familias a través de la Escuela SEKEM y el Centro médico SEKEM. Se realizaron evaluaciones sociales para verificar si la familia puede costear los tratamientos médicos o los aranceles de los colegios. Si el resultado es que no lo pueden costear, se le otorga un préstamo o se subsidia a la familia para que pueda obtener la educación y el cuidado médico necesarios. - *COP de 2006*



#### ¿Qué son los Derechos Humanos?

Se entiende por derechos humanos aquellos derechos que son inherentes al ser humano (por ejemplo, el derecho a la educación, a la libertad o a la libre expresión). El concepto de derechos humanos reconoce que cada ser humano tiene derecho a disfrutar de sus derechos sin distinción de raza, color de piel, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento ni ningún otro estado.

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- progreso en corregir patrones históricos de discriminación, y
- cambios en la demografía de la fuerza laboral.

**e** **Petrobras (Brasil)** Reducción de 14,4% en la mortalidad infantil en las 192 localidades que recibieron el “Sello de aprobación municipal de UNICEF” como resultado de las actividades conjuntas con Petrobras. - *Informe social y medioambiental de 2006*

 <span style="font-size: 1.2em; font-weight: bold; color: red;">Indicadores GRI pertinentes</span>	
HR 1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron un escrutinio sobre los derechos humanos.
HR 2	Porcentaje de proveedores y contratistas importantes que se sometieron a escrutinio sobre los derechos humanos y las acciones tomadas.
HR 3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.
HR 4	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.
HR 5	Operaciones identificadas en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.
HR 6	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a erradicar el trabajo infantil.
HR 7	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso u obligatorio y medidas para contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
HR 8	Porcentaje de personal de seguridad capacitado sobre las políticas o procedimientos de la empresa con respecto a aspectos de los derechos humanos relacionados con las operaciones.
HR 9	Número total de incidentes de violaciones a los derechos de los pueblos originarios y acciones tomadas.
EC 5	Rango de relaciones del salario de nivel de ingreso estándar en comparación con el salario mínimo local en localidades importantes de la operación.
LA 4	Porcentaje de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.
LA 6	Porcentaje de la fuerza laboral total representada por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo.
LA 7	Tasas de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo, por región.
LA 8	Programas de educación, capacitación, consultoría, prevención y control de riesgos implementados para asistir a la fuerza laboral, sus familias o los miembros de la comunidad con respecto a enfermedades graves.
LA 9	Temas de salud y seguridad incluidos en acuerdos formales con los sindicatos.
LA 13	Composición de los organismos de gobierno y desglose de los empleados por categoría según género, grupo etario, pertenencia a un grupo minoritario y otros indicadores de diversidad.
LA 14	Relación del salario básico de empleados hombres/salario bpasicos de empleadas mujeres, por categoría de empleados.
SO 5	Posición respecto a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).
PR 1	Etapas del ciclo de vida en las cuales se evalúan los impactos de los productos y los servicios en la salud y seguridad, y porcentaje de las categorías importantes de productos y servicios sometidos a tales procedimientos.
PR 2	Número total de incidentes por incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con los impactos de los productos y los servicios sobre la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, categorizados por tipo de resultados.
PR 8	Número total de quejas fundadas referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.



**Dónde puede comenzar:**

Verifique si el departamento de Recursos Humanos o de Relaciones con el personal tiene:  
 \*un conjunto de políticas y programas globales que aborden los derechos humanos y los estándares del lugar de trabajo,  
 \*programas de capacitación (en línea o presenciales) sobre cómo respetar los derechos humanos, o  
 \*una línea directa de ética o quejas que hace seguimientos y responde a los empleados y a las preocupaciones externas sobre los abusos de los derechos humanos.

Verifique si Suministros o la Gerencia de suministros tiene:  
 \*requisitos de precalificación de proveedores o contratistas con respecto a los derechos humanos, o  
 \*cualquier programa de auditoría o capacitación de proveedores y los resultados de tales programas.

Verifique si Relaciones Públicas, Medios, Gobierno o Relaciones empresariales tiene:  
 \*evaluaciones de riesgo específicas por zonas que incluyen cuestiones de derechos humanos, o  
 \*programas de educación o concientización conjuntos con grupos sin fines de lucro o con los gobiernos.

## Derechos humanos

### Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.



#### ¿Qué es la complicidad?

Existen varios tipos de complicidad.

#### Complicidad directa

Ocurre cuando una empresa ayuda, de manera directa o indirecta, a sabiendas a la violación de los derechos humanos cometida por terceros. Un ejemplo de esto es una empresa que ayuda a la reubicación forzada de personas en circunstancias relacionadas con la actividad comercial (por ejemplo, para permitir la construcción de un viaducto).

#### Complicidad por beneficio

Sugiere que una empresa se beneficia de manera directa de los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros. Por ejemplo, a menudo se citan las violaciones cometidas por fuerzas de seguridad, tales como la supresión de una protesta pacífica en contra de las actividades comerciales o el uso de medidas de represión en ocasión de resguardar las instalaciones de la empresa en este contexto.

#### Complicidad silenciosa

Describe una situación en la que una empresa puede no ayudar ni alentar violaciones a los derechos humanos, ni beneficiarse de las acciones de quienes cometen los abusos, pero se percibe que la empresa permanece silenciosa con respecto a los abusos de los derechos humanos. Existe un debate sobre si tener actividades comerciales en un país es suficiente para considerar complicidad en los abusos de los derechos humanos que se cometen en dicho país. La percepción social de complicidad silenciosa puede ser muy dañina para la reputación de una empresa y su relación con los accionistas. Por ejemplo, la inacción o la aceptación por parte de las empresas de la discriminación sistemática para la contratación de grupos específicos sobre las bases de etnicidad o género podrían acarrear acusaciones de complicidad silenciosa.

## Acciones

### COMPROMISO

**Declare el compromiso empresarial específico y la pertinencia de este principio para su empresa, por ejemplo:**

- compromiso con la protección de los derechos humanos con palabras extraídas de su política, de estándares internacionales (por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos) y/o estándares de la industria

**e H&M (Suecia)** Nos hemos asegurado de que ninguna persona cuyo trabajo es contribuir a nuestro éxito sea privada de sus derechos humanos ni sufra daño mental ni físico. El Código de Conducta es un requisito no negociable por nuestra parte que todos nuestros proveedores y sus subcontratistas, sin excepción, deben seguir. - *Informe de responsabilidad social empresarial de 2006*

### SISTEMAS

**Describe con brevedad las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- políticas explícitas que protegen los derechos humanos de los trabajadores en relación de dependencia directa de la empresa y a lo largo de la cadena de suministros,
- políticas explícitas para asegurar que los acuerdos de seguridad de la empresa no contribuyan a violaciones a los derechos humanos, ya sea al proporcionar su propia seguridad, al subcontratar a terceros o al utilizar seguridad proporcionada por el Estado,
- capacitación continua del personal en cuestiones de derechos humanos que pueden afectar los negocios,
- capacitación continua del personal en políticas internas de la empresa que se relacionen con los derechos humanos, o
- evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos de las actividades comerciales.

**e LEGO Group (Dinamarca)** Consideramos nuestra responsabilidad ayudar a asegurar que nuestros proveedores actúen de acuerdo con un número de requisitos mínimos. La necesidad de un conjunto de pautas se debe al hecho desafortunado de que los proveedores de algunos países no cumplen con convenciones clave de la OIT, por ejemplo, que rigen los estándares de trabajo. Los requisitos del Código de Conducta del Grupo LEGO son, por lo tanto, más estrictos en muchas áreas que los estándares generales en algunos de los países en los que se basan nuestros proveedores. Resulta evidente que pueden existir condiciones estructurales o tradiciones culturales que ocasionarán que no podamos exigir cumplimiento inmediato con el Código de Conducta del Grupo LEGO. Lo más importante es que los proveedores estén preparados para trabajar de manera activa en asegurar que finalmente se cumpla con estos requisitos. Nuestro Código de Conducta expresa nuestro respaldo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y también alentamos a nuestros proveedores a adherirse al Pacto Mundial de la ONU. - *Informe de sustentabilidad de 2006*

### ACTIVIDADES

**Describe las actividades prácticas realizadas durante el año anterior para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- evaluación de la situación de los derechos humanos en los países en los que la empresa realiza, o intenta realizar, actividades comerciales para identificar el riesgo de ser cómplice de abusos de los derechos humanos y el impacto posible de la empresa en tal situación, y
- diálogo abierto con las organizaciones de derechos humanos o los socios comerciales.

**e Statoil (Noruega)** Se incorporó el programa de derechos humanos [que fue] desarrollado en cooperación con la sucursal noruega de Amnistía Internacional. Durante el año, aproximadamente 4.000 personas ingresaron al programa. - *Informe de sustentabilidad de 2006*

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- progreso en corregir patrones históricos de discriminación, y
- cambios en la demografía de la fuerza laboral.

<span style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px;">e</span> <b>Anglo American (Reino Unido) - Informe a la sociedad de 2005</b>			
Centro	Nuestros objetivos	Nuestro desempeño en 2005	2006 y objetivos futuros
	Instrumentar programa de capacitación en seguridad y derechos humanos	✓ Se produjeron manuales de capacitación, se identificaron los campeones divisionales y se realizaron talleres iniciales de capacitación	Integrar el sistema de cumplimiento e informe, transmitir la experiencia y las buenas prácticas
	Desarrollar pautas de derechos humanos	✗	Producir en el contexto del trabajo de la ONU sobre los negocios y los derechos humanos

✓ Objetivo logrado  
✗ Objetivo no logrado

<span style="font-size: 1.2em; font-weight: bold; color: red;">Indicadores GRI pertinentes</span>	
HR 1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron un escrutinio sobre los derechos humanos.
HR 2	Porcentaje de proveedores y contratistas importantes que se sometieron a escrutinio sobre los derechos humanos y las acciones tomadas.
HR 3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.
HR 4	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.
HR 5	Operaciones identificadas en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.
HR 6	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a erradicar el trabajo infantil.
HR 7	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso u obligatorio y medidas para contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
HR 8	Porcentaje de personal de seguridad capacitado sobre las políticas o procedimientos de la empresa con respecto a aspectos de los derechos humanos relacionados con las operaciones.
HR 9	Número total de incidentes de violaciones a los derechos de los pueblos originarios y acciones tomadas.
SO 5	Posición respecto a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).

### t

**Dónde puede comenzar:**

Verifique si el departamento de Recursos Humanos o de Relaciones con el Personal tiene:  
 \*un conjunto de políticas y programas globales que aborden los derechos humanos y los estándares del lugar de trabajo,  
 \*programas de capacitación (en línea o presenciales) sobre cómo respetar los derechos humanos, o  
 \*una línea directa de ética o quejas que hace seguimientos y responde a los empleados y a las preocupaciones externas sobre los abusos de los derechos humanos.

