



“Optemos por el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Optemos por conciliar las fuerzas creativas del espíritu de la empresa privada con las necesidades de los desfavorecidos y de las generaciones futuras.”

Kofi Annan
Secretario General de las Naciones Unidas

Coordina: M^a Carmen Muñoz Jodar

X. Estándares laborales

Los estándares laborales en los países en vías de desarrollo

ASIER MINONDO

PROFESOR DE ECONOMÍA MUNDIAL DE LA UNIVERSIDAD DE DEUSTO - ESTE

Desde hace algunos años, cada vez con mayor asiduidad, hallamos productos que llevan el *Made in* de países como China, India, Bangladesh o Pakistán, en sectores tan diversos como confección, calzado, pequeños electrodomésticos, juguetes y productos electrónicos. Las empresas españolas que operan en estos sectores se enfrentan a un nuevo competidor, capaz de ofrecer un producto similar al fabricado en España y, además, a un precio notablemente inferior.

¿Cómo se explica esta gran diferencia en precios? La respuesta reside en las grandes diferencias salariales que existen entre España y los países en vías de desarrollo. Pero, además, según algunas opiniones, estos salarios son “artificialmente” bajos debido a la utilización de prácticas laborales que serían inaceptables para nosotros: jornadas de trabajo muy largas, ausencia de sindicatos que protejan los derechos de los trabajadores, malas condiciones de salud e higiene e, incluso, la utilización de mano de obra infantil dócil y barata.

La preocupación no se limita a la competencia desleal que, según algunos autores, ejercen las empresas de los países en vías de desarrollo. Muchos grupos sociales, especialmente las ONG, están dirigiendo sus protestas hacia conocidas marcas españolas, especialmente del sector de la moda, que manufacturan sus prendas en países en vías de desarrollo. Estos grupos acusan a las grandes marcas de aprovecharse de las malas condiciones laborales en estos países para fabricar sus productos a un menor coste y así aumentar sus beneficios.

Por una y otra razón, muchas voces están demandando un aumento del control a las importaciones de los países en vías de desarrollo. Una de las propuestas es que las empresas de los países en vías de desarrollo cumplan con algunos estándares laborales mínimos para que sus productos sean admitidos en nuestros mercados.

¿Cuáles deberían ser estos estándares laborales mínimos? Un primer estándar podría ser el establecimiento de un salario mínimo universal para los países en vías de desarrollo. Sin embargo, desde el punto de vista económico, este estándar no tendría sentido. Las diferencias salariales entre países se explican fundamentalmente por las diferencias en la productividad de sus trabajadores. En España, los trabajadores tienen un salario superior que en China o la India porque su productividad media es mayor, debido a que utilizan más y mejor capital, porque su nivel de formación es superior, porque tienen mejores infraestructuras y porque trabajan en un país con unas

instituciones sólidas. Por tanto, si los salarios están ligados a la productividad no parece lógico que se establezca un salario mínimo que esté disociado de las condiciones económicas de cada país. Además, los salarios más bajos son la única arma que tienen muchos países en vías de desarrollo para vender sus productos en el mercado internacional. En sectores donde se utiliza de forma intensiva mano de obra poco cualificada, la mayor productividad de los países desarrollados no compensa los menores salarios de los países en vías de desarrollo y, en consecuencia, estos países tienen una ventaja en costes. En estos sectores es lógico y eficiente que aumenten las importaciones procedentes de los países en vías de desarrollo y que la producción española vaya transitando hacia actividades de mayor valor añadido. Con el comercio internacional los países en vías de desarrollo pueden aumentar sus ingresos, lo cual les permite acceder a tecnologías e invertir en conocimientos que conducen a un mejor nivel de vida. La experiencia de países como Japón, Corea del Sur o Taiwán son un buen ejemplo de este proceso.

Bajo esta lógica, la jornada laboral también está estrechamente ligada al nivel de desarrollo de un país. No debemos olvidar que cuando los países occidentales eran menos productivos sus jornadas laborales eran también mucho más largas. Por ejemplo, a principios del siglo XX, con una renta per



La jornada laboral también está estrechamente ligada al nivel de desarrollo de un país

cápita superior a la de muchos países en vías de desarrollo en la actualidad, en Estados Unidos la jornada laboral era superior a las 60 horas.

