



**FORWARD
FASTER**

AVANCEMOS HACIA LOS SALARIOS DIGNOS

PAUTAS DE ACCIÓN

INTRODUCCIÓN

Las pautas de acción para la iniciativa ¡Avancemos! aportan a las empresas que se comprometieron o consideran comprometerse información adicional y específica de los objetivos sobre definiciones claves, ejemplos de acciones e indicadores clave de desempeño (KPI), incluso objetivos intermedios, recursos y opciones que las empresas pueden utilizar mientras definen una estrategia para alcanzar los Objetivos fijados para el 2030.

CONTEXTO

Mejorar la vida de los más vulnerables, lo que incluye a quienes viven en la pobreza, es un tema dominante de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Un empleo no supone una salida de la pobreza para muchos trabajadores ni para sus familias. Garantizar que todos los trabajadores reciban un salario digno que les permita cubrir sus necesidades básicas - manteniéndose a sí mismos y a sus familias con un nivel que se considere universalmente decente - es fundamental para garantizar un enfoque de sostenibilidad centrado en las personas y que no deje a nadie atrás.

Un salario digno o ingreso digno es el nivel de ingresos de referencia que permite a las personas disfrutar de un nivel de vida decente, tal y como establece el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se calcula que en la actualidad más de mil millones de trabajadores en todo el mundo ganan menos de lo que necesitan para tener un nivel de vida digno, lo que incluye una alimentación suficiente, agua, vivienda, educación, atención sanitaria, transporte, ropa y otras necesidades esenciales. Esta cantidad se conoce como salario o ingreso digno. Estas personas constituyen aproximadamente un tercio de todos los trabajadores incluidos en las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y más de la mitad de todos los pequeños agricultores del mundo.

El impulso a favor de un salario digno es una respuesta al hecho de que normalmente los salarios mínimos fijados por ley no alcanzan a satisfacer las necesidades de las personas. Aunque la mayoría de los países tienen salarios mínimos, estos no siempre se aplican de forma coherente y a menudo se fijan sin que exista un diálogo social amplio. Además, no se actualizan con la frecuencia necesaria para seguir el ritmo de la inflación, o no se aplican a todas las categorías de asalariados o a las personas que no perciben un salario, incluidos los pequeños agricultores y los trabajadores autónomos. El encarecimiento de la vida en muchas partes del mundo probablemente empeorará la situación en los próximos años.

Acabar con la brecha salarial requiere un conjunto de medidas que van más allá del ámbito de la política salarial. La baja productividad subyacente puede impedir el crecimiento de los salarios. En las cadenas de suministro, la capacidad de los proveedores para pagar un salario digno también se ve afectada por los precios que pagan los compradores por los bienes y servicios de los productores. Por lo tanto, las estrategias globales para promover salarios dignos también deben considerar medidas para mejorar las competencias de las personas empleadoras y los trabajadores con el fin de aumentar la productividad de las empresas de baja productividad, fomentar la transición a la formalidad e implementar prácticas de compra responsables que les permitan a los proveedores pagar salarios dignos. A nivel nacional, los aumentos salariales sostenibles deben ser posibles gracias a una combinación de políticas microeconómicas y macroeconómicas que contribuyan tanto a un mayor crecimiento económico como a una distribución justa de los frutos de este crecimiento. Promover ingresos mínimos vitales para todos requerirá combinar distintas medidas, incluyendo un nivel mínimo de protección social para todos, ya que un determinado nivel salarial no puede garantizar por sí mismo un nivel de vida mínimo para todas las personas. Por ejemplo, hay hogares que tienen más hijos que otros o que tienen necesidades especiales y, por tanto, necesitan ingresos más elevados. En tales circunstancias, las transferencias sociales, como la garantía de ingresos mínimos, las prestaciones familiares, los subsidios de desempleo o las prestaciones por discapacidad constituyen mecanismos esenciales.