Verifique si Suministros o la Gerencia de suministros tiene:  
 \*requisitos de precalificación de proveedores o contratistas con respecto a los derechos humanos, o  
 \*cualquier programa de auditoría o capacitación de proveedores y los resultados de tales programas.

Verifique si Relaciones Públicas, Medios, Gobierno o Relaciones empresariales tiene:  
 \*evaluaciones de riesgo específicas por país que incluyen cuestiones de derechos humanos, o  
 \*programas de educación o concientización conjuntos con grupos sin fines de lucro o con los gobiernos.

## Condiciones Laborales

### Principio 3: Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso corporativo y la relevancia de este principio en el interior de su empresa, por ejemplo:**

- Compromiso para la protección de la libre asociación sindical, utilizando palabras extraídas de su política, incluyendo una declaración de que la política incluye a los socios comerciales y que se aplica de manera universal sin perjuicio de las leyes locales.

**e Telecom Italia (Italia)** Todo el personal, cualquiera fuera su nivel o capacidades, tiene derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de los intereses individuales y colectivos. Las empresas del Grupo reconocen la función de los delegados sindicales, que no están sujetos a discriminación alguna, y aseguran la compensación adecuada por ausencia en ocasión de actividades sindicales y garantizan los medios de comunicación con el personal en el lugar de trabajo. - *COP de 2006*

##### SISTEMAS

**Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- políticas y procedimientos neutrales en áreas tales como solicitud de empleo, archivo de registros y decisiones sobre promociones, despidos o transferencias, e
- instalaciones para permitir que los delegados de los trabajadores cumplan con sus funciones dentro de la empresa, como: cobro de cuotas de afiliación en las instalaciones de la empresa, publicación de noticias sindicales y distribución de documentos sindicales relacionados con las actividades normales de los sindicatos en la empresa y tiempo de licencia con goce de sueldo para realizar actividades sindicales.

**e Jaqalanka Group (Sri Lanka)** El vínculo de comunicación entre el Sindicato y el Consejo de los trabajadores es la reunión mensual que se lleva a cabo de manera continua. Las actas de estas reuniones se registran y publican en los pizarrones de anuncios con la firma conjunta de la gerencia y de las comisiones del sindicato y del consejo de trabajadores. - *COP de 2006*

##### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas en el último año para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- asegurar que todos los trabajadores puedan formar un sindicato y afiliarse al sindicato de su elección sin temor a intimidaciones ni represalias,
- reconocer a las organizaciones representativas para fines de la negociación colectiva, y
- utilizar la negociación colectiva como un foro constructivo para abordar temas relacionados con las condiciones laborales y de empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus respectivas organizaciones.

**e Areva (Francia)** Muchos de los acuerdos de negociación colectiva firmados en las distintas unidades de negocios del grupo abarcan la igualdad ocupacional entre hombres y mujeres. - *COP de 2006*



**¿Qué es la libre asociación sindical y qué es la negociación colectiva?**

**Libre asociación sindical** implica el respeto al derecho de asociación de los empleados y los trabajadores. Esto no implica que la fuerza laboral deba estar organizada o que las empresas deben invitar a los sindicatos. Los empleadores no deberían interferir en la decisión de los empleados de afiliarse, ni discriminar a los empleados o a los delegados por motivos de afiliación.

**Negociación colectiva** se refiere al proceso o actividad que guía hacia la concreción de un acuerdo colectivo de trabajo. La negociación colectiva es un proceso voluntario que se utiliza para determinar los términos y las condiciones de trabajo y la regulación de las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones.

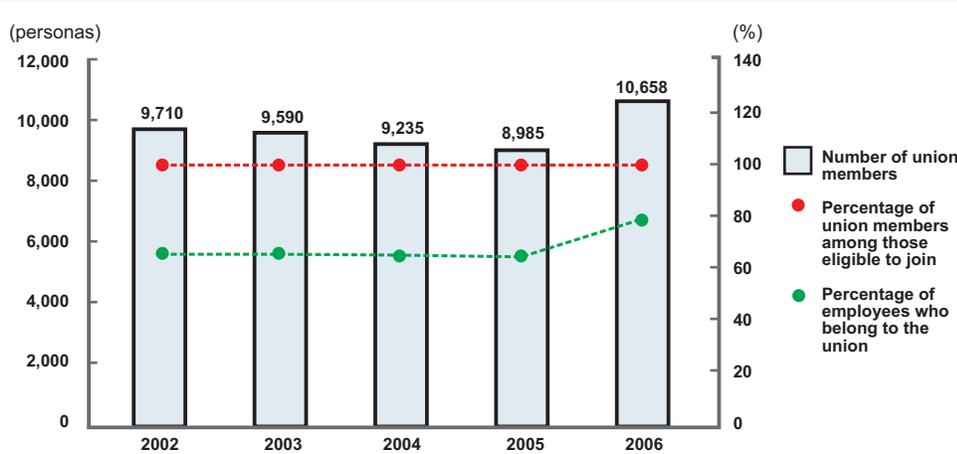
## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- número de empleados representados en los acuerdos de negociación colectiva,
- detalles de las negociaciones realizadas para lograr el convenio colectivo, y
- lista de los sindicatos con los que la empresa ha celebrado acuerdos colectivos de trabajo o con los que tenga otro tipo de relación.

**e** **Fuji Xerox (Japón)** “Número de afiliados a sindicatos - Porcentaje de empleados afiliados al sindicato - Porcentaje de afiliados al sindicato entre los elegibles para afiliarse (datos exclusivos de Fuji Xerox)” - Informe de sustentabilidad de 2007



**Dónde puede comenzar:**

Verifique si el departamento de Recursos Humanos o de Relaciones con el Personal tiene:  
 \*un conjunto de políticas y programas globales que aborden los derechos humanos y los estándares del lugar de trabajo,  
 \*programas de capacitación (en línea o presenciales) sobre cómo respetar los derechos humanos, o  
 \*una línea directa de ética o quejas que hace seguimientos y responde a los empleados y a las preocupaciones externas sobre los abusos de los derechos humanos.

Verifique si Suministros o la Gerencia de suministros tiene:  
 \*requisitos de precalificación de proveedores o contratistas con respecto a los derechos humanos, o  
 \*cualquier programa de auditoría o capacitación de proveedores y los resultados de tales programas.

Verifique si Relaciones Públicas, Medios, Gobierno o Relaciones empresariales tiene:  
 \*evaluaciones de riesgo específicas por país que incluyen cuestiones de derechos humanos, o  
 \*programas de educación o concientización conjuntos con grupos sin fines de lucro o con los gobiernos.

<b>Indicadores GRI pertinentes</b>	
LA 4	Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.
LA 5	Período(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los convenios colectivos de trabajo.
HR 1	Porcentaje y número total de acuerdos significativos de inversión que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron un escrutinio sobre los derechos humanos.
HR 2	Porcentaje de proveedores y contratistas importantes que se sometieron a escrutinio sobre los derechos humanos y las acciones tomadas.
HR 3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.
HR 5	Operaciones identificadas en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).

## Condiciones laborales:

### Principio 4: La empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso corporativo y la relevancia de este principio en el interior de su empresa, por ejemplo:**

- Comprometerse con el apoyo a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio con palabras extraídas de su política o de estándares internacionales (por ejemplo, la Convención N° 29 de la OIT).

**e National Mineral Development Corporation Ltd. (India)** NMDC reafirma su compromiso de no recurrir a cualquier forma de trabajo forzoso ni obligatorio. - *COP de 2006*

##### SISTEMAS

**Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- sistemas de gerencia sobre prácticas laborales que aborden la cuestión del trabajo forzoso,
- políticas y procedimientos que prohíban el requisito de que los trabajadores coloquen depósitos financieros obligatorios en la empresa, y
- al planificar y conducir operaciones de negocios, asegurar que no se emplee a trabajadores en servidumbre por deuda ni a otros sometidos a cualquier otra forma de trabajo forzoso y, si se descubriera algún trabajador en esa condición, promover el retiro de tales trabajadores del lugar de trabajo con los servicios adecuados y el suministro de alternativas viables en la comunidad de operaciones.

**e Gap (EE.UU.)** La supervisión de la fábrica forma parte de nuestra estrategia para mejorar las condiciones de trabajo (incluso el trabajo forzoso) en la industria de la vestimenta. Nuestro sistema de supervisión nos brinda una visión interna sin editar de las condiciones de la fábrica y nos sirve como herramienta importante para medir el progreso de la fábrica en comparación con nuestros estándares. La supervisión no sólo ayuda a aprovechar nuestra influencia con las fábricas de vestimenta contratadas a través de la interacción personal sino que también nos brinda datos regulares sobre las condiciones de la fábrica y los mecanismos para evaluar el impacto de nuestros esfuerzos a lo largo del tiempo. - *Informe de responsabilidad social de 2005/2006*



#### ¿Qué es el trabajo forzoso?

*El trabajo forzoso u obligatorio se definieron en la Convención N° 29 de la OIT, Convención sobre el Trabajo Forzoso de 1930 como "Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece por su propia voluntad".*

Los ejemplos más extremos son el trabajo esclavo y la servidumbre por deudas. Pero las deudas, la retención de los papeles de identificación o la colocación obligatoria de depósitos financieros en la empresa también pueden ser utilizadas como medios de trabajo forzoso. Otra forma de trabajo forzoso es cuando se obliga a los trabajadores, bajo amenaza de ser despedidos, a trabajar horas extra para las cuales no dieron su consentimiento previo.

##### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas durante el año anterior para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- proporcionar mecanismos de queja para los trabajadores sometidos a trabajo forzoso,
- poner a disposición de todos los empleados los contratos de empleo que estipulan los términos y condiciones de la prestación del servicio, la naturaleza voluntaria de la relación de dependencia y la libertad de renunciar (incluso los procedimientos adecuados que puedan estar relacionados con la renuncia o la expiración de la relación de dependencia),
- involucrar a los proveedores en la cuestión del trabajo forzoso y cómo evitar recurrir a él, y
- ayudar a desarrollar capacitación en oficios y en alternativas de generación de ingresos, inclusive programas de financiación de micro créditos para los adultos rescatados de situaciones de trabajo forzoso.

**e Motorcare Lda (Mozambique)**

- Cada empleado tiene un contrato de empleo que estipula los términos y las condiciones de la prestación del servicio.
- Cada empleado tiene una descripción de su trabajo actual.
- La empresa contribuye por medio de subsidios ad hoc con un fondo totalmente destinado a administrar programas de financiación de micro créditos para empleados.
- Se realizó una investigación anual para establecer las tarifas salariales del mercado para funciones dentro de la misma industria - *COP de 2005*.