Sin embargo, en otros aspectos, como la utilización de mano de obra infantil, las condiciones de salud e higiene y la representación sindical de los trabajadores, las opiniones son divergentes. En primer lugar, todos compartimos la idea de que los niños deberían disfrutar de su infancia, dedicando esta etapa de su vida al juego y al estudio. Sin embargo, no debemos olvidar que la situación de pobreza que viven muchos países en vías de desarrollo fuerza a los niños a que trabajen desde una edad muy temprana. Es preciso señalar que la mayor parte de los niños trabajan en actividades agrícolas y solamente un pequeño porcentaje se ocupa en actividades manufactureras, cuyos productos pueden ser exportados a los países desarrollados. Los estudios económicos ponen de manifiesto que la mejor medida para reducir el trabajo infantil es lograr una mejora de la renta de las familias, la cual está estrechamente unida al crecimiento económico. A corto plazo, las medidas que han dado mejores resultados son aquellas en las cuales las familias reciben una renta en compensación por la asistencia del niño al colegio. Por estas razones, medidas simplistas como la prohibición de importar productos de países donde se utiliza la mano de obra infantil no solucionan el problema y, de hecho, pueden llevar a empeorarlo.

En segundo lugar, la posibilidad de que los trabajadores puedan sindicalizarse y defender sus derechos, así como las condiciones de salud e higiene, están considerados como un derecho universal, que no tiene por qué estar ligado al nivel de desarrollo de un país. En este sentido la legislación de todos los países debería proteger estos derechos. Sin embargo, la aplicación de sanciones a los países que no cumplen estas medidas no parece la mejor opción, ya que las sanciones, en la mayoría de los casos, empeorarían la situación de las personas que pretenden proteger. Por otra parte, la mejora de los estándares laborales está estrechamente ligada a la mejora de las condiciones de vida y, por tanto, penalizar las exportaciones frenaría este proceso.

En suma, los análisis ponen de manifiesto que el salario y la jornada laboral no deberían estar sujetos a estándares laborales mínimos universales. En otros aspectos, como la utilización de mano de obra infantil y la sindicalización, no parece que la utilización de medidas punitivas en el ámbito comercial sea el mejor instrumento para mejorar las condiciones laborales en los países en vías de desarrollo.

Como señalábamos al comienzo de este artículo, las empresas españolas que manufacturan sus productos en los países en vías de desarrollo están recibiendo fuertes críticas por parte de diversos grupos sociales. Bajo el prisma económico, si el objetivo de las empresas es maximizar sus beneficios, es lógico que deslocalicen los procesos más intensivos en trabajo poco cualificado a países que ofrecen costes más bajos. Además, si no lo hacen, perderían su cuota de mercado, ya que sus competidores también están deslocalizando



Omar

En España los trabajadores tienen un salario superior que en China o la India porque su productividad media es mayor, debido a que utilizan más y mejor capital, porque su nivel de formación es superior, porque tienen mejores infraestructuras y porque trabajan en un país con unas instituciones sólidas

la producción. Además, no debemos olvidar que los más beneficiados de este proceso de deslocalización no son las empresas sino los consumidores, que pueden acceder a un mayor número de bienes a precios más baratos. Aun cuando el proceso de deslocalización esté justificado en términos económicos, las empresas, ante el temor del efecto negativo que las críticas pueden tener sobre sus ventas, han comenzado a aplicar códigos de conducta en sus fábricas y subcontratistas de los países en vías de desarrollo. Estos códigos suelen incluir aspectos como el salario, la duración de la jornada laboral, la no utilización de mano de obra infantil y condiciones mínimas de salud e higiene. En la mayoría de los casos, los códigos de conducta solamente se comprometen a cumplir con lo que la legislación de cada país establece en estos ámbitos.

Como conclusión, las diferencias en los estándares laborales son, en la mayoría de los casos, el reflejo de las enormes disparidades que existen en el nivel de vida en el mundo. Si nuestro objetivo es mejorar las condiciones de vida en los países más pobres, no parece que la equiparación artificial de los estándares laborales sea el mejor camino. **P**

La Comisión Europea aprueba una Declaración de Principios sobre Desarrollo Sostenible

EP. La Comisión Europea aprobó el 17 de junio una Declaración sobre Principios de Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo consiste en mejorar la calidad de vida de las personas basándose en los principios de democracia y en el respeto de la ley y los derechos humanos.

Asimismo, trata de fomentar una economía dinámica con un alto nivel de empleo y educación, de protección de la salud, de cohesión social y territorial y de protección del medio ambiente en un mundo seguro y en paz respetando la diversidad cultural.

Para conseguir hacer realidad estos objetivos, la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros se han

comprometido a perseguir y respetar, solos o con sus socios, cuatro objetivos claves y diez principios.

El primero de los objetivos busca la protección del medio ambiente. El segundo objetivo trata de la cohesión e igualdad social, que según la declaración se conseguirá con la promoción de una sociedad "democrática, sana, segura y justa que respete los derechos fundamentales y la diversidad cultural". El tercero pretende conseguir prosperidad económica dentro de la competencia y el respeto al medio ambiente.

El último de los objetivos refleja la necesidad de cumplir con las responsabilidades internacionales.

España está a la cabeza europea en materia de responsabilidad social, según el GRI

El director ejecutivo del Global Reporting Initiative (GRI), el holandés Ernst Ligteringen, afirmó que "España está en uno de los puestos de cabeza a escala europea en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)". En declaraciones a Responsables.biz, Ligteringen manifestó que "existe un alto interés por parte de las compañías españolas en poner en práctica políticas empresariales de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)".

Según el director del GRI, "hay varios ejemplos de compañías españolas muy fuertes, que están aplicando con éxito buenas políticas empresariales de RSC".

En cuanto a la voluntad del Gobierno español de promulgar una ley que regule la RSC, Ligteringen declaró que "el GRI no opina sobre si esto es bueno o malo. Hay ejemplos de leyes que han ayudado mucho, y otras que no lo han hecho en absoluto.

La clave está en cómo se va a elaborar esta ley y de qué forma se va a fomentar que las empresas se preocupen realmente de desarrollar iniciativas de responsabilidad social".

El Global Reporting Initiative es una entidad internacional que tiene como objetivo elevar la calidad de los informes de las empresas sobre sus actuaciones económicas, ambientales y sociales.

El 90% de los consumidores pagaría más a empresas socialmente responsables

EP. El 90% de los consumidores españoles se muestran dispuestos a pagar más por los mismos servicios y productos que actualmente consumen si estuviesen prestados por empresas socialmente responsables, según datos de una encuesta de la Fundación Empresa y Sociedad ofrecidos en Bilbao durante una jornada de análisis del papel del Marketing Social Corporativo, celebrado en la Universidad Comercial de Deusto y organizada por APD Zona Norte, Cesi Iberia y Lantegi Batuak, con la colaboración de Forética y el Grupo Xabide.

Según indicaron, la sociedad exige cada vez más a las empresas un comportamiento ético y premia sus acciones socialmente responsables. Más allá de una moda pasajera, la responsabilidad social corporativa se ha convertido en un compromiso que las empresas adquieren de forma creciente con su entorno social.

Esas acciones sociales son un bien intangible de las empresas tan importante como su propia marca. Por eso, las compañías son conscientes de que deben canalizar este tipo de acciones a través de una estrategia de marketing que esté integrada en la política estratégica general de la empresa.

La ética corporativa y el buen gobierno, fuente de inversión en la empresa

EP. La ética corporativa y el buen gobierno de las empresas “están tomando cada vez mayor importancia en el panorama mercantil mundial”, ya que la introducción de los valores de la compañía en su gestión no son útiles sólo desde el punto de vista ético y social, sino que también son fuente de inversión. Estas son algunas de las conclusiones expuestas por la experta en RSC

y directora del Centro de Comercio Ético y del Sector Público de Cambridge, Rosamund Thomas, durante la conferencia mensual del Foro de Reputación Corporativa (fRC), celebrada esta mañana en la sede de BBVA en Madrid.

