

INSTINTO DEPORTIVO, S.L.



INDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. CARTA DE ADHESIÓN
- 1.2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA
- 1.3. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA
- 1.4. AMBITOS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS
- 1.5. MEMORIA RSE

2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

- 2.1. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS
- 2.2. PRINCIPIOS NORMAS LABORALES
- 2.3. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES
- 2.4. PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

ANEXO I : PRINCIPIOS



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años INSTINTO DEPORTIVO, S.L. está dedicando todo su esfuerzo y recursos en desarrollar soluciones energéticas sustentables para el medio ambiente, de esta manera, estamos suscritos al PACTO MUNDIAL.

Por eso, hemos solicitado la inclusión en el programa que desarrolla NACIONES UNIDAS, basado en 10 principios fundamentales:

Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

Principio 1: DERECHOS HUMANOS: "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"

Principio 2: DERECHOS HUMANOS: "Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"

Principio 3: NORMAS LABORALES: "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

Principio 4: NORMAS LABORALES: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"

Principio 5: NORMAS LABORALES: "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

Principio 6: NORMAS LABORALES: "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

Principio 7: MEDIO AMBIENTE: "Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente"

Principio 8: MEDIO AMBIENTE: "Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"

Principio 9: MEDIO AMBIENTE: "Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente"

Principio 10: ANTICORRUPCIÓN: "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"

1.1. CARTA DE ADHESIÓN



1.2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre fiscal	INSTINTO DEPORTIVO, S.L.
NIF	B83752840
Actividad	GESTIÓN DE CENTROS DEPORTIVOS
Dirección	Av. Pintor Antonio López, 16 1ºF - 28320 Pinto (Madrid)
Teléfono	916092844
E-mail	instintodeportivo@hotmail.com
Web	www.instintodeportivo.es
E-mail Notificación	instintodeportivo@hotmail.com celia.alvarez@instintodeportivo.net
Representante legal	JORGE GONZÁLEZ GONZÁLEZ

1.3. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

INSTINTO DEPORTIVO, empresa con gran experiencia en la gestión integral de las instalaciones deportivas, ofrece una prestación servicios de calidad, en varios aspectos:



Desarrollo de proyectos de gestión deportiva: adaptando los proyectos deportivos en función de las características de la instalación y su entorno.



Dotación de personal de todos los ámbitos: personal técnico para el desarrollo de los proyectos deportivos, personal especializado y cualificado para llevar a cabo la gestión de las instalaciones, personal de mantenimiento de las instalaciones, personal de limpieza, personal para la atención al público y labores administrativas, personal de vigilancia y control, personal sanitario y de atención de emergencias; y todo aquel que sea necesario para la prestación de un servicio de calidad.



Dotación de materiales: todos aquellos materiales específicos y generales, deportivos que sean necesarios para el desarrollo de los proyectos en función de las necesidades de cada instalación concreta.

INSTINTO DEPORTIVO, S.L., es una empresa dedicada a la Dirección y Gestión de Servicios Deportivos desde el año 2003, compuesta por Licenciados en Ciencias de Actividad Física y Deporte.

Nuestra principal actividad es la dirección y gestión integral de Centros Deportivos, aunque organizamos todo tipo de actividades de Ocio, Recreación y Salud, trabajando para entidades, públicas o privadas, destacándonos como una de las empresas líder en el sector.

Entre otras, se pueden destacar las actuales concesiones que, con gran éxito, INSTINTO DEPORTIVO, S.L., gestiona, como así son las instalaciones acuáticas y deportivas de los municipios de BRUNETE y MORALEJA DE ENMEDIO en Madrid y la de CIUDAD RODRIGO en Salamanca.

Además, prestamos todo tipo de servicios en diferentes localidades a nivel nacional como, por ejemplo, los servicios de socorrismo de las piscinas climatizadas de Talavera de la Reina y municipios de la Comunidad de Madrid como Coslada, Fuenlabrada, San Agustín del Guadalix o Velilla de San Antonio entre otros.

Actualmente, INSTINTO DEPORTIVO, S.L., cuenta con una plantilla de más de 150 trabajadores y un exitoso bagaje en la gestión de todo tipo de servicios deportivos, como así lo demuestran estos ya cerca de 15 años de duro esfuerzo y superación continua, fruto de una manera de entender nuestra pasión por el deporte:

“Entendemos el deporte como un medio de educación moral, por su capacidad para revelar, o tal vez, cultivar el carácter de una persona; un medio de educación social, transmisor de la cooperación y el trabajo en equipo necesarios para tener éxito en la sociedad moderna y; un medio de educación para la Salud que permite mantener en las personas un equilibrio físico y emocional”



MORALEJA DE EN MEDIO



BRUNETE



CIUDAD RODRIGO



TALAVERA DE LA REINA



COSLADA



SAN AGUSTIN DE GUADALIX



FUENLABRADA



LOONA (MADRID). CENTRO PROPIO

1.4. AMBITOS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS

La empresa Instinto Deportivo, S.L., desarrolla su ámbito de actuación en:

- **Enseñanza y servicios de perfeccionamiento** del deporte, como la natación, actividades de Fitness y Wellness y sus diferentes modalidades, así como otros tipos de enseñanzas complementarias a la educación reglada y no reglada para todas las personas y todas las edades.
- **Gestión y explotación de instalaciones** relacionadas con el ocio y el deporte, tanto por cuenta propia como de terceros, así como la prestación de servicios acordes con esta gestión.
- **Promoción, desarrollo y organización de actividades y eventos** deportivos tanto en instalaciones, como en espacios abiertos, convencionales o en el medio natural, actividades nocturnas, master-class, campus deportivos, deportes de invierno y otros de características análogas cuyo objetivo sea la práctica deportiva y disfrute de hábitos de vida saludable.

Las actividades que integran el objeto social podrán desarrollarse total o parcialmente de modo indirecto, mediante la titularidad de acciones o participaciones en sociedades con objeto idéntico y análogo.

Nos marcamos como **objetivos** esenciales los siguientes:

- Optimizar el rendimiento social, deportivo y económico de las instalaciones deportivas de la entidad que contrata sus servicios.
- Hacer de la instalación deportiva una referencia de ocio, deporte y salud, que contribuya a fomentar el prestigio del municipio.

Contribuir con la prestación de nuestros servicios a una mejor calidad de vida y salud de todos los usuarios de la instalación deportiva

1.5. MEMORIA RSE

En INSTINTO DEPORTIVO, S.L., estamos comprometidos con la calidad del servicio que desarrollamos para garantizar la máxima satisfacción de nuestros clientes.

Desarrollamos dicho compromiso de calidad con un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma **ISO 9001:2015**, que contiene los documentos necesarios para asegura la calidad al cliente debidamente mantenido y mejorado por la organización.

Además, hemos implementado este sistema con la implantación de la norma **ISO 14001** de Medio Ambiente.

Dentro de nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente (SGCM) se encuentra la **Política de empresa** que manifestamos en los siguientes aspectos:

- **Responsabilidad** de todas las personas que pertenecen a nuestra entidad, participar de forma activa en el mantenimiento y mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente (SGCM).
- Disposición de los **recursos humanos y materiales** necesarios para cumplir con los requisitos de las actividades que se desarrollan, los objetivos y la progresión de nuestras actuaciones. La política del SGCM es revisada para su continua adecuación y se comunica convenientemente para su difusión. Este documento describe los objetivos que queremos llevar a cabo en nuestra empresa y el alcance de los mismos. Queremos establecer un marco de políticas y líneas de actuación bajo el que actuar.
- Cumplimiento en todo momento de la **legislación y normativa vigentes** (laboral, anticorrupción.), así como con otros requisitos que la Empresa suscriba dentro de nuestro compromiso de mejora continua en todos los ámbitos de la gestión de nuestra organización, poniendo un especial énfasis en nuestras políticas de **Calidad y Medio Ambiente**.
- Interpretación de la **responsabilidad** como un punto crucial que incumbe a todos los integrantes de la organización. Para ello, cada miembro de la misma deberá conocer a fondo nuestros **objetivos y compromisos** y aceptará la responsabilidad de cumplirlos y hacerlos cumplir a todo el personal a su cargo.
- **Excelencia** de nuestros procesos, orientados tanto hacia el cliente como hacia el trabajador y el entorno, para lo que se ha implantado, mediante la participación de todos los integrantes de la Empresa, un sistema de gestión integrado.
- **Solidaridad y participación activa** en hacer de este mundo un lugar mejor dónde vivir, estableciendo convenios de colaboración con diferentes fundaciones y asociaciones.

Los calificativos que mejor nos definen son los valores de:

RESPECTO, COMPROMISO, SUPERACIÓN, NOBLEZA, COMPETITIVIDAD Y LUCHA



Contamos con el compromiso de todos y cada uno de las trabajadoras y trabajadores que forman parte de INSTINTO DEPORTIVO, S.L. para así desarrollar nuestros compromisos y objetivos que establecen nuestras bases de actuación:

- Con los Clientes ofreciendo información clara, transparente y suficiente de nuestros servicios.
- Con el equipo humano, entablando una comunicación abierta y permanente para el desarrollo de las actividades en las mejores condiciones laborales y personales.
- Con los proveedores, entablando relaciones mutuamente beneficiosas
- Con el medio ambiente: fomentando la movilidad sostenible, optimización del uso de recursos, reducción de residuos y la promoción del ahorro energético.
- Con la sociedad: colaborando con organizaciones de acción social, fomentando la igualdad de oportunidades, y destacando de forma especial el respeto por los Derechos humanos y los compromisos adquiridos con el Pacto Mundial de Naciones Unidas del que somos firmantes



LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



2. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

2.1. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS



PRINCIPIO 1

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

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas proveedoras no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

INSTINTO DEPORTIVO, S.L. apoya, comparte y respeta los Derechos Humanos.

Acciones desarrolladas:

- Colaboración (desde el año 2012) con asociaciones, organizaciones, parroquias, etc., aportando dotación material y económica.

INSTINTO DEPORTIVO, S.L. está implicada con la fundación ANANATA de una manera activa, aportando medios personales y económicos.

Creemos en los principios y objetivos que busca esta fundación y por ello apoyamos todos sus proyectos e iniciativas: Bicis para la Vida, Premios solidarios Fundación Ananta-Fundación Alberto Contador, casas comunales para mujeres ...

<http://www.fundacionananta.org>

Hemos conseguido con nuestras iniciativas en estos Principios, el compromiso y colaboración por parte de nuestros usuarios a través de eventos y campañas realizadas en colaboración con otras asociaciones como: CARITAS, ASOCIACIÓN ENFERMOS DE ESPONDILITIS, PARROQUIA.

- Aprobación por parte de la Dirección y difusión de la Política de RSE, en la que se recogen los compromisos de la empresa en materia de RSE
- Seguimiento del plan de Plan de Seguridad y Salud laboral, según la legislación vigente

- En todo caso la empresa exige a sus proveedores y subcontratas el cumplimiento de la legislación en vigor.

Compromiso:

- Mejorar y crear, cada año, eventos en los que tanto empleados como usuarios, clientes e incluso proveedores aporten recursos (recogida juguetes, comida...)
- Continuidad de las Acciones desarrolladas

EVALUACIÓN:

ID.	RESULTADO	MEDIDAS CORRECTORAS
INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN	0	N/P
RECLAMACIONES RECIBIDAS	0	N/P
ID.	RESULTADO	OBSERVACIONES
CAMPAÑAS/EVENTOS	1	OPERACIÓN KILO
IDENTIFICAR PROVEEDORES QUE NO RESPETEN ESTOS DERECHOS	0	No se han identificado proveedores que incumplan este derecho.
IMPLANTAR TODAS LAS MEDIDAS EN NUESTROS CENTROS	3	100% Totalmente implantadas

2.2. PRINCIPIOS NORMAS LABORALES



PRINCIPIO 3: "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

PRINCIPIO 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"

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

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

La empresa aplica la normativa y legislación en vigor en temas laborales relacionados con la contratación, formación y promoción del personal. Internamente, en cumplimiento de la legislación, la organización mantiene un diálogo con los trabajadores en aquellos casos en que proceda esta consulta.

No hemos detectado ninguna posibilidad que pueda poner en peligro el derecho a la libertad de asociación de nuestro personal, ni coacción para trabajo forzoso, ni trabajo infantil, así como ninguna practica de discriminación.

INSTINTO DEPORTIVO, S.L. aplica la ley de igualdad poniendo atención en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Acciones desarrolladas:

- Facilitar conciliación familiar
- Fomento de comunicaciones internas
- Formación en materia de responsabilidad Social y de seguridad y salud laboral.
- Formación en Prevención de riesgos e información sobre los riesgos de su puesto de trabajo a todo el personal

Compromiso

- Continuidad de la aplicación de la legislación vigente.
- Promover iniciativas para la contratación de perfiles con menores posibilidades de acceso laboral.
- Continuidad de las acciones para la conciliación familiar
- Acceso a formación para implementar y desarrollar su perfil profesional

EVALUACIÓN:

ID.	RESULTADO	MEDIDAS CORRECTORAS
RECLAMACIONES POR DISCRIMINACIÓN DE SEXO	0	N/P
TASA DE VICTIMAS RELACIONADAS CON ACCIDENTES LABORALES	3.88%	Impartición de formación
DIFERENCIAS ENTRE SALARIO MASCULINO Y FEMENINO POR CATEGORÍA PROFESIONAL	0	N/P. No hay diferencias
ADECUACIÓN CAMBIO DE CONVENIO	100%	N/P (próxima implantación para el 2019)
PERFIL LABORALES CON ALTO RIESGO DE ACCIDENTES	0	N/P
ID.	RESULTADO	OBSERVACIONES
SOLICITUD ATENDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN	100%	2 Solicitud (trabajo en casa)
REINCORPORACIÓN AL TRABAJO TRAS MATERNIDAD O PATERNIDAD	100%	1 Incorporación
TRABAJADORES CON FORMACIÓN EN RIESGOS LABORALES	100%	Formación continua para la prevención de accidentes todos los trabajadores
IMPLANTAR TODAS LAS MEDIDAS EN NUESTROS CENTROS	3	100% Totalmente implantadas

2.3. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES



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

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

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

INSTINTO DEPORTIVO, S.L. ha estado siempre implicada en los principios medioambientales. Desde que hace 10 años la actividad empresarial tomara el rumbo de la gestión integral de centros deportivos, hemos tomado más conciencia e implicación en este tipo de medidas. Recientemente hemos implantado el sistema de gestión ambiental según ISO 14001

Acciones desarrolladas:

- Fomento de prácticas ambientales responsables entre el personal de la empresa
- Fomento de prácticas ambientales responsables entre los usuarios de cada centro
- Utilización de recursos naturales para reducir consumos (placas solares...)

Compromiso

- Continuar con las campañas para mejorar el impacto ambiental entre los trabajadores y usuarios.
- Continuar con el sistema de gestión ambiental ISO 14001.
- Control de los consumos.
- Gestionar y tratar todos los residuos de una manera eficiente que pueda permitir su reciclaje.

EVALUACIÓN:

ID.	RESULTADO	MEDIDAS CORRECTORAS
RECLAMACIONES POR INCIDENCIAS AMBIENTALES	0	N/P
CONSUMOS LUZ	--	N/P. Medición anual prevista para el 2019
CONSUMOS AGUA	--	N/P. Medición anual prevista para el 2019
CONSUMOS GASOIL	--	N/P. Medición anual prevista para el 2019
ID.	RESULTADO	OBSERVACIONES
RECICLAJE	100%	Papel, pilas, tóner, envases, residuos electrónicos...
IMPLANTAR TODAS LAS MEDIDAS EN NUESTROS CENTROS	3	100% Totalmente implantadas

2.4. PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN



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

INSTINTO DEPORTIVO, S.L. está comprometido con las leyes vigentes respetando en todo momento su aplicación en todos los ámbitos de la empresa, no permitiendo acto alguno de corrupción.

No detectamos situaciones de posible riesgo dentro de la organización.

Acciones desarrolladas

- Publicación para todos los trabajadores del manual de política de empresa
- Aprobación y publicación de MEMORIA RSE

Compromiso

- Continuar con la difusión de la POLITICA DE EMPRESA y MEMORIA RSE
- Vigilar su cumplimiento

EVALUACIÓN:

ID.	RESULTADO	MEDIDAS CORRECTORAS
RECLAMACIONES	0	N/P
ID.	RESULTADO	OBSERVACIONES
IMPLANTAR TODAS LAS MEDIDAS EN NUESTROS CENTROS	3	100% Totalmente implantadas

ANEXO I

DESARROLLO 10 PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS



Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

- Principio 1: DERECHOS HUMANOS
- Principio 2: DERECHOS HUMANOS
- Principio 3: NORMAS LABORALES
- Principio 4: NORMAS LABORALES
- Principio 5: NORMAS LABORALES
- Principio 6: NORMAS LABORALES
- Principio 7: MEDIO AMBIENTE
- Principio 8: MEDIO AMBIENTE
- Principio 9: MEDIO AMBIENTE
- Principio 10: ANTICORRUPCIÓN

1. Principio 1

Este Principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos implica la debida diligencia de las empresas para evitar la violación de los derechos humanos ("do no harm") y aborda los impactos adversos sobre los derechos humanos con los que está involucrada la organización.

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.

Además, se alienta a las empresas a tomar medidas para apoyar los derechos humanos, aportándoles la oportunidad de tomar acciones voluntarias para hacer una contribución positiva hacia la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, ya sea a través del negocio más "core", inversión social estratégica, filantropía, compromiso, defensa de políticas públicas y/o alianzas y otras acciones colectivas.

Las acciones de apoyo a los derechos humanos debe ser un complemento y no un sustituto de la acción para respetar los derechos humanos. Se debe prestar especial atención a los derechos de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, los niños, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, los trabajadores migratorios, las personas de edad, etc.

Entre los elementos particularmente importantes de un enfoque de gestión integral de los derechos humanos destacarían:

- **Evaluar los impactos en los derechos humanos.** Considerar las implicaciones potenciales por parte de las organizaciones, de las actividades y relaciones dentro del contexto operativo.
- **Integración de políticas de derechos humanos en una empresa.** Si la conciencia de los problemas de derechos humanos y su importancia no está completamente integrada en todas las funciones y procesos internos relevantes, pueden producirse acciones inconsistentes o contradictorias.
- **Tomar medidas:** la actuación adecuada que debe emprender una empresa variará según si ha causado o ha contribuido a un impacto, y si está directamente relacionada con ese impacto a través de sus relaciones comerciales. En función de lo cual la compañía deberá cesar, prevenir, o mitigar el impacto
- **Seguimiento del progreso:** los procesos de supervisión generan la información necesaria para crear incentivos y desincentivos adecuados para los empleados, garantizar la mejora continua y realizar los ajustes necesarios en las prioridades y los enfoques.
- **Comunicar los progresos:** la generación de informes es un motor para el cambio, tanto externa como internamente.
- **Reparación:** una compañía debe compensar o participar en la compensación de los impactos adversos sobre los derechos humanos que ha causado o en los que ha contribuido.

Sobre los derechos humanos

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

Por qué los derechos humanos son importantes para las empresas

La responsabilidad de respetar los derechos humanos no les corresponde sólo a los gobiernos o a los estados soberanos. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Mundial es que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos, tanto en los lugares de trabajo, como en su esfera de influencia más amplia.

El respeto y el apoyo a los derechos humanos, también refuerza a su vez las relaciones de la empresa con sus stakeholders.

2. Principio 2

Este Principio del Pacto Mundial sobre los derechos humanos implica el cumplimiento por parte de otras empresas que formen parte de la cadena de suministro de la organización, más allá de su negocio directo.

"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos."

El término de complicidad hace referencia a la implicación en algún caso de vulneración de los derechos humanos que otra empresa, entidad, gobierno, individuo o grupo está causando.

Los dos elementos que suelen componer un acto de complicidad son: el **acto u omisión** de que facilita a otra entidad o persona la vulneración, y el **conocimiento** de que dicho acto podría causar tal abuso.

En función de los diferentes contextos en los que se pueden producir las acusaciones de complicidad en la vulneración de derechos humanos, se pueden distinguir tres tipos de complicidad:

- **Complicidad directa:** cuando una empresa proporciona bienes o servicios que sabe que serán utilizados para llevar a cabo el abuso.
- **Complicidad beneficiosa:** cuando una empresa se beneficia de los abusos contra los derechos humanos, incluso si no los ayudó de manera positiva o los causó.
- **Complicidad silenciosa:** cuando la compañía permanece callada o inactiva frente a los abusos sistemáticos o continuos a los derechos humanos.

Acciones preventivas para evitar la complicidad

Entre las acciones que una entidad puede llevar a cabo para evitar ser cómplice en la vulneración de los Derechos Humanos, se pueden incluir:

- **Crear conciencia** dentro de la organización sobre los problemas conocidos, en materia de derechos humanos, dentro de la esfera de influencia de la entidad.
- **Instaurar una política efectiva** de derechos humanos y debida diligencia, permitiendo conocer que se han tomado todas las medidas razonables para evitar la participación en dicha vulneración.
- **Identificar funciones que están en mayor riesgo** de vincularse con abusos contra los derechos humanos dentro de la organización.
- **Condenar en privado y públicamente los abusos** contra los derechos humanos que hayan sucedido de manera sistemática y continua.
- **Consultar continuamente** sobre aspectos de los derechos humanos con los grupos de interés, dentro y fuera de la empresa.
- **Evaluar el impacto** sobre los derechos humanos que una inversión pueda causar en la comunidad o región.
- **Identificar riesgos funcionales internos** en las situaciones posteriores a la inversión. Con el análisis de funciones concretas de compras, logística, relaciones gubernamentales, gestión de recursos humanos, salud, seguridad y medioambiente, ventas o marketing.

Por qué este Principio es importante para las empresas

Existen motivos éticos y motivos más ligados al negocio que hacen que los DDHH se encuentren entre los factores decisivos para que la empresa tome sus decisiones. Entre los diferentes factores que intervienen se pueden encontrar:

- **Globalización:** actualmente muchas empresas han expandido sus operaciones a países que anteriormente no habían sido alcanzados por los mercados globales, algunos con vulneraciones registradas de los derechos humanos y / o la capacidad del estado para abordar estos problemas es limitada.
- **Crecimiento de la sociedad civil:** aparición de diversos organismos en defensa de los derechos humanos, Laborales y promoción de la RSE.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** las empresas no puedan ocultar prácticas cuestionables.
- **Delincuencia:** las empresas deben ser conscientes de que pueden ser cómplices de un crimen internacional contra los derechos humanos, tanto si participaron en la perpetración del delito, como si tuvieron un papel necesario o eran conocedores.

3. Principio 3

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

El término de libertad de afiliación hace referencia al derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminado por afiliarse, como tampoco un representante de dicho empleado.

La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los trabajadores puedan discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Así como permitir que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho de defender sus intereses económicos y sociales.

El término de negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones.

Por qué deben preocuparse las entidades

Las empresas enfrentan muchas incertidumbres en el actual mercado global en continuo cambio. El establecimiento de un auténtico diálogo con representantes de los trabajadores elegidos libremente, permite que tanto los trabajadores como los empleadores puedan comprender los problemas que surjan en el negocio y encontrar la manera de resolverlos. La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva proporcionan oportunidades para el diálogo constructivo y de no confrontación.

Esto aprovecha la energía necesaria para formular soluciones que resultan en beneficios para la empresa, sus grupos de interés, y la sociedad en general y con frecuencia es más flexible y eficaz que la regulación estatal. Por lo tanto, puede ayudar a prever posibles problemas y avanzar en mecanismos pacíficos para tratar con ellos. Un número de estudios indican que la dinámica resultante de la libertad de asociación puede poner en marcha un "trabajo decente" ciclo que aumenta la productividad, los ingresos y los beneficios para todos los interesados.

Por otra parte, la garantía de la representación a través de una "voz en el trabajo" facilita las respuestas locales a una economía globalizada, y sirve como base para el crecimiento sostenible y la rentabilidad de las inversiones seguras. Los resultados ayudan a cerrar la brecha de representación cada vez mayor en sistemas de trabajo globales, y facilitar la entrada de esas personas, regiones y sectores económicos – especialmente las mujeres y los trabajadores del sector informal – que de otra manera pueden ser excluidos de participar en los procesos de creación de ambientes de trabajo decente.

¿Qué pueden hacer las empresas?

Las distintas acciones que pueden llevar a cabo las entidades en el respeto a este principio, se pueden llevar a cabo:

En el lugar del trabajo

- Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a un sindicato de su elección sin temor a la intimidación o represalia, de conformidad con la legislación nacional.
- Establecer políticas y procedimientos no discriminatorios con respecto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en áreas tales como aplicaciones para el empleo y las decisiones sobre ascensos, despidos o transferencia.

- Proporcionar a los representantes de los trabajadores con instalaciones apropiadas para ayudar en el desarrollo del convenio colectivo eficaz.
- No interfiera con las actividades de los representantes de los trabajadores mientras llevan a cabo sus funciones de manera que no son perjudiciales para las operaciones regulares de la empresa.
- Prácticas tales como permitir el cobro de las cuotas de afiliación dentro de la empresa, la publicación de avisos sindicales, la distribución de documentos de la Unión, y el suministro de locales, han demostrado que ayuda a construir buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores, siempre que no se utilizan como un camino para la empresa para ejercer un control indirecto.

En la mesa de negociación

- Reconocer a las organizaciones representativas para fines de negociación colectiva.
- Utilizar la negociación colectiva como un foro constructivo para hacer frente a las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus respectivas organizaciones.
- Frente a cualquier resolución de problemas u otras necesidades de interés para los trabajadores y la dirección, incluida la reestructuración y la formación, los procedimientos de despido, las cuestiones de seguridad y salud, de quejas y procedimientos de solución de diferencias, las normas disciplinarias y la familia y el bienestar de la comunidad.
- Proporcionar la información necesaria para la negociación significativa.
- Compensar el trato con el sindicato más representativo para asegurar la viabilidad de las organizaciones más pequeñas a continuar representando a sus miembros.

En la comunidad de la operación

- Tener en cuenta el papel y la función de las organizaciones representativas de empleadores nacionales.
- Tomar medidas para mejorar el clima de relaciones laborales, sobre todo en aquellos países que carecen de un marco institucional y legal adecuado para el reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva.

4. Principio 4

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

El trabajo forzoso es aquel que se obtiene de una persona mediante amenazas o castigos y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. Ninguna compensación ofrecida a un trabajador prueba que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción.

Por qué deben preocuparse las entidades

El trabajo forzoso no sólo constituye una violación de los derechos humanos fundamentales, sino que también priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar habilidades y recursos humanos. Por lo que las consecuencias del trabajo forzoso no sólo afectan a las personas, y en particular a los niños, sino también a la sociedad y la economía en general.

Aunque las empresas que operan bajo la ley normalmente no emplean este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede ser producirse mediante sus vínculos comerciales con terceros, incluyendo a los contratistas y proveedores. Como resultado, todos los empleadores deben ser conscientes de las formas y causas del trabajo forzoso, así como la forma en que podría ocurrir en diferentes industrias. Entre las formas que puede adoptar el trabajo forzoso encontramos:

- Esclavitud (es decir, por nacimiento / descenso al "esclavo" o estado de servidumbre)
- El trabajo en servidumbre o servidumbre por deudas, una práctica antigua que todavía se utiliza en algunos países en los que los adultos y los niños se ven obligados a trabajar en condiciones de esclavitud para pagar sus deudas o las de sus parientes.
- El trabajo infantil en condiciones especialmente abusivas en el que el niño no tiene ninguna posibilidad de elección sobre el trabajo
- Bajo secuestro
- Venta de una persona como propiedad de otra
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo (en la cárcel o en detención privada)
- El servicio suministrado por reclusos si son cedidos o puesto a disposición de particulares, empresas o asociaciones involuntariamente y sin la supervisión de las autoridades públicas.
- Trabajo con fines de desarrollo requeridos por las autoridades, por ejemplo, para ayudar en la construcción, la agricultura, y otras obras públicas
- El trabajo que permite sancionar opiniones o la expresión de opiniones ideológicas opuestas al sistema político, social o económico establecido
- Prácticas de explotación, tales como horas extraordinarias obligatorias
- El alojamiento de los depósitos (documentos financieros o personales) para el empleo
- La violencia física o psicológica (incluyendo sexual) como medio para mantener a alguien en el trabajo forzoso (de forma directa o como una amenaza contra el trabajador, familia o allegados)
- Restricciones totales o parciales a la libertad de movimiento
- La retención y la falta de pago de salarios (vinculada al pago de la deuda manipulados, la explotación, y otras formas de extorsión)
- La privación de alimento, abrigo y otras necesidades
- Engaño o falsas promesas sobre términos y tipos de trabajo
- El endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, cobrar precios inflados, reducción del valor de los bienes o servicios producidos, los cargos de interés excesivas, etc.)
- Amenazas con denunciar a trabajadores en situación irregular a las autoridades

¿Qué pueden hacer las empresas?

Las organizaciones necesitan determinar si el trabajo forzoso es un riesgo de su sector empresarial y sus operaciones. La comprensión de las causas del trabajo forzoso es el primer paso hacia la adopción de medidas para combatirlo. Una vez identificado el trabajo forzoso, las personas perjudicadas deben ser retirados del trabajo y las instalaciones.

y servicios debe ser proporcionado para que puedan hacer de otra solución adecuada. En general, se necesita un conjunto integral de intervenciones, incluyendo tanto las acciones de trabajo y la comunidad, para ayudar a asegurar la erradicación de prácticas de trabajo forzoso.

En el lugar del trabajo

- Tener una política clara de no practicar, ser cómplices, o beneficiarse de trabajo forzoso.
- Que el cumplimiento de las disposiciones laborales forzadas de las leyes y reglamentos nacionales es insuficiente, tener en cuenta las normas internacionales.
- Asegurar que todos los funcionarios de la compañía tienen una comprensión completa de lo que es el trabajo forzoso.
- Hacer contratos de trabajo a todos los empleados que indican los términos y condiciones del servicio, el carácter voluntario del empleo, la libertad de salir (incluyendo los procedimientos apropiados) y las sanciones que pueden estar asociados con una salida o el cese del trabajo.
- No confiscación de documentos de identidad de los trabajadores.
- Prohibir los socios comerciales de percibir una tasa de reclutamiento de los trabajadores;
- Escribir contratos de trabajo en lenguas fácilmente comprensibles para los trabajadores, lo que indica el alcance y las modalidades de dejar el trabajo.
- Estar al tanto de los países, regiones, industrias, sectores o actividades económicas en las que es más probable que se dé una práctica de trabajo forzoso.
- En la planificación y realización de las operaciones de negocio, asegurar que los trabajadores en servidumbre por deudas o en otras formas de trabajo forzoso no están comprometidos y, cuando se encuentran, garantizar la supresión de tales trabajadores del lugar de trabajo con los servicios y la provisión de alternativas viables adecuados.
- Las políticas y procedimientos institucionales para prohibir el requisito de que los trabajadores aporten recursos monetarios en depósitos financieros de la empresa.
- En el caso de la contratación de reclusos para el trabajo en o fuera de las prisiones, asegurarse de que sus términos y condiciones de trabajo son similares a las de una relación libre de trabajo en el sector de los involucrados, y que han dado su consentimiento a trabajar para un empleador privado.
- Asegurarse de que las operaciones a gran escala de desarrollo no se basan en el trabajo forzoso en cualquiera de las fases.
- Es importante vigilar cuidadosamente las cadenas de suministro y los acuerdos de subcontratación.

En la comunidad de operación

- Establecer o participar en un grupo de trabajo o comité sobre el trabajo forzoso en la organización representativa de los empleadores a nivel local, estatal o nacional.
- Trabajar en alianza con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones empresariales para desarrollar un enfoque conjunto de toda la industria sobre el tema, y construir puentes con los sindicatos, las autoridades policiales, inspecciones de trabajo, etc.
- Apoyar y ayudar a los modelos de educación, formación profesional y de asesoramiento para los niños retirados de situaciones de trabajo forzoso.
- Contribuir al desarrollo de la formación profesional y las alternativas de generación de ingresos, incluyendo los programas de financiación de microcréditos, para adultos apartados de la actividad de trabajo forzoso.
- Fomentar programas de salud y nutrición complementaria para los trabajadores apartados del trabajo forzoso peligroso, y proporcionar atención médica para ayudar a los afectados por enfermedades profesionales y la malnutrición como resultado de su trabajo involuntario.

5. Principio 5

"Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

El término de trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos y es reconocido y definido por organismos internacionales. A menudo se produce a causa de las presiones que ejercen la pobreza y el desarrollo insuficiente, y existe tanto en la economía legal como en la ilegal; siendo en este último caso donde se encuentran las peores formas de explotación infantil.

El Convenio N° 182 de la OIT, complementario de la Convención 138, exige a los gobiernos a dar prioridad a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil llevadas a cabo por todos los niños menores de 18 años. Las cuales se definen como:

- Todas las formas de esclavitud – incluyendo el tráfico de niños, la servidumbre por deudas, trabajo forzoso y obligatorio, y la utilización de niños en los conflictos armados; La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y tráfico de drogas; y
- Trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños como consecuencia de su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo.

Escenarios y condicionantes

Mientras que el término "niño" abarca todas las niñas y niños menores de 18 años de edad, no todos los menores de 18 años deben ser retirados del trabajo: las reglas básicas bajo las normas internacionales distinguir lo que constituye un trabajo aceptable o inaceptable para los niños de diferentes edades y etapas de su desarrollo.

Los convenios de la OIT, anteriormente citados, proporcionan el marco para la legislación nacional para fijar la edad mínima de admisión al empleo o trabajo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la enseñanza obligatoria y, en cualquier caso, no menos de 15 años. Se permiten las edades más bajas para los períodos de transición – en los países donde las instalaciones económicas y educativas están menos desarrollados la edad mínima para el trabajo regular en general es de 14 años, y 12 años para "trabajos ligeros". La edad mínima para realizar trabajos peligrosos es mayor, a los 18 años para todos los países.

Repercusiones

El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. Se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. Los niños que no completan el ciclo de educación primaria tienen más probabilidades de permanecer analfabetos durante toda su vida y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir al desarrollo de la economía moderna. Consecuentemente, el trabajo infantil genera trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la mano de obra.

Beneficios para las empresas de respetar el Principio 5

La apuesta de las empresas por la erradicación del trabajo infantil, tiene fuertes repercusiones en los beneficios y el incremento del valor de sus acciones.

Por el contrario, la asociación de la empresa con la explotación infantil es probable que dañe la reputación de una empresa. Con un mayor riesgo en el caso de las empresas transnacionales, por contar con extensas cadenas de suministro y de servicios, donde la explotación económica de los niños, incluso por un socio de negocios, puede dañar la imagen de marca.

6. Principio 6

El término de discriminación en el empleo y ocupación es: "*cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación realizada por razón de "raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social"*". La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental.

La discriminación en el empleo

La discriminación en el empleo y la ocupación significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable debido a características que no están relacionadas con su mérito o los requisitos inherentes del trabajo. Según la legislación nacional, estas características comúnmente incluyen: raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, edad, discapacidad, enfermedades como el VIH / SIDA, afiliación sindical y orientación sexual. Sin embargo, el Principio 6 permite a las empresas considerar motivos adicionales en los que puede haber discriminación en el empleo y la ocupación. Las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

Escenarios y condicionantes

La discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el acceso al trabajo. Entre ellas se encuentra el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, a la formación y a la orientación profesional. Además, puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo, tales como: la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social...

En algunos países cobra cada vez mayor importancia la discriminación en el trabajo por motivos de edad o por la condición de ser portador de VIH. También es importante subrayar que la discriminación en el trabajo surge en diferentes escenarios y puede ser un problema tanto en una empresa dedicada a la agricultura del entorno rural, como en una empresa urbana dedicada a la alta tecnología.

La discriminación puede producirse de variadas maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el propio tratamiento proporcionado a los empleados una vez incorporados a sus puestos. Lo más común es que la discriminación se realice de forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con equidad cuando, de hecho, se está produciendo una situación de discriminación. Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y, si no se combate, puede llegar a perpetuarse en las organizaciones.

La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico. Alguno de los colectivos que en nuestro país pueden sufrir un mayor riesgo de discriminación laboral son las mujeres, las personas con discapacidad psíquica y física, los mayores de 45 años, los menores de 25 y la población inmigrante.

Beneficios para las empresas de respetar el Principio 6

La apuesta de las empresas por la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo abre nuevas oportunidades de negocio y facilita la mejor gestión de riesgos, así como puede incrementar la productividad, actuar como una fuente de innovación o mejorar la satisfacción de clientes y socios.

Por el contrario, la discriminación laboral conduce a tensiones sociales que son potencialmente perjudiciales para el entorno empresarial dentro de la empresa y en la sociedad. En primera instancia, negando el acceso a los talentos de un grupo más amplio de trabajadores, y por lo tanto a las habilidades y competencias que podrían servir a la entidad. Estas malas prácticas a su vez generarán resentimiento en las personas y equipos de la empresa, traduciéndose en un menor rendimiento de las mismas. La discriminación aísla del mismo modo a la empresa empleadora de la comunidad en general y puede dañar la reputación de una compañía, afectando a las ganancias y el valor de las acciones.

Asimismo, estas malas prácticas afectan de igual forma a la economía nacional y global, ya que suponen oportunidades perdidas para el desarrollo de habilidades e infraestructura para su fortalecimiento.

7. Principio 7

El término de enfoque preventivo establece que: "cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces para impedir la degradación del medio ambiente. Este concepto fue introducido por el [principio 15 de la Declaración de Río de 1992](#).

Escenarios y condicionantes

La precaución consiste en la aplicación sistemática de la evaluación, gestión y comunicación de riesgos. Por lo que, en este sentido, cuando hay una sospecha razonable de posible perjuicio al medioambiente, se debe aplicar un enfoque preventivo a la hora de tomar decisiones, considerando la incertidumbre que se desprende de la evaluación científica.

La decisión sobre el nivel "aceptable" de riesgo implica no sólo la evaluación científica-tecnológica y el análisis de costo-beneficio económico, sino también consideraciones políticas como la aceptación por parte del público. Desde un punto de vista de política pública, la precaución se aplica siempre y cuando la información científica sea incompleta o inconclusa y el riesgo asociado todavía se considera demasiado alto para ser impuesta a la sociedad. El nivel de riesgo considerado por lo general se refiere a las normas de medio ambiente, salud y seguridad.

Beneficios para las empresas de respetar el Principio 7

La clave para un enfoque preventivo, desde un punto de vista comercial, es la idea de la prevención en lugar de remediación. En otras palabras, es más rentable tomar medidas cuanto antes para garantizar que los daños ambientales no se produce.

Las empresas deben considerar lo siguiente:

- Si bien es cierto que la prevención de los daños ambientales que pueden surgir gastos adicionales de implementación, la remediación ambiental a menudo cuesta mucho más, por ejemplo, en forma de costos de tratamiento, o en términos de reputación de la empresa.
- La inversión en métodos de producción que no son sostenibles (es decir, métodos que agotan los recursos y degradan el medio ambiente) tiene un menor rendimiento a largo plazo de invertir en operaciones sostenibles. A su vez, mejorar el desempeño ambiental significa menos riesgo financiero, una consideración importante para las aseguradoras.
- Investigación y desarrollo relacionados con productos más ecológicos pueden tener beneficios significativos a largo plazo

8. Principio 8

Las empresas e industrias deben aumentar la auto-regulación, orientados por códigos apropiados, reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de planificación y toma de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público.

Escenarios y condicionantes

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

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

- El daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales.
- La amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro.
- Nuestra limitada capacidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo.

El mensaje lanzado a las empresas se recogió en el **Capítulo 30 de la Agenda 21** en el que se ahonda en la función que desempeñan las empresas y la industria en la agenda de temas para el desarrollo sostenible y se presentan unas directrices generales de lo que la responsabilidad medioambiental debe significar para las empresas.

Beneficios para las empresas de respetar el Principio 8

Las empresas ganan legitimidad cuando satisfacen las demandas de la sociedad y cada vez más la sociedad expresa una necesidad clara de desarrollar prácticas medioambientalmente sostenibles. Una de las formas que tienen las empresas para demostrar su compromiso hacia una mayor responsabilidad medioambiental es el desplazamiento de su *modus operandi* desde los así llamados "métodos tradicionales" hacia los enfoques más responsables a la hora de plantear las cuestiones medioambientales.

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

- La aplicación de una producción más limpia y ecológica conduce a una mejora en la productividad de los recursos.
- Los nuevos instrumentos económicos (impuestos, cargas, permisos comerciales) recompensan a las empresas que actúan con conciencia ecológica.
- Las regulaciones de protección medioambiental se endurecen Las aseguradoras prefieren asegurar a empresas ecológicas que plantean un riesgo inferior.
- Los bancos prefieren dar créditos a las empresas cuyas actividades no carguen al banco con demandas judiciales por infringir el derecho medioambiental o ingentes gastos para labores de limpieza.
- La gerencia de orientación medioambiental ejerce un efecto positivo sobre la imagen de una empresa.
- Los empleados prefieren trabajar en una empresa ecológicamente responsable (este tipo de empresa también ofrece al buen trabajador medidas de higiene y seguridad en el trabajo).
- La contaminación medioambiental es una amenaza para la salud humana Los clientes demandan productos más limpios

9. Principio 9.

El término de tecnologías "ambientalmente saludables" hacen referencia a aquellas que protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos, y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen.

Escenarios y condicionantes

La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 puso de relevancia la fragilidad real del planeta y, en particular, centró la atención sobre tres puntos:

- El daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales.
- La amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro.
- Nuestra limitada capacidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo.

En el Capítulo **30 de la Agenda 21**, se describen estas tecnologías consideradas como "medioambientalmente saludables", cuya difusión y apoyo para su desarrollo se incluye al objeto de comprometerse con el Pacto Mundial. Las tecnologías que son medioambientalmente excepcionales permiten reducir el uso de recursos finitos, así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. Por ejemplo, las mejoras en las baterías y pilas han producido una considerable reducción en el empleo de metales pesados tóxicos, al tiempo que han producido beneficios sustanciales para el consumidor.

La amplia definición incluye los medios de alta tecnología y control, pero también favorece de forma explícita un enfoque preventivo progresivo, como la prevención de la contaminación y las tecnologías de producción más limpia. Este principio se orienta, por lo tanto, hacia una tecnología más limpia cuya función sea facilitar un beneficio o servicio humano, en lugar de centrarse sólo en los productos per se.

Beneficios para las empresas de respetar el Principio 9

La adhesión al Principio 9 dependerá en cierta medida del tamaño y la naturaleza de la empresa. Sin embargo, todas las empresas pueden beneficiarse del uso más eficiente de los recursos., ya que este principio afecta tanto a las tecnologías "hard" como a los sistemas "soft", siendo los puntos de partida potenciales amplios.

El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las tecnologías saludables generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costes operativos de las empresas. Además, también influye retrospectivamente sobre el tipo de control que prima el remedio sobre la prevención.

En contraste, la evitación del impacto ambiental a través de la prevención de la contaminación y el diseño de productos ecológicos incrementa la eficiencia, así como la competitividad global de la compañía y puede producir nuevas oportunidades de negocio. Lo cual beneficia en primer lugar a los trabajadores que están expuestos a un menor riesgo de materiales peligrosos cada día, y también se traduce en una reducción considerable del riesgo de accidentes o de desastres tecnológicos.

10. Principio 10

Las empresas e industrias deben aumentar la auto-regulación, orientados por códigos apropiados, reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de planificación y toma de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público.

Escenarios y condicionantes

El 24 de junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes de Global Compact en Nueva York, se anunció que el Pacto Mundial de Naciones Unidas incluiría en adelante un décimo principio contra la corrupción. Esta decisión fue adoptada en 2004 tras un proceso de consulta a todos los participantes, que expresaron su apoyo para luchar contra la corrupción.

Este décimo principio compromete a los participantes del Pacto Mundial de la ONU no sólo para evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción. Las empresas también tienen el reto de trabajar en conjunto y unirse a la sociedad civil, las Naciones Unidas y los gobiernos se den cuenta de una economía global más transparente.

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

Con la entrada en vigor de la Convención de la ONU contra la Corrupción (UNCAC) en 2005, se introdujo una importante herramienta global para luchar contra la corrupción. La Convención contra la Corrupción es el instrumento legal subyacente para el 10 Principio. La corrupción puede tomar muchas formas que varían en grado, del uso menor de la influencia de la corrupción institucionalizada. La definición de Transparencia Internacional de la corrupción es "el abuso del poder para beneficio propio". Esto puede significar no sólo el beneficio económico sino también ventajas no financieras.

Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales definen la extorsión de la siguiente manera: "La solicitud de sobornos es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por las amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de la. actores privados involucrados ". Los Principios de Transparencia Internacional definen al soborno como: " ofrecimiento o aceptación de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja desde o hacia cualquier persona como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o un abuso de confianza, en el ejercicio de la actividad de la empresa ".

Beneficios para las empresas de respetar el Principio 10

Hay muchas razones por las que la eliminación de la corrupción se ha convertido en una prioridad dentro de la comunidad de negocios. La confianza en los negocios entre los inversores, clientes, empleados y el público han sido erosionadas por las recientes oleadas de escándalos de ética empresarial en todo el mundo. Las empresas están aprendiendo de la manera difícil que puedan ser considerados responsables por no prestar suficiente atención a las acciones de sus empleados, empresas asociadas, socios comerciales y agentes.

El rápido desarrollo de las reglas de gobierno corporativo en todo el mundo también está impulsando a las empresas centrarse en medidas contra la corrupción como parte de sus mecanismos para expresar la sostenibilidad corporativa y para proteger su reputación y los intereses de sus grupos de interés. Sus sistemas de lucha contra la corrupción cada vez más se están extendiendo a una serie de cuestiones éticas y de integridad, y un creciente número de gestores de inversión están buscando a estos sistemas como evidencia de que las empresas se comprometen buena y bien administrada práctica empresarial.

Las empresas se enfrentan altos riesgos éticos y comerciales y los costes potenciales cuando fallan para luchar eficazmente contra la corrupción en todas sus formas. Todas las empresas, grandes y pequeñas, son vulnerables a la corrupción, y el potencial de daño es considerable. Negocio puede enfrentar:

INSTINTO DEPORTIVO, S.L.

- Riesgos legales: no sólo son la mayoría de las formas de corrupción ilegales donde se producen, pero también es cada vez más ilegal en el país de origen de una empresa para llevar a cabo prácticas corruptas en otro país;
- Riesgos de reputación: empresas cuyas políticas y prácticas no cumplen con los altos estándares éticos, o que adoptan una actitud relajada hacia el cumplimiento de las leyes, están expuestos a graves riesgos para su reputación. A menudo es suficiente para ser acusado de negligencia por la reputación de una empresa para ser dañado incluso si un tribunal determina posteriormente el contrario;
- Los costos financieros: hay una clara evidencia de que muchos países pierden cerca de US \$ 1 billón debido al fraude, la corrupción y las transacciones de negocios turbios y, en ciertos casos, la corrupción puede costar un país hasta un 17% de su PIB, según el Programa de Desarrollo de la ONU en 2014. Esto socava el rendimiento del negocio y desvía recursos públicos de desarrollo sostenible legítimo;
- La erosión de la confianza y la lealtad interna confidencias poco ético personal de comportamiento perjudica a la empresa, así como la cultura ética global de la empresa.