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- cuando el objetivo es la inexistencia de una condición, como el trabajo forzoso, a veces resulta más adecuado exponer el desempeño en términos cualitativos (es decir, no se puede medir lo que no existe), y
- los resultados de auditorías pueden ser un indicador pertinente sobre el cual informar.

 **Belgo Siderurgia S.A. - Arcelor Group (Brasil)** Las empresas Belgo-Arcelor Brasil nunca fueron acusadas, citadas ni se han visto involucradas de ninguna otra manera con el uso de trabajo esclavo. - COP de 2006

 <h3 style="margin: 0;">Indicadores GRI pertinentes</h3>	
HR 1	Porcentaje y número total de acuerdos significativos de inversión que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron un escrutinio sobre los derechos humanos.
HR 2	Porcentaje de proveedores y contratistas importantes que se sometieron a escrutinio sobre los derechos humanos y las acciones tomadas.
HR 3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.
HR 7	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso u obligatorio y medidas para contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying)



**Dónde puede comenzar:**

- Verifique si el departamento de Recursos Humanos o de Relaciones con el Personal tiene:
- \*capacitación para la concientización de los empleados o los miembros de la comunidad,
  - \*un registro de haber verificado el salario más bajo pagado en comparación con el monto regulado,
  - \*una auditoría realizada por terceros sobre las condiciones laborales propias o de los proveedores y los resultados de dicha auditoría (por ejemplo, el número de proveedores excluidos debido a cuestiones de trabajo forzoso),
  - \*un programa de supervisión independiente con respecto a las condiciones laborales y los resultados relacionados, o
  - \*auditorías sociales internas (verifique las cuestiones revisadas y el número de auditorías).

## Condiciones Laborales

### Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso corporativo y la relevancia de este principio en el interior de su empresa, por ejemplo:**

- Comprometerse con el apoyo a la erradicación efectiva del trabajo infantil con palabras extraídas de su política o de estándares internacionales (por ejemplo, las Convenciones N° 138 y 182 de la OIT), incluso una declaración de que la política se aplica de manera universal sin perjuicio de las leyes locales.

**e** **Grupo Nueva (Chile)** Masisa (una de las empresas del Grupo Nueva) se declara en contra del uso ilegal del trabajo infantil, la explotación del trabajo de niños y cualquier otra forma inaceptable de tratamiento hacia los trabajadores. Nuestra política es no trabajar con proveedores ni contratistas cuyas prácticas laborales sean reprochables, tales como el uso de trabajo infantil, castigos corporales, abuso femenino y trabajo forzoso ni cualquier otra forma de abuso. - *Informe de sustentabilidad de Masisa de 2004 - 2005*

##### SISTEMAS

**Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- adhesión a las disposiciones de las leyes laborales y las reglamentaciones nacionales sobre la edad mínima y, cuando la ley nacional resulte insuficiente, considerar los estándares internacionales,
- mecanismos adecuados y seguros para verificar la edad en los procedimientos de reclutamiento, desarrollo e instrumentación de mecanismos para detectar trabajo infantil y proporcionar remedios en caso de descubrirse abuso, y
- asegurar que los trabajadores adultos reciban empleo seguro y salarios y condiciones laborales decentes para que no necesiten enviar a sus hijos a trabajar.

**e** **Sodexo Alliance (Francia)** En América del Norte, nuestros proveedores cumplen con un Código de Conducta basado en los estándares de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). A nuestra solicitud, los proveedores firman un código de conducta que abarca muchas áreas relacionadas con el Pacto Mundial. Una de tales áreas es el trabajo infantil. Los proveedores tienen prohibido el uso de trabajadores menores de la edad legal de trabajo en cualquier país o jurisdicción local en la que el proveedor realiza tareas para Sodexo. Si la edad mínima para trabajar no estuviera definida, la edad mínima para trabajar será de 15 años de edad. - *Informe Actuar como ciudadano empresarial de 2006.*



#### ¿Qué es el trabajo infantil?

Las convenciones de la OIT recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo o en el trabajo que no debe ser inferior a la edad para completar la escolaridad obligatoria, y en cualquier caso no inferior a los 15 años de edad. Se permiten edades menores, en general en países en los que las instalaciones económicas y educativas están menos desarrolladas. La edad mínima es de 14 años y de 13 años para "tareas livianas". La edad mínima para trabajo peligroso es más de 18 años.

##### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas en el último año para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- cuando se descubra niños menores de la edad laboral legal en el lugar de trabajo, promover su retiro con servicios adecuados y alternativas viables tanto para los niños como para sus familias,
- ejercer influencia sobre los subcontratistas, los proveedores u otros afiliados comerciales para combatir el trabajo infantil,
- apoyar y ayudar a diseñar programas educativos, de orientación vocacional y de asesoramiento psicológico para los niños trabajadores y capacitación en oficios para los padres de niños trabajadores.

**e** **IKEA (Suecia)** Se han realizado campañas de inscripción escolar a fin de inscribir niños en la escuela primaria así como el establecimiento de centros alternativos de aprendizaje como medida de transición hacia la escolaridad primaria formal principal. Las oportunidades de educación de calidad son esenciales para prevenir el trabajo infantil. - *Informe de responsabilidad social y medioambiental de 2006*

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describa el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- el número de niños que trabajan para la empresa,
- el trabajo y las horas escolares promedio por semana para los niños,
- cuando el objetivo es la inexistencia de una condición, como el trabajo infantil, a veces resulta más adecuado exponer el desempeño en términos cualitativos (es decir, no se puede medir lo que no existe), y
- resultados de auditorías.

**e Martha Tilaar Group (Indonesia) - COP de 2006**

En nuestra empresa, la edad mínima de los trabajadores es de 18 años tal como se muestra en la información precedente.

EIDADES	GERENCIA			EMPLEADOS		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Menos de 18 años	0	0	0	0	0	0
18 - 20 años	0	0	0	8	10	2
21 - 30 años	18	13	11	299	238	181
31 - 40 años	69	52	62	388	326	330
41 - 50 años	41	37	34	107	96	107
51 - 55 años	9	12	15	14	16	16
Más de 55 años	2	3	4	6	3	3
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>117</b>	<b>126</b>	<b>822</b>	<b>689</b>	<b>639</b>

Tabla estructura de empleados sobre la base del rango de edades

**Nota:**

- > La edad nacional para completar la escolaridad obligatoria es 16 años.
- > Sobre la base de la reglamentación de la empresa, la edad jubilatoria es 55 años.



**Dónde puede comenzar:**

Verifique si el departamento de Recursos Humanos o de Relaciones con el Personal tiene:

- \*capacitación para la concientización de los empleados o los miembros de la comunidad,
- \*un registro de haber verificado la edad del empleado más joven en comparación con las reglamentaciones,
- \*una auditoría realizada por terceros o un programa de supervisión independiente sobre las condiciones laborales de la empresa, y los resultados de la auditoría,
- \*auditorías sociales internas (verifique las cuestiones revisadas y el número de auditorías).

Verifique si Suministros o la Gerencia de Suministros tiene:

- \*requisitos de precalificación de proveedores o contratistas con respecto a los derechos humanos, o
- \*cualquier auditoría o programa de capacitación de los proveedores y los resultados de tales programas (por ejemplo, el número de proveedores excluidos debido a cuestiones de trabajo infantil).

Verifique si Relaciones con la comunidad o la Fundación de la empresa tiene:

- \*patrocinio de un programa educativo para los niños de la comunidad o cualquier otro medio (por ejemplo, un subsidio de comida) para mantener a los niños alejados de la fuerza laboral.



## Indicadores GRI pertinentes

HR 1	Porcentaje y número total de acuerdos significativos de inversión que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron un escrutinio sobre los derechos humanos.
HR 2	Porcentaje de proveedores y contratistas importantes que se sometieron a escrutinio sobre los derechos humanos y las acciones tomadas.
HR 3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.
HR 6	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a erradicar el trabajo infantil.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying)

## Condiciones Laborales

### Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso corporativo y la relevancia de este principio en el interior de su empresa, por ejemplo:**

- comprometerse con el apoyo a la eliminación de la discriminación con palabras extraídas de su política o de estándares internacionales (por ejemplo, la Convención N° 111 de la OIT), incluso una declaración de que la política se aplica a la contratación, las oportunidades de empleo y las decisiones de promoción.

**e BGFIBANK (Gabón)** Nuestro Grupo tiene la preocupación permanente de respetar y promover el principio de no discriminación en todos los niveles de nuestros Recursos Humanos, con énfasis especial en: reclutamiento, desarrollo de la carrera y capacitación. Con esta intención el Grupo BGFIBANK se compromete a no practicar ninguna forma de discriminación ya fuera fundada sobre la edad, el sexo, la religión, el origen (social o étnico), la afiliación política o la afiliación sindical. - *COP de 2006*

##### SISTEMAS

**Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- responsabilidad de alto nivel en cuestiones de oportunidades iguales de empleo, políticas y procedimientos transparentes en toda la empresa para guiar las prácticas de oportunidades iguales de empleo y un vínculo entre el avance y el desempeño deseado en esta área,
- políticas y procedimientos de la empresa que utilizan las calificaciones, las capacidades y la experiencia como las bases para el reclutamiento, la ubicación, la capacitación y el avance del personal en todos los niveles,
- procedimientos de queja que se aplican cuando se identifica la discriminación para tratar quejas, gestionar apelaciones y brindar apoyo a los empleados.

**e Copagaz (Brasil)** Compuesto por los gerentes de los departamentos de Recursos Humanos, Auditoría y Legales, la Comisión de conducta ética es el medio por el cual Copagaz se asegura de cumplir con el Código de conducta de la empresa y los principios de los derechos humanos. *COP de 2006*

##### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas en el último año para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- trabajar sobre la base de caso por caso para evaluar si una distinción es inherente a un requisito laboral (por ejemplo, es necesario que una mujer realice el trabajo) y evitar la aplicación de requisitos laborales de manera tal que resulten sistemáticamente desventajosos para ciertos grupos, en operaciones en el extranjero trabajar con los delegados de los trabajadores y los representantes de las autoridades gubernamentales para asegurar igual acceso al empleo de las mujeres y las minorías.

**e MAS Holdings (Sri Lanka)** En 2003, MAS lanzó el programa "Las mujeres van más allá" para potenciar a las empleadas. El programa se centra en promover el conocimiento, la concientización, las aptitudes de liderazgo, los cambios de actitud y la capacidad para equilibrar la vida laboral y la vida personal. - *COP de 2006*



#### ¿Qué es la discriminación?

La OIT definió la discriminación en la Convención N° 111 de 1958 como:

*"Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación".*

Desde aquellos tiempos, se han incluido consideraciones adicionales en algunas jurisdicciones (por ejemplo, orientación sexual, estado civil, aptitud física excepto cuando se identifique como un requisito ocupacional de buena fe).