De esta manera, la doctora resaltó la importancia que poco a poco están tomando el buen gobierno y la ética en los objetivos a cumplir por las empresas,

impulsados en buena medida por las nuevas leyes en esta materia, las iniciativas de las ONG y la mayor sensibilidad de los grupos de interés.

Una mala gestión de los aspectos relacionados con estos puntos puede provocar una “crisis”, llegando hasta el punto de poner en peligro la continuidad de la compañía o el descenso de la cotización en bolsa de las acciones.

Novartis y Forética convocan el I Premio Periodístico sobre Responsabilidad Social

El grupo farmacéutico Novartis y Forética han convocado de forma conjunta el I Premio Periodístico sobre Responsabilidad Social y Empresarial dotado con 3.000 euros (más dos accésit de 1.500 euros cada uno) y cuyo objetivo principal es fomentar la utilización de cauces mediáticos para mejorar la implantación de la gestión ética y responsable en las organizaciones y su difusión a todos los niveles de la sociedad.

Podrán concurrir al premio todos los trabajos publicados en este periodo de tiempo en diarios o revistas españoles y cuya temática esté relacionada con la RSC. Asimismo, optarán a este galardón todos los trabajos de investigación o reportajes, artículos, crónicas, entrevistas o columnas de opinión, de autoría individual o en equipo.

El premio de esta primera edición se fallará antes del próximo 30 de noviembre y se hará público durante un acto de entrega que se celebrará a finales de año. También se publicará en las páginas web de Forética, www.foretica.es y Novartis, www.novartis.es.



La OIT lanza una campaña para erradicar antes de diez años la explotación infantil en minas y canteras

EP. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha lanzado una nueva campaña en cooperación con gobiernos, empresas y sindicatos, para erradicar antes de diez años la explotación del millón de niños que trabajan en minas y canteras en todo el mundo, según informa en comunicado de prensa.

En el mundo existen más de 250 millones de niños trabajadores, según la OIT, de los cuales más de un millón lo hacen en minas y canteras, lo que está considerado como una de las peores formas de trabajo infantil según el convenio de la propia Organización. “Pone en peligro su integridad física, llevando cargas demasiado pesadas para sus cuerpos, arriesgando su salud y sus vidas”, indica el director general de la OIT, Juan Somavía.

Con el fin de terminar con estos abusos, la OIT pretende aunar las fuerzas de gobiernos, empresas y sindicatos para que estas actividades mineras, generalmente en áreas remotas y operadas por familias en el sector informal, se conviertan en un sector económica y socialmente sostenible en el que el trabajo de los niños ya no sea necesario para la supervivencia de las familias.

La responsabilidad creativa

DR. FERNANDO CASADO CAÑEQUE
COORDINADOR DE NACIONES UNIDAS
CAMPAÑA DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO
EN ESPAÑA
CASADO@UN.ORG

El premio Nobel en economía, Milton Friedman, nunca imaginó que su frase “en lo que se refiere al trabajo los empresarios se deberían ceñir a una única responsabilidad: la maximización de beneficios económicos”, crearía tantas confrontaciones ni sería origen de diferentes escuelas de pensamiento económico. Desde un punto de vista existencial-corporativo, no cabe duda de que la razón por la cual se crea una empresa en la mayoría de los casos es la de generar beneficios. Por tanto, el planteamiento es legítimo: no priorizar la generación de beneficios pone en riesgo la existencia de la empresa.

Por otro lado, desde la perspectiva ético-moral, el cuestionamiento de cómo se genera ese beneficio, el *no todo vale*, ha sido finalmente aceptado por todo el abanico de perspectivas. Tal y como dijo John Brown, director general de BP: “Indudablemente tenemos la habilidad de tomar decisiones independientes o autónomas que afectan a otros; decisiones en inversiones que proporcionan trabajo y rentas de modo que pueden afectar la riqueza de comunidades y gobiernos, y decisiones en el modo de hacer o trabajar de la empresa que pueden afectar a la sociedad de la que se forma parte. Es por ello que la pregunta sobre cómo se usa nuestro poder es legítima”. En algo hemos avanzado.

la regulación no ha avanzado lo suficiente y el proceso de globalización y deslocalización está generando un desplazamiento masivo de empresas occidentales a estos territorios. ¿Debería ser legítimo para estas empresas permitir jornadas de trabajo más largas? ¿Se puede consentir la ausencia de sindicatos que defiendan los derechos de sus trabajadores? ¿Es aceptable operar en condiciones de mala salud, higiene y seguridad simple y llanamente porque la ley de estos países no lo regula?

La problemática se agrava cuando se contextualiza en el entorno económico actual, cada vez más competitivo, donde reducir unas décimas el coste laboral, mejorar la productividad o abaratar el proceso de producción a través de una mayor permisividad medioambiental o de un menor control de seguridad pueden ser determinantes a la hora de acaparar una cuota de mercado o incluso para sobrevivir como empresa.

El dilema vuelve a recaer en la bifurcación entre la esencia existencial corporativa, con su objetivo final de generar beneficios, y los principios ético-morales del proceso utilizado para generarlos. En los países en los que la ley está por debajo de estándares éticos internacionalmente aceptados, ¿hasta qué punto debería la empresa condicionar sus márgenes de beneficio por una responsabilidad corporativa que va más allá de la ley?

El pasado 14 de junio de 2005, el secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, junto con el presidente galo, Jacques Chirac, y el primer ministro británico, Tony Blair, dieron una conferencia sobre el papel que debería tener el sector privado en la nueva agenda global del desarrollo.

Vivimos en el mundo de CNN. Nos guste o no. Y a empresas con ambiciones internacionales se les va a exigir más liderazgo a la hora de poner en marcha políticas de prácticas ejemplares encaminadas al desarrollo sostenible

Específicamente, se cuestionó qué papel podrían tener las empresas a la hora de lograr los objetivos de desarrollo del milenio y erradicar la pobreza extrema en el mundo.

Es evidente que el sector privado juega un papel determinante a la hora de fomentar un desarrollo que ofrezca respuestas a las mayores amenazas que enfrentan a la humanidad. Su capacidad de generar empleo y fomentar un crecimiento económico son las mejores herramientas disponibles para erradicar la pobreza y resolver gran parte de los problemas del mundo. Tal y como dijo Kofi Annan, “es



Pero la línea divisoria entre lo *legal* y lo *ilegal*, lo *aceptable* y lo *no aceptable*, sigue siendo difusa e indefinida. Sobre todo cuando se trata de evaluar el comportamiento de empresas multinacionales en países del tercer mundo, donde

la ausencia de actividad económica y empresarial, no su presencia, lo que condena a gran parte de la humanidad que está sufriendo”.

Pero parte del mensaje dirigido a los más de 140 directores generales de empresas que asistieron fue el remarcar la responsabilidad que tienen estos líderes a la hora de promover un crecimiento económico que respete los estándares sociales y ambientales y contribuya al desarrollo social del entorno donde operan.

En relación a la intervención de multinacionales en países en vías de desarrollo, los marcos de referencia suelen ser las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales y la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Vivimos en el mundo de CNN. Nos guste o no. Y empresas con ambiciones internacionales no sólo no pueden permitirse el lujo de ignorar los estándares internacionales, aunque sean más exigentes que la ley vigente del país en el que operan, sino que cada vez se les va a exigir más liderazgo a la hora de poner en marcha políticas de prácticas ejemplares encaminadas al desarrollo sostenible que persigan garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y medioambientales.

La consolidación de la sociedad civil como nuevo actor en el entorno económico demuestra que la empresa no puede dar la espalda a las necesidades de los ciudadanos en el entorno donde trabajan. En un mundo donde más de 1.000 millones de personas vive con menos de un dólar al día, donde aún hay más de 800 millones de personas hambrientas y donde cada día aún mueren más de 30.000 niños menores de cinco años, el sector privado, y concretamente, las multinacionales, no pueden permitirse el lujo de la indiferencia.

Hoy, más que nunca, existe un interés común entre las empresas y la agenda global del desarrollo, ya que su interacción tiene un impacto directo en los riesgos empresariales, en su reputación, en la moral de sus trabajadores y en la solidez de los mercados de los cuales dependen.


Por tanto, es imprescindible que la empresa se comprometa más con su entorno adoptando dos papeles fundamentales: por un lado, que estimule la generación de capacidades



Es evidente que el sector privado juega un papel determinante a la hora de fomentar un desarrollo que ofrezca respuestas a las mayores amenazas que enfrentan a la humanidad

locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, orientada a mercados interiores y exteriores, compatible con prácticas comerciales sostenibles.

Por el otro, que contribuya a promover un entorno favorable a la generación de actividades económicas, dentro un marco regulador coherente con las necesidades del país y adoptando un compromiso serio con el desarrollo sostenible, prestando especial atención a la gobernabilidad y a la transparencia de las empresas.

Conseguir los objetivos de desarrollo del milenio no es una utopía. La única utopía, tal y como afirmó el propio secretario general, es la noción de que la pobreza se pueda erradicar sin la involucración activa de las empresas. En este sentido, la empresa debería replantearse el papel que está teniendo en esta lucha en contra de la pobreza extrema. Su contribución no es incompatible con la generación de beneficios, todo lo contrario, pero requerirá un activo que hasta ahora ha sabido utilizar muy bien: creatividad. 





THE GLOBAL
COMPACT

Los diez principios del Pacto Mundial

El objetivo del Pacto Mundial es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en diez principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

Derechos humanos

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

Derechos laborales

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

Medio ambiente

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

Corrupción

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

Cómo participar en Asepam

El Pacto Mundial no es un club exclusivo; es un foro accesible cuyo objetivo es contar con una amplia participación de un grupo diverso de empresas y otras organizaciones.

Las empresas que deseen participar en el Pacto Mundial deben enviar una carta a la firmada por su presidente, director general o cargo equivalente, expresando su apoyo al Pacto Mundial y comprometiéndose a adoptar las siguientes medidas:

- Hacer una declaración clara de apoyo al Pacto Mundial y sus diez principios, y propiciar públicamente el Pacto Mundial. Esta labor puede consistir, por ejemplo, en:
 - Informar a los empleados, los accionistas, los clientes y los proveedores.
 - Integrar el Pacto Mundial y sus nueve principios en el programa de desarrollo y formación de la empresa.
 - Incorporar los principios del Pacto Mundial en la declaración sobre la misión de la empresa.
 - Reflejar la adhesión al Pacto Mundial en el informe anual de la empresa y otros documentos públicos.
 - Hacer comunicados de prensa para dar a conocer el compromiso.
 - Presentar una vez al año un ejemplo concreto de los avances logrados o de la experiencia adquirida en la ejecución de los principios.

Esta carta debe ir dirigida al siguiente destinatario:

Salvador García-Atance

Presidente de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Asepam)
Plaza de la Lealtad nº 3, 4ª planta
28014 Madrid

Además de la incorporación de los principios del Pacto Mundial como parte integral de sus prácticas empresariales, Asepam anima a las empresas a apoyar activamente los principios y los objetivos amplios de las Naciones Unidas, como, por ejemplo, la erradicación de la pobreza, participando en proyectos de ayuda a las personas más necesitadas, especialmente en los países en vía de desarrollo. Esta colaboración se puede lograr con cualesquiera de las entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas, que prestan ayuda humanitaria y de cooperación al desarrollo.

Objetivos del Pacto Mundial

El éxito del Pacto Mundial se medirá por su eficacia para producir cambios y estimular la adopción de medidas. Las empresas deben empezar a actuar de forma diferente y lograr resultados tangibles. Para ello, el Pacto Mundial intenta conseguir los siguientes objetivos:

- Incorporar los diez principios en la visión estratégica y las prácticas de funcionamiento de las empresas en todo el mundo.
- Ofrecer un servicio de aprendizaje interactivo y orientado a la adopción de medidas, sobre la base de la experiencia de las empresas participantes, para dar a conocer qué medidas funcionan y cuáles no.
- Celebrar al menos un diálogo importante al año para abordar un problema decisivo sobre el que las empresas, en colaboración con las ONG y otros interesados pertinentes, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.
- Hacer que las empresas, los organismos de Naciones Unidas, el mundo laboral, las ONG, los gobiernos y los grupos comunitarios colaboren para crear y ejecutar proyectos que fomenten los principios y beneficien especialmente a los más necesitados.