El Pacto Mundial
en América Latina y el Caribe

Memorias 2011: Informe de Gestión

Centro Regional de Apoyo para
América Latina y el Caribe

El Centro Regional es una iniciativa que tiene como objetivos fortalecer el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en la región de América Latina y el Caribe y trabajar con las redes locales en la implementación de sus Principios, acorde a las condiciones y características de América Latina. Los Socios del Centro Regional son: Alpina, Argos, Asur, Aviatur, Bavaria, Bolívar, Cerrejón, Corona, Endesa, Grupo de Energía de Bogotá, ISA, Pacific Rubiales Energy, Scotiabank, Telefónica, Andesco, Andi y el Sistema de Naciones Unidas a través del PNUD Colombia,

Cláusula de exoneración. Esta publicación ha sido preparada por el Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas. El Centro Regional no hace ninguna representación relativa, y no garantiza, la fuente, originalidad, exactitud, integridad o fiabilidad de cualquier declaración, información, datos, interpretación, asesoramiento u opinión contenida en la publicación. Esta publicación está estrictamente destinada a ser un documento de aprendizaje. La inclusión de nombres de compañías o ejemplos no implica su validación

Derechos de autor: el Centro Regional promueve la difusión del contenido de este documento con fines educativos, mismo que puede ser utilizado libremente y sin autorización previa, siempre y cuando se otorguen los créditos correspondientes y que el contenido no se utilice con fines comerciales.

Contenido

5 PALABRAS DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

7 SOCIOS

9 AGRADECIMIENTOS

11 PREFACIO

13 INTRODUCCIÓN

15 I. EL PACTO MUNDIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

27 II. LAS REDES LOCALES DEL PACTO MUNDIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

47 III. IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: SOCIOS DEL CENTRO REGIONAL

125 IV. TRABAJO DEL CENTRO REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN APOYO AL PACTO MUNDIAL

127 Objetivo 1

128 Objetivo 2

130 Objetivo 3

134 Objetivo 4

136 Objetivo 5

137 Foro Empresarial para América Latina y el Caribe. Responsabilidad y Sostenibilidad

148 Trabajo con los socios

Presentación del Presidente del Consejo Directivo

Queridos Amigos:

Tengo el gusto de compartir con ustedes la experiencia y avance del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Inicio este tercer informe anual, recordando que en nuestra primera publicación, "Memorias 2009", se puso de manifiesto la voluntad y visión de los socios fundadores de esta iniciativa para contribuir a la construcción de un entorno competitivo, a través del fortalecimiento del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe.

En "Memorias 2010", analizamos la situación de esta región desde la perspectiva de los derechos humanos, el medio ambiente, las condiciones laborales y la anti-corrupción, también conocimos el perfil de cada una de las redes locales establecidas, así como el trabajo que desarrollan.

"Memorias 2011" pone de manifiesto una de las principales tareas del Centro Regional: presentar el estado y tendencias del Pacto Mundial, y a partir de ello, construir una agenda de conocimiento y aplicación práctica de los Diez Principios, de acuerdo a las características del continente. A lo largo del año nos dimos a la tarea de abordar los objetivos marcados al inicio del Centro Regional y a través del trabajo con nuestros grupos de interés y la construcción de alianzas desarrollamos los programas y eventos mencionados en este documento.

Entre las nuevas herramientas, puestas a disposición de las redes locales y sus participantes, destacan la traducción y adaptación al español de documentos de implementación, el diplomado en línea Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial, y el desarrollo del Sistema de Información sobre el Cumplimiento del Principio 10.

También, considerando el nuevo escenario económico del sector privado es preciso considerar la tendencia a requerimientos de información no financiera, motivo por el cual se adaptó para el contexto de América Latina y el Caribe, el Programa de Diferenciación de las COP que se impartió en siete de los trece países con redes establecidas.

El 2011 marcó el inicio de la creación de un espacio para los participantes del Pacto en esta parte del mundo, realizamos el Foro Empresarial del Pacto Mundial para América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad, primer evento público del Centro y donde hemos sido pioneros en abordar la relación del Pacto Mundial con los mercados de valores.

Sabemos que hay mucho por hacer pero qué esto no nos haga perder de vista lo alcanzado. Contamos con el Pacto Mundial como guía, con las herramientas para su implementación y contamos también con la fortaleza de una sólida decisión de quienes hacen posible la existencia de un Centro Regional para América Latina y el Caribe.

Nuestro trabajo continúa encaminado a que estos esfuerzos se conviertan en una diferencia de todos los días para los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la anti-corrupción.

Emilio Gilolmo
Presidente del Consejo Directivo
Centro Regional de América Latina
y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial
de Naciones Unidas
Marzo 2012

Socios

Alpina
ARGOS
ASUR Aeropuertos del Sureste
AVIATUR
Haciendo amigos
Sociedades Bolívar
corona
Cerrejón Minería responsable
Grupo Energía de Bogotá
endesa
isa avanza
Pacific Rubiales Energy
Scotiabank
Telefónica
Andesco Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones
PNUD Colombia
ANDI

Julián Jaramillo
Presidente

Fernando Chico Pardo
Presidente

Richard Rushton
Presidente

Leon Teicher
Presidente

Mónica de Greiff
Presidente

Luis Fernando Alarcón Mantilla
Presidente

Rick Waugh
Presidente y CEO

Gustavo Galvis Hernández
Presidente

Luis Carlos Villegas
Presidente

José Alberto Vélez
Presidente

Jean-Claude Bessudo
Presidente

Miguel Cortés Kotal
Presidente

Carlos Enrique Moreno
Presidente

Borja Prado Eulate
Presidente

Ronald Pantin
Presidente

Santiago Fernández Balbuena
Presidente

Agradecimientos

Además del aliento de los socios fundadores del Centro Regional -y los equipos de sus oficinas en distintos países- que hicieron posible la elaboración del presente documento, también contamos con la colaboración de otras empresas, instituciones y personas, a quienes el Centro reconoce su vital contribución.

Un especial reconocimiento y agradecimiento a Luis Téllez Kuenzler, Presidente del Grupo Bolsa Mexicana de Valores y a su equipo, así como a Leonor Ortiz Monasterio, Directora de la Fundación Carolina México y a su equipo, por el apoyo brindado para la organización del Foro Empresarial del Pacto Mundial para América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad

Un agradecimiento a las Redes Locales de América Latina y el Caribe por su gestión y apoyo en cada país: Martín Santiago, Coordinadora Residente del SNU y Flavio Fuertes en Argentina; Álvaro Bazán en Bolivia; María Celina Berardinelli y Karla Parra Correa en Brasil; Elizabeth Melo, Mauricio López y Camila Villegas en Colombia; Luiza Carvalho, Coordinadora Residente del SNU, Gerald Mora y Karol Acón en Costa Rica; Margarita Ducci y Steve Weitzman en Chile; Sebastián Salgado en Ecuador; Gustavo Pérez y Rodolfo Sagahón en México; Teresa Alfaro y Mara Wolf en Panamá; Rocío Galiano y Marlene Heinrich en Paraguay; José Luis Altamiza en Perú; John Gagain y Ana María Martínez en República Dominicana, y Eduardo Shaw en Uruguay.

Gracias a las Empresas Socias del Centro Regional: a Alpina y su Presidente Julián Jaramillo; a Jorge Eduardo Ramírez, Vicepresidente de Asuntos Corporativos; a Camilo Acero, Gerente de Responsabilidad Corporativa y a Diana Aguilar, Coordinadora Gestión Sostenible; a Argos con su Presidente José Alberto Vélez; a Camilo Abello, Vicepresidente de Asuntos Corporativos y a María Camila Villegas, Directora de Sostenibilidad; a Asur con su Presidente Fernando Chico Pardo; a Adolfo Castro, Director General y a Analuisa Béjar; a Aviatur con su Presidente Jean Claude Bessudo; a Samy Bessudo, Secretario General y Ana María Bernal Botero, Directora de Programas Fundación Aviatur; a Bavaria con su Presidente Richard Rushton y a Catalina García, Directora Fundación Bavaria; a Sociedades Bolívar y su Presidente Miguel Cortés Kotal; a Fernando Cortés, Vicepresidente de Responsabilidad Social Empresarial; a Constanza Echeverri, Gerente de Responsabilidad Social y a Nathalia Pinilla, Jefe de Gestión Sostenible; a Carbones del Cerrejón y su Presidente León Teicher; a Julián González, Vicepresidente de Sostenibilidad y Asuntos Públicos; a Carlos Franco, Gerente Estándares Sociales y Relacionamiento Internacional; a Inés Andrade, Coordinadora de Estándares Sociales y a Natalia Lewin, Analista de Estándares Sociales; a la Organización Corona y su Presidente Carlos Enrique Moreno; a Ana María Delgado, Vicepresidente Asuntos Corporativos y Daniela Soulier, Auxiliar de Responsabilidad Social; a Endesa con su Presidente Borja Prado Eulate; a José Antonio Vargas Lleras, Presidente de Codensa y a Carolina del Toro, Responsable Desarrollo Sostenible Empresarial; a Grupo Energía de Bogotá, con su Presidenta Mónica de Greiff; Elizabeth Melo, Directora de Relaciones Externas y Camila Villegas, Profesional de la Dirección de Relaciones Externas; a ISA y su Gerente General, Luis Fernando Alarcón; a Martha Ruby Falla, Directora Social y Ambiental y a Jimena Toro, Analista de Responsabilidad Social Empresarial; a Pacific Rubiales Energy con sus Presidentes Ronald Pantin y José Francisco Arata; a Federico Restrepo, Vicepresidente de Asuntos Corporativos; a Alejandro Jiménez, Gerente de Responsabilidad Social; a Valeria Santos, Corporate Affaires y a Jorge Alfredo Rodríguez, Gerente Asuntos Públicos y Centro Rubiales; a Scotiabank con su Presidente y CEO Rick Waugh; a Gabriela Polanco Sorto, Senior Manager CSR y a Rodrigo Villaseñor, Subdirector de Responsabilidad Social de Grupo Scotiabank México; a Telefónica

Colombia y su Presidente Santiago Fernández Balbuena; a Alfonso Gómez, Presidente Ejecutivo; a Lina María Echeverri, Vicepresidente de Relaciones Institucionales y a Marcela Velásquez, Directora de Responsabilidad Corporativa y Relaciones Institucionales; a la Andesco con su Presidente Gustavo Galvis; a Mauricio López González, Director Técnico y a Yulder Jiménez, Comunicaciones de Responsabilidad Social; a la Andi con su Presidente Luis Carlos Villegas; a Alberto Echavarría, Vicepresidente Jurídico; a Juan Carlos Beltrán, Vicepresidente Administrativo; Gladys Turriago, Asistente de Presidencia y a María Clara Escobar, Gerente de Responsabilidad Social Empresarial; al Sistema de Naciones Unidas en Colombia con su Coordinador Residente, Bruno Moro y especialmente a María del Carmen Sacasa, Directora Adjunta de País del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Agradecemos también en Endesa España a Jesús Abadía y Hernán Cortés, de la Dirección de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible; en Telefónica España a Alberto Andreu, de la Dirección de Reputación Corporativa y a Belén Izquierdo Sanz, Gerente de Sostenibilidad; y en Telefónica Perú a Carlos Oviedo, Director de Comunicación Latinoamérica.

Asimismo, extendemos un agradecimiento especial a los equipos de las Vicepresidencias Administrativa y Jurídica de la ANDI, Catalina Puerta, Leonardo Niño, Daría Múnera e Ingrid Reyes por el soporte en las actividades cotidianas del Centro Regional.

Valoramos y respetamos todos los aportes y opiniones de quienes han contribuido de manera escrita, lo cual refleja la diversidad de áreas de actuación y enriquecen este documento.

Finalmente, nuestro sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que de una u otra manera contribuyeron con el Centro Regional e hicieron posibles las actividades realizadas en 2011.

Prefacio

El Pacto Mundial trabaja con los actores económicos, sociales y gubernamentales a través de una plataforma de diálogo y acción en cuatro áreas temáticas. Día a día cerca de 10,000 participantes en 95 países se dan a la tarea de incorporar Diez Principios en sus agendas para alcanzar el justo medio: ser rentable y ejercitar el concepto de valor compartido con los diversos grupos de interés.

América Latina incluye más de 1500 participantes en 13 redes locales establecidas que representan el 9% de las 135 redes existentes y donde en 2011 esta iniciativa de Naciones Unidas creció 5% respecto al 2010. El continente se encuentra en segundo lugar, después de Europa, con el mayor número de adherentes empresariales, siendo Brasil y México las redes más grandes.

Con base en lo anterior, "Memorias 2011" esboza el estado del arte que guarda el Pacto Mundial en la región de América Latina y el Caribe, presenta las tendencias y camino recorrido por sus protagonistas, incluye las líneas de trabajo realizado por el Centro Regional y refiere las acciones que sus impulsores: Alpina, Argos, Asur, Aviatur, Bavaria, Corona, Cerrejón, Endesa, Grupo de Energía de Bogotá, Pacific Rubiales Energy, Sociedades Bolivar, Telefonica, Andesco y Andi realizan en torno a los Diez Principios. Así, entre las principales aportaciones de este texto, se encuentran:

- La situación y rumbo de la región en relación con las líneas temáticas del Pacto Mundial a la luz de los indicadores más recientes producidos por la CEPAL y PNUD; a partir de estos se identifican las formas de promover simultáneamente la sostenibilidad y la equidad, tales como: mayor acceso a energías renovables, evitar aquellos subsidios que causan un retroceso en la competitividad, la revisión de políticas fiscales y el fortalecimiento de la cooperación regional en materia social.

- El Pacto Mundial como estrategia de sustentabilidad: los participantes latinoamericanos manifiestan un interés en sustentabilidad mayor al de los participantes de otras regiones y son quienes más consideran-el 86% donde el promedio es de 76%-la sostenibilidad como condición para el reclutamiento de talento.

- La clasificación de los reportes de Comunicación sobre el Progreso (COPs) de acuerdo al nuevo Programa de Diferenciación, donde un 69% de los reportes de la región se encuentran en el nivel Activo, 27% en el nivel Aprendiz; y 4% en el nivel Avanzado. América Latina y el Caribe registra el mayor número de signatarios deslistados por el incumplimiento en el envío de los COPs. Estas tendencias plantean como reto elevar el número adheridos en el grupo de nivel Avanzado y fomentar la cultura de un reporte integrado.

- La identificación de cuatro periodos del Pacto en América Latina y el Caribe: lanzamiento, temas de interés, diálogo entre países y la articulación regional.

- La presencia de la región y sus países en las ventanas de difusión del Pacto Mundial, lo cual da cuenta de la creciente exposición que ha tenido América Latina y el Caribe a partir del 2009, año donde inicia operaciones el Centro Regional. Durante el periodo 2001-2011 son México, Brasil y Colombia quienes cuentan con más presencia en los archivos del Pacto con 28, 23 y 14 registros respectivamente.

- El recuento del primer evento público del Centro Regional, el Foro Empresarial del Pacto Mundial para América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad y los temas abordados: la Responsabilidad Social y los Mercados de Valores, Gobierno Corporativo, Desarrollo Sostenible-Río+20 y ocho prácticas de referencia en la implementación de los Diez Principios, los cuales por primera ocasión abordaron la relación que existe entre el Pacto Mundial y los mercados de valores.

Esperamos que esta nueva publicación del Centro Regional sea un documento de consulta práctica, que contribuya al fortalecimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe, y confirme la importancia de continuar el camino emprendido ya que cada paso en la construcción de conocimiento representa mejores decisiones.

Diana Chávez Varela
Directora
Centro Regional para América Latina
y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial
de Naciones Unidas
Marzo, 2012

Introducción

El dinamismo y emprendimiento de América Latina, de las empresas principalmente, y del resto de los actores –entre ellos, gobierno, sociedad civil, academia y sindicatos-, pero principalmente su nivel de compromiso con el Pacto Mundial, definen el estado del arte en la que se encuentra la región respecto a esta iniciativa así como el camino recorrido hasta él; conocer estos aspectos, es un ejercicio indispensables para trazar un futuro y plantear la forma conjunta para lograrlo.

A partir de esta lógica, y en línea con una constante búsqueda de elementos que nos permitan conocernos como región y con ello, contribuir con nuestro porvenir, estas Memorias se componen de cuatro grandes apartados:

La primera sección, al igual que en nuestras ediciones anteriores, se expone un panorama sobre América Latina en términos macroeconómicos y sobre el estado del Pacto Mundial desde la perspectiva de las cuatro Líneas Temáticas de esta iniciativa de Naciones Unidas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. En esta ocasión se incluyen puntos clave y una propuesta estratégica para la región, emitidos por el PNUD.

La segunda parte de este documento versa sobre las Redes Locales, para lo cual se divide en 5 partes: aspectos generales de las redes, recuento histórico del Pacto Mundial en la región, características de las redes, su trabajo actual, y la labor del Centro Regional como fortalecedor de las mismas; se incluye la experiencia de las Redes Locales en torno al trabajo con el Centro Regional.

La tercera sección ejemplifica las acciones de las empresas de la región a través de las prácticas de los socios del Centro Regional.

La cuarta parte informa sobre la estrategia y avances del Centro Regional en el 2011, ofrece la reseña de su primer evento público regional -el *Foro Empresarial para América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad*- e incluye el trabajo realizado con sus socios.

Es así como, a través de esta información, el Centro Regional confirma su compromiso por hacer de sus Memorias, no sólo un reporte de actividades, sino un espacio de revisión sobre esta iniciativa a nivel regional, que constituya una referencia y con ello contribuya al fortalecimiento del entendimiento y ejercicio del Pacto Mundial.

Imagen cortesía: Organización Corona.

I. El Pacto Mundial en América Latina y el Caribe

Esta sección reúne los indicadores generales más recientes para América Latina y el Caribe, relacionados con las 4 Líneas Temáticas del Pacto Mundial, a fin de mostrar un panorama sobre el estado del arte que guarda la región respecto a las mismas. De tal forma, se mencionan indicadores, textos y propuestas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), a través del Índice de Desarrollo Humano (IDH) y de Transparencia Internacional.

Situación y rumbo de la región en términos generales

Panorama

Según la CEPAL[1] luego de superar la crisis global de 2008 y 2009, y el repunte del PIB en 2010 a 5.9%, en 2011 el crecimiento de la región se desaceleró a una tasa de 4.3% en lo cual influyeron 3 factores: la disminución en la recuperación económica global, las medidas de enfriamiento brasileñas para disminuir su demanda interna y la incertidumbre de los mercados. En términos de producto per cápita el crecimiento fue de 3.2%, lo cual representó un 4.6% para Sudamérica, 4.1% para Centroamérica y 0.7% para el Caribe 0,7% (por una contracción de Trinidad y Tobago); donde los países con mayor crecimiento fueron Panamá, Argentina y Ecuador, y los de menor fueron El Salvador, Cuba y Brasil, como se muestra en el Gráfico 1.

América Latina y el Caribe:
Tasas de Crecimiento del PIB, 2011
(En porcentajes)

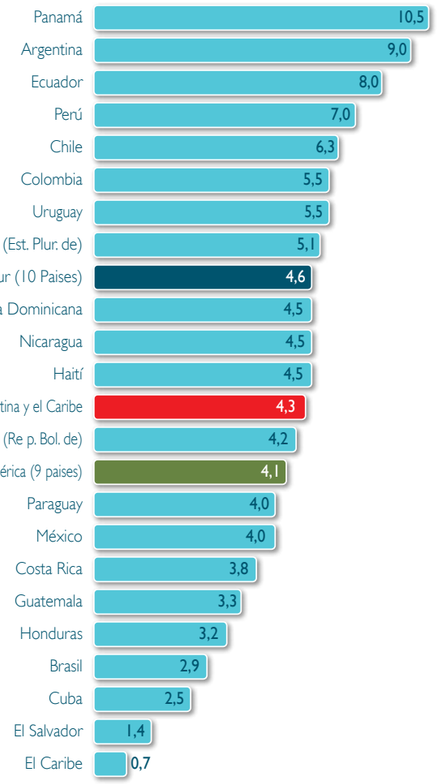


Gráfico 1.
Fuente: CEPAL *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2011.*

[1]CEPAL. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2011.* Disponible en http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/45581/P45581.xml&xsl=/de/tpl/p9f.xsl&base=/de/tpl/top-bottom.xsl

En cuanto al año 2012, América Latina vislumbra un declive en su crecimiento a 3,7%, fuertemente amenazado por un empeoramiento en la zona del euro, ante lo cual es preciso tomar medidas que permitan robustecer las bases de su desarrollo económico y social; esto posible gracias a las ventajas de la mejora en el manejo de sus cuentas públicas, sus altas reservas monetarias y el bajo endeudamiento público y externo de la mayoría de los países.

¿Qué hacer?

Las recomendaciones de la CEPAL para la región son[2]:

1. Prepararse para un eventual empeoramiento de la situación internacional
2. Diseñar paquetes para una política fiscal contra-cíclica
3. Asegurar su financiamiento para una aplicación ágil
4. Cuidar el empleo
5. Proteger a los sectores sociales más vulnerables
6. Fortalecer la integración intrarregional

Asimismo, y en miras de ampliar las posibilidades de la región en el escenario internacional, la CEPAL[3], recomienda:

- Otorgar más presencia en la cooperación regional a los aspectos sociales, reforzando la complementariedad entre estos y los aspectos económicos y comerciales.
- Reforzar la complementariedad entre las cuestiones económicas y comerciales y las temáticas sociales; sobre todo en una región marcada por las desigualdades.

¿Con qué elementos cuenta la región?

En un escenario de alerta, la CEPAL reconoce algunos avances que contribuyen con una perspectiva optimista sobre el rumbo iniciado; estos hablan de que la región es:[4]

- Más decidida a encontrar vías y medidas de coordinación en temas monetarios y de financiamiento al desarrollo y que propicien mayor integración comercial
- Consciente de la necesidad de cerrar brechas estructurales productivas y sociales
- Con miras a fortalecer la cooperación intrarregional y subregional articulando capacidades y cadenas de valor regionales
- Más progresiva en términos sociales y con la igualdad en el centro

Por otro parte, los mercados emergentes cobran cada vez más importancia para muchas industrias y los directivos de las empresas están conscientes de ello: 65% de ellos estuvieron de acuerdo en que los 5 años siguientes, sus firmas adoptarían modelos de negocios y prácticas en mercados emergentes (como modelos para la base de la pirámide que ofrecen productos para mercados grandes pero subdesarrollados).

Al respecto, la Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Christine Lagarde, ha dicho que el poder económico se mueve a un nuevo punto de equilibrio y que las economías emergentes se convierten en una pieza clave para la solución de los problemas mundiales.

[2] CEPAL. *América Latina y el Caribe crecerá 3,7% en 2012 en medio de incertidumbre y volatilidad mundial*. Comunicado de prensa disponible en http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/8/45478/P45478.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl

[3] CEPAL. *Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe*. Disponible en http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/44349/La_region_en_la_decada_de_las_economias_emergentesPANINSAL_2011.pdf

[4] CEPAL. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2011*. Presentación disponible en http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/45581/PPT_BP_2011_3ene2012.pdf

Situación y rumbo de la región en relación con las líneas temáticas

Panorama

Línea Temática	Aspecto	Situación general	Indicadores
Derechos Humanos	Desigualdad[5]	Distribución del ingreso levemente favorable hacia una menor concentración, debido a un mejor reparto de los ingresos laborales y al papel redistributivo del Estado a través de las transferencias monetarias. .	Coeficiente de Gini 2009 (promedio), **Gráfico 2**: • Región: .52, superior al de todas las demás regiones[6]
	Pobreza e Indigencia[7]	Leve disminución de la pobreza y crecimiento de la indigencia ya que el aumento en el precio de los alimentos contrarresta el incremento en los ingresos de los hogares.[8]	Pobreza, **Gráfico 3**: • 2010: 31.4% • 2011: 30,4% Indigencia • 2010: 12,3% • 2011: 12.8%
	Desarrollo[9]	A partir del IDH, basado en ingreso, educación y salud. - Desigualdad mayor en distribución del ingreso, no obstante, es una de las regiones donde la desigualdad de ingresos no se ha deteriorado, a diferencia de la mayoría de los países y regiones. - Avances en equidad de educación ni en salud, y a partir de ésta, la esperanza de vida se ha incrementado.	IDH de la región, **Gráfico 4**: • 2010:.728 • 2011: 731 Los más altos, **Gráfico 5**: • Chile • Argentina • Uruguay
Estándares laborales[10]	Desempleo	Impacto positivo de la generación de empleo en la tasa de desempleo, fortalecido por un menor incremento de la fuerza de trabajo.	Tasa de desempleo regional, **Gráfico 6**: • 2010: 7,3% • 2011: 6,8%
	Empleo asalariado (calidad del trabajo)	Crecimiento en mayor medida que el empleo no asalariado, como reflejo de una demanda laboral relativamente dinámica	Empleo asalariado, **Gráfico 7**: • 2010: 3.0% • 2011: 3.2%
	Salario real	Mejora de los salarios reales, dados por salarios nominales, en un contexto de mejora general de las condiciones de los mercados de trabajo; a pesar de cierto repunte inflacionario en el transcurso del año.	Salario real, **Gráfico 8**: • 2010: 1.1% • 2011: 2.4%
Medioambiente	Cambio Climático	– Vulnerabilidad con gobiernos que enfrentan a necesidades inmediatas y les es difícil tener visión de de largo plazo[11] – Realización de la Conferencia Mundial sobre Desarrollo Sostenible, Río +20 - 2012, en Brasil.	Lugar en producción de Metano y Óxido nitroso 2011, **Gráfico 9**: • Segundo de 6 Lugar en conocimiento sobre la existencia del cambio climático, consciencia de su amenaza y de la acción del hombre como causante, **Tabla 2:** • Primero de 6
	Deforestación	– Mayor deterioro junto con África Subsahariana. – Evolución de algunos países a la reforestación, pero con indicios de transferencia de la deforestación a países en desarrollo.[12]	Lugar en la variación de la superficie forestal, 1990-2010, **Gráfico 10:** • Primero de 6
Anticorrupción	Corrupción[13]	– A nivel global, 2011 representa un momento único para el movimiento que exige mayor transparencia, ya que los ciudadanos han reclamado en todo el mundo que sus gobiernos rindan cuentas de las medidas que adoptan. – Falta de protección adecuada por parte de los gobiernos a sus ciudadanos frente a la corrupción, tanto en el abuso de los recursos públicos, como en la presencia de sobornos o en el hermetismo en la toma de decisiones	Índice de percepción de la Corrupción (IPC)[14] de la región, **Tabla 3**: • 2010: de 26 países Representan un 77% -11 en el rango de 3 a 3.9 -9 en el rango de 2 a 2.9 Representan un 23% -6 en el rango de 5 a 7.9 • 2011: de 30 países Representan un 60% -10 en rango de 3 a 3.9 -8 en rango de 2 a 2.9 Representan un 33% -10 en rango de 4 al 7.9

Tabla 1
Fuente de datos: CEPAL, excepto los datos señalados con otra fuente. Elaboración Centro Regional

[5] CEPAL. *Panorama social de América Latina 2011*. Disponible en http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/45171/P45171.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl

[6] IDEM

[7] IDEM

[8] Las diferencias en la dinámica de la pobreza y la indigencia provienen, en parte, de la forma en que varían los precios de los alimentos respecto del resto de bienes y servicios. Ello porque las líneas de indigencia, que muestran el costo de adquirir una canasta básica de alimentos, se actualizan año a año según la variación del IPC de los alimentos, mientras que el componente no alimentario de la línea de pobreza se actualiza según la variación del IPC correspondiente

[9] PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2011*. Disponible en http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/descargar/

[10] CEPAL. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2011*. Disponible en http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/45581/P45581.xml&xsl=/de/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl

[11] German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) y CEPAL. *A model of cooperation for the twenty-first century*. Dic. 2011. Disponible en http://www.giz-cepal.cl/files/2011_915_bmz_cepal.pdf

[12] PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 2011. Disponible en http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/descargar/

[13] Transparencia Internacional. Comunicado de prensa disponible en http://cpi.transparency.org/cpi2011/press/

[14] El IPC clasifica a países/territorios según las percepciones de corrupción de su sector público; refleja la opinión de observadores de todo el mundo; cuenta con una puntuación entre 0 (percibido como sumamente corrupto) y 10 (percibido con menores niveles de corrupción).

América Latina y otras regiones del mundo: coeficiente de concentración de Gini, alrededor de 2009

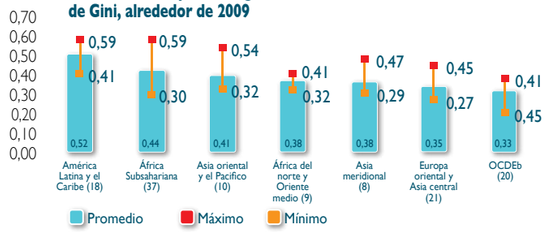


Gráfico 2
Fuente: CEPAL *Panorama social de América Latina 2011*

América Latina: Evolución de la pobreza y de la indigencia, 1980 - 2011
(En porcentajes y millones de personas)

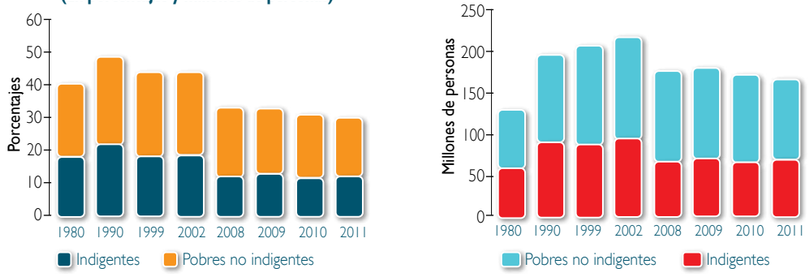


Grafico 3
Fuente CEPAL. *Panorama social de América Latina 2011*

América Latina y el Caribe Índice de Desarrollo Humano

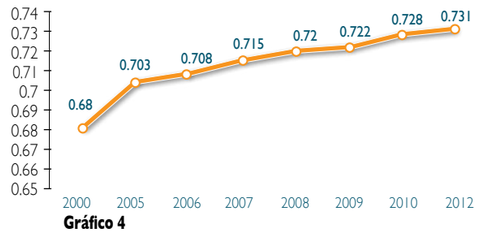


Gráfico 4
Fuente de datos: PNUD *Informe de Desarrollo Humano 2011*. Elaboración: Centro Regional

América Latina y el Caribe: IDH 2011 por país

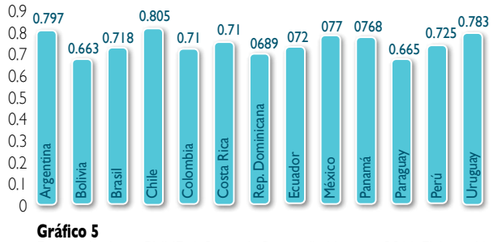


Gráfico 5
Fuente de datos: PNUD. *Informe de Desarrollo Humano 2011*. Elaboración: Centro Regional

América Latina y el Caribe:
Evolución de la tasa de ocupación y de la tasa de desempleo abierto

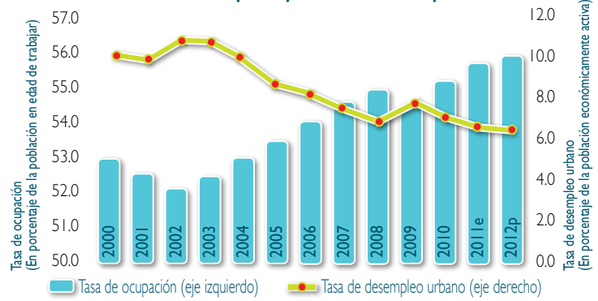


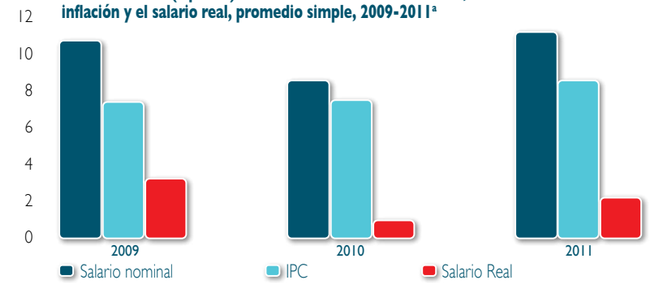
Gráfico 6
Fuente: CEPAL. Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2011, CEPAL

América Latina: Crecimiento económico y dinámica de la generación de empleo, 2000-2011 *(En porcentajes)*

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales.
ª Los datos del PIB son estimaciones. Los datos del empleo asalariado corresponden al periodo enero-septiembre y se calcularon sobre la base de información de nueve países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de).

Grafico 7
Fuente CEPAL. *Panorama social de América Latina 2011*

América Latina (8 países): Crecimiento del salario nominal, la inflación y el salario real, promedio simple, 2009-2011ª



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales.
ª Las tasas de crecimiento de 2009 y 2010 se refieren a los promedios del año y las de 2011 a los premedios acumulados, según la disponibilidad de la información. Los ocho paises son: Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

Grafico 8
Fuente: CEPAL. *Panorama social de América Latina 2011*

Opinión pública sobre el cambio climátio
(porcentaje de encuestados que concuerda con la afirmación)

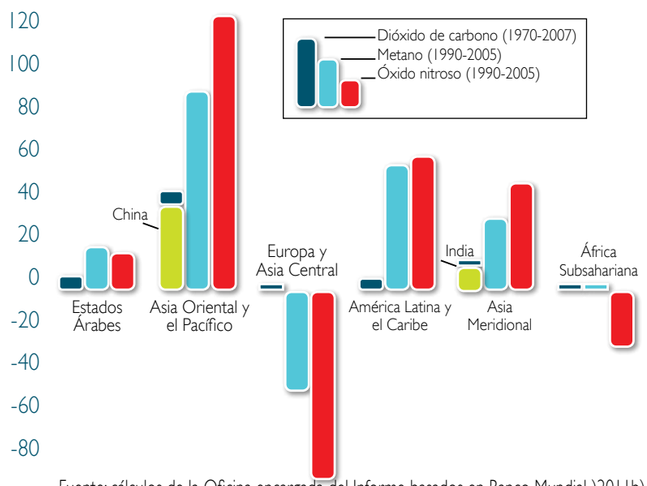
Grupo de países	Conocimiento de la existencia del cambio climático (n=147)	El cambio climático es una amenaza grave (n=135)	El cambio climático se debe a la actividad humana (n=145)
Regiones			
Estados Árabes	42,1	28,7	30,3
Asia Oriental y el Pacífico	62,6	27,7	48,3
Europa y Asia Central	77,7	48,2	55,0
América Latina y el Caribe	76,5	72,7	64,8
Asia Meridional	38,0	31,3	26,9
África Subsahariana	43,4	35,5	30,6
Agrupaciones del IDH			
Muy alto	91,7	60,2	65,3
Alto	76,1	61,2	60,7
Medio	51,6	29,3	28,8
Bejo	40,2	32,8	26,7
Total mundial	60,0	39,7	44,5

Nota: los datos son promedios ponderados por la población y se refieren al año más reciente disponible desde 2007. Para saber sobre la muestra y los métodos de análisis de la encuesta Gallup, visite https://worldview.gallup.com/content/methodology.aspx.

Fuente: cálculos de la Oficina del Informe basadas en los datos de la Encuesta Mundial Gallup (www.gallup.com/se/126848/worldview.aspx.

Tabla 2
Fuente: PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2011*.

Fuentes del aumento de los gases de efecto invernadero Proporción del aumento en las emisiones totales (%)



Fuente: cálculos de la Oficina encargada del Informe basados en Banco Mundial)2011b).
Grafico 9
Fuente: PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2011*.

Algunas regiones deforestan mientras otras reforestan y forestan
Proporciones y tasas de variación de la cubierta forestal por región, 1990-2010
(millones de kilómetros cuadrados)

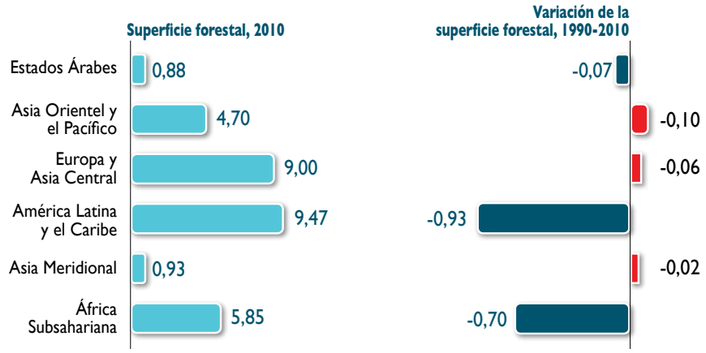


Grafico 10
Fuente: PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2011*.

Índice de Percepción de la Corrupción 2011

Posición del país a nivel global	Posición del país a nivel global	País	Puntuación IPC 2011
16	2	Barbados	7.8
21	3	Bahamas	7.3
22	4	Chile	7.2
25	6	Saint Lucia	7.0
25	6	Uruguay	7.0
36	8	Saint Vincent and the Grenadines	5.8
39	9	Puerto Rico	5.6
44	10	Dominica	5.2
50	11	Costa Rica	4.8
61	12	Cuba	4.2
73	13	Brazil	3.8
80	14	Colombia	3.4
80	14	El Salvador	3.4
80	14	Peru	3.4
86	17	Jamaica	3.3
86	17	Panama	3.3
91	19	Trinidad y Tobago	3.2
100	20	Argentina	3.0
100	20	Mexico	3.0
100	20	Suriname	3.0
118	23	Bolivia	2.8
120	24	Ecuador	2.7
120	24	Guatemala	2.7
129	26	Dominican Republic	2.6
129	26	Honduras	2.6
134	28	Guyana	2.5
134	28	Nicaragua	2.5
154	30	Paraguay	2.2
172	31	Venezuela	1.9
175	32	Haiti	1.8

Tabla 3
Fuente: Transparencia Internacional.

¿Qué hacer?

Los indicadores relacionados con la desigualdad y el cambio climático sugieren medidas a la brevedad. A partir del Índice de Desarrollo Humano 2011, el PNUD realiza una propuesta que se enfoca precisamente en identificar formas de promover simultáneamente la sostenibilidad y la equidad:

La Figura 1 ilustra esta lógica con ejemplos de políticas específicas que habitualmente mejoran o empeoran la sostenibilidad y la equidad.

Ilustración de las sinergias y concesiones entre equidad y sostenibilidad

Este marco insta a poner especial atención en la identificación de sinergias positivas entre ambos objetivos y a considerar las concesiones recíprocas

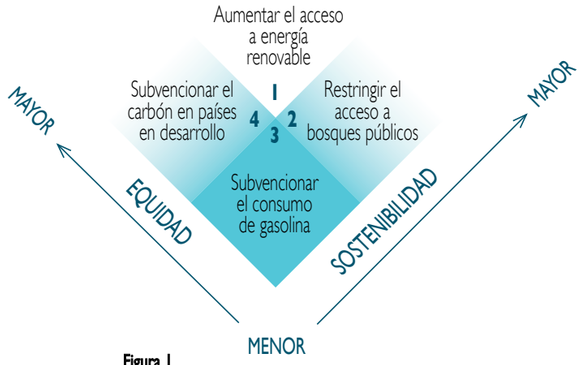


Figura 1
Fuente PNUD. *Informe de Desarrollo Humano 2011*

- Mayor acceso a energías renovables y un impuesto global a las transacciones en divisas para financiar la mitigación y adaptación al cambio climático pueden ser medidas útiles para fomentar tanto la sostenibilidad como la equidad (cuadrante 1).
- Los subsidios al consumo de gasolina, que todavía son habituales en muchos países de la región, pueden causar un retroceso en ambas dimensiones (cuadrante 3) al favorecer a quienes poseen los medios para tener un automóvil y al mismo tiempo, generar incentivos para el agotamiento excesivo de los recursos. Hay innumerables casos de subvenciones regresivas en la agricultura, la energía y el agua, las que con frecuencia están vinculadas con daños ambientales.
- Algunas políticas propician un objetivo, pero retrasan otros. Aunque el subsidio al carbón en los países en desarrollo promueve el crecimiento, también contribuye a aumentar las emisiones de gases de efecto invernadero. Tales políticas posiblemente tienen efectos positivos en la equidad global, pero son negativas para la sostenibilidad (cuadrante 4).
- También puede ocurrir lo contrario: las políticas pueden mejorar la sostenibilidad, pero afectar negativamente la equidad (cuadrante 2). Por ejemplo, algunas normativas que restringen el acceso a bienes de uso común, como los bosques, quizás ayudan a la sostenibilidad al preservar el recurso natural, pero privan a los grupos pobres de su principal fuente de sustento; aunque esto sin duda no siempre es así.

¿Con qué elementos cuenta la región?

La sostenibilidad de las empresas para enfrentar la crisis y como factor de crecimiento[15]

Después de la experiencia de los años 2008 y 2009, los directivos del sector empresarial afirmaron que la crisis económica no debilitó el compromiso corporativo en materia de sostenibilidad. Por el contrario, el 80% de los ellos afirmó que la crisis incrementó la relevancia de la sostenibilidad y el 74% que los llevó a la alineación del negocio central con la sostenibilidad, debido a que ésta puede reducir costos y aumentar ingresos, además ser factor clave para impulsar el crecimiento de nuevos mercados para una recuperación económica.

Por otro lado, para un 72%, la construcción de confianza de los diversos grupos de interés - sacudida con la crisis- fue el principal motivo para mostrar un auténtico compromiso con la sostenibilidad: "*El recurso más escaso es la confianza*", comentó uno de los 30 directivos entrevistados. La reducción de costos fue el segundo motivo, para un 44%.

En particular, los directivos de América Latina y el Caribe han manifestado un interés en la sostenibilidad superior al del resto del mundo, sobresalen como[16]:

- quienes más consideran que es muy importante ver la sostenibilidad como factor crítico para el éxito futuro, Gráfico 11.
- quienes más consideran que sus industrias son más confiables que sus empresas, Gráfico 12.
- quienes más consideran -el 86%, donde el promedio es de 76%- la sostenibilidad es condición crucial para el reclutamiento de talento, ya que ven un riesgo en las nuevas generaciones que busquen empleos más alineados con sus convicciones personales y éticas.

Los CEOs ven la relevancia de la sostenibilidad para el éxito del negocio

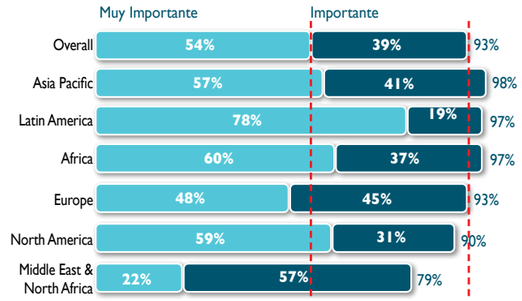


Gráfico 11
Fuente: A New Era of Sustainability

Los CEOs creen que sus industrias son más confiables que sus empresas

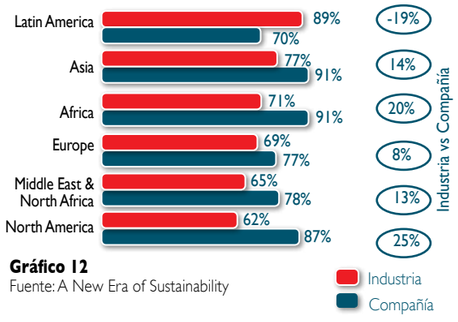


Gráfico 12
Fuente: A New Era of Sustainability

El Pacto Mundial como estrategia de sostenibilidad

Con este antecedente, y ante el escenario de una nueva crisis global, el Pacto Mundial, ofrece una plataforma estratégica para el involucramiento activo de las empresas a través de la colaboración con sus grupos de interés: la iniciativa es vista como una herramienta efectiva para direccionar