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- el número de empleados de los grupos poblacionales (es decir, raza, género o edad) que hayan sido discriminados tradicionalmente.

**e** Deloitte Sudáfrica Deloitte ha aumentado la proporción de su personal de raza negra de 30 por ciento en 2000 a casi 50 por ciento en 2007, y la proporción de socios afro descendientes en la sociedad de 6 por ciento en 2000 a 25 por ciento en 2007.



## Indicadores GRI pertinentes

LA 2	Número total y tasa de rotación de empleados, desglosado por grupo etario, género y región.
LA 13	Conformación de los cuerpos de gobierno y desglose de empleados por categoría, según género, grupo etario, pertenencia a grupos minoritarios y otros indicadores de diversidad.
LA 14	Relación del salario básico de empleados hombres/ salario básicos de empleadas mujeres, por categoría de empleado.
HR 1	Porcentaje y número total de acuerdos significativos de inversión que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron un escrutinio sobre los derechos humanos.
HR 2	Porcentaje de proveedores y contratistas importantes que se sometieron a escrutinio sobre los derechos humanos y las acciones tomadas.
HR 3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.
HR 4	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.
EC 7	Procedimientos para la contratación local y proporción de alta gerencia contratada en la comunidad local en ubicaciones de operación significativa.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying)



#### Dónde puede comenzar:

Verifique si el departamento de Recursos Humanos o de Relaciones con el Personal tiene:

- \* programas de igualdad de oportunidades (por ejemplo, contratación, o capacitación de oficinas o concientización para empleados o miembros de la comunidad) que intentan corregir las formas tradicionales de discriminación,
- \* auditorías sociales internas (verifique las cuestiones revisadas y el número de auditorías), o un desglose de empleados por minoría identificada, posiblemente necesario para los informes regulatorios.

Verifique si Gestión de Suministros tiene:

- \* un programa o alianza para ayudar a los proveedores compuestos por minorías.

## Medioambiente

### Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso empresarial específico y la pertinencia de este principio para su empresa, por ejemplo:**

- comprometerse con la adopción de un enfoque preventivo con respecto a cuestiones medioambientales con palabras extraídas de su política o una referencia a estándares internacionales (por ejemplo, el Artículo 15 de la Declaración de Río, la Declaración Internacional para la Producción más Limpia del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente, PNUMA).

**e** **L'Oreal (Francia)** L'Oréal apoya la Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo que define los conceptos del enfoque preventivo a los desafíos medioambientales, la promoción de una mayor responsabilidad medioambiental y el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente. – *Informe de desarrollo sustentable*

##### SISTEMAS

**Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- evaluación del riesgo medioambiental: establece la posibilidad de daño medioambiental no deseado además de otros riesgos,
- evaluación del ciclo de vida: explora las oportunidades de ingresos y egresos más benignos con el medioambiente a lo largo del ciclo de vida de un producto o un proceso,
- evaluación del impacto medioambiental: asegura que los impactos de los proyectos de desarrollo se mantengan dentro de niveles aceptables,
- evaluación de la estrategia medioambiental: asegura que los impactos de las políticas y los planes se tengan en cuenta y se mitiguen.

**e** **Carrefour (Francia)** Aplicación del principio “primero la seguridad” en todas las sustancias sospechosas en las banderas de los productos de nuestra marca propia. Queremos significar con sustancias sospechosas a toda sustancia que está sujeta a opinión científica dividida y cuya seguridad no se puede acordar de manera unánime. – *Guía motivadora para implementar el Pacto Mundial de 2007*

##### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas en el último año para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- crear una comisión de gerencia o un grupo rector que supervise la aplicación de precauciones,
- establecer comunicación de dos vías con los grupos de interés (por ejemplo, mediante talleres de debate, grupos focales, encuestas públicas) sobre incertidumbres y riesgos posibles,
- apoyar la investigación científica, tanto pública como independiente, del tema en cuestión,
- participar en esfuerzos cooperativos de toda la industria para compartir conocimientos y abordar cuestiones, en particular los procesos de producción y los productos acerca de los cuales exista un alto nivel de sensibilidad, incertidumbre y daño posible.

**e** **Mitsui (Japón)** La Comisión consultora de medioambiente, compuesta por expertos externos con conocimientos sobre el medioambiente, ejecutivos a cargo de cuestiones medioambientales y miembros de la empresa, considera las operaciones de Mitsui relacionadas con el medioambiente, tales como reciclado, intercambio de emisiones y el uso de biomasa así como también la fabricación basada en Investigación y desarrollo de la empresa, que comercializa los resultados de la propia investigación y desarrollo de Mitsui, a fin de fomentar aquellos negocios que muestren mayor responsabilidad y respeto posibles con relación al medioambiente. – *Informe CSR de 2006*



#### ¿Qué es el enfoque preventivo?

Se define como enfoque preventivo: “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 del medioambiente”.

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- resultados de reuniones de consultas regulares con los grupos de interés y/o cooperación con organizaciones externas para abordar cuestiones que requieren el uso de precaución, y
- resultados de evaluaciones de productos o procesos (por ejemplo, el número de productos evaluados por toxicidad).

**e Haier (China)** La evaluación medioambiental del Grupo Haier abarca 4 dimensiones: uso de energía por valor de unidad de producto, uso de agua por valor de unidad de producto, desecho de aguas producido por valor de unidad de producto y emisiones de dióxido de carbono CO<sub>2</sub> por valor de unidad de producto. - *Informe medioambiental de 2005*

División	Reducción planificada (10.000 kvatios/h)	Reducción real (10.000 kvatios/h)	Tasa de reducción (%)
Congeladores especiales	50	86	172
Congeladores	45	46.292	103
Lavarropas	50	56.84	114
Aire acondicionado residencial	30	32.4	108
Haier Merloni	60	61	102
Calefactores eléctricos	55	57	104
Equipos de refrigeración	40	40.196	100
Haier-MHI	35	36.2	103
Integración inteligente p/hogares	60	64.2	107
Moldeado por inyección	70	74	106
Acero especial	40	41.5	104
Moldeado	45	46	102
Farmacia	30	30	100
Refrigeradores internacionales	80	85.75	107
Aire acondicionado comercial	80	93.7	117
Lavavajillas	50	50	100
Electrónicos	40	42	105
Total	860	943.3	110



#### Dónde puede comenzar:

Verifique si el *Departamento de Medioambiente o Desarrollo Sustentable* tiene:

- \*una estrategia de reducción de gases de efecto invernadero y los resultados de los programas relacionados, o
- \*un programa de auditoría medioambiental y sus resultados.

Verifique si Ingeniería tiene:

- \*un enfoque de calificación riguroso para la introducción de materiales, químicos o procesos operativos no comprobados y los resultados de las revisiones.



### Indicadores GRI pertinentes

EC 2	Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades comerciales de la empresa debido al cambio climático.
EN 18	Iniciativas para reducir la emisión de gases de efecto invernadero y reducciones logradas.
EN 26	Porcentaje de productos vendidos y los materiales de sus embalajes regenerados por categoría.
EN 30	Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying)

## Medioambiente

### Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso empresarial específico y la pertinencia de este principio para su empresa, por ejemplo:**

- Comprometerse con la promoción de mayor responsabilidad medioambiental con sus propias palabras o con referencia a estándares internacionales o de la industria (por ejemplo, la Declaración Internacional para la Producción más Limpia del PNUMA, el Estatuto comercial de la Cámara Internacional de Comercio, los Principios CERES, Cuidado Responsable (Responsible Care®).

**e COSCO (China)** Cosco se compromete a adoptar una estrategia de crecimiento que se base en la protección del medioambiente y el ahorro de recursos, eliminando los desechos en la mayor medida posible y apoyando y participando de manera activa en la protección ecológica para lograr un desarrollo armónico entre los seres humanos y la naturaleza. - *Informe de desarrollo sustentable de 2005 de Cosco*

##### SISTEMAS

**Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- adopción de estatutos, códigos de conducta, códigos de prácticas voluntarios para iniciativas globales y del sector,
- estrategias, políticas y sistemas que incorporen la “línea de resultados triple” de desarrollo sustentable e introducir la Gestión del Ciclo de Vida, y
- objetivos y metas cuantificables y mediciones del progreso obtenido en comparación con ellos.

**e Telefónica S. A. (España)** A fin de aplicar una metodología de gestión medioambiental común a toda la empresa, Telefónica aprobó los “Requisitos medioambientales mínimos”. Estos requisitos permiten prácticas estándar en todas las diversas unidades de la empresa, sin perjuicio de sus actividades, el área geográfica en la que operan ni los requisitos legales vigentes. Con estos requisitos internos, Telefónica se adelantó a los requisitos reglamentarios que afectan sus operaciones en todo el mundo. - *Informe de responsabilidad social empresarial de 2005*



**¿Qué significa mayor responsabilidad ambiental para mi negocio?**

- \* productividad de recursos,
- \* eficiencia ecológica,
- \* producción más limpia,
- \* gobernanza empresarial,
- \* sistemas de gestión de ciclos de vida y diseño de negocios,
- \* grupos de interés múltiples, diálogo activo.

##### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas durante el año anterior para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- introducir, certificar y mejorar periódicamente los sistemas de gestión medioambiental (por ejemplo, ISO 14000),
- desarrollar la gestión de la cadena de suministros y los proyectos conjuntos o alianzas cooperativas con los proveedores u otros grupos privados o públicos, y
- desarrollar actividades e iniciativas de capacitación para lograr la concientización medioambiental en las localidades de la empresa, u organizar eventos en los que la empresa mantenga un diálogo con las comunidades locales u otros grupos de interés específicos.

**e Metito (Emiratos Árabes Unidos)** Hacemos nuestra parte de la tarea con respecto al medioambiente al construir instalaciones “verdes” para ayudar a minimizar el espacio ecológico total y contribuir al modo de vida sustentable al disminuir las necesidades de energía e incrementar la conservación del agua. Este año completamos la construcción de nuestra nueva oficina central en Technopark, Dubai, que consiste en oficinas, fábricas e instalaciones químicas. El Nuevo edificio es uno de los únicos cuatro edificios verdes en los EAU y ha recibido la Certificación verde del Consejo del edificio verde de los EE.UU. (US Green Building Council) y obtuvo el nivel Oro. - *Informe RSE de 2006*

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- resultados de auditorías medioambientales independientes, e
- impacto de los programas de reducción de desechos, de energía y uso de agua.