Si las empresas van más allá del cumplimiento legal, pueden garantizar que toda su plantilla disponga de los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades y las de las personas a su cargo, elevando así los niveles de salud y bienestar. Las empresas pueden avanzar en la agenda del salario digno asumiendo compromisos concretos para responsabilizarse ante su fuerza laboral. Mediante la acción conjunta de la industria y en colaboración con las partes interesadas pertinentes, a través de prácticas de compra responsable y marcos nacionales propicios, las empresas pueden utilizar su influencia para lograr un salario digno en las cadenas de valor.

Un salario digno es un componente esencial del trabajo decente y una piedra angular del desarrollo que contribuye directamente a varios de los ODS, incluyendo el Objetivo 1: Fin de la pobreza y el Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, así como el Objetivo 5: Igualdad de género y el Objetivo 10: Reducción de las desigualdades, lo que permite avanzar en toda la Agenda 2030.

OBJETIVO EN MATERIA DE UN SALARIO DIGNO PARA TODA LA PLANTILLA

El 100 % de la plantilla de la organización ganará un salario digno para 2030.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ELEMENTOS CLAVES DEL OBJETIVO

- EL SALARIO DIGNO** es la remuneración que recibe una persona trabajadora por una semana laboral estándar en un lugar determinado y que es suficiente para permitirse un nivel de vida digno para él y su familia, según la definición de la Coalición Global de Salario Digno (GLWC, por sus siglas en inglés). Un nivel de vida digno abarca la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención sanitaria, el transporte, la ropa y otras necesidades esenciales, incluida la previsión de imprevistos. Las responsabilidades de los Estados deben tenerse en cuenta en el cálculo de los gastos de subsistencia.
- LOS EMPLEADOS** son trabajadores contratados directamente en las actividades propias de una empresa. Entre ellos figuran empleados fijos y temporales, a tiempo completo, a tiempo parcial y por horas no garantizadas.
- LAS ESTIMACIONES DEL SALARIO DIGNO** son estimaciones del coste de vida de una familia de un tamaño determinado en un lugar concreto, en las que se calcula el coste de la alimentación, la vivienda, la atención sanitaria, la educación y otros bienes y servicios esenciales o imprevistos. Las estimaciones requieren ciertas suposiciones importantes sobre la cantidad de trabajadores en el hogar y la cantidad de asalariados. Por ejemplo, un salario determinado puede ser suficiente para cubrir las necesidades familiares si lo reciben dos personas en el hogar, pero insuficiente si solo hay un asalariado. Diversas organizaciones publican valores estimados de un salario digno por región utilizando sus propias metodologías. Para estimar el salario digno, estas organizaciones recaban datos sobre los costes locales de alimentación, vivienda, educación, sanidad, transporte, etc. (de acuerdo con las normas mundiales, como las establecidas por la Organización Mundial de la Salud y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). Las responsabilidades de los Estados deben tenerse en cuenta en el cálculo de los gastos de subsistencia. Las estimaciones del salario digno deben centrarse en la remuneración de los empleados por horas de trabajo estándar, y las cifras deben excluir el pago de horas extraordinarias, así como las primas y los complementos de productividad, a menos que estos estén garantizados. IDH, la Iniciativa de Comercio Sostenible, ha desarrollado una [SERIE DE CRITERIOS OBJETIVOS](#) para determinar los componentes mínimos que debe incluir una metodología de estimación del salario digno para considerarse fiable.

INFORMES

Las empresas que se comprometan con los objetivos presentarán un informe anual al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el que responderán las siguientes preguntas:

- ¿Qué porcentaje de su plantilla recibe un salario digno?
 - xx %
 - Estoy recopilando esos datos
- Para las personas empleadas por debajo del salario digno, qué porcentaje de ellas recibe:

entre un 90 % y un 99 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera	
-----------------------------------------------------------------------------------------------	--

entre un 75 % y un 89 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera	
entre un 50 % y un 74 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera	
menos del 50 % del Salario Digno estimado para los países/regiones donde usted opera	
Total	100 %

- Especifique la(s) metodología(s) que haya usado para calcular los salarios actuales y qué estimaciones de salario digno utilizó para comparar. ¿Validó sus cálculos de salario digno con fuentes oficiales o las desarrolló en el marco del diálogo social?
- Describa el progreso que ha tenido en este objetivo en los últimos 12 meses.

MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTAR LAS EMPRESAS PARA IMPULSAR EL PROGRESO

(Nota: estas acciones no son exhaustivas y solo pretenden sugerir medidas o ideas que ofrezcan más oportunidades para hacer avanzar la economía basada en salarios dignos. Se enumeran más medidas en la [HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DEL SALARIO DIGNO](#))

SENSIBILIZACIÓN Y COMPENSIÓN:

- Entender el concepto de salario digno y su relación con los salarios mínimos legales o negociados.
- Mantener conversaciones con los trabajadores y sus representantes sobre si el cumplimiento del salario mínimo legal es adecuado para satisfacer las expectativas de un salario digno.
- Estar al tanto de las estimaciones fiables del salario digno y de las indicaciones salariales desarrolladas por las organizaciones de trabajadores para medir y hacer un seguimiento de las diferencias de salario digno y para informar sobre el diálogo social en materia de salarios en las actividades propias.

ENFOQUE:

- Crear una política o un compromiso para pagar salarios dignos a todas las personas empleadas directas con el apoyo de la dirección.
- Identificar las diferencias entre los salarios actuales pagados a las personas empleadas directas y las estimaciones fiables del salario digno.

FIJACIÓN Y PAGO DE SALARIOS:

- Supervisar los cambios en la legislación nacional (y en los convenios colectivos) para garantizar que los salarios se ajustan a los salarios mínimos legales (y a los convenios colectivos, si procede) de forma continua.
- Llevar a cabo el establecimiento y revisión salarial basándose en el análisis de las tarifas salariales vigentes en la industria e informar a los trabajadores y a sus representantes sobre el establecimiento y revisión salarial durante el desempeño de su trabajo y en el momento del pago.
- Crear políticas y procedimientos salariales formales para determinar las escalas salariales y la retribución individual de los trabajadores y las trabajadoras.
- Consultar a la plantilla y a sus representantes sobre los niveles salariales básicos, las escalas salariales y la revisión de los salarios básicos.
- Establecer un mecanismo de reclamación para gestionar las quejas relacionadas con la desigualdad salarial.

FIJAR OBJETIVOS Y SUPERVISAR LOS PROGRESOS:

- Disponer de un proceso de revisión periódica de los salarios para controlar y abordar cualquier caso de pago de salarios inferiores a las estimaciones del coste de la vida y garantizar el pago íntegro y puntual de los salarios a toda la fuerza laboral.
- Establecer métricas o indicadores clave de rendimiento vinculados a la obtención del compromiso de un salario digno.
- Establecer programas de sensibilización y capacitación sobre el salario digno para el personal.

INVOLUCRAR A SOCIOS Y PARTES INTERESADAS:

- Participar en una o varias asociaciones, a escala mundial o nacional, centradas en la obtención de salarios dignos para su personal directo o trabajadores contratados por terceros contratistas y proveedores de mano de obra.

RECURSOS PARA INFORMAR ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

- [HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DEL SALARIO DIGNO](#) (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- [PÁGINA WEB SOBRE SALARIO DIGNO](#) (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- [ALCANZAR LA AMBICIÓN DEL SALARIO DIGNO: HOJA DE REFERENCIA Y GUÍA DE APLICACIÓN](#) (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- [HOJA DE RUTA DE IDH SOBRE EL SALARIO DIGNO \(IDH\)](#) y la [GUÍA DE ACCIÓN SOBRE EL SALARIO DIGNO](#)

PROGRAMA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PARA GUIAR LA IMPLEMENTACIÓN

- [ACADEMIA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS](#): La Academia es la principal plataforma de aprendizaje del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que les brinda a los líderes empresariales y a los profesionales las destrezas y el conocimiento para acelerar su estrategia de sostenibilidad. El aprendizaje autónomo permite que las empresas se familiaricen con el tema del salario digno y se preparen para actuar a su propio ritmo.
 - [CÓMO GARANTIZAR UN SALARIO DIGNO PARA TODA LA PLANTILLA](#). Este webinar pone en relieve la forma en la que las empresas pueden proteger a las trabajadoras y a los trabajadores con bajos salarios y reducir las desigualdades salariales mediante el pago de un salario digno como aspecto esencial del trabajo decente. Escuche a las empresas hablar acerca de las medidas que han tomado para promover el salario digno para las trabajadoras y los trabajadores en sus cadenas de suministro.

[GRUPO DE APRENDIZAJE ENTRE PARES: SALARIO DIGNO](#): El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ofrece grupos de aprendizaje entre pares para crear un espacio seguro en el que las empresas compartan sus buenas prácticas y desafíos sobre asuntos críticos de la sostenibilidad con profesionales afines. Organizados junto con las redes locales del Pacto Mundial, los grupos brindan a los participantes la oportunidad de aprender sobre las buenas prácticas más recientes mediante sesiones moderadas, recursos seleccionados y discusiones grupales. Para saber si su red local cuenta con un grupo de aprendizaje entre pares, consulte [AQUÍ](#).

OBJETIVO EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE SALARIOS DIGNOS EN SU CADENA DE SUMINISTRO

Establecer un plan o planes de acción conjunta con contratistas, socios de las cadenas de suministro y otras partes interesadas para trabajar en pro de salarios dignos o ingresos dignos con metas medibles y con plazos concretos.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ELEMENTOS CLAVES DEL OBJETIVO

LOS CONTRATISTAS incluyen contratistas principales y no esenciales. Los contratistas principales son terceros, como las agencias de empleo o los proveedores de mano de obra, que proporcionan trabajadores a una empresa (es decir, los trabajadores no son empleados directos de la empresa usuaria). No obstante, el trabajo de estos trabajadores está controlado por la empresa y ellos desempeñan funciones idénticas o similares a las de los empleados o trabajadores que participan de otro modo en la actividad principal de la empresa; por ejemplo, trabajan en las líneas de producción de una empresa manufacturera o prestan cuidados en un centro asistencial. Los contratistas no esenciales son terceros contratistas o proveedores de servicios que prestan servicios a una empresa. Los trabajadores están controlados por el contratista no esencial y sus trabajadores y trabajadoras prestan servicios que no son fundamentales para la actividad de la empresa usuaria, por ejemplo, prestan servicios de limpieza, catering o de seguridad para la empresa usuaria.

LOS SOCIOS DE LA CADENA DE SUMINISTRO son terceros proveedores de bienes y materiales.

LAS PARTES INTERESADAS CLAVE son los gobiernos nacionales, los responsables políticos, las organizaciones empresariales y patronales, los sindicatos, las iniciativas de múltiples partes interesadas, etc. que son vitales para un proceso sostenible de formación de salarios.

LOS INGRESOS DIGNOS son los ingresos anuales netos que necesita un hogar en un lugar determinado para que todos sus miembros puedan permitirse un nivel de vida decente. Un nivel de vida decente abarca la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención sanitaria, el transporte, la ropa y otras necesidades esenciales, incluida la previsión de imprevistos.

INFORMES

Las empresas que se comprometan con los objetivos presentarán un informe anual al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el que responderán las siguientes preguntas:

- ¿Tiene un plan de acción conjunta con contratistas para trabajar en pro de salarios dignos o ingresos dignos con metas medibles y con plazos concretos? Sí/No

Si la respuesta es Sí: ¿Con qué porcentaje de sus contratistas?

Si es inferior al 100 %: ¿Cómo eligió a estos contratistas (por ejemplo, ubicación de alto riesgo, producto/sector, etc.)?

- ¿Tiene un plan de acción conjunta con socios de cadenas de suministro para trabajar en pro de salarios dignos o ingresos dignos con metas medibles y con plazos concretos? Sí/No

Si la respuesta es Sí: ¿Con qué porcentaje de sus socios de la cadena de suministro?

Si es inferior al 100 %: ¿Cómo eligió a estos socios de la cadena de suministro (por ejemplo, proveedores de primer nivel, ubicación de alto riesgo, producto/sector, etc.)?

- Describa los objetivos medibles y los avances que ha realizado en los últimos 12 meses en relación con este objetivo.

MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTAR LAS EMPRESAS PARA IMPULSAR EL PROGRESO

(Nota: estas acciones no son exhaustivas y solo pretenden sugerir medidas o ideas que ofrezcan más oportunidades para hacer avanzar la economía basada en salarios dignos. Se enumeran más medidas en la [HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DEL SALARIO DIGNO](#))

SENSIBILIZACIÓN Y COMPRENSIÓN:

- Entender el concepto de salario digno y su relación con los salarios mínimos legales o negociados.
- Comprender dónde podrían darse salarios bajos en su cadena de suministro.
- Estar al tanto de las estimaciones fiables del salario digno y de las indicaciones salariales desarrolladas por las organizaciones de trabajadores en diferentes lugares para medir y hacer un seguimiento de las diferencias de salario digno y para informar sobre el diálogo social en materia de salarios con los contratistas y en toda la cadena de suministro.

ENFOQUE:

- Crear un compromiso político respaldado y apoyado por la dirección para garantizar un salario digno a los trabajadores contratados por contratistas y socios de la cadena de suministro. Este compromiso incluye prácticas de compra responsables que apoyen el avance del trabajo digno.
- Recabar información sobre los salarios pagados por contratistas y socios de la cadena de suministro.
- Identificar las diferencias entre los salarios actuales pagados a los contratistas y socios de la cadena de suministro contratados y las estimaciones fiables de salario digno, así como el número de trabajadores implicados.

INVOLUCRAR A CONTRATISTAS Y SOCIOS DE LA CADENA DE SUMINISTRO:

- Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos (y las auditorías, certificación y actividades de garantía asociadas) de terceros contratistas y socios de la cadena de suministro para identificar las plantillas de proveedores de alto riesgo en relación con la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y los salarios indebidamente bajos.
- Apoyar la representación de los trabajadores en toda la cadena de suministro, al hacer de la libertad de asociación un componente esencial de los acuerdos contractuales con los proveedores.
- Exigir a los contratistas y socios de la cadena de suministro que faciliten periódicamente datos sobre los salarios, incluidos datos sobre la cantidad de trabajadores que perciben salarios inferiores a los estimados para un salario digno.
- Analizar y adaptar sus prácticas de compra para permitir que sus contratistas y socios de la cadena de suministro paguen un salario digno.
- Apoyar a los contratistas y socios de la cadena de suministro en el desarrollo de sistemas de gestión salarial eficaces y responsables, que incluyan transparencia salarial, sistemas salariales basados en competencias, revisiones salariales anuales y negociaciones con los representantes de los trabajadores, y que estén relacionados con políticas sólidas en materia de derechos humanos.
- Ayudar a los contratistas y socios de la cadena de suministro a abordar los salarios bajos y la igualdad salarial proporcionándoles orientación y capacitación.

ESTABLECER OBJETIVOS Y SUPERVISAR LOS AVANCES:

- Trazar los convenios colectivos aplicables al establecimiento de salarios para el personal objetivo.
- Utilizar estimaciones fiables del salario digno para calcular la brecha salarial y validar estas estimaciones con los agentes sociales.
- Incluir métricas o indicadores clave de rendimiento vinculados a la obtención de un salario digno en su(s) plan(es) de acción conjunto(s).

INVOLUCRAR A SOCIOS Y PARTES INTERESADAS:

- Participar en asociaciones e iniciativas centradas en conseguir salarios dignos para todos los trabajadores.
- Comprometerse y defender ante los responsables políticos salarios mínimos legales adecuados que tengan en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos. Además, estos salarios mínimos deben revisarse periódicamente, tener una amplia cobertura y ser aplicados por ley.
- Instar a los responsables políticos a que garanticen un nivel mínimo de protección social para todos y a que adopten políticas económicas y fiscales para hacer frente a las desigualdades.

RECURSOS PARA INFORMAR ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Estos recursos de aprendizaje autónomo permiten que las empresas se familiaricen con el tema del salario digno y se preparen para actuar a su propio ritmo.

- [HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DEL SALARIO DIGNO](#) (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- [MEJORAR LOS SALARIOS PARA FOMENTAR EL TRABAJO DECENTE EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO](#) (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- [HERRAMIENTAS DE TRABAJO DECENTE PARA UNA CONTRATACIÓN SOSTENIBLE](#) (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- [ALCANZAR LA AMBICIÓN DEL SALARIO DIGNO: HOJA DE REFERENCIA Y GUÍA DE APLICACIÓN](#) (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- [HOJA DE RUTA DE IDH SOBRE EL SALARIO DIGNO \(IDH\)](#) y [la GUÍA DE ACCIÓN SOBRE EL SALARIO DIGNO](#).

PROGRAMA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PARA GUIAR LA IMPLEMENTACIÓN

- [ACADEMIA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS](#): La Academia es la principal plataforma de aprendizaje del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que les brinda a los líderes empresariales y a los profesionales las destrezas y el conocimiento para acelerar su estrategia de sostenibilidad. El aprendizaje autónomo permite que las empresas se familiaricen con el tema del salario digno y se preparen para actuar a su propio ritmo.
- [GRUPO DE APRENDIZAJE ENTRE PARES: SALARIO DIGNO](#): El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ofrece grupos de aprendizaje entre pares para crear un espacio seguro en el que las empresas compartan sus buenas prácticas y desafíos sobre asuntos críticos de la sostenibilidad con profesionales afines. Organizados junto con las redes locales del Pacto Mundial, los grupos brindan a los participantes la oportunidad de aprender sobre las buenas prácticas más recientes mediante sesiones moderadas, recursos seleccionados y discusiones grupales. Para saber si su red local cuenta con un grupo de aprendizaje entre pares, consulte [AQUÍ](#).

ENTORNO PROPICIO

Para lograr los ODS, las empresas pueden enviar mensajes claros a los gobiernos, instándoles a poner en marcha políticas de apoyo. Estas políticas ayudarán a las empresas a cumplir los ambiciosos objetivos fijados en el marco de la iniciativa ¡Avancemos!. De este modo, los gobiernos pueden aportar la claridad y la confianza necesarias para que las empresas realicen más inversiones en línea con los ODS.

Para garantizar salarios dignos a todos los trabajadores, las empresas deben pedir a los Gobiernos lo siguiente:

- Trabajar con los agentes sociales para fijar y ajustar periódicamente salarios mínimos adecuados para garantizar así que satisfacen las necesidades y los derechos humanos de las personas trabajadoras y sus familias, de acuerdo con las normas internacionales.
- Asegurar que se refuerzan las instituciones nacionales de establecimiento de salarios y el diálogo social, que se promueve la negociación colectiva sobre salarios y que los convenios tienen una cobertura amplia y son de obligado cumplimiento por ley.

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



DERECHOS HUMANOS

- 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente; y
- 2 asegurarse de no ser cómplices de violaciones de los derechos humanos.



NORMAS LABORALES

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



MEDIO AMBIENTE

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



ANTICORRUPCIÓN

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

Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas derivan de: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Diseño: Laura Turlybekova

ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa especial del Secretario General, es un llamado a las empresas de todo el mundo a alinear sus operaciones y estrategias con los Diez Principios en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Nuestra ambición es acelerar y escalar el impacto global colectivo de las empresas manteniendo los Diez Principios y cumpliendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de empresas y ecosistemas responsables que posibiliten el cambio. Con más de 18.000 empresas y 3800 signatarios fuera de los círculos empresariales presentes en más de 160 países y 62 Redes Locales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Un Pacto Mundial que une empresas para lograr un mundo mejor.

Para obtener más información, siga a [@globalcompact](#) en las redes sociales y visite nuestro sitio web en [UNGLOBALCOMPACT.ORG](https://unglobalcompact.org).



United Nations
Global Compact

© 18 de julio de 2023. United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA