

Implementando el Pacto Mundial

Un folleto para inspirarse

Ventajas de adherirse al Pacto Mundial

- ➔ **Ventajas competitivas de la utilización del Pacto Mundial como marco**

La empresa puede conseguir ventajas como proveedor de las grandes empresas que cada vez más están demandando que las preocupaciones sociales y ambientales estén incluidas en toda la cadena de valor de sus productos. El Pacto Mundial es la mayor red mundial de carácter voluntario para la ciudadanía corporativa. El número de empresas participantes crece cada día y la iniciativa adquiere un mayor reconocimiento entre la comunidad empresarial y en la sociedad en general, de manera que la participación en el Pacto Mundial señala claramente a los clientes el tipo de empresa de que se trata, con visión a largo plazo y la cual se está tomando en serio la cuestión de la ciudadanía corporativa.
- ➔ **Haciendo visibles las iniciativas de la empresa y afrontando nuevas demandas y expectativas**

Fortalecer y dar más visibilidad a las iniciativas de la empresa también puede ser una ventaja competitiva de cara a las nuevas demandas de la comunidad local, de los legisladores, la banca, los inversores y de las empresas aseguradoras, que cada vez más evalúan a la empresa de acuerdo con su compromiso social. Asimismo, una buena reputación tiene impactos positivos en la capacidad de la empresa para retener y atraer nuevos empleados.
- ➔ **Asegurando un entendimiento común entre diferentes culturas**

El Pacto Mundial expresa un conjunto universal de valores que se fundamentan en normas y convenciones internacionales. Por eso, proporciona un marco común adecuado y una declaración de valores que la empresa puede utilizar como base para la cooperación con sus proveedores y otros asociados, sin importar sus diferentes localizaciones y orígenes culturales.
- ➔ **Oportunidad para aprender de otros y para compartir la experiencia de su empresa**

El Pacto Mundial es una red de intercambio de experiencias con más de 2.000 empresas que se inspiran y animan mutuamente en el trabajo continuado con el Pacto Mundial.
- ➔ **Trabajando con el Pacto Mundial de forma personalizada para cada empresa**

El Pacto Mundial es muy flexible y puede ser adaptado a la situación y realidad de cada empresa. La empresa es quien decide cómo y a qué ritmo se hará la implementación de Pacto Mundial. Esto significa que la empresa es quien decide cuáles son las prioridades, donde concentrar sus esfuerzos y qué métodos utilizar. De hecho, el 40% de las empresas participantes son PYMEs.

Implementando el Pacto Mundial

Un folleto para inspirarse

..... Junio 2005



Implementando el Pacto Mundial
Un folleto para inspirarse · Junio 2005

Desarrollado por: KPMG
Global Sustainability Services
Borups Allé 177
DK-2000 Frederiksberg
+4538183000
www.kpmg.dk

Publicado por: Royal Danish Ministry of Foreign Affairs
Business Cooperation and Technical Assistance
Asiatisk Plads 2
DK – 1448 Copenhagen K
+45 33920000
www.um.dk
www.danidapp.um.dk

United Nations Development Programme
Nordic Office
Midtermolen 3
DK – 2100 Copenhagen O
+45 35467154
www.undp.dk/business

Diseño y impresión: FB Communication | Frederiksberg Bogtrykkeri, Denmark

Fotos: Scanpix | Jorgen Schytte, Nana Reimers, Thomas Marrot

Ejemplares impresos: 2000

ISBN: 87-7667-226-3 (impreso)

Esta publicación puede ser solicitada o descargada desde www.danidapublikationer.dk

Prefacio

Con este folleto sobre el Pacto Mundial el Ministerio Danés de Asuntos Exteriores y la Oficina Nórdica del PNUD desean animar a las empresas para que se adhieran a esta iniciativa.

El Pacto Mundial esta compuesto de diez principios de ciudadanía corporativa que se fundamentan en convenciones y tratados acordados internacionalmente sobre derechos humanos, relaciones laborales, protección ambiental y lucha contra la corrupción. La mayor ventaja del Pacto Mundial es su carácter universal, de manera que provee de un marco de actuación común a las empresas en los diferentes países. Al mismo tiempo, la iniciativa es voluntaria y flexible para que sea posible adaptarla a las necesidades particulares de cada situación y de cada empresa.

En Dinamarca han sido sobretodo las grandes empresas las que se han adherido al Pacto Mundial. Sin embargo, la iniciativa también se dirige a pequeñas y medianas empresas. Por eso, este folleto tiene como objetivo el incrementar el conocimiento de las posibilidades que el Pacto Mundial prevé para empresas de todas las tallas. Al mismo tiempo, el folleto constituye una herramienta simple y orientada hacia la práctica, para apoyar a las empresas en la implementación del Pacto Mundial.

El folleto también deberá ser considerado en el ámbito del nuevo programa empresarial de Danida, enfocado a la creación de alianzas público-privadas. En el ámbito de este programa las empresas Danesas que operen en países en vías de desarrollo, pueden buscar orientación y apoyo financiero para, entre otras cosas, implementar los principios del Pacto Mundial.

El folleto fue desarrollado con la colaboración del Ministerio Danés de Asuntos Exteriores, la Oficina Nórdica del PNUD, la oficina de KPMG en Dinamarca y las empresas adheridas al Pacto Mundial. Agradecemos las contribuciones de las empresas Danesas, que han aportado ejemplos prácticos de implementación. Los ejemplos de las empresas fueron desarrollados por ellas mismas.

Los ejemplos muestran claramente que el Pacto Mundial se encuentra integrado en los valores centrales de las operaciones diarias de las empresas. Por eso, los principios no se consideran complementos artificiales incorporados a las empresas sino que más bien son el reflejo natural de la actuación de una empresa responsable. Los ejemplos presentan actividades tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo. Creemos que las experiencias de otros países pueden ser aplicadas en los países en los que cada empresa opera.

Esperamos que estos ejemplos prácticos puedan inspirar en cómo una empresa puede llevar a cabo la tarea de implementar el Pacto Mundial.

Copenhague, Junio 2005

Danida

Ministerio de Asuntos
Exteriores de Dinamarca

PDNU

Oficina Nórdica

Introducción

La implementación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas puede realizarse de diferentes formas. Este folleto presenta algunas de las posibilidades que existen. El folleto comienza presentando el Pacto Mundial, en qué consiste y lo que significa adherirse a la iniciativa.

A continuación, se presentan los diez principios con el objetivo de mejorar su conocimiento por parte de la empresa. La presentación está estructurada de acuerdo a los cuatro temas principales que existen: Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción. Después de cada tema, se presentan algunos ejemplos con la experiencia práctica de la implementación de los firmantes del Pacto Mundial daneses. Algunos ejemplos son transversales a los cuatro temas y por eso son presentados al final, después de la presentación de los principios.

Las empresas también pueden trabajar por la ciudadanía corporativa mediante otro tipo de compromisos con los países pobres. La sección “Compromiso Empresarial en Países en Desarrollo” describe cómo las empresas pueden influir en el desarrollo social, proporcionándose dos ejemplos adicionales.

Por último, en la parte final del folleto, se facilitan algunos enlaces y herramientas que han sido destacados.



¿Que es

el Pacto Mundial?

El Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por las Naciones Unidas con el objetivo de fomentar la ciudadanía corporativa. Naciones Unidas tiene como objetivo involucrar a las empresas privadas en la gestión de algunos de los principales retos sociales y medio ambientales que se plantean con la creciente globalización. El Pacto Mundial proporciona una oportunidad para que las empresas de todo el mundo participen en la asunción de estos retos. Las empresas pueden contribuir a través de iniciativas voluntarias en su propia organización y en sus cadenas de suministro. También pueden trabajar conjuntamente con las Naciones Unidas, los poderes públicos o con organizaciones no gubernamentales en actividades que contribuyan al desarrollo sostenible en la comunidad local o internacional.

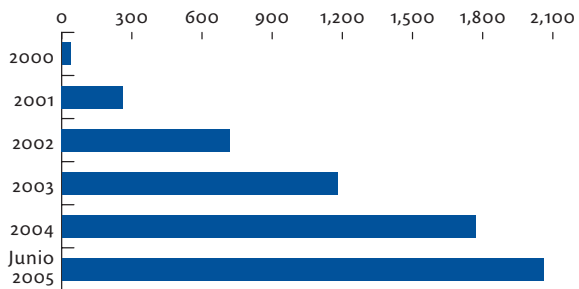
La idea de un Pacto Mundial fue lanzada por primera vez en 1999 por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en un discurso dirigido en el Foro Económico Mundial en Davos, Suiza, a altos directivos de las mayores empresas a nivel mundial. El discurso de Kofi Annan se enmarcó en el contexto de la discusión internacional sobre la globalización económica. Durante los años 90, varios grupos de distintas partes de la sociedad habían venido reaccionando en contra de la creciente globalización, de la cual temían generara consecuencias sociales negativas. La oposición a la globalización llevó a la creación de movimientos activistas internacionales y a enfrentamientos en Seattle durante las negociaciones de la Organización Mundial del Comercio en el año 1999. El sector privado fue criticado. El movimiento en contra de la globalización pretendía frenar la libertad de acción de las empresas privadas en un mercado global y evitar así la globalización de la producción a expensas del medio ambiente, de los derechos laborales y de los derechos humanos.

La iniciativa del Pacto Mundial surge dentro de este contexto. La implicación voluntaria de las empresas se consideró como la mejor opción, por lo que surgió la idea de crear un pacto mundial entre el sector

privado y las Naciones Unidas – un pacto que se basaría en la acción voluntaria y en el deseo de las propias empresas de participar en la solución de las consecuencias no deseadas de la globalización.

La fase operacional del Pacto Mundial se inició en Julio del 2000 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York y ya entonces se adhirieron las primeras empresas a la iniciativa. Hoy, cinco años mas tarde, más de 2.000 empresas se han adherido al Pacto Mundial. La mayoría de las industrias se encuentran representadas y los participantes vienen tanto del Norte como del Sur.

Numero de participantes



El elemento fundamental del Pacto Mundial son diez principios que se fundan en convenciones y tratados internacionales sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección Medio Ambiental y Lucha Contra la Corrupción. El Pacto Mundial persigue el objetivo de integrar los diez principios en la estrategia y practica empresarial. Cualquier empresa con más de diez empleados puede adherirse al Pacto Mundial y de este modo expresar su apoyo a los principios.

(Leer sobre cómo adherirse en la página 7).

Los diez principios del Pacto Mundial

Se pide a las empresas que adopten, apoyen y discutan, dentro de su ámbito de influencia, un conjunto de valores dentro de las áreas de los Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción:

Derechos Humanos

- 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia; y
- 2: deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Relaciones laborales

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

Medio ambiente

- 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental;
- 8: adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
- 9: favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

- 10: Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Las principales ventajas del Pacto Mundial son, en primer lugar, el hecho de ser universal – los principios están fundados en normas y convenciones acordadas internacionalmente, por lo que proveen marco de referencia común para las empresas en diferentes países - y, en segundo lugar, el hecho de ser flexible – el proceso y el aprendizaje son esenciales; lo que importa no es de qué forma una empresa cumple con los principios en un momento dado, sino comprobar que la empresa se encuentra comprometida con el cambio y la mejora continua.

La iniciativa ha tenido éxito. El Pacto Mundial se ha convertido en la mayor red voluntaria a nivel mundial de ciudadanía corporativa. Con más de 2.000 empresas participantes – un número que crece cada día – el Pacto Mundial es mucho más popular que otras iniciativas similares. En Dinamarca, hasta el momento, 18 empresas y una de las principales asociaciones empresariales se han adherido al Pacto. Los participantes Daneses se reúnen regularmente en diferentes foros así como con otras empresas Nórdicas de la Red Nórdica del Pacto Mundial, para intercambiar experiencias y crear conocimiento sobre cómo trabajar con el Pacto Mundial.

Adherirse

al Pacto Mundial

La participación en el Pacto Mundial es voluntaria. Cuando una empresa firma su adhesión, se compromete a incorporar los valores explicitados en los diez principios en los valores de la propia empresa. La empresa accede a poner en práctica los principios al integrarlos en sus operaciones. Además, se compromete a trabajar activamente para diseminar ampliamente los valores del Pacto Mundial. Más específicamente, para participar en el Pacto Mundial, una empresa:

- envía una carta dirigida al Secretario General Kofi Annan firmada por el Director General (a ser posible con la aprobación del Consejo de Administración) en la que se expresa el apoyo al Pacto Mundial y a sus principios;
- instauro cambios en las operaciones de la empresa de manera que el Pacto Mundial y sus principios pasen a ser parte de su estrategia, su cultura y sus operaciones cotidianas;
- se manifiesta públicamente a favor del Pacto Mundial y de sus principios utilizando medios de comunicación como boletines de prensa, discursos, etc.; y
- publica en su informe anual o informe empresarial equivalente (ej. informe de sostenibilidad) una descripción de cómo la empresa apoya el Pacto Mundial y sus 10 principios.

Esto constituye la base de la participación de una empresa en la iniciativa. Esto significa que, además de firmar su adhesión formal y de comunicar a los grupos de interés que la empresa apoya el Pacto Mundial, la empresa deberá empezar a poner en práctica los principios. La empresa deberá traducir los principios en acciones concretas poniendo en marcha cambios efectivos en sus operaciones. Por lo tanto, será decisivo que la empresa no solo afirme su apoyo a los principios sino que también comience a abordar los problemas a los que se refieren los principios.

Para más información sobre el Pacto Mundial consultar www.unglobalcompact.org o los enlaces y herramientas listados al final de este folleto.

El Pacto Mundial es...

- ✓ una iniciativa voluntaria para fomentar el desarrollo sostenible y la ciudadanía corporativa
- ✓ un conjunto de valores fundamentados en principios aceptados internacionalmente
- ✓ una red de empresas y otros grupos de interés

El Pacto Mundial no es...

- ✗ obligatorio
- ✗ un método para controlar el comportamiento de la empresa
- ✗ un estándar, un sistema de gestión o un código de conducta
- ✗ una herramienta legal
- ✗ una vía de gestión de las relaciones públicas o filantropía

¹ Ver www.unglobalcompact.org -> "How can we Participate" para información práctica sobre la adhesión, incluyendo un modelo de carta dirigida al Secretario General las Naciones Unidas (-> "Carta ejemplo").

los ejemplos empresariales

Muchas empresas encuentran complicado llevar a la práctica los principios. En lo que queda de este folleto, se enunciará cada principio y se explicarán con un poco más de detalle. La presentación está organizada en torno a los cuatro temas principales: derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. El objetivo es mejorar el conocimiento de los principios del Pacto Mundial y lo que significa llevarlos a la práctica.

Comprender los principios es una cosa, llevarlos a la práctica es otra y existen distintas formas de enfocarlo. El Pacto Mundial no es ni un sistema de gestión ni un estándar. Se trata, sin embargo, de un conjunto de valores que las empresas deben llevar a la práctica – una tarea que puede ser enfocada como cualquier otro proceso de implementación o tarea de gestión.

Para una empresa que esté a punto de comenzar el proceso de implementación podrá ser útil observar lo que están haciendo otras empresas. Por eso, después de explicar los principios presentaremos unos cuantos ejemplos de implementación de firmantes del Pacto Mundial daneses. Los ejemplos permitirán ver cómo los enfoques de las empresas suelen ser muy distintos. Este hecho evidenciará la flexibilidad del Pacto Mundial y el gran número de posibilidades que existen para adaptar la iniciativa a las necesidades y situaciones particulares de cada participante. Esto deberá tenerse en cuenta al leer los ejemplos, ya que estos reflejan el hecho de que los participantes Daneses actuales son en su mayoría grandes empresas.

Esperamos que los ejemplos sean inspiradores para la mayoría de las empresas aunque éstas no formen parte del conjunto de las grandes empresas. Todas las empresas han comenzado teniendo su comienzo, y

en lo que respecta al Pacto Mundial, es importante recordar que no todo puede o debe hacerse al mismo tiempo. La implementación es un proceso y la empresa, ella misma, es quien elige el ritmo y el alcance de este proceso. Para algunas empresas podrá ser una ventaja empezar concentrándose solamente en algunos de los principios del Pacto Mundial. Concentrar sus esfuerzos en algunas cuestiones o temas seleccionados permite construir una experiencia que podrá ser extrapolada más tarde. Así, una implementación por etapas del Pacto Mundial puede ser una ventaja. El modelo STEP de Hartman es un ejemplo de implementación por etapas (ver página 29). En un primer momento, la empresa desarrolló este modelo para el medio ambiente y, más tarde, decidió hacerlo extensivo a otras áreas de su trabajo.

Hay un otro punto de vista que deberá tenerse en cuenta al leer los ejemplos empresariales. A lo mejor, una pequeña empresa no puede de pronto sentirse identificada con los ejemplos. Por otro lado, muchas empresas podrán reconocer a algunos de sus clientes o socios comerciales entre las grandes empresas. Las grandes empresas están extendiendo sus demandas sociales y ambientales a sus cadenas de valor, por eso, las pequeñas y medianas empresas se enfrentarán cada vez más a demandas y expectativas relacionadas con la responsabilidad social. El Pacto Mundial es la iniciativa internacional más conocida en ciudadanía corporativa y posee un gran reconocimiento entre la comunidad empresarial. Por eso, la iniciativa se recomienda como marco referencia para el trabajo de la empresa, ya sea para dar respuesta a nuevas demandas y expectativas o bien para prepararse para ellas.

Muchas empresas ya están trabajando en ciudadanía corporativa – incluso si no le llaman ciudadanía corporativa. Así que, para muchas empresas una tarea importante será la de sistematizar los esfuerzos que ya existen y dar visibilidad a las iniciativas que ya están en marcha. Sea cual sea el tamaño de la empresa, el Pacto Mundial podrá ayudar en esta tarea.

Además de implementar directamente los principios, las empresas podrán también involucrarse en ciudadanía corporativa mediante otras formas de compromiso con los países pobres. La sección “Compromiso Empresarial en los Países en Desarrollo” explica cómo las empresas influyen en el desarrollo social, y se presentan dos ejemplos más de empresas.

Seis puntos sobre el Pacto Mundial

- ➔ Lo importante en el Pacto Mundial no es de qué forma una empresa cumple con los principios en un momento dado sino, más bien, que la empresa se encuentre comprometida con el cambio y la mejora continua.
- ➔ El Pacto Mundial es universal en principio, pero es flexible y está abierto para que se pueda adaptar en la práctica – la empresa decide el ritmo y el ámbito de su implementación.
- ➔ Definir prioridades es esencial – al principio, no todo tiene la misma importancia. Es necesario hacer una evaluación de los riesgos.
- ➔ Deben tomarse en consideración los resultados económicos de cada iniciativa – el Pacto Mundial es mucho más que filantropía y los objetivos económicos a menudo suelen acompañar el compromiso social.
- ➔ La mayoría de las empresas ya han puesto en marcha iniciativas relacionadas con el Pacto Mundial de alguna forma. Lo que hace falta es darles visibilidad y reforzar las iniciativas que ya existen.
- ➔ Es importante ser creativo y buscar estrategias ganadoras – tanto la empresa como la sociedad deberán beneficiarse.

Derechos Humanos

Las empresas deben:

- **Principio 1:** apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia; y
- **Principio 2:** asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue firmada por los estados miembros en 1948. Esta declaración expresa algunos de los derechos básicos que han de tener todas las personas en el mundo. Esta Declaración ha inspirado acuerdos internacionales a los que se han adherido la mayoría de los países. Estos acuerdos incluyen, por ejemplo, convenciones sobre derechos económicos, sociales y culturales o sobre discriminación.

Apoyando y respetando la protección de derechos humanos proclamados internacionalmente

Las empresas deben abstenerse de llevar a la práctica acciones que violen de forma directa los derechos humanos o bien que puedan promover o causar su vulneración. Es decir que las empresas deben asegurarse de que sus prácticas no estén contribuyendo a quebrantar los derechos humanos en los países donde actúan. Al mismo tiempo deben contemplar de qué formas podrán contribuir para fomentar los derechos humanos.

Algunos de los derechos humanos particularmente importantes en este contexto incluyen: el derecho a la no discriminación; el derecho a la vida, libertad y seguridad personal; el derecho a no ser sometido a esclavitud o a cualquier forma de tratamiento inhumano o degradante; el derecho al descanso y al ocio; el derecho a la educación; y el derecho a un nivel de vida adecuado.

De hecho muchas empresas ya apoyan y respetan los derechos humanos declarados internacionalmente – aunque a menudo sin utilizar las palabras “derechos humanos”. Esto ocurre cuando, por ejemplo, una empresa cumple con leyes nacionales que han sido adoptadas porque el país en cuestión ha firmado acuerdos internacionales sobre los derechos humanos. Así que, cumplir con la legislación local, así como respetar normas nacionales sobre la seguridad o la duración de la jornada laboral, puede ser parte de la implementación de los dos primeros principios.

Variadas iniciativas voluntarias también pueden contribuir para el fomento y apoyo de los derechos humanos. Por ejemplo, si una empresa proporcio-

na acceso a cuidados básicos de salud, educación o alojamiento para los empleados y sus familias; o cuando una empresa activamente involucra a las partes interesadas en la toma de decisiones que resultan de particular interés para la comunidad.

Evitando la complicidad en prácticas de abuso de los derechos humanos

Las empresas pueden arriesgarse a ser cómplices de violaciones de los derechos humanos de varias formas. La empresa debe evitar activamente todas las formas de complicidad directa o indirecta.

Complicidad directa: la empresa apoya deliberadamente a las autoridades locales o socios en la violación de derechos humanos. Por ejemplo, la empresa puede tomar parte en el desplazamiento forzoso de las comunidades locales en circunstancias relacionadas con las actividades y proyectos de la empresa.

Complicidad de usufructo: la empresa no está involucrada directamente pero se beneficia de violaciones de derechos humanos practicadas por otros. Esto puede incluir violaciones practicadas por proveedores que no respeten el derecho de sus empleados al descanso y al ocio para conseguir bajos precios y costes de producción. Otros ejemplos pueden incluir violaciones practicadas por las fuerzas de seguridad de la empresa para reprimir protestas en contra de las prácticas de la empresa, o el uso de medidas de represión por los responsables de seguridad y protección de las actividades y de las instalaciones de la empresa.

Complicidad silenciosa: la empresa no cuestiona violaciones sistemáticas o continuadas de los derechos humanos en sus relaciones con las autoridades, como pueden ser violaciones relacionadas con los empleados – por ejemplo, si la empresa acepta de forma pasiva leyes laborales que promuevan la discriminación de género o raza.

Una empresa que quiere evaluar si sus prácticas son cómplices con alguna forma de violación de los derechos humanos podrá plantearse la siguiente cuestión:

¿Cuál sería el impacto en la violación de los derechos humanos si nuestra empresa, o bien otras em-

presas similares, no participasen en la actividad o no trabajasen con el socio en cuestión?

Llevando los Principios a la Práctica

Para comenzar, una empresa debe exigir que sus sucursales y proveedores cumplan con las leyes nacionales de los países donde actúan.

Además, la empresa podrá crear directrices dirigidas a sus proveedores definiendo requisitos relacionados con el respeto a los derechos humanos y quizás incluir estos requisitos en sus contratos.

La empresa podrá también buscar información en materia de derechos humanos y sobre los riesgos de su violación en los países donde actúa. Esta evaluación de riesgos podrá llamar la atención sobre operaciones y proveedores en países de riesgo particular.

A través de talleres y de prácticas de comunicación continuada con los empleados y los directivos locales, la empresa podrá intentar mejorar su com-

prensión de cómo y porqué los derechos humanos son una cuestión importante para la empresa y sus empleados.

Si la empresa actúa en una región donde los empleados no tienen acceso a atención sanitaria, educación o alojamiento, la empresa podrá proveer estos servicios.

El Instituto Danés para los Derechos Humanos, la Confederación de las Industrias Danesas y Amnistía Internacional han desarrollado varias herramientas que podrán ser útiles para trabajar los principios de derechos humanos.

Abajo presentamos el primero de los ejemplos de empresas que incluimos en este folleto. Los ejemplos son, sobretodo, de grandes empresas. Sin embargo, pueden proporcionar algunas ideas para la implementación en empresas más pequeñas. Es más, la flexibilidad del Pacto Mundial permite que cada empresa elija su propio enfoque para la implementación.

En el primer ejemplo Novo Nordisk describe cómo la empresa fomenta la igualdad de oportunidades y la diversidad a través de una estrategia adaptada a las circunstancias locales.



Igualdad de oportunidades y diversidad

Empresa

Novo Nordisk es una empresa del área de salud con sede en Dinamarca. La empresa es líder mundial en el tratamiento de la diabetes. Novo Nordisk es también líder en regulación de la hemostasis, en terapias de crecimiento hormonal y en terapias de sustitución hormonal. Novo Nordisk emplea aproximadamente 20.700 empleados en 69 países y comercializa sus productos en 179 países. Novo Nordisk es firmante del Pacto Mundial desde 2001. Ver novonordisk.com/sustainability

Actividades

En 1999 Novo Nordisk emprendió un examen de sus actividades desde el punto de vista de los derechos humanos. Como resultado de este trabajo, la empresa ha elegido la discriminación como tema central de su trabajo en responsabilidad social. En 2002 la empresa ha empezado un proyecto con el objetivo de garantizar de forma continuada la igualdad de oportunidades y el fomento de la diversidad en la empresa en todo el mundo. La estrategia se compone de tres etapas. La primera etapa es la de asegurar que directivos y empleados sepan y respeten los estándares nacionales e internacionales para la prevención de la discriminación. La segunda etapa es trabajar activamente para identificar y eliminar obstáculos informales que puedan dificultar a ciertos colectivos el disfrute de las oportunidades que Novo Nordisk proporciona. La tercera etapa es asegurar que la diversidad creciente – el objetivo de la iniciativa – pueda convertirse en una ventaja competitiva a largo plazo. →

Las iniciativas para la igualdad de oportunidades y para la diversidad cubren las actividades de la empresa en todo el mundo, incluyendo algunos países en desarrollo. Sin embargo, mientras la estrategia es global, su implementación es local. Para una empresa que tiene sucursales en 69 países, asegurar que cada empleado, a pesar de su idioma y de sus diferencias culturales, esté convencido de que existe igualdad de oportunidades, se convierte en un gran desafío. Por tanto, Novo Nordisk utiliza un enfoque según el cual las iniciativas globales y las iniciativas locales se complementan, para que los esfuerzos se adapten a las circunstancias locales en cada país. Cada unidad de negocio en la empresa ha desarrollado su propio plan de acción basado en la composición del equipo de trabajadores y en la evaluación de los obstáculos que puedan existir para ciertos colectivos. Cada año, se evalúan los planes de acción y se fijan los objetivos.

El enfoque de la empresa se basa en la idea de que la igualdad de oportunidades debe promoverse al lo largo de todo el ciclo de empleabilidad de su personal. De este modo, se desarrollan esfuerzos para identificar y eliminar obstáculos en la contratación, en las condiciones de trabajo, en la remuneración, en el desarrollo y promoción y al término del contrato. La lógica que subyace a este enfoque es que no es suficiente con evitar la discriminación en la contratación. Debe asegurarse que la igualdad de oportunidades es una realidad durante todo el periodo de trabajo.

Existen muy buenos ejemplos de cómo la estrategia para la igualdad de oportunidades y para la diversidad de Novo Nordisk está dando frutos:

África del Sur: mientras la fuerza de ventas en la industria farmacéutica ha sido tradicionalmente compuesta de blancos Sud-Africanos, Novo Nordisk ha construido a lo largo de los dos últimos años un equipo de ventas muy diversificado. Más de la mitad del personal de ventas está ahora compuesto de personas de color, y se ha introducido además una política consistente en excluir médicos que no quieran recibir la visita de vendedores de color.

Estados Unidos: Novo Nordisk ha desarrollado en los últimos años un programa para llegar a la mayor parte de la población Latino Americana en los Estados Unidos de América (EUA), la cual se ha convertido rápidamente en un importante segmento del mercado. Esta parte de la población esta muy expuesta a la diabetes debido a su estilo de vida y hábitos alimenticios. Algunas de las iniciativas han sido proporcionar información sobre los productos en español, seguir una estrategia de comunicación y marketing que refleje la diversidad, alianzas con los medios de comunicación de habla hispana y creación de asociaciones médicas así como becas para formación en medicina.

India: internacionalmente, Novo Nordisk trabaja con la igualdad de oportunidades de forma que es sensible a las características de la sociedad y cultura locales sin dejar de perseguir el objetivo de igualdad de oportunidades y diversidad. En India, donde existe un billón de personas que hablan diferentes idiomas y dialectos y profesan casi todas las principales religiones, el desafío es el de asegurar que no exista discriminación por motivos de idioma, casta, religión, región o género. Todos los directivos están informados de esta política. Otro objetivo es el de aumentar el numero de personas empleadas mujeres a través de una cultura progresiva y un entorno comprensivo.

Beneficios para la Empresa

El fomento de la igualdad de oportunidades y de la diversidad aporta beneficios a la empresa de tres formas distintas. Internacionalización: una mayor diversidad fortalecerá la capacidad de la empresa para trabajar con diferentes culturas y llegar a más clientes con mejores productos. La diversidad creciente contribuirá para una mejor comprensión de las sociedades con qué Novo Nordisk trabaja y contribuirá para la expansión continuada hacia nuevos mercados. Innovación: el fomento de la igualdad de oportunidades y de la diversidad mejorará la capacidad de la empresa para atraer y retener a los mejores empleados a partir de una base más extensa de candidatos. Novo Nordisk cree que un entorno que reúna a personas de distintos orígenes y perspectivas puede estimular el desarrollo de nuevas soluciones. Responsabilidad Social: desde hace mucho tiempo Novo Nordisk se ha centrado en temas de sostenibilidad y de responsabilidad social, y la empresa desea vivir de acuerdo con sus valores y reputación.

Relaciones Laborales

Las empresas deben:

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

Los cuatro principios se basan en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo la cual ha sido adoptada en 1998 por gobiernos, empresas y organizaciones laborales de 177 países. La Declaración obliga a todas las partes interesadas a apoyar, proteger e implementar las convenciones de la OIT. Estas convenciones definen un determinado número de derechos fundamentales que deberían ser garantizados a todos los trabajadores como por ejemplo el derecho a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el empleo y la ocupación, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, el derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación, y la prohibición del trabajo forzoso y ciertas formas de trabajo infantil.

Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva

La empresa debe facilitar el dialogo constructivo entre empleadores y empleados. Libertad de asociación significa que los empleados tienen el derecho de adherirse o no a las asociaciones que ellos mismos elijan. Los empleadores no deberán interferir en la decisión de un empleado de asociarse, o imponer a un determinado representante de los trabajadores. Además, el derecho a la negociación colectiva debe ser respetado.

Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil

Las empresas deben evitar ser involucradas en cualquier tipo de trabajo forzoso, es decir, cualquier tipo de trabajo que se exija de una persona bajo la amenaza, y para el cual esa persona no se haya ofrecido de forma voluntaria. Solo un reducido número de empresas estarán involucradas directamente en trabajo forzoso. Sin embargo, existe el riesgo de involucrarse indirectamente en alguna forma de trabajo forzoso a través de los proveedores, subcontratistas o socios en el extranjero. El trabajo forzoso ocurre en muchos países, y las empresas deben conocer los riesgos que existen en los diferentes países e industrias.

En lo que concierne al trabajo infantil, las convenciones de la OIT definen algunas edades mínimas para diferentes formas de trabajo. En general, los niños no deberían trabajar antes de alcanzar la edad en la que se completa la escolaridad obligatoria. Sin embargo, en ciertos países en desarrollo donde las infraestructuras educativas no están tan desarrolladas, edades inferiores podrán ser permitidas. Esto requiere que el país en cuestión haya ratificado la convención con una referencia expresa en relación a esta norma. No obstante, en cualquier caso, los niños menores de 18 años no deberán jamás llevar a cabo trabajos arriesgados, es decir, trabajos que puedan dañar su salud o su desarrollo.

Edades mínimas para trabajar de acuerdo con las convenciones de la OIT

	Países desarrollados	Países en desarrollo ²
Trabajo ligero	13 años	12 años
Trabajo normal	15 años	14 años
Trabajo arriesgado	18 años	18 años

El trabajo infantil es un tema complejo y desde luego las empresas deben actuar con prudencia cuando estén tratando los problemas del trabajo infantil, de forma que eviten condenar a los niños a formas de empleo aún peores. Las empresas que identifiquen casos de trabajo infantil son incentivadas a proporcionar alternativas viables como inscribir a los niños en escuelas o bien proveer a sus familias de fuentes de ingresos alternativas. Sin embargo, el objetivo deberá ser la eliminación efectiva del trabajo infantil en el ámbito de influencia de la empresa – el cual incluye proveedores y otros socios de interés. Las empresas pueden recurrir a organizaciones locales o internacionales que desarrollen actividad en el ámbito de la lucha contra el trabajo infantil, para que puedan aprender formas de afrontar el problema.

² Sólo aplica a países que hayan ratificado la convención, en lo que se refiere a esta norma en particular



Discriminación

La discriminación puede darse tanto cuando una persona está buscando empleo, como cuando la persona ya ha sido contratada. Discriminación es todo tratamiento diferenciado que se haga a una persona debido a su raza, género, sus convicciones sexuales, religiosas o políticas, o sus orígenes étnicos o sociales. Cumplir con el sexto principio significa luchar contra todas esas formas de discriminación tanto en las políticas de la empresa, en su actividad y entre sus socios empresariales.

Llevando a la Práctica los Principios

Desde el punto de vista de la estrategia, la empresa pueda comenzar por revisar sus políticas y estrategias actuales y asegurarse de que éstas reflejen un compromiso con los cuatro principios sobre relaciones laborales. Además, la empresa puede evaluar sus prácticas de empleo en lo que respecta a asegurar un entorno de trabajo seguro.

La empresa podrá también desarrollar directrices dirigidas a sus proveedores para que respeten las convenciones de la OIT. Estas directrices podrán hacer referencia al Pacto Mundial o a las convenciones de la OIT pero podrán igualmente ser formuladas de forma más concreta incluyendo la descripción de estándares de trabajo específicos. La empresa podrá incorporar estas directrices en los contratos con proveedores. Otra posibilidad sería iniciar un diálogo con los proveedores sobre la importancia de evitar prácticas discriminatorias, eliminando el trabajo infantil, creando un entorno de trabajo saludable, etc., y de qué formas podría llevarse esto a cabo.

El Instituto Danés para los Derechos Humanos, la Confederación de Industrias Danesas y Amnistía Internacional, han desarrollado varias herramientas que podrán ser útiles para que las empresas trabajen los principios sobre las relaciones laborales.

En este ejemplo el grupo LEGO describe cómo la empresa trabaja para asegurar que sus proveedores cumplen con los principios sobre las relaciones laborales y los derechos humanos.



Cooperando con Proveedores y Auditores

Empresa

El grupo LEGO es una empresa privada con sede en Billund, en Dinamarca. La empresa fue creada en 1932 y con sus 7.400 empleados es hoy un de los mayores productores mundiales de juguetes. El grupo LEGO esta comprometido con el desarrollo de la creatividad y la imaginación de los niños. Los productos de LEGO son vendidos en 130 países.

Actividad

Siendo el primero productor mundial de juguetes, el grupo LEGO ha firmado el Pacto Mundial en 2003 como una consecuencia natural del trabajo en responsabilidad social que la empresa estaba llevando a cabo desde hacía varios años. Desde 1997, el grupo LEGO ha tenido un Código de Conducta que exige a

los proveedores que respeten – como mínimo – las convenciones de la OIT sobre derechos laborales, las directrices de la OCDE, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la legislación local. La principal razón por la cual la empresa tiene un Código de Conducta es su deseo de que todos los productos del Grupo LEGO sean producidos garantizando unas condiciones de trabajo decentes, y al mismo tiempo porque no quieren comprometer ni la calidad del producto ni las condiciones de trabajo.

Durante la elaboración del Código de Conducta en 1997, el Grupo LEGO puso especial énfasis en definir los elementos básicos de su ética empresarial. Esta definición se hizo bajo la suposición de que nos es suficiente tener un Código de Conducta; lo que es esencial es la actitud y la voluntad de llevarlo a la práctica.

Así que, la empresa tuvo que decidir qué exigencias incluir en el Código de Conducta del Grupo Lego, y, al mismo tiempo, aceptar que los contenidos del Código de Conducta iban a ser un ideal que sería difícil de cumplir para muchos de sus proveedores. El trabajo con los proveedores se realiza de forma activa. La idea es que, por medio de la cooperación y el intercambio de conocimientos, se alcance un objetivo común: que todos los proveedores estén a un nivel aceptable y que ese nivel mejore de forma continua. El objetivo no es el de excluir proveedores sino más bien desarrollarse a la vez que ellos. Sin embargo, disponemos de sanciones si las mejoras no ocurren conforme se ha acordado.

El Grupo LEGO ha elegido utilizar auditores independientes para llevar a cabo las inspecciones de los proveedores de LEGO, porque son los auditores locales, con experiencia, quienes están familiarizados con la legislación local, el idioma y la cultura. Además, las auditorías son neutras y objetivas.

Desde 1997, el Grupo LEGO ha recorrido un largo camino para mejorar los derechos de los trabajadores en las fábricas de proveedores en países como China. Desde el comienzo, el Grupo LEGO ha sido consciente de que constituía un pequeño socio para muchos de los proveedores Chinos. Para algunos de los proveedores, LEGO solo representaba un 2% de su facturación, por lo que la influencia que se esperaba tener era mínima. Sin embargo, fueron sorprendidos positivamente; su marca es tan fuerte que son atractivos para los proveedores ya que su presencia atrae también a otros productores de juguetes.

A pesar de que hayan encontrado mucha cooperación, han entrado en el proceso con los ojos abiertos, y han decidido llevar a cabo auditorías externas de todos los proveedores de fuera de Europa del Norte y de los EUA cada dos años. Además, han visitado las fábricas de los proveedores diariamente. Sus propios inspectores de calidad han sido entrenados para realizar el seguimiento de los resultados de las auditorías, y han pedido al departamento de compras que incorporen las condiciones de trabajo en sus evaluaciones antes de firmar contratos con proveedores.

Recientemente el Grupo LEGO se ha incorporado a la solución encontrada por la industria del juguete para reducir el gran número de auditorías que se realizaban a los proveedores Chinos. Desde 2006 el Grupo LEGO se ha comprometido a utilizar solamente proveedores Chinos que hayan sido aprobados por el Consejo Internacional para la Industria del Juguete. El proveedor debe pagar para que un auditor acreditado por el Consejo Internacional para las Industrias de Juguetes y obtener un certificado de su aprobación. Los productores de juguetes tienen derecho a conocer el informe de la auditoría así como a llevar a cabo auditorías adicionales.

El Código de Conducta del Grupo LEGO trata los siguientes temas: trabajo infantil, remuneración y duración de la jornada laboral, discriminación, abuso y acoso sexual, salud y seguridad, libertad de asociación, medio ambiente y subcontratistas. Además, la empresa tiene, conjuntamente con Save the Children, desarrollado un anexo en el que se muestra la postura del Grupo LEGO en trabajo infantil.

www.lego.com

En este ejemplo ISS describe cómo la empresa emplea personas discapacitadas en igualdad de condiciones que otros compañeros, y de esta forma trabaja activamente para eliminar la discriminación.



Integrando Personas Discapacitadas



Empresa

ISS es una de las mayores empresas de Servicios Generales líder en Europa, Asia y América Latina. Los Servicios Generales son una solución de servicio personalizado e integrado, que comprende como áreas clave la Limpieza, el Catering, el Mantenimiento de Edificios y Suministro y el Mantenimiento de Oficinas. ISS emplea 270.000 personas y provee a más de 125.000 clientes en 42 países. ISS cotiza en la Bolsa de Valores de Copenhague.

Actividades

En cooperación con las autoridades locales, ISS España emplea cerca de 580 minusválidos como parte de su personal regular en su sucursal Española Gelim de ISS A/S y en ISS Facility Services. Los empleados minusválidos trabajan al lado de sus compañeros de ISS en las instalaciones de los clientes. Son tratados y remunerados como cualquier otro empleado. Desde su creación, en 1977, Gelim ha empleado a muchas personas con distintos tipos de minusvalía tales como sordera, discapacidades físicas y – en menor número – personas con discapacidad mental. En 1999 ISS ha adquirido Gelim, y debido a lo positivo de los resultados, el número de empleados minusválidos se ha ido incrementando desde entonces. Todos los nuevos contratados reciben una formación básica y se asignan posteriormente a puestos de trabajo habituales en las oficinas de los clientes. Antes de atribuir los puestos a empleados minusválidos, ISS acuerda con su cliente la incorporación de personas con discapacidad en sus instalaciones. Los clientes deben tener una mente abierta y manifestar su apoyo para que la iniciativa funcione.

Los empleados con discapacidad tienen la misma responsabilidad de cara a sus obligaciones, formación, reuniones y actividades sociales. Se les proporciona apoyo adicional y tutoría de acuerdo con sus necesidades individuales. ISS emplea a un psicólogo y a un experto a jornada completa que están disponibles para actuar si fuera necesario. ISS proporciona también asistencial legal y sanitaria y ha puesto en marcha un curso de lenguaje de signos para directivos y otros empleados con el objetivo de mejorar la comunicación con los compañeros sordos y mudos.

ISS también ha tenido éxito en el empleo de personas discapacitadas en lugares tales como Hong Kong, Portugal y Austria. En esos casos, el trabajo también se ha basado en la estrecha colaboración con socios externos como los poderes públicos o iniciativas privadas.

Beneficios para la empresa

Los empleados minusválidos tienen una oportunidad poco frecuente para llevar a cabo un trabajo en igualdad de oportunidades con otros compañeros. Ellos se sienten en control de sus propias vidas y los sueldos que reciben son superiores a las alternativas de beneficios sociales que existen. En conjunto, ISS dispone de un equipo de personal discapacitado satisfecho y fiel. Los empleados de ISS acogen bien el número creciente de compañeros minusválidos. Los trabajadores de ISS ya son bastante diversos y el respeto de las diferencias individuales ya forma parte de la cultura de la empresa. El hecho de que muchos directivos y empleados hayan elegido voluntariamente asistir a los cursos de lenguaje de signos muestra la actitud abierta existente hacia las personas discapacitadas. La mayor parte de los clientes aceptan tener a personas discapacitadas proporcionando los servicios en sus instalaciones. En algunas situaciones, el compromiso de ISS ha fortalecido sus relaciones con los clientes. Los costes adicionales que ISS soporta por el empleo de personal discapacitado y que resulta de las necesidades de asesoramiento individual, formación, menor productividad, etc., son cubiertos en dos terceras partes de los empleados por subvenciones gubernamentales. Si añadimos a esto el incremento en la satisfacción de los empleados y del cliente, queda claro que emplear a personas discapacitadas es una estrategia ganadora para todas las partes involucradas.

Principios 7, 8 y 9

Medio Ambiente

Las empresas deben:

- **Principio 7:** mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental;
- **Principio 8:** adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
- **Principio 9:** favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Entre los cuatro temas principales en el Pacto Mundial el medio ambiente es el que más tiempo lleva en la agenda de las preocupaciones empresariales. Los tres principios medio ambientales están inspirados en la declaración y el plan de acción internacional – también conocido como Agenda 21 – que fue adoptada en la Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo que ha tenido lugar en Río en 1992. La Agenda 21 acentuó que las empresas deben tener un papel importante en lo que respecta a la protección medio ambiental. Los principios también se fundamentan en el informe seminal, Our Common Future presentado por la Comisión Brundtland en 1987. El informe ponía énfasis en el hecho de que se requieren esfuerzos extraordinarios así como cambios en los comportamientos de las personas y de las empresas para se puedan evitar daños medio ambientales de gran escala.

Un Enfoque Preventivo

La Declaración de Río sostiene que el desarrollo sostenible exige un enfoque preventivo hacia la protección medio ambiental. Un enfoque preventivo significa el empleo de medidas preventivas cuando se pongan en marcha actividades que puedan causar impactos negativos en el medio ambiente, incluso si no existen pruebas científicas de ese impacto.

Para las empresas un enfoque preventivo supone favorecer la prevención de los daños medio ambientales más que actuar después en su reparación. Para poner en marcha medidas preventivas es necesario disponer de una idea clara de los riesgos que están asociados a los productos y procesos de la empresa. En la práctica puede exigir evaluaciones de riesgo sistemáticas.

Responsabilidad medio ambiental

Las empresas son animadas a incluir consideraciones medio ambientales en sus políticas, decisiones y acciones. Esto requiere un enfoque proactivo del trabajo medio ambiental por el que las empresas intentan mantenerse al día con los desarrollos buscando oportunidades más que reaccionando a los problemas.

Desarrollo y Difusión de Tecnologías Amigas del Medio Ambiente

Aquí la palabra tecnología deberá ser entendida de una forma amplia ya que deberá incluir conocimiento, prácticas, equipamientos, bienes y servicios así como procesos organizacionales y de gestión. Las tecnologías amigas del medio ambiente protegen al medio ambiente son menos contaminadoras, utilizan los recursos de forma mas eficiente y sostenible, y reciclan en mayor cantidad los productos y



residuos que se producen, que las tecnologías a las que sustituyen. Por eso, el objetivo es aumentar el desarrollo y la utilización de productos y procesos que cuidan el medio ambiente. Frecuentemente la adopción de tecnologías que no dañan el medio ambiente trae consigo ahorros de recursos y ventajas económicas directas para muchas empresas.

Llevando los Principios a la Práctica

Las posibles iniciativas que las empresas pueden llevar a cabo para promover una mayor responsabilidad medio ambiental, van a depender en mucho del tamaño, de la industria, de los productos y de las condiciones particulares de cada empresa. Existen muchas formas distintas de abordar la tarea de gestión medio ambiental. Por ejemplo, una empresa puede desarrollar un sistema de gestión medio ambiental dirigido hacia la certificación medio ambiental de productos y procesos, llevar a cabo informes medio ambientales o iniciar diferentes actividades medio ambientales en relación a sus proveedores y socios.

El desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente pueden actuar en diferentes niveles. A nivel operacional, puede tener lugar a través de cambios concretos o bien a través de ajustes en los procesos productivos, cambios en el tipo de materiales, cambios en la composición o en el diseño del producto, o cambios en la gestión y reciclaje de residuos. A nivel de estrategia, puede significar un mayor análisis del ciclo de vida del producto en el desarrollo de nuevos productos, la inclusión de consideraciones medio ambientales en las compras, una cooperación más estrecha con los proveedores en el desarrollo de productos y procesos ecológicos respetuosos con el medio ambiente y la comunicación con proveedores y clientes sobre las ventajas de las mejoras medio ambientales.

La protección medioambiental ha estado presente en los planes empresariales desde hace algún tiempo y por eso ya existen varias herramientas que las empresas pueden utilizar en su trabajo para los principios relativos al medio ambiente. El PANU ha desarrollado algunas herramientas de gestión y de formación.

En este ejemplo Coloplast describe cómo la empresa trabaja con el medio ambiente y con la salud ocupacional y seguridad utilizando globalmente los mismos estándares y empleando un enfoque preventivo hacia los retos medio ambientales.



Estándares Globales para el Medio Ambiente

Empresa

El Grupo Coloplast desarrolla un mercado y vende productos de salud y servicios en las siguientes áreas de negocio: cuidados de ostomía, cuidados de continencia, cuidados de heridas, cuidados de pecho y de piel. Nuestros clientes prestan asistencia médica, son agentes comerciales y usuarios. Somos más de 6.000 empleados en 30 países y nuestra sede está en Humlebaek, en Dinamarca.

Actividades

En 1997 obtuvimos el certificado según la norma internacional de gestión medio ambiental, ISO 14001 y en 2002 firmamos el Pacto Mundial. Consideramos la certificación medio ambiental como una contribución importante hacia el cumplimiento de nuestros compromisos medio ambientales en el Pacto Mundial. Nuestro sistema de gestión medio ambiental nos provee de un marco adecuado que asegura que nuestro esfuerzo se concentre en las áreas donde obtendremos mayores mejoras. Por eso decidimos que todas nuestras fábricas deben respetar los mismos estándares cualquiera que sea su localización. Esto significa que las fábricas de Coloplast en Dinamarca, China, Hungría, Alemania, EE.UU y Costa Rica operan de acuerdo con el mismo estándar en lo que respecta a medio ambiente y a la salud y seguridad laboral. Al igual

que las fabricas Danesas, nuestra fábrica en China ha obtenido la certificación medio ambiental y en los otros países en los que operamos también se espera obtener la certificación medio ambiental en algunos años. Además, en Dinamarca hemos obtenido certificación en salud y seguridad en el trabajo y estamos actualmente trabajando para obtener certificaciones similares en todas nuestras fábricas. Este objetivo deberá ser alcanzado en los próximos años.

En Coloplast, el impacto medio ambiental y la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo son dos lados de la misma moneda. Por eso, el trabajo en los temas medio ambientales y de salud y seguridad es llevado a cabo por una organización conjunta para el medio ambiente, la salud y la seguridad. Cada fábrica dispone de su propio directivo para el medio ambiente, salud y seguridad, quien es responsable de desarrollar y dirigir el trabajo sobre medio ambiente, salud y seguridad en el área. En Dinamarca la organización incluye aproximadamente 150 empleados los cuales son organizados en aproximadamente 50 grupos de medio ambiente, salud y seguridad y además de en 10 comisiones de medio ambiente, salud y seguridad. En otros países organizaciones similares están siendo creadas. El departamento central de calidad y el medio ambiente del Grupo Coloplast es responsable del desarrollo estratégico del trabajo sobre medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo.

El trabajo de carácter prospectivo hacia el medio ambiente se organiza a través de objetivos y metas medio ambientales que son revisados anualmente. Estos pueden incluir, por ejemplo, la optimización de procesos productivos que conduzcan a menores residuos o al ahorro de energía. O podrán ser objetivos marcados junto con los proveedores que hacen referencia al impacto indirecto en el medio ambiente como puede ser el desarrollo de una perspectiva común sobre el ciclo de vida del producto.

Un ejemplo concreto es que para cumplir el principio preventivo hemos decidido ofrecer productos que no contengan DEHP y además quitar completamente esta sustancia de todos nuestros nuevos productos. DEHP es un plasticizer que se sospecha suele causar problemas reproductivos en los humanos que se expongan a grandes cantidades de este producto. De acuerdo con evaluaciones de la UE y la FDA Americana, sin embargo, no existe riesgo en la utilización de DEHP en el tipo de productos de salud que Coloplast produce. No obstante hemos decidido terminar con su uso.

Beneficios para la empresa

En lo que respecta a la estrategia, las iniciativas que hemos descrito, están relacionadas con nuestra misión y valores. Nuestro negocio consiste en el desarrollo de productos y servicios que mejoren la calidad de vida de personas con necesidades especiales. Por eso, entendemos que es importante que nuestras operaciones sean dirigidas de manera responsable, y esta es la razón por la que el medio ambiente está en la agenda de Coloplast. Queremos crear valor para todos nuestros grupos de interés, siendo una empresa interesante, creando productos de elevada calidad basados en las necesidades de los usuarios dentro de unos límites medio ambientales y sociales determinados.

Nuestro trabajo medio ambiental ha resultado tener muy buenos resultados de negocio. Hemos conseguido controlar un determinado número de recursos, reducido la cantidad de residuos y, en algunos mercados, nuestras ventas han aumentado por el hecho de que hemos proporcionado información medio ambiental. Nos ha proporcionado una ventaja de marketing hacia los clientes que tienen en cuenta la calidad, el precio y el medio ambiente cuando hacen la evaluación de sus proveedores. Además las optimizaciones de procesos han conducido a ahorros de millones de Coronas Danesas sobre todo gracias a las reducciones en el uso de materiales de los niveles más bajos de residuos.

Nuestro trabajo medio ambiental refleja los valores por los cuales Coloplast quiere ser reconocida, mejorando así la reputación de Coloplast como una empresa responsable. Al mismo tiempo, nos mantenemos al día con los desarrollos. En varios mercados, los usuarios y los clientes profesionales nos reciben con preguntas sobre nuestros productos. Una de las formas de minimizar el riesgo es reducir nuestra dependencia de sustancias que puedan ser objeto de restricciones por parte de los poderes públicos o por parte de las expectativas de los clientes en el futuro. Además, nuestro trabajo medio ambiental influye en nuestra reputación pero es difícil de evaluar su valor económico – sin embargo, no tenemos dudas de que contribuye positivamente en nuestro negocio.

www.coloplast.com

En este ejemplo Pressalit describe cómo la empresa coopera con un proveedor Lituano en mejoras relacionadas con el medio ambiente y el entorno de trabajo, y como esto ayuda en el desarrollo de la empresa Lituana.



pressalit group

Cooperación Estratégica con Proveedores

Empresa

El Grupo Pressalit fabrica tapas de inodoro y otros productos de baño en plástico y madera. La empresa, que tiene aproximadamente 470 empleados, tiene su sede en Ry, en Dinamarca. Pressalit es conocida por su considerable compromiso social, especialmente en la comunidad local, y la empresa se ha adherido al Pacto Mundial en 2002.

Actividades

Al final de los años noventa, Pressalit comenzó a buscar un proveedor alternativo de tapas de inodoro de madera debido a problemas de calidad y subidas de precios continuadas por parte de su proveedor danés habitual. La búsqueda de un nuevo proveedor se concentró en los Estados Bálticos, principalmente en Estonia y Lituania, ya que estos dos países tienen muchas industrias pequeñas de madera. Hemos visitado a varias de estas empresas y al final hemos seleccionado Kagi en Lituania. En ese momento, Kagi – con un equipo de aproximadamente 15 personas y ubicada en instalaciones alquiladas (una antigua granja avícola) – producía muebles de abedul y de pino para el mercado doméstico. A pesar de estar significativamente debajo de los estándares de producción daneses, las operaciones de Kagi, en lo que respecta a la seguridad del entorno de trabajo, cumplían con los requisitos de la legislación Lituana. Esta fue una de las condiciones establecidas por Pressalit para contratarles.

Durante mucho tiempo, hemos ayudado a Kagi a mejorar el estándar y la magnitud de sus operaciones, y al mismo tiempo hemos asegurado que disponemos de una cadena de suministro de productos de elevada calidad a precios razonables.

Algunos de los cambios que Pressalit ha ayudado a implementar incluyen:

Debido a los requerimientos de Pressalit, Kagi ha cambiado a un barniz de aprobación tipo E1, el cual no evapora vapores de formaldehído ureico, los cuales pueden causar alergias y cáncer.

Pressalit ha ayudado a Kagi a encontrar proveedores daneses de máquinas para cortar y pulir que le han permitido mejorar y aumentar su producción.

Inicialmente, la comunicación entre Pressalit y Kagi se canalizó a través de un asesor, debido a la falta de conocimiento del Inglés que tenían los directivos de Kagi. Con el tiempo, ha sido posible comunicarse directamente con los directivos de Kagi en inglés. Hoy, toda la comunicación se hace en inglés sin problemas.

En 2001, Kagi y Pressalit han cooperado para la inversión futura de Kagi en su fábrica y en sus empleados. Con esa ayuda, Kagi compró las instalaciones que desde la creación de la empresa en 1991 había alquilado. Para mantener el aprovisionamiento de muebles de madera, fue necesario invertir en nueva maquinaria de corte. Para evitar perjudicar la situación financiera de Kagi, la maquinaria fue adquirida por cuenta de Pressalit.

En 2002, Kagi ha puesto a disposición de sus empleados nuevas instalaciones y servicios. Se instalaron también ventanas entre el área de producción y la sala de barniz, para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados en el proceso de producción.

En 2004, Kagi construyó una nueva sala de producción de 1.200 m2 destinada a ser utilizada para el almacenamiento, montaje y envasado. Desde finales de 2005, esta sala también dispone de una nueva zona de barniz con un sistema de escape completo.

Desde mediados de 2004, Kagi ha montado y envasado el 80% de las entregas de Pressalit con un nivel de calidad muy satisfactorio. Por eso, el aprovisionamiento se ha ampliado para que Kagi no sólo provea de tapas de retrete sino también otro tipo de muebles de baño para SaniScan – una división del Grupo Pressalit.

Beneficios para la Empresa

Desde que ha empezado la cooperación con Pressalit, Kagi ha crecido de 15 a aproximadamente 55 empleados y la empresa ha comenzado a exportar parte de sus productos a Inglaterra. Este desarrollo es el resultado de la mejora de calidad en la empresa en general. Esta mejora fue proporcionada – o al menos acelerada – por la cooperación con Pressalit y por los elevados estándares que Pressalit ha exigido de Kagi.

www.pressalitgroup.com

Principio 10

Lucha contra la corrupción

Las empresas deben:

→ **Principio 10:** luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Este principio tiene su base en la Convención de 2003 de las Naciones Unidas contra la Corrupción. La Convención fue una de las primeras herramientas acordadas internacionalmente para la lucha contra la corrupción. En muchos de los países el soborno ya es considerado ilegal internamente, pero como la Convención ha resaltado, existe una necesidad enorme de abordar los problemas de corrupción fuera de las fronteras nacionales.

La corrupción es la mezcla de intereses privados y profesionales. Esto significa que la corrupción ocurre cuando alguien, buscando un beneficio personal, abusa de su poder o de la posición de confianza que le ha sido atribuida a través de su empleo. La corrupción es un problema mundial a pesar de tener un carácter endémico en algunos países más que en otros. También varía mucho entre las diferentes industrias.

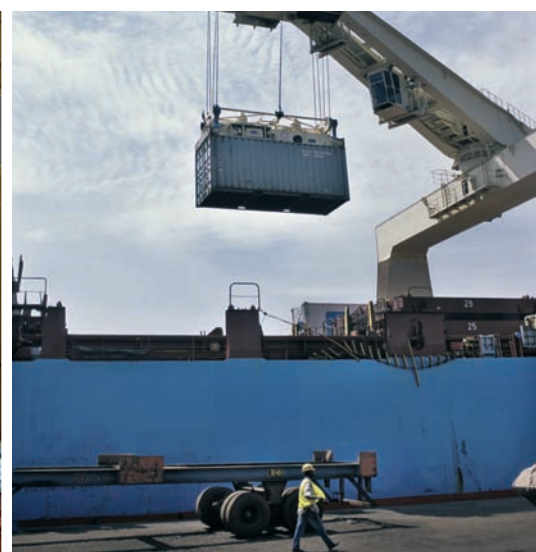
La corrupción es un problema para la **economía** – el mercado no funciona correctamente si los contratos son atribuidos en función de intereses personales y no en función del precio y la calidad; para

la **democracia** – si es necesario sobornar a los funcionarios públicos para que hagan su trabajo, las personas más pobres tendrán menor acceso a los servicios públicos; y para el **estado de derecho** – el sistema legal se queda desautorizado si el soborno puede ser utilizado como medio para evitar las condenas judiciales.

De acuerdo con la ley Danesa, es ilegal que las empresas sobornen a los funcionarios públicos en el extranjero. Esto exige que el soborno sea igualmente ilegal en el país en cuestión – lo que normalmente es el caso. Los representantes de la empresa y todos los que actúen en su beneficio, están contemplados por esta norma.

Formas de Corrupción

Existen varios tipos de corrupción. **El soborno** incluye pagos (ej. comisiones) y regalos (ej. pagos facilitadores) que se ofrecen, reciben o prometen en una relación corrupta. **El desfalco** ocurre cuando una persona abusa del dinero de cuya administración ha sido encargada. **La extorsión** es el enriquecimiento por medio de coacción, violencia o



amenazas. Una clase particular de extorsión que es común en ciertos países son los pagos facilitadores. Esto significa que la empresa tiene que pagar una tasa administrativa adicional para acceder a los servicios a que la empresa ya tenía derecho – por ejemplo esto ocurre frecuentemente en las fronteras. **Favoritismo** y **nepotismo** ocurren cuando los funcionarios públicos prestan tratamiento preferencial a sus amigos o parientes en la distribución de recursos públicos.

Luchando Contra la Corrupción

Las empresas deben evitar involucrarse en prácticas de soborno, extorsión y otras formas de corrupción. Al mismo tiempo deben trabajar activamente contra la corrupción a través de sus políticas y acciones. Esto se puede hacer de distintas formas y la estrategia específica elegida por cada empresa dependerá de la dimensión de la empresa, su localización y su industria.

Algunas empresas eligen retirarse de mercados especialmente corruptos donde el soborno suele ser la norma más que la excepción. Puede ser muy caro operar en estos mercados y al mismo tiempo abstenerse de las prácticas de soborno. Sin embargo,

la consecuencia de esta opción puede ser la pérdida de importantes mercados para la empresa.

Otra opción es la de desarrollar algunas normas claras para controlar la corrupción en la empresa. Un código empresarial contra la corrupción podrá orientar a los empleados para que estos estén preparados para reaccionar cuando encuentren de sobornos. El código podrá aclarar a los empleados qué tipo de comportamientos se aceptan en situaciones y mercados específicos. Una política clara sobre este tema podrá ser también la actitud preventiva, enviando una señal a sus socios y clientes, y reduciendo así el riesgo de que se planteen sobornos. El mismo tipo de resultados podrán conseguirse si la empresa, en sus políticas y diálogo con sus socios, clientes y proveedores, especifica que el soborno es una pena criminal de acuerdo con la ley danesa.

Tanto Transparencia Internacional como la Confederación de las Industrias Danesas han desarrollado herramientas útiles que las empresas pueden utilizar para desarrollar sus propios sistemas de lucha contra la corrupción y para abordar la corrupción en general.

En este ejemplo Novozymes describe cómo la empresa lucha contra diferentes formas de corrupción a través de un conjunto de principios de integridad.



Lucha en contra la corrupción

Empresa

Novozymes es la empresa biotecnológica líder mundial en enzimas y micro organismos. En 2004 teníamos más de 4.000 empleados en más de 30 países, una facturación de 6 billones de Coronas Danesas y un margen operacional bruto del 18%. En el mismo periodo, el índice de eco-productividad de Novozymes era de 116 para el agua y de 113 para la energía, mientras que nuestras frecuencias de accidentes de trabajo eran de 7.1 y las de enfermedades de trabajo 1.1.

Actividades

Siendo una empresa internacional que opera en varios países, Novozymes quiere demostrar que es posible desarrollar un negocio global y saludable teniendo por base los valores de la responsabilidad, la rendición



de cuentas, la apertura y la honestidad. Por eso, y también debido a la incorporación de un décimo principio al Pacto Mundial, hemos emprendido nuevas iniciativas relacionadas con la integridad de nuestro negocio.

Los valores de Novozyme han sido clarificados en función de seis principios de integridad que han sido incorporados en nuestro sistema de gestión global de calidad. Estos principios constituyen una combinación de principios generales fijos y de principios estructurales para la interpretación local. Por ejemplo, los principios definen que Novozyme no deberá aceptar sobornos bajo ninguna circunstancia. Por otro lado tenemos los pequeños regalos simbólicos que se suelen ofrecer en las visitas de negocios. Teniendo en cuenta que las tradiciones culturales varían mucho, hemos fijado límites para la dimensión de los regalos.

- **Soborno:** Novozymes no acepta ni ofrece sobornos de ningún tipo.
- **Pagos facilitadores:** Novozymes lucha para evitar este tipo de pagos.
- **Blanqueo de dinero:** Novozymes no contribuye al blanqueo de dinero. Todas las transacciones económicas deberán ser documentadas.
- **Dinero de protección:** Novozymes no hace pagos de dinero de protección.
- **Regalos:** el valor de los regalos ofrecidos o recibidos no deberá exceder los límites definidos.
- **Contribuciones políticas y donaciones:** Novozymes no hace contribuciones financieras hacia partidos políticos. Las donaciones están sujetas a variadas restricciones.

Además de introducir los nuevos principios, hemos desarrollado material de formación y hemos proporcionado formación a determinados grupos de empleados. Lo que es más, los empleados también han tenido acceso a la búsqueda de orientación así como a la posibilidad de denunciar de forma anónima sus preocupaciones relativas a potenciales quebrantos de nuestros principios de integridad.

Información adicional esta disponible en nuestro artículo sobre ética empresarial en “The Novozymes Report 2004” (páginas 22-23) y también en nuestro documento “Position on business integrity” en www.novozymes.com

Beneficios para la Empresa

Además de documentar que Novozymes cumple con el compromiso hacia el Pacto Mundial, nuestros nuevos principios de integridad conducen a mejores prácticas de gestión de riesgos y a mejores prácticas de utilización de las oportunidades de negocio. Así, los principios hacen que sea posible cumplir sistemáticamente los requisitos legales así como las exigencias de los inversores y otros grupos de interés. Además, los principios tienen un impacto positivo en nuestra reputación como empresa responsable, y también contribuyen a reducir el riesgo en la cadena de suministros de nuestros principales clientes, los cuales también atribuyen una gran importancia a la integridad empresarial.

www.novozymes.com

Ejemplos Empresariales Transversales

Los ejemplos siguientes de implementación por parte de participantes del Pacto Mundial Danés, son transversales a los cuatro principales temas.

En el primer ejemplo transversal Danfoss describe cómo la empresa trabaja con los derechos humanos, relaciones laborales y medio ambiente a través de un conjunto de distintas iniciativas en estas áreas.



El Pacto Mundial, Referencia para Iniciativas Concretas

Empresa

El Grupo Danfoss es una empresa global con aproximadamente 17.500 empleados. La sede está en Nordborg, en Dinamarca, y la empresa tiene 56 fábricas en 21 países y sucursales comerciales en 100 países. Danfoss es líder de mercado en tres áreas: Refrigeración y Aire Acondicionado, Calefacción y Controladores.

Actividades

El Pacto Mundial es el marco de referencia de Danfoss para trabajar con el tema de la ética, incluyendo los temas de derechos humanos, relaciones laborales y medio ambiente. Los diez principios también constituyen el hilo conductor para la parte más "ligera" de nuestro informe anual, Corporate Citizenship. Ver www.danfoss.com/AboutUs/FinancialInformation/

Danfoss se ha adherido al Pacto Mundial en Octubre de 2002 y ha llevado a la práctica las siguientes actividades en 2003 y 2004:

- Ha implementado los Principios del Pacto Mundial en lo que respecta a la Política Medio Ambiental (2002) y la Política de Civismo Empresarial (2003).
- Ha empezado a impartir formación al departamento de compras, incluyendo el establecimiento de una plataforma de e-learning para el mismo sobre derechos humanos y relaciones laborales (2004).
- Ha enviado un cuestionario sobre ética y sobre los principios del Pacto Mundial a todas nuestras fábricas (desde 2003). El cuestionario es utilizado para el informe anual.
- Ha desarrollado investigaciones nacionales en colaboración con el Instituto Danés para los Derechos Humanos (2003-2004).
- Ha comenzado un examen de la situación de los derechos humanos y de las relaciones laborales en los países en los que produce. Este examen ha sido llevado a la práctica conjuntamente con los directivos de las fábricas.
- Ha comenzado la formación de directivos y la elaboración de talleres para empleados (2004).
- Ha desarrollado un Código de Conducta que continuamente se incorpora en los contratos con los proveedores (2004).
- Ha empezado a evaluar a proveedores (2004).
- Ha desarrollado el informe de Civismo Empresarial (desde 2003; también utilizado como "Informe de Progreso" para las Naciones Unidas).



Varios grupos de interés, internos y externos, están involucrados en el trabajo sobre el Pacto Mundial en Danfoss.

Internamente están involucrados los directivos, el departamento central de compras, los directivos de las fábricas, otros directivos y empleados, así como la red medio ambiental interna.

Externamente, están involucrados el Instituto Danés para los Derechos Humanos, proveedores y consultores. Además, Danfoss participa en un gran número de redes empresariales, como el Amnesty Business Club y redes dirigidas a la mejoría de la comprensión sobre cuales son las formas más apropiadas para abordar y hacer práctico el trabajo sobre el desarrollo sostenible, el civismo empresarial y el Pacto Mundial.

Beneficios para la Empresa

El trabajo sobre ética empresarial y el Pacto Mundial están muy relacionados con los valores de Danfoss – uno de los cinco valores centrales es ser una empresa responsable hacia el medio ambiente y la sociedad. Los principales valores están relacionados con nuestra visión y son, por eso, centrales en la estrategia de la empresa.

Existe un enfoque creciente en materia de responsabilidad social, y nosotros hemos elegido participar en el Pacto Mundial por su alineación con el trabajo que hemos llevado a la práctica desde hace muchos años, en particular en lo que respecta al medio ambiente, tema para el que disponemos de una buena experiencia derivada de una estrategia empresarial proactiva.

www.danfoss.com

En este ejemplo el Grupo SAS describe cómo trabaja para diseminar conocimiento sobre el Pacto Mundial e implementar la iniciativa por ejemplo a través de un Código de Conducta y otras iniciativas.



Implementando el Pacto Mundial

Empresa

El Grupo SAS es la mayor compañía de aviación y de viajes de la región Nórdica y el cuarto mayor grupo de aviación en Europa. El Grupo incluye varias empresas de aviación independientes en Dinamarca, Noruega, Finlandia, España y empresas, parcialmente controladas, en Latvia y Estonia. Junto con socios en el Grupo Star Alliance, el Grupo SAS opera con vuelos hacia 770 destinos en el mundo. El Grupo también tiene algunos negocios relacionados con la aviación, principalmente relacionados con equipajes y servicios al pasajero, carga, manutención y formación del personal de cabina, y un negocio hotelero global con 190 hoteles en 47 países. En 2004, el grupo obtuvo una facturación de aproximadamente 50 billones de Coronas Danesas y incorporaba aproximadamente 32.000 empleados.

Actividades

El Grupo SAS se ha adherido al Pacto Mundial en Junio de 2003 para poner de manifiesto que quiere cumplir con las normas internacionales de ética empresarial, cuestiones sociales y medio ambientales. SAS opera sobre todo en el sector servicios. En este sector también es muy importante que las empresas se involucren en cuestiones sociales y que sean conscientes de qué modo impactan en la sociedad y contribuyen para el desarrollo global.

Siendo una empresa de transportes global y miembro de la mayor alianza de empresas de aviación, la Star Alliance, SAS influye en sus rutas y destinos por medio del tráfico aéreo, de bienes y pasajeros y también a través de sus compras y contratos. De igual modo, los hoteles y otras empresas del Grupo SAS también tienen un impacto en su entorno. SAS se ha comprometido a asegurar que la influencia de la empresa contribuya a mejorar la vida de las personas y a reducir el impacto medio ambiental. Para Rezidor, que opera los hoteles en el Medio Oriente, Europa del Este y China donde los puntos de vista sobre los derechos humanos, el medio ambiente y el ambiente de trabajo no siempre están de acuerdo con el Pacto Mundial, este objetivo constituye un gran desafío.

Con el fin de tener un conocimiento común del Pacto Mundial entre sus empleados y asociados externos, el Grupo SAS ha emprendido un proceso de difusión sobre las principales cuestiones del Pacto Mundial y otras cuestiones importantes en todo el Grupo. Esto incluye la utilización de cuestionarios, diálogo e informes anuales, en el que están involucradas todas las empresas de SAS.

El próximo paso en la implementación y desarrollo del Pacto Mundial es un Código de Conducta que será lanzado en la primavera de 2005 y enviado a todos nuestros empleados. El Código contiene normas y directrices para las relaciones internas y externas más importantes, con clientes, poderes públicos, asociados y



otros grupos de interés. Entre las cuestiones incluidas en el Código están: la diversidad, el ámbito de trabajo, la seguridad y el medio ambiente, la integridad de cliente y proveedor, la discriminación, el derecho a la libertad de asociación, la corrupción y el fraude, la apertura y el diálogo, y la responsabilidad empresarial en general.

Otras iniciativas concretas para la sostenibilidad incluyen:

- El Grupo SAS apoya y participa en la investigación y desarrollo de combustibles alternativos para los aviones y para el desarrollo de motores más eficientes.
- El Grupo SAS exige que sus proveedores cumplan con los principios del Pacto Mundial.
- Cuando el Grupo SAS mueve sus operaciones hacia India o el Oriente, lo hace por motivos empresariales. El Grupo SAS exige que los nuevos proveedores de servicios estén al nivel de calidad del Grupo así como de sus estándares de responsabilidad, y también que cumplan con los principios del Pacto Mundial.
- El Grupo SAS trabaja con la Administración de Aviación Danesa para incorporar un avión ambulancia de características únicas entre su flota de aviones con mesa de operaciones y personal médico. Actualmente están planteando la posibilidad de hacer extensivo este proyecto al Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas.
- El Grupo SAS es uno de los principales patrocinadores de la iniciativa "Save the Children". Entre otras cosas, más de 80 hoteles del Grupo han participado en una colecta de fondos con la organización en 2003.
- Rezidor SAS apoya las iniciativas de restauración del patrimonio cultural de la UNESCO tales como la restauración del Altar en el Templo de Qasr El Bint en Jordán, la recepción del Fort de Bahla en Omán y la vieja prisión de Roben en África del Sur.

Beneficios para la Empresa

El compromiso del Grupo SAS con el desarrollo social es parte de los valores que caracterizan a una gran compañía Escandinava y también una consecuencia natural de la integración social y económica en la cual el transporte aéreo tiene un papel muy activo. La creciente globalización y el desarrollo mundial no puede funcionar sin un transporte aéreo moderno de personas y bienes.

Existe, en general, un consenso creciente de que la globalización incluye una sostenibilidad económica, social y medio ambiental. Siendo uno de los principales actores en el proceso de globalización, el transporte aéreo comercial tiene una responsabilidad particular. La responsabilidad y las funciones que conlleva el transporte aéreo comercial, están de acuerdo con las del Grupo SAS que hace de ello su estrategia de crecimiento productivo a largo plazo basado en el desarrollo sostenible.

www.sasgroup.net

En este ejemplo Hartmann describe cómo la empresa emplea el Modelo STEP, entre otras cosas, como una forma sistemática de implementar el Pacto Mundial.



Implementando a través del Modelo STEP

Empresa

Hartmann es una empresa global en expansión especializada en el desarrollo, producción y venta de envases hechos a partir de papel reciclado. Hartmann ha centrado su actividad en dos negocios principales: envase para huevos y fruta y envases industriales para, entre otras cosas, teléfonos móviles y electrodomésticos. La empresa trabaja el desarrollo sostenible como una parte integral de su negocio. Hartmann tiene producción, sucursales de ventas y oficinas de ventas en Europa, el Medio Oriente, América del Sur, América del Norte y Asia. La producción se hace en diferentes países como Malasia, Croacia, Brasil, Argentina y Hungría. En 2004 la empresa ha obtenido una facturación de 1.642 millones de Coronas Danesas y emplea aproximadamente a 2.600 personas.

Actividades

La operatividad del Pacto Mundial en Hartmann se consigue mediante el sistema STEP. STEP es un acrónimo para la expresión “Sustainability Tools for the Entire Product chain” (Herramientas Sostenibles para la Totalidad de la Cadena de Producción). El punto de partida para el Modelo STEP son las mejoras internas pero, a partir de la tercera etapa (step 3) el Modelo se enfoca en la cadena de valor externa involucrando a los proveedores. El Modelo proporciona una metodología sistemática y operacional para gestionar la implementación y definir actividades prioritarias en la cadena de valor. Además el Modelo muestra qué herramientas pueden ser empleadas y proporciona una metodología para identificar las oportunidades de mejora que existen interna y externamente.

El Modelo STEP®

	STEP1	STEP2	STEP3	STEP4	STEP5
Redes	Due Diligence el Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Sociedad (MASS&S)*	Responsables de MASS&S	Organización de MASS&S	Organización de MASS&S	Gestión de ciclo de vida de MASS&S
Gestión sistemática		Investigaciones preliminares de MASS&S	Gestión integrada de MASS&S	Certificación (ISO14001/OSHAS 18001/objetivos SA8000)	Mejora continuada de MASS&S
Acciones proactivas		Objetivos generales para acción proactiva	Acciones proactivas	Acciones proactivas	Acciones proactivas
Gestión del ciclo de vida		Identificación valores del cliente relacionados con MASS&S	Involucrar a los proveedores	Gestión de ciclo de vida de MASS&S	Gestión de ciclo de vida de MASS&S
Comunicaciones		Comunicación interna de sostenibilidad	Comunicación externa de sostenibilidad	Comunicación pública de sostenibilidad	Comunicación pública de sostenibilidad
Desarrollo de los empleados		Formación	Formación	Formación	Formación

* MASS & S (Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Sociedad)



Beneficios para la Empresa

Los resultados generales incluyen:

- Implementación continua de sistemas de gestión dirigidos al medio ambiente, salud y seguridad, y responsabilidad social empresarial (MASS &S)
- Cooperación más estrecha con proveedores, en la cual las cuestiones del medio ambiente, salud y seguridad y de responsabilidad social empresarial son incluidas en la evaluación.
- Diálogo con los clientes sobre las cuestiones del medio ambiente, salud y seguridad y de civismo empresarial.

Los resultados más específicos incluyen:

- Cooperación con la organización Catares en Brasil – una cooperativa que recoge materiales para reciclar.
- Apoyo a organizaciones humanitarias locales en Bilikalnik, en Croacia.
- Cooperación con el mayor cliente en Israel en la distribución de huevos entre las familias de baja renta. El cliente ha donado los huevos y Hartmann ha ofrecido los envases.

De una manera global:

- La evaluación del ciclo de vida proporciona una buena base para la toma de decisiones que puedan afectar al medio ambiente.

www.hartmann.dk



Conocimiento y Herramientas

Empresa

La Confederación de las Industrias Danesas es una asociación empresarial de 6.400 compañías. Sus miembros incluyen pequeñas y grandes empresas de producción, servicios, conocimiento y tecnologías de la información. Aunque las empresas sean muy distintas, todas comparten el mismo objetivo de desarrollar su empresa – a través del compromiso social y de la innovación – con el fin de contribuir en el empleo y el bienestar social de Dinamarca.

Actividades

Integrar los principios del Pacto Mundial en las operaciones de las empresas es un gran desafío. Cada uno de los diez principios hace referencia a un gran número de convenciones y acuerdos internacionales que exigen conocimiento específico para su comprensión. Por eso, la idea principal del trabajo de la Confederación de las Industrias Danesas es facilitar y apoyar el trabajo de las empresas Danesas en los principios.

Para la implementación de los principios del Pacto Mundial, la Confederación de las Industrias Danesas contribuyen produciendo herramientas para dar más información a las empresas que operan en mercado complejos, donde, por ejemplo, las violaciones de los derechos humanos y la corrupción son frecuentes. La Confederación de las Industrias Danesas cree que este enfoque mejorará las relaciones de las empresas Danesas y las sociedades donde invierten y operan.

A lo largo de los años la Confederación de las Industrias Danesas ha – sola o cooperando con otros actores – desarrollado diversas herramientas centradas en el compromiso social y el apoyo a los diez principios del Pacto Mundial.

Herramienta para la Evaluación del Cumplimiento con las Cuestiones de Derechos Humanos. Esta herramienta fue desarrollada por lo Instituto Danés para los Derechos Humanos y es considerada como una de las más exhaustivas herramientas para las empresas.

- Gestión del HIV/SIDA en el lugar de trabajo. La Confederación de las Industrias Danesas y la Fundación Danesa para la SIDA han publicado un folleto dirigido a las empresas que trabajan en países con elevada incidencia de SIDA.
- El folleto Avoid Corruption introduce la legislación Danesa y internacional sobre corrupción. El folleto tiene como objetivo ayudar las empresas a evitar la corrupción.
- La página Web Danesa Guide to Global Compact explora los diez principios del Pacto Mundial y proporciona consejos para ayudar a las empresas a poner en práctica los principios.
- La Confederación de las Industrias Danesas, conjuntamente con el instituto Danés para los Derechos Humanos, ha desarrollado un Guía para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministros. La guía ayuda a las empresas a identificar y gestionar algunas de las violaciones de los principios del Pacto Mundial que pueden ocurrir en la cadena de suministros.

Beneficios para la empresa

Para la Confederación de las Industrias Danesas era natural adherirse al Pacto Mundial porque la iniciativa apoya el compromiso social voluntario por parte de las empresas. El Pacto Mundial es muy similar a un conjunto de valores universalmente reconocidos y que tanto la Confederación de las Industrias Danesas como las empresas pueden utilizar como referencia. Disponer de un conjunto común de valores es algo de gran importancia para las empresas que trabajan en mercados diferentes con diversas culturas en todo mundo. Para las empresas es muy difícil poner en marcha prácticas de responsabilidad social corporativa con sus proveedores extranjeros utilizando los valores y normas Danesas como referencia. En cambio, de este modo, las empresas pueden utilizar como referencia los diez principios del Pacto Mundial.

En este ejemplo PKA describe sus directrices éticas para la inversión y cómo aplican el Pacto Mundial en su evaluación de empresas.



Inversiones Éticas

Empresa

PKA es una empresa que reúne a ocho fondos de pensiones independientes en el sector social y de salud en Dinamarca. PKA tiene 200.000 miembros y gestiona activos de aproximadamente 92 billones de Coronas Danesas.

PKA se ha adherido al Pacto Mundial en 2005. Sin embargo, previamente a su adhesión, la empresa ya estaba trabajando en la implantación de los principios de Pacto Mundial.

Actividades

En lo que respecta al Pacto Mundial lo que importa es el papel de PKA en la inversión global de fondos. En colaboración con sus miembros, la empresa definió un conjunto de directrices éticas para la inversión. Estas directrices deben ser respetadas por PKA así como por su equipo de colaboradores externos que gestionan sus activos e inversiones nacional e internacionalmente. Las directrices deben reflejar los intereses y puntos de vista que estén de acuerdo con la postura de los miembros. Al mismo tiempo las directrices deben estar de acuerdo con las limitaciones legales impuestas para los fondos de pensiones. Por último, las directrices éticas también deben utilizarse en las prácticas diarias de inversión.

Las ideas principales son:

- El fondo de pensiones no invierte en empresas que violen las convenciones de las Naciones Unidas relacionadas con las cuestiones de derechos humanos, relaciones laborales, protección medio ambiental y lucha en contra la corrupción. Los principios del Pacto Mundial son utilizados como base.
- El fondo de pensiones no invierte en empresas que produzcan armas. Esto no incluye los proveedores y subcontratistas, ya que el enfoque es en la actividad principal de las empresas.
- El fondo trabajará activamente para colocar sus inversiones donde los intereses económicos y éticos coincidan.
- El fondo de pensiones investiga de forma continua su cartera de acciones informando regularmente al consejo sobre sus resultados.

Para más información se puede acceder a la página de PKA donde cada punto se encuentra desarrollado con más detalle. Ver www.pka.dk -> This is PKA -> Investments -> ethical aspects

Beneficios para la Empresa

A través de estas directrices éticas PKA espera conseguir mejores resultados de inversión. Como gestores de pensiones, nos convierte en inversores a largo plazo, y somos de la opinión de que las empresas que cumplen con estándares éticos definidos por PKA, serán las más rentables a largo plazo.

www.pka.dk

Compromiso empresarial en **Países en Desarrollo**

Tal como fue subrayado por Georg Kell, Director Ejecutivo del Pacto Mundial, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas trabaja para la integración de los diez principios en las operaciones de las empresas y también para involucrar a las empresas en el desarrollo en las regiones más desfavorecidas del mundo.

El sector privado tiene un papel importante en la lucha contra un conjunto de problemas fundamentales para el desarrollo. En la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio y lucros, las empresas crean ingresos, empleos y valor para la sociedad – y de ese modo contribuyen al desarrollo social en los países más pobres. Además de su interés económico inmediato, las empresas tienen otros intereses indirectos. Porque cuando la pobreza disminuye, el poder adquisitivo aumenta y los mercados y sociedades donde operan las empresas se vuelven más estables. Las empresas que emprenden iniciativas para fomentar el desarrollo están contribuyendo a garantizar la existencia de una mano de obra más saludable y dinámica, mientras que, al mismo tiempo, están demostrando que las empresas pueden ser parte de la solución para los problemas globales, más que una parte del problema.

La mayoría de las empresas influye en el desarrollo global y puede contribuir de diferentes formas. Muchas empresas han mostrado ya cómo contribuir a ese desarrollo. Esta dimensión de la ciudadanía corporativa, relacionada con el desarrollo – es decir iniciativas que benefician a los más pobres – se percibe cada vez más como una condición previa para hacer negocios, creando mercados estables y una mejor gestión del riesgo a largo plazo. En primer lu-

gar, y por encima de todo lo demás, puede hacerse a través de las actividades habituales de la empresa. La empresa influye y contribuye a través del pago de sueldos a los empleados locales. También contribuye produciendo y dando acceso a la seguridad y a servicios básicos. Y, además, creando empleo local y trabajo para los proveedores, o invirtiendo en la educación, seguridad y salud de sus empleados y de sus familias. La empresa también influye en el desarrollo cuando coopera con las PYMEs locales. La empresa contribuye aún más a través de la difusión de buenas prácticas empresariales hacia sus sucursales y proveedores, y a través de la transferencia de tecnología y conocimiento. Y también cuando participa, en conjunto con otros actores, en la construcción de infraestructuras e instituciones locales.

Las empresas también pueden contribuir de otras formas que no estén directamente relacionadas con su actividad. Muchas empresas se comprometen a través de patrocinios o donaciones, las cuales muchas veces están contribuyendo a afrontar algunos de los principales desafíos asociados al desarrollo, tales como la reducción de la pobreza, la mortalidad infantil, SIDA o educación. Por último, cada vez es más normal que las empresas se involucren en el debate público, dado que esas discusiones pueden tener a su vez una gran influencia en los negocios, sobretudo en los países en desarrollo. Por ejemplo, algunas empresas han participado activamente en el debate sobre el SIDA ya que tienen un interés muy claro en mantener no solamente una fuerza de trabajo eficiente sino – y en un futuro no muy lejano – alguna fuerza de trabajo.

Este ejemplo Aarhus United Denmark describe cómo la empresa conjuntamente con el PNUD contribuye para la lucha contra la pobreza con los proveedores de nueces de karité en Burkina Faso.



AARHUSUNITED

Lucha contra la Pobreza en la Cadena de Valor

Empresa

Aarhus United Denmark A/S(AUDK) está integrada en el grupo global Aarhus United A/S. AUDK produce aceites vegetales para dulces, platos pre-cocinados, panadería y otros productos alimenticios, cosméticos



y suplementos alimenticios. En sus instalaciones productivas y con sede central en Aarhus, Dinamarca, la empresa emplea a aproximadamente 500 personas. Además la empresa tiene sucursales de venta en varios países, como es el caso de Burkina Faso.

Actividades

Una de las materias primas más importantes para AUDK es la nuez de karité que crece libremente en árboles de países como Burkina Faso. La gente, sobretodo las mujeres de la región, recogen las nueces. La gente utiliza las nueces en sus hogares y los excedentes son vendidos a intermediarios en los mercados locales. Así que, AUDK adquiere sus nueces tras haber pasado éstas por toda una cadena de intermediarios.

Las mujeres en estas regiones tienen una carga de trabajo diario muy pesada buscando agua, moliendo cereales, descascando arroz, preparando nueces de karité, cocinando, cuidando de los niños, haciéndose cargo de la cocina, del jardín etc. Con el objetivo de darles la oportunidad de mejorar su nivel de vida, las mujeres han de ser liberadas de sus tareas diarias, a través de, por ejemplo, algunas herramientas prácticas.

Las “plataformas multifuncionales” son una herramienta efectiva. Una plataforma consiste en un motor diésel capaz de producir energía para un variado número de funciones que pueden abarcar desde moler cereales, descascar arroz y extraer óleo de las nueces de karité de una forma rápida y eficiente. Otras máquinas también pueden ser conectadas con el motor diésel tales como bombas de agua o generadores eléctricos para producir luz o para alimentar otros aparatos eléctricos. Las mujeres utilizan el tiempo ahorrado en otras actividades, como son la recogida y venta de nueces de karité, y de este modo mejorar sus condiciones económicas y sociales.

En 2003 AUDK y la Oficina Nórdica para el PNUD se asociaron formalmente, bajo un acuerdo de costes compartidos para un proyecto en Burkina Faso llamado “National Multipurpose Platform Programme for the Fight Against Poverty” (Programa de Plataforma Multifuncional a nivel Nacional para la erradicación de la pobreza). El proyecto incluye la instalación de 400 plataformas en un período de cinco años. La comisión ejecutiva del proyecto integra AUDK, el PNUD, poderes públicos, ONGs locales y grupos de mujeres.

Beneficios para la Empresa

La estrategia de AUDK para las nueces de karité incluye:

- ➔ Abastecimientos mayores y estables
- ➔ Una cadena de valor más efectiva (menos intermediarios)

AUDK puede concluir al inicio del proyecto que las expectativas de la plataforma multifuncional se han materializado. En las ciudades donde las plataformas han sido creadas, la renta ha crecido en parte debido a las ventas de servicios de las plataformas y a la venta de nueces de karité.

Al participar en el proyecto AUDK ha creado una conexión con los grupos locales de mujeres y con las ONGs, y ha disminuido el número de intermediarios, por lo que las mujeres reciben una mayor parte de los beneficios resultantes de la venta de nueces de karité al haberse reducido el número de intermediarios.

Como consecuencia AUDK ha conseguido cumplir con su estrategia de abastecimiento de nueces de karité contribuyendo a su vez a mejorar las condiciones de las personas que son parte importante de su negocio.

www.aarhusunited.com

En este ejemplo el Grupo Kjaer describe cómo la empresa, en asociación con Danida, ha trabajado en la implementación de los diez principios en sus sucursales, y cómo la empresa participa en otra asociación para luchar contra la SIDA en el lugar de trabajo.



Implementando el Pacto Mundial en Sucursales

Empresa

El Grupo Kjaer provee coches y soluciones de transporte para flotas privadas, gobiernos, organizaciones y clientes individuales sobretodo en países en desarrollo. El Grupo Kjaer tiene a nivel mundial 240 empleados, 50 de los cuales trabajan en su sede central en Svendborg, en Dinamarca.

Actividades

El Grupo Kjaer ha seguido una estrategia de alianza con el Pacto Mundial. Como la filosofía de nuestra empresa siempre ha estado de acuerdo con los principios de Pacto Mundial, nuestras iniciativas no han supuesto cambios fundamentales en la administración o en las operaciones del Grupo Kjaer. El cambio estratégico más importante ha sido el hecho de que el Grupo Kjaer ahora anima a sus proveedores y otros grupos de interés a que adhieran al Pacto Mundial.

Vida: En el ámbito de una asociación con DANIDA, el Grupo Kjaer ha invitado a empleados y agentes de todo el mundo a participar en talleres sobre los diez principios. El Grupo Kjaer intentó hacer que los principios fueran relevantes y operativos de distintas formas. Se pidió a todos los participantes que mantuviesen un diario con sus experiencias, con el objetivo de que, en el futuro, pudiesen, contársela a sus amigos. Este diario debería incluir reflexiones sobre un conjunto previamente definido de cuestiones, con el fin de fomentar la reflexión sobre los objetivos del Pacto Mundial. Además, todos han participado en talleres y visitas a empresas. Dos de los talleres estuvieron centrados en los diez principios desde un punto de vista operacional. El primero de los talleres incluyó una introducción sobre las Naciones Unidas y el Pacto Mundial y los participantes fueron divididos en grupos que debían simular prácticas comerciales entre ellos como si fueran diferentes países. Después los diez principios fueron incorporados en los criterios comerciales. Al final, los participantes tuvieron que discutir sobre las posibilidades de implementar los principios en sus prácticas diarias. El segundo taller estuvo dedicado a unir los valores del Pacto Mundial y los valores del Grupo Kjaer. El objetivo era hacer comprender a los participantes la conexión existente entre los valores del Pacto Mundial y la manera con la que actúa habitualmente el Grupo Kjaer.

SIDA y el lugar de trabajo: el Grupo Kjaer también se dio cuenta, mediante la experiencia, de que la empresa no podía concentrarse de igual modo en los diez principios al mismo tiempo, y por eso hemos elegido concentrarnos en algunas áreas donde podemos marcar la diferencia y que son relevantes para nuestro negocio. Dado que la mayoría de nuestros empleados son africanos que viven en países donde el SIDA es un gran problema, y que el 95% de la población activa tiene SIDA, creemos que las empresas deben involucrarse en su lucha. Por eso el Grupo Kjaer participa en una asociación junto con "Humor Against Aids", el



Ministerio Danés de Asuntos Exteriores y la Confederación de las Industrias Danesas. Junto con “Humor Against Aids”, el Grupo Kjaer provee la estructura organizativa que apoya un proceso de recogida de experiencias con el objetivo de producir un manual sobre el SIDA. “Humor Against Aids” entregará el manual a otras empresas internacionales que trabajan en lugares donde la existencia de SIDA en el lugar de trabajo es un problema. En el contexto de nuestra asociación, dos consultores de “Humor Against Aids” han visitado las sucursales del Grupo Kjaer en Uganda, Mozambique y Sierra Leona. Nuestros empleados han recibido formación en el tema y “Humor Against Aids” ha adquirido experiencia que será útil para su proyecto, “SIDA en el lugar de trabajo”. Además, en colaboración con “Humor Against Aids”, el Grupo Kjaer ha desarrollado una política que prueba que es posible que las PYMEs tengan un papel más activo en la lucha contra el SIDA.

Beneficios para la Empresa

Los diez principios del Pacto Mundial están alineados con la manera en que el Grupo Kjaer trabaja. Nosotros queremos marcar la diferencia en este mundo, y a través de nuestra empresa trabajamos para involucrar a varios socios en el Pacto Mundial.

Cada vez más, nuestra empresa se encuentra con dudas y preguntas sobre su forma de operar. En estas situaciones comunicamos, entre otras cosas, nuestro compromiso con el Pacto Mundial y hacemos hincapié en cómo ponemos en práctica los principios para su cumplimiento. Es difícil especificar con mucho detalle los beneficios que recibimos de nuestra estrategia. Pero la verdad es que vemos cómo el perfil de nuestra empresa está ganando importancia para aquellos con quien hacemos negocios.

www.kjaergroup.com

Enlaces y Herramientas

Descripción	Enlace
Página Web del Pacto Mundial – incluye entre otras cosas una base de datos de las empresas participantes, algunas ideas para la implementación e información práctica sobre la adhesión y las actividades en red.	www.unglobalcompact.org
Asociaciones Publicas y Privadas en la Cooperación para el Desarrollo – dos folletos del Ministerio Danés de los Negocios Extranjeros: - Five New Pogrames - Programe for Corporate Initiatives and Training Programmes fo Social Responsibility	www.danidapublikationer.dk www.danidapp.um.dk
Paquete de herramientas para el Pacto Mundial – CD-Rom gratuito.	www.unglobalcompact.org -> "Learning"
Guía Práctica para elaborar un Informe de Progreso – Consejos para ayudar a las Empresas Firmantes del Pacto Mundial a preparar su Informe de Progreso.	www.unglobalcompact.org -> "Communication in Progress"
Incrementado las Expectativas - un libro sobre la implementación del Pacto Mundial.	www.greenlaf-publishing.com y www.unglobalcompact.org -> "Learning"
Diversas herramientas de gestión y de implementación para la UNEP.	www.uneptie.org -> "Industry Outreach" y www.efficient-entrepreneur.net
Evitando la Corrupción – un folleto de la Confederación de las Industrias Danesas.	www.di.dk
Decidiendo sobre si hacer o no negocios en países con malos gobiernos – un folleto de la Confederación de las Industrias Danesas y del Instituto Danés para los Derechos Humanos.	www.humanrightsbusiness.org
Herramienta para la Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos, así como una pequeña versión de esta herramienta (HRCA) - de la Confederación de Las Industrias Danesas y del Instituto Danés para los Derechos Humanos.	www.humanrightsbusiness.org
Derechos Humanos – Es parte de tu negocio? – un manual de Amnistía Internacional y del Prince of Wales International Business Leaders Forum.	www.amnesty.dk/business -> "Business publications"
Grandes Negocios, Manos Pequeñas – un guía sobre trabajo infantil de la organización Save de Children, de Dinamarca.	www.savethechildren.org.uk -> "Resources" -> "Publications"
Principios Empresariales para Luchar contra el Soborno – una herramienta de Transparencia Internacional sobre las buenas prácticas de lucha contra el soborno.	www.trasparency.org -> "TI Tools"
Negocios y los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Un marco de Referencia para la Acción – una publicación del PNUD para la iniciativa empresarial y el desarrollo.	www.undp.dk/business -> "Business and the MDG's"

Implementando el Pacto Mundial

- un folleto para inspirarse

La implementación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas puede realizarse de diferentes formas. Este folleto presenta algunas de las posibilidades que existen. El folleto comienza presentando el Pacto Mundial, en qué consiste y lo que significa adherirse a la iniciativa.

A continuación, se presentan los diez principios con el objetivo de mejorar su conocimiento por parte de la empresa. La presentación está estructurada de acuerdo a los cuatro temas principales que existen: Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción. Después de cada tema, se presentan algunos ejemplos con la experiencia práctica de la implementación de los firmantes del Pacto Mundial daneses. Algunos ejemplos son transversales a los cuatro temas y por eso son presentados al final, después de la presentación de los principios.

Las empresas también pueden trabajar por la ciudadanía corporativa mediante otro tipo de compromisos con los países pobres. La sección “Compromiso Empresarial en Países en Desarrollo” describe cómo las empresas pueden influir en el desarrollo social, proporcionándose dos ejemplos adicionales.

Por último, en la parte final del folleto, se facilitan algunos enlaces y herramientas que han sido destacados.