**e** **Westpac (Australia)** Desde 1996, Westpac ha tenido éxito en reducir las emisiones directas de gases de efecto invernadero en más de 45%. Existen beneficios financieros obvios en los programas medioambientales. El programa reportes electrónicos de Westpac ha reducido los costos operativos en \$800.000, ahorró 41 toneladas de papel y previno la emisión de más de 103 toneladas de gases de efecto invernadero. - *Informe de impacto de los grupos de interés de 2006*

 <b>Indicadores GRI pertinentes</b>	
EN 1	Materiales utilizados por peso o por volumen.
EN 2	Porcentaje de materiales utilizados que se reciclan en materiales para insumos.
EN 3	Consumo directo de energía por fuente de energía primaria.
EN 4	Consumo indirecto energía por fuente de energía primaria.
EN 5	Ahorro de energía debido a mejoras en la conservación y en la eficiencia.
EN 6	Iniciativas para brindar productos y servicios eficientes con respecto a la energía o basados en energías renovables y reducción de consumo de energía como resultado de estas iniciativas durante el período del informe.
EN 7	Iniciativas para reducir el consumo de energía directo y reducciones obtenidas.
EN 8	Retiro de agua total por fuente.
EN 9	Fuentes de agua afectadas de manera significativa por el retiro de agua.
EN 10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.
EN 11	Ubicación y tamaño de las tierras propias, rentadas, administradas o adyacentes a áreas protegidas y áreas ricas en biodiversidad fuera de las áreas protegidas.
EN 12	Descripción de los impactos importantes de las actividades, los productos y los servicios sobre la biodiversidad en áreas protegidas y en áreas ricas en biodiversidad fuera de las áreas protegidas.
EN 13	Hábitat protegidos o restaurados.
EN 14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para gestionar los impactos sobre la biodiversidad.
EN 15	Número de especies en la Lista Roja de especies amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (International Union for the Conservation of Nature, IUCN) y Lista Nacional de conservación de especies con hábitat en áreas afectadas por las operaciones por nivel de riesgo de extinción.
EN 16	Emisiones totales directas e indirectas de gases de efecto invernadero por peso.
EN 17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de importancia por peso.
EN 18	Iniciativas para reducir la emisión de gases de efecto invernadero y reducciones logradas.
EN 19	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono por peso.
EN 20	Emisiones de óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones de aire importantes por tipo y por peso.
EN 21	Total de desecho de agua por calidad y destino.
EN 22	Total en peso de los desechos, por tipo y por método de desecho.
EN 23	Número y volumen total de derrames importantes.
EN 24	Peso de desechos transportados, importados, exportados o tratados considerados peligrosos en virtud de los términos del Convenio de Basilea, Anexos I, II, III y VIII y porcentaje de desechos transportados y enviados al exterior.
EN 25	Identidad, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de los cuerpos de agua y los hábitat relacionados afectados de manera significativa por el vertimiento y el escurrimiento de agua verificados de la empresa.
EN 26	Iniciativas para disminuir los impactos en el medioambiente de los productos y los servicios y la medida de la mitigación del impacto.
EN 27	Porcentaje de productos vendidos y los materiales de sus embalajes regenerados por categoría.
EN 28	Valor monetario de las multas importantes y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento con leyes y reglamentaciones medioambientales.
EN 29	Impactos medioambientales importantes del transporte de productos y otras mercaderías y materiales utilizados en las operaciones de la empresa y del transporte de miembros de la fuerza laboral.
EN 30	Gastos e inversiones totales en la protección del medioambiente por tipo.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).
PR 3	Tipo de información sobre productos y servicios requerida por los procedimientos, y porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a tales requisitos de información.
PR 4	Número total de incidentes por incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipos de resultados, requisito de información.



#### Dónde puede comenzar:

Verifique si el departamento de *Medioambiente o Desarrollo Sustentable* tiene:

- \* un sistema de gestión medioambiental que incluye programas, procedimientos, planes de mejora, inspecciones y auditorías y los resultados correspondientes, \*datos generales de desempeño medioambiental (por ejemplo, sobre desechos, emisiones, uso de energía y agua, derrames, administración de suelos, penalidades) para cumplir con los requisitos de información vigentes a los entes reguladores , o
- \*programas de prevención de la contaminación o de reutilización y reciclado y los resultados relacionados.

Verifique si Mantenimiento o Mantenimiento de instalaciones tiene:

- \*programas para mejorar el uso eficiente de la energía o reducir el uso de agua.

Verifique si Relaciones con la comunidad o la Fundación de la empresa tiene:

- \*patrocinio de un programa para mejorar las condiciones medioambientales o aumentar la concientización.

Verifique si Gestión de suministros tiene:

- \*una alianza con proveedores para tratar cuestiones medioambientales (por ejemplo, reciclado de embalajes, reducción del uso de químicos).

## Medioambiente

### Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

#### Acciones

##### COMPROMISO

**Declare el compromiso empresarial específico y la pertinencia de este principio para su empresa, por ejemplo:**

- comprometerse con el fomento del desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente con palabras extraídas de su política o una referencia a estándares o códigos internacionales o de la industria.

**e Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V. (México)** Uno de los diversos compromisos que Peñoles asume con respecto al Control medioambiental es el uso de tecnologías innovadoras para reducir el impacto en el medioambiente de todas las operaciones de la empresa. - *Informe de sustentabilidad de 2006*

##### SISTEMAS

**Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- Políticas empresariales o divisionales o subsidiarias sobre el uso de tecnologías racionales con respecto al medioambiente (environmentally sound technologies, EST),
- evaluación del ciclo de vida (life cycle assessment, LCA) para el desarrollo de tecnologías y productos nuevos a fin de tener en cuenta los impactos en la fabricación, el uso y el desecho del producto, y
- evaluación de tecnología medioambiental (Environmental Technology Assessment, EnTA), una herramienta analítica diseñada para asegurar que el proceso de toma de decisiones relacionadas con la adaptación, la instrumentación y el uso de la tecnología sea sustentable.

**e BMW (Alemania)** Pero el reciclado óptimo del producto comienza en la etapa del diseño y el concepto de un vehículo. Los ingenieros del Grupo BMW evalúan los efectos ecológicos de los conceptos de los componentes nuevos a lo largo de todo el ciclo de vida del producto por medio de la herramienta denominada Evaluación del Ciclo de Vida. Estos resultados ayudan a los desarrolladores de vehículos en las primeras etapas del desarrollo a elegir las alternativas que ofrecen las mayores mejoras ecológicas a lo largo de toda la vida del producto. - *Informe de sustentabilidad de 2007*



**¿Qué significa “tecnología racional con respecto al medioambiente”?**

**Las tecnologías razonables con respecto al medioambiente son aquellas que:** “...protegen el medioambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de manera más sustentable, reciclan más sus desechos y productos y manejan sus residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. [Las tecnologías razonables con respecto al medioambiente] no son tecnologías meramente individuales sino sistemas integrales que incluyen los conocimientos (know-how), los procedimientos, los productos y los servicios y los equipos así como procesos empresariales y de gestión”. (Agenda 21, Capítulo 34)

##### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas en el último año para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- transmitir a los grupos de interés los beneficios de utilizar tecnologías racionales con respecto al medioambiente,
- reorientar la investigación y el desarrollo hacia “diseños para la sustentabilidad”,
- establecer criterios de inversión y una política de fuentes para proveedores y contratistas a fin de asegurar que las licitaciones estipulen en sus pliegos criterios medioambientales mínimos, y
- cooperar con los socios de la industria para asegurar que la “mejor tecnología disponible” esté al alcance de otras empresas.

**e Diageo Plc (Reino Unido)** Las fábricas enfrentan desafíos continuos para mejorar la sustentabilidad de las tecnologías, los procesos y los materiales que utilizan en sus operaciones y este informe incluye ejemplos de la reducción de los impactos en el medioambiente logrados mediante tales iniciativas. La revisión de gestión de energía anunciada para este año identificará las mejoras en el uso de energía y de combustibles y una revisión de embalajes nueva estará dirigida a definir las implicancias medioambientales de los materiales y las prácticas en el embalaje. También se está ultimando los detalles de un programa general de actualización del tratamiento de efluentes en más de una docena de localidades en África. - *Informe de ciudadanía empresarial de 2006*

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- reducción (o reducción proyectada) del uso de energía o de la producción de residuos de la tecnología destacada (con cifras actuales de ser posible), y
- descripción cuantitativa de cuántas personas o empresas podrían verse afectadas por la transmisión externa de tecnología y cómo podría ayudar a mejorar las condiciones medioambientales o sociales.

**e** **Cadbury Food Company (China)** La Cadbury Food Company de China ayudó a reducir el problema de la baja calidad del aire en Beijing al reemplazar sus calderas alimentadas con combustible diesel por calderas a gas natural, que ahorra 7.860 kg de emisiones de dióxido de sulfuro por año y reduce los costos de producción.  
 - *Responsabilidad empresarial y social de 2006*

	<h2>Indicadores GRI pertinentes</h2>
EN 2	Porcentaje de materiales utilizados que se reciclan en materiales para insumos.
EN 5	Ahorro de energía debido a mejoras en la conservación y en la eficiencia.
EN 6	Iniciativas para brindar productos y servicios eficientes con respecto a la energía o basados en energías renovables y reducción de los requerimientos de energía como resultado de estas iniciativas durante el período del informe.
EN 7	Iniciativas para reducir el consumo de energía directo y reducciones obtenidas.
EN 10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.
EN 18	Iniciativas para reducir la emisión de gases de efecto invernadero y reducciones logradas.
EN 26	Iniciativas para disminuir los impactos en el medioambiente de los productos y los servicios y la medida de la disminución del impacto.
EN 27	Porcentaje de productos vendidos y los materiales de sus embalajes regenerados por categoría.
EN 30	Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying)



#### Dónde puede comenzar:

Verifique si el departamento de Medioambiente, Desarrollo sustentable o Gestión de Suministros tiene:

- \* ejemplos de proyectos piloto con instituciones educativas locales o si la empresa ha patrocinado una cátedra o un programa especial en la universidad,
- \* cooperación con un grupo sin fines de lucro o el gobierno para transmitir el aprendizaje de la empresa con amplitud (por ejemplo, sobre tecnologías utilizadas con éxito para reducir los desechos, mejorar la eficiencia de la energía o remediar localidades contaminadas) o
- \* alianza con proveedores para desarrollar y utilizar tecnologías respetuosas del medioambiente.

Verifique si Relaciones con la comunidad o la Fundación de la empresa tiene:

- \* patrocinio de un programa para transmitir tecnología (por ejemplo, sanidad de aguas, eficiencia de energía) en países en vías de desarrollo en los que la empresa desarrolle actividades comerciales.

Verifique si Desarrollo de productos o las Unidades de negocios tiene:

- \* programas de investigación y desarrollo dedicados a desarrollar nuevos productos o servicios respetuosos del medioambiente.

Verifique si Mantenimiento o Mantenimiento de las instalaciones tiene:

- \* programas que incluyan tecnologías para mejorar el uso eficiente de la energía o reducir el uso de agua.

Verifique si Desarrollo de nuevos productos, Marketing o Ingeniería tiene:

- \* actividades de desarrollo de productos o servicios que incorporen o capitalicen un componente con tecnologías respetuosas del medioambiente.

## Anticorrupción

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



#### ¿Qué significa corrupción?

La corrupción puede tomar muchas formas que varían en grado desde el uso menor de la influencia hasta el soborno institucionalizado. La definición de corrupción de Transparencia Internacional es *"el abuso del poder encomendado para el lucro privado"*. Esto puede incluir no solo ganancia financiera sino también ventajas no financieras.

#### ... y la extorsión?

Las directivas de la OCDE para las multinacionales definen la extorsión de la siguiente manera: *"Requerir sobornos es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada de amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de los actores privados involucrados"*.

#### ... y el soborno?

Los Principios Empresariales para Combatir al Soborno de Transparencia Internacional (Business Principles for Countering Bribery) definen "soborno" de la siguiente manera: *"Soborno: un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o proveniente de cualquier otra persona como una forma de inducir a que se haga algo que es deshonesto, ilegal o un quiebre en la confianza, en la conducta de los negocios de una empresa"*.

El Convenio contra la Corrupción (Convention against Corruption) de la ONU adopta la definición más amplia de corrupción, que se extiende más allá de las formas tradicionales de soborno y malversación tanto en el sector privado como en el público. Según los estándares mundiales, corrupción también significa el tráfico de influencias, el abuso del cargo, el enriquecimiento ilícito, la obstrucción de la justicia, el lavado y el ocultamiento de ganancias mal habidas.

## Acciones

### COMPROMISO

**Declare el compromiso empresarial específico y la pertinencia de este principio para su empresa, por ejemplo:**

- comprometerse con la eliminación de la corrupción con palabras extraídas de su política o una referencia a estándares internacionales (por ejemplo, la Convenio contra la corrupción de la ONU, el Convenio para combatir el soborno de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Organization for Economic Cooperation and Development, OECD).



**e De Beers (Sudáfrica)** De Beers no consentirá infracción alguna de la ley, deshonestidad o tratos comerciales no éticos por parte de ningún empleado, incluso mediante cualquier pago o cualquier otra participación en actos ilegales tales como soborno, fraude, robo, lavado de dinero así como tampoco negocios ilícitos con diamantes ni con propiedad robada.  
- *Informe a los grupos de interés de 2005/6*

### SISTEMAS

**Describa con brevedad las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:**

- políticas anticorrupción y la instrumentación de un programa personalizado de acuerdo con el perfil de riesgo de la empresa,
- sistemas de gestión de recursos humanos que apoyen el comportamiento ético de los empleados,
- sistema de supervisión y sanciones y esquemas de protección para denunciantes,
- procedimientos de informe y procesos de mejora continuos, y
- funciones de los funcionarios de cumplimiento.



**e BP (Reino Unido)** Los empleados o los contratistas que tienen sospechas de que se pueda infringir cualquier ley, reglamentación, estándar o código de conducta, incluso en relación con cuestiones de seguridad, pueden comunicar tales preocupaciones a través de nuestra línea de ayuda independiente y confidencial, denominada línea abierta (OpenTalk). Los individuos se pueden comunicar con OpenTalk mediante una línea telefónica multilingüe o por facsímil, correo electrónico o carta postal, las 24 horas del día, los siete días de la semana. Todas las denuncias se manejan en principio en una organización independiente antes de ser enviadas a la persona indicada dentro de BP. Las preocupaciones se transfieren al defensor regional (un Gerente senior de BP) quien se encargará de responder, e incluso de iniciar una investigación. BP no tolerará represalia alguna en contra de ninguna persona que eleve un caso a través de OpenTalk ni que sea mencionada en caso alguno. Cualquier sospecha de represalia será investigada y, si fuese fundada, se tomará la acción disciplinaria correspondiente con respecto a los responsables. - *Informe de sustentabilidad de 2006*

### ACTIVIDADES

**Describa las actividades prácticas realizadas durante el año anterior para instrumentar este principio, por ejemplo:**

- comunicaciones internas y externas,
- capacitación de los empleados,
- tratos con agentes y socios comerciales,
- tratamiento de los incidentes,
- participación en actividades colectivas y participación de los grupos de interés,
- cooperación con las autoridades para investigar y denunciar casos de corrupción, y
- apoyo del establecimiento o la mejora de la infraestructura anticorrupción en los países en los que opera la empresa.



**e ESKOM (Sudáfrica)** desarrolló e instrumentó con éxito un taller formal de prevención de fraudes, llamado CURE, en Eskom. - *COP de 2003*

## Resultados

### DESEMPEÑO

Describe el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones y el progreso logrado con referencia a este principio, por ejemplo:

- número de casos investigados y sanciones impuestas,
- número de seguimientos de investigaciones, y
- número de empleados que recibieron capacitación sobre ética comercial en línea.

**e** **Tata Motors (India)** Tata ha instrumentado un programa de gestión de ética comercial llamado "Estado de la gestión de ética comercial": - COP de 2005-2006

	02-03	03-04	04-05	05-06
<b>Sospechas recibidas</b>	107	46	95	125
<b>Sospechas resueltas</b>	98	38	65	86
<b>% de resolución</b>	91,6%	83%	68%	68,8%



### Indicadores GRI pertinentes

SO 2	Porcentaje y número total de unidades de negocios evaluadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.
SO 3	Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la empresa.
SO 4	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).
SO 6	Valor total de contribuciones financieras y de otra índole realizadas a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas por país.



#### Dónde puede comenzar:

- Verifique si el Departamento de Recursos Humanos o cualquier otro departamento relacionado tiene:
- \* un programa de capacitación para todos o algunos empleados sobre cómo identificar el soborno y la corrupción,
  - \* un código de conducta y ética comercial que incluye el requisito para los empleados de revisar y suscribir el código con regularidad,
  - \* una "línea abierta" de ética para denunciar la sospecha de infracciones, y las estadísticas relacionadas con su uso, y
  - \* un procedimiento de investigación dedicado a las infracciones y los resultados asociados con las investigaciones.

Verifique si Relaciones con el Gobierno, Relaciones con los Proveedores o Relaciones con los Clientes tiene:

- \* alianzas que fomenten la concientización de la cuestión.

Verificar si el Departamento Legal tiene:

- \* cualquier caso de soborno o corrupción con sentencia firme que se pueda revelar.

## Alianzas para el desarrollo

Además de pedir que las empresas instrumenten los diez principios, el Pacto Mundial alienta a los participantes a emprender proyectos de alianza en apoyo de objetivos más amplios de la ONU, en especial los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Millennium Development Goals o MDG). Emprender tales proyectos es una manifestación práctica de buena ciudadanía empresarial y subraya el compromiso de una empresa con el cambio positivo.

A menudo, las prácticas para informar sobre alianzas siguen marcos que difieren muy poco de los que se utilizan para comunicar el progreso con respecto a los diez principios.

Con respecto a las alianzas, las COPs por lo general contienen tres elementos:

- descripción de la alianza,
- acciones concretas realizadas, y
- resultados o impacto de la alianza.

**?** **¿Qué son las alianzas?** “Las alianzas por lo general se definen como relaciones voluntarias y cooperativas entre varias partes, tanto estatales como no estatales, en las que todos los participantes acuerdan trabajar en conjunto para lograr un propósito común o emprender una tarea específica y compartir los riesgos, las responsabilidades, los recursos, las competencias y los beneficios”. *“La ONU y la ampliación de la cooperación con el sector privado”, Informe del Secretario General, 18 de agosto de 2003*

Las alianzas se refieren a identificar una base en común entre el sector privado y el público y a combinar sus aptitudes y experiencia respectivas.

Existen tres tipos principales de alianza:

- **defensoría y diálogo de políticas:** las empresas se unen a otros grupos de interés para asumir una función de liderazgo para enarbolar y defender distintas causas y contribuir a resolver distintas cuestiones,
- **inversión social y filantrópica:** las empresas brindan apoyo financiero, contribuyen con voluntarios y/o experiencia o realizan contribuciones de otra índole, incluso con donaciones de productos, y
- **alianzas de negocios clave:** los aliados cooperan para crear empleo y fomentar la iniciativa empresarial, contribuyen al crecimiento económico, generan ingresos por impuestos, instrumentan estándares sociales, medioambientales o éticos y/o proporcionan productos y servicios adecuados y accesibles.



### ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo del Milenio?

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (MDG) son ocho objetivos que se deben lograr para 2015 que responden a los principales desafíos de desarrollo del mundo.

**Objetivo 1:** Erradicar la extrema pobreza y el hambre.

**Objetivo 2:** Lograr la enseñanza primaria universal.

**Objetivo 3:** Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

**Objetivo 4:** Reducir la mortalidad infantil.

**Objetivo 5:** Mejorar la salud materna.

**Objetivo 6:** Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.

**Objetivo 7:** Garantizar la sustentabilidad del medioambiente.

**Objetivo 8:** Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.



### Cómo evaluar y comunicar el impacto de los proyectos La herramienta Evaluación de Alianzas (Partnership Assessment Tool, PAT)

Para comunicar el valor de las actividades de la alianza, se alienta a las empresas a utilizar la Herramienta de Evaluación de Alianzas (PAT), desarrollada por las Naciones Unidas en colaboración con aliados empresariales. La herramienta se desarrolló para mejorar la calidad de las alianzas pero también como recurso de las empresas para informar sobre el impacto de sus actividades.

La PAT es una herramienta para evaluar el valor del desarrollo de las alianzas y contribuye a construir alianzas de mayor impacto y más eficaces de manera continua entre la ONU y el sector privado. La PAT es una herramienta electrónica sencilla de evaluación que guía al usuario a través de una serie de preguntas que resultan en una tarjeta de puntos que determina el valor futuro y el impacto de la alianza. Se puede utilizar la PAT antes y durante un proyecto de alianza. La herramienta comprueba la fortaleza de la alianza en seis dimensiones:

- **alineamiento con los objetivos y los valores,**
- **gestión interna de la alianza,**
- **gestión externa de la alianza,**
- **efectos multiplicadores y escalabilidad,**
- **impacto medioambiental, e**
- **impacto socioeconómico.**

## Descripción de la alianza

La descripción de la alianza debería brindar el contexto para el lector y delinear las diversas consideraciones que resultaron importantes para tomar la decisión de emprender el proyecto, seleccionar los aliados e identificar las actividades.

Describa la alianza, incluso las metas y los objetivos. Por ejemplo:

- desafíos o dilemas que motivan la alianza,
- los aliados involucrados,
- objetivos de desarrollo (tales como los MDG) que se desea lograr,
- función y responsabilidad de los aliados (tipo de alianza)

**e** **SN Power Invest (Noruega)** - La empresa Himtal Power Limited, subsidiaria de SN Power, tiene un acuerdo de alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo PNUD para implementar el programa de desarrollo del barrio de Khimti, en Nepal. El componente primario del programa es la electrificación rural. Se construirá una miniplanta hidroeléctrica y más de 3.500 hogares recibirán electricidad. Esto se agrega a la miniplanta hidroeléctrica ya existente de 620 kw y los 4.300 hogares que ya disponen de energía eléctrica gracias a la primera fase del proyecto. Todos los activos pertenecen, y pertenecerán, a los propios usuarios locales de la electricidad por medio de una cooperativa, la Khimti Rural Electrification Cooperative, KREC, cuyos dueños y administradores son los propios usuarios. Además de la electrificación, el desarrollo económico local, la capacitación en oficios, la potenciación de la mujer y las medidas de irrigación son también parte importante del Proyecto de desarrollo del bario Khimti. [http://www.snpower.no/Corporate\\_Responsibility/Memberships/UNDP](http://www.snpower.no/Corporate_Responsibility/Memberships/UNDP)

## Acciones

Una descripción de las acciones debería incluir la función de cada aliado y cómo la alianza evolucionó desde la visión a la acción (si correspondiere).

Describa las acciones prácticas realizadas, por ejemplo:

- campañas de defensa para concientizar cuestiones locales críticas,
- mejoras en el modo de vida y el acceso a productos y servicios accesibles de las comunidades vecinas, y
- construcción de infraestructura local (telecomunicaciones, transporte, energía, agua, sanidad, salud, etc.).

**e** **China United Telecommunications Corporation (China)** - En marzo de 2003, la China Unicom y la China Juvenile Development Fund promovieron y lanzaron de manera oficial la campaña "Preocúpate a través de mensajes SMS de Unicom, Todos elevamos la esperanza" ("Care via Unicom SMS, Hope Lifted by Everybody"), una campaña de beneficencia tanto para el "Proyecto Esperanza" ("Project Hope") como para el proyecto "Protege el río de la patria" ("Protect the River of Motherland"). Los fondos reunidos por los suscriptores de teléfonos móviles de China Unicom serán utilizados en su mayoría para la construcción de la "Escuela primaria de la Esperanza de Unicom" ("Unicom's Hope Primary School") y el establecimiento de la Beca Suscriptores de Unicom para el Proyecto Esperanza ("Unicom Subscribers Scholarship for Project Hope") para áreas de pobreza y la construcción del Bosque de los suscriptores de Unicom ("China Unicom Subscribers Forest") a lo largo de los ríos Yangtze y Huang He (Río Amarillo). En esta actividad, Ningxia Unicom construyó un "Bosque de bienestar público Unicom" ("Unicom Public Welfare Forest") que abarca un área de tierras de 50 mu (15mu= 1 hectárea), donde se plantaron más de diez mil semillas de plantas. - *COP de 2006*

## Resultados

Supervisar y evaluar los resultados es una parte importante de cualquier alianza a fin de confeccionar una tabla de progreso y evaluar el impacto.

Describa el impacto y los resultados de las acciones y el progreso logrado con respecto a los objetivos y actividades de la alianza, por ejemplo:

- beneficios de las actividades de la alianza para cada aliado, y
- resultados mensurables e impacto en los objetivos propuestos.

**e** **Stora Enso (Finlandia)** - La alianza tuvo gran éxito en obtener la confianza de los clientes, los inversores y otros grupos de interés de Stora Enso sobre la gestión de la empresa con respecto a cuestiones de sustentabilidad en la operación de su plantación en China. - *Guía motivadora para implementar el Pacto Mundial de 2007*

## Apéndice: Recursos adicionales

Las siguientes herramientas y recursos han sido elaborados por la Oficina del Pacto Mundial, a menudo en colaboración con aliados y expertos clave, o por una de las agencias de la ONU asociadas. Todos los recursos se pueden descargar desde el sitio Web del Pacto Mundial: <http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html>

### GENERAL

#### **Revisión Anual del Pacto Mundial de 2007 (2007 Global Compact Annual Review)**

Esta revisión anual brinda una imagen integral de la iniciativa y los esfuerzos realizados por las empresas y por otros grupos de interés para lograr la misión y los principios del Pacto Mundial. La revisión revela los resultados de la primera encuesta realizada entre los adherentes al Pacto Mundial. Al observar las acciones empresariales en varias áreas clave (gerencia, instrumentación de políticas, alianzas y participación local) la encuesta muestra cómo y por qué las empresas instrumentan los diez principios y buscan alianzas. (Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, OPMNU; United Nations Global Compact Office, UNGCO, 2007)

#### **Después de la firma: Una Guía para Empezar el Pacto Mundial (After the Signature - A Guide to Engagement in the Global Compact)**

Una introducción básica al Pacto Mundial que define el compromiso que las empresas asumen cuando firman la iniciativa, que incluye la instrumentación de los diez principios y la producción de una Comunicación del progreso anual. (UNGCO, 2007)

#### **Guía motivadora para implementar el Pacto Mundial (Inspirational Guide to Implementing the Global Compact)**

Una publicación que presenta 21 ejemplos prácticos sobre cómo los adherentes empresariales al Pacto Mundial han intentado la instrumentación de los diez principios, con énfasis en las soluciones desarrolladas con respecto a los desafíos y los dilemas relacionados. (UNGCO, 2007)

#### **Guía motivadora para implementar el Pacto Mundial: África (Inspirational Guide to Implementing the Global Compact - Africa)**

Una publicación redactada con motivo del Foro del Sector Privado Africano de 2008 (2008 African Private Sector Forum) organizado en cooperación con la Comisión de la Unión Africana (Commission of the African Union) y el Pacto Mundial de la ONU. Los ejemplos de casos que se presentan en esta publicación ilustran el amplio rango de innovaciones y actividades sustentables que las empresas realizan en toda África. (UNGCO, 2008)

#### **Red de Liderazgo Global (Global Leadership Network, GLN) Herramienta de instrumentación del Pacto Mundial (Global Compact Implementation Tool)**

Un recurso de aprendizaje y evaluación de competitividad interactivo que ayuda a los adherentes al Pacto Mundial a identificar cómo los principios y otras cuestiones clave de la ciudadanía corporativa funcionan como motor del éxito empresarial. Se ha lanzado un sitio Web ([www.gln-openaccess.org](http://www.gln-openaccess.org)) para los adherentes al Pacto Mundial. Este sitio Web brinda acceso irrestricto a la herramienta interactiva en línea del GLN. (UNGCO/Accountability/Boston College Center for Corporate Citizenship/IFC, 2007)

#### **Medir el éxito del negocio mediante la certificación de sustentabilidad (Measuring Business Success from Sustainability Certification)**

Un proyecto para desarrollar indicadores que permitan a las empresas evaluar el valor financiero de los esquemas de certificación de sustentabilidad en el desarrollo de su estrategia y el proceso de planificación. (UNGCO/Rainforest Alliance, 2007)

#### **Guía para el Pacto Mundial: paquete de recursos (Your Guide to the Global Compact - A Resource Package)**

Un paquete integral de recursos que brinda información sobre el Pacto Mundial y orientación práctica para las empresas que desean instrumentar los diez principios en sus operaciones empresariales. (UNGCO, 2006)

#### **Elevando el estándar: creando valor con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Raising the Bar - Creating Value with the United Nations Global Compact)**

Esta guía integral describe cómo el Pacto Mundial puede estimular el cambio empresarial al tiempo que crea valor empresarial y ayuda a los gerentes de empresas grandes y pequeñas a traducir los principios en prácticas empresariales. (UNGCO/Greenleaf, 2004)

## DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO

### **Integrar los derechos humanos en las prácticas empresariales II (Embedding Human Rights in Business Practice II)**

El segundo volumen de esta serie de casos de estudio explora el significado práctico de los derechos humanos para las empresas y presenta 20 casos de estudio sobre prácticas empresariales. (UNGCO/OHCHR, 2008)

### **Herramienta de derechos humanos y aprendizaje empresarial (Human Rights and Business Learning Tool)**

Una herramienta basada en Internet desarrollada para ayudar a gerentes y profesionales de responsabilidad empresarial en las empresas a participar en el Pacto Mundial de la ONU. (UNGCO/OHCHR/UNSC, 2007)

### **Marco de los derechos humanos (Human Rights Framework)**

Un cartel diseñado y traducido a seis idiomas para dar una descripción general mostrada en público de referencia fácil para que las empresas utilicen cuando instrumenten sus políticas sobre derechos humanos. (UNGCO/IBLF/BLIHR, 2007)

### **Guía de evaluación del impacto sobre los derechos humanos (Human Rights Impact Assessment Guide)**

Una guía para la evaluación del impacto sobre los derechos humanos y la gerencia que ofrece una visión general de los procesos de instrumentación del programa de evaluación de derechos humanos en una empresa. (UNGCO/IFC/IBLF, 2007)

### **Guía para instrumentar los derechos humanos en la gerencia de las empresas (A Guide for Implementing Human Rights into Business Management)**

Un informe que muestra la experiencia de diez empresas al integrar los derechos humanos en sus empresas. (UNGCO/OHCHR/BLIHR, 2006)

### **Directivas de la OIT y el Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil IPEC para desarrollar procesos de supervisión del trabajo infantil (Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes)**

Directivas que brindan información sobre cómo diseñar, desarrollar y realizar supervisión del trabajo infantil junto con ejemplos prácticos que ayudarán a adaptar el modelo a situaciones específicas de trabajo infantil. (ILO, 2006)

### **Integrar los derechos humanos en las prácticas empresariales (Embedding Human Rights in Business Practice)**

Una publicación que explora el significado práctico de los derechos humanos para las empresas y que presenta cuatro casos de estudio y un informe de políticas en distintas prácticas empresariales. (UNGCO/OHCHR, 2004)

### **El Pacto Mundial y los derechos humanos: Comprender la esfera de influencia y la complicidad (The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity)**

Un boletín informativo que brinda una descripción general del significado actual de la "esfera de influencia" y de la "complicidad" en el contexto de los principios sobre derechos humanos del Pacto Mundial. (OHCHR, 2004)

## MEDIOAMBIENTE

### **Cuidando el Clima: El liderazgo de mañana, hoy (Caring for Climate: Tomorrow's Leadership Today)**

Cambio climático, responsabilidad medioambiental y ejemplos de liderazgo empresarial (Climate Change, Environmental Responsibility and Examples of Corporate Leadership). Una colección de casos de estudio que muestra ejemplos innovadores de las acciones tomadas por adherentes al Pacto Mundial para abordar el cambio climático. (UNGCO/UNEP/WBCSD, 2007)

### **El Mandato del Agua de los CEOs (The CEO Water Mandate)**

El Mandato del Agua ayuda a las empresas a desarrollar un enfoque integral de la gestión del agua, que abarca seis áreas clave: operaciones directas, gestión de cadena de suministros y cuenca hidrográfica, acción colectiva, política pública, participación de la comunidad y transparencia. (UNGCO/Ministry for Foreign Affairs Sweden, 2007)

### **Paquete de capacitación sobre los principios medioambientales del Pacto Mundial (The Global Compact Environmental Principles Training Package)**

Manual de capacitación sobre los principios medioambientales del Pacto Mundial, en particular para las empresas nuevas, desde empresas medianas ubicadas en países en vías de desarrollo hasta grandes multinacionales. (UNGCO/UNEP, 2005)

### **Predicar con el ejemplo: mejorar estilos de vida sustentables a través del marketing y las comunicaciones (Talk the Walk - Advancing Sustainable Lifestyles through Marketing and Communications)**

Ofrece una descripción general de cómo el marketing puede fomentar consumos sustentables y una caja de herramientas sobre cómo realizar campañas de marketing de estilos de vida sustentables. (UNGCO/UNEP/Utopies, 2005)

## ANTICORRUPCIÓN

### **Empresas contra la corrupción: historias de casos y ejemplos (Business Against Corruption - Case Stories and Examples)**

Una publicación que muestra ejemplos de cómo enfrentar los desafíos al instrumentar el principio de anticorrupción del Pacto Mundial. (UNGCO, 2006)

### **Empresas contra la corrupción: un marco para la acción (Business Against Corruption - A Framework for Action)**

Recursos y herramientas para ayudar a las empresas a instrumentar el 10º principio sobre la corrupción. (UNGCO/IBLF/TI, 2005)

### **Empresas que luchan contra la corrupción: experiencias de África (Business Fighting Corruption: Experiences from Africa)**

Una colección de casos de estudio que muestra cómo las empresas en África enfrentan el desafío de la corrupción. La intención de la publicación es ayudar a los gerentes a luchar contra la corrupción y aumentar la transparencia. Brinda vasta evidencia de cómo los individuos pueden contribuir a establecer culturas empresariales impulsadas por los valores y que las acciones colectivas pueden ayudar a que las sociedades avancen hacia situaciones más transparentes y éticas. (GC Regional Learning Forum/GTZ, 2007)

## ALIANZAS

### **Guía empresarial para las alianzas con ONG y la ONU (Business Guide to Partnering with NGOs and the UN)**

Una herramienta que brinda información para ayudar en el proceso de selección de aliados y para identificar de manera sistemática los actores sin fines de lucro líderes de todo el mundo que han mostrado aptitud y excelencia en sus alianzas con empresas. (UNGCO/Dalberg, 2007)

### **Mejorar el valor de las alianzas entre empresas y la ONU: una herramienta para evaluar la sustentabilidad y el impacto (Enhancing the Value of UN-Business Partnerships: A Tool to Assess Sustainability and Impact)**

Una herramienta para mejorar el valor del desarrollo de alianzas entre el sistema de la ONU y el sector privado. (UNGCO/UNDP/UNOP/UNITAR, 2007)

### **Aunar fuerzas para el cambio: demostrar la innovación y el impacto a través de alianzas entre la ONU y las empresas (Joining Forces for Change: Demonstrating Innovation and Impact through Un-Business Partnerships)**

Una publicación que muestra un espectro amplio de las iniciativas más novedosas para liberar el potencial de las alianzas entre la ONU y las empresas. (UNGCO, 2007)

### **Negocios no usuales: facilitar la reforma de las Naciones Unidas a través de alianzas (Business Unusual - Facilitating United Nations Reform Through Partnerships)**

Como muestra esta publicación, las alianzas entre la ONU y las empresas han actuado como catalizador para la reforma y la innovación institucional en todo el sistema de la ONU al difundir las prácticas de gestión y el desempeño basado en el pensamiento del sector privado. (IPPM, 2005; UNGCO/GPPI, 2005)

## COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

### **Guía Práctica para la preparación de la Comunicación del Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (COP): crear, transmitir y publicar una COP (The Practical Guide to the United Nations Global Compact Communication on Progress (COP) - Creating, Sharing and Posting a COP)**

Guía y ejemplos prácticos (principio por principio) de las empresas adherentes al Pacto Mundial sobre la comunicación del progreso sobre los diez principios y las alianzas. (UNGCO, 2008)

### **Estableciendo la conexión. Las directivas GRI y la Comunicación del progreso del Pacto Mundial (Making the connection - The GRI Guidelines and the Global Compact Communication on Progress)**

Una publicación que introduce formas de abordar los requisitos GRI y del Pacto Mundial de manera simultánea. Se redactó un bosquejo de la guía en 2006 (UNGCO/GRI, 2007)

### **Liderar la marcha sobre la Comunicación del progreso (Leading the Way in Communication on Progress)**

Inspiración e ideas sobre cómo comunicar el progreso al instrumentar los diez principios. (UNGCO, 2006)

### **Publicación de COP OneReport (OneReport COP Publisher)**

Una herramienta basada en la Web para ayudar a las empresas a producir un informe COP. (UNGCO/SRI, 2006)

## MERCADOS FINANCIEROS

### **Nuevas fronteras para la inversión en mercados emergentes (New Frontiers in Emerging Markets Investment)**

Informe de la conferencia de la asamblea anual “Gana el que se preocupa” (“Who Cares Wins”) de 2007. (UNGCO/IFC/FDFA, 2007)

### **Principios de Inversión Responsables (Principles for Responsible Investment)**

Principios voluntarios que ofrecen pautas sobre cómo incorporar cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno en la toma de decisiones de inversiones y en las prácticas de responsabilidad principales. (UNGCO/UNEPFI, 2006)

### **Comunicar impulsores de valor ESG en la interfaz inversor-empresa (Communicating ESG Value Drivers at the Company-Investor Interface)**

Informe de la conferencia de la asamblea “Gana quien se preocupa” de 2006. (UNGCO/FDFA/IFC, 2006)

### **Invertir para el valor en el largo plazo: integrar impulsores de valor medioambiental, social y de gobierno en la evaluación empresarial y la investigación financiera (Investing for Long-Term Value: Integrating environmental, social and governance value drivers in asset management and financial research)**

Informe de la conferencia de la asamblea “Gana quien se preocupa” de 2005. (UNGCO/FDFA/IFC, 2005)

### **Gana quien se preocupa: a solo un año (Who Cares Wins: One Year On)**

Una revisión de la integración de impulsores de valor medioambiental, social y de gobierno en la evaluación empresarial, la investigación financiera y los procesos de inversión. (UNGCO/IFC, 2005)

### **Gana quien se preocupa: conectar los mercados financieros con un mundo cambiante (Who Cares Wins – Connecting Financial Markets to a Changing World)**

Este informe aborda cómo la industria financiera debería integrar cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno en sus análisis financieros, sus investigaciones y sus recomendaciones para la inversión. (UNGCO, 2004)

## EDUCACIÓN

### **Principios para la Gestión Responsable de la Educación (Principles for Responsible Management Education)**

Principios para alentar a las instituciones académicas de educación de negocios en todo el mundo a cumplir una función sólida como agentes de cambio al educar y capacitar líderes empresariales futuros socialmente responsables. (UNGCO, 2007)

## NEGOCIOS EN ZONAS DE CONFLICTO

### **Fomentar las economías de la paz: políticas públicas para empresas sensibles al conflicto (Enabling Economies of Peace: Public Policy for Conflict-Sensitive Business)**

Este informe identifica una variedad de acciones concretas que los gobiernos y las organizaciones internacionales pueden realizar para contribuir mejor con los esfuerzos del sector privado para promover prácticas empresariales eficaces sensibles a los conflictos. (UNGCO, 2005)

## REDES LOCALES

### **Informe de redes locales: profundizar la participación a nivel local (Local Network Report: Deepening Engagement at the Local Level)**

Este informe presenta los resultados de la primera encuesta integral y sistemática de las redes locales del Pacto Mundial. Destaca las lecciones aprendidas sobre la construcción y el desempeño de las redes, así como también numerosas actividades motivadoras e innovadoras y ejemplos de soluciones desarrolladas por las redes locales para dar significado práctico a los diez principios. Le Informe de redes locales ayuda a definir el significado de ciudadanía empresarial en los distintos contextos nacionales. (UNGCO, 2007)

### **Facilitar el impacto elevado de las redes del Pacto Mundial: Guía práctica (Facilitating High-impact Global Compact networks – A Practical Guide)**

Guía paso a paso y consejos prácticos para lanzar el Pacto Mundial y establecer redes de Pacto Mundial a nivel de país o de región. (UNGCO, septiembre de 2005)

## PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

### **Guía operativa del Pacto Mundial de la ONU para empresas medianas (UN Global Compact Operational Guide for Medium-Scale Enterprises)**

Una guía fácil de seguir para empresas medianas para instrumentar los diez principios y convertirse en buenos practicantes del Pacto Mundial. (UNGCO/UNIDO, 2007)

### **Programa de logros de empresarios responsables (REAP - Responsible Entrepreneurs Achievement Programme)**

Una herramienta basada en Internet diseñada para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a evaluar su desempeño relacionado con CSR sobre la base de los diez principios del Pacto Mundial y el enfoque de la línea de resultados triple de UNIDO. (UNIDO, 2006)



## **Oficina del Pacto Mundial**

*Dirección postal:*

UN Global Compact Office

United Nations

New York, NY 10017

La Oficina del Pacto Mundial de los EE.UU. está ubicada en la Oficina Central de la ONU en Nueva York.

Para información de contacto del personal, visite el sitio Web del Pacto Mundial:

[http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/contact\\_us.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/contact_us.html)

## DERECHOS HUMANOS

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente, y

Principio 2. evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.

## TRABAJO

Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva,

Principio 4. la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio,

Principio 5. la abolición del trabajo infantil, y

Principio 6. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## MEDIOAMBIENTE

Principio 7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales,

Principio 8. adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental, y

Principio 9. alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

## ANTICORRUPCIÓN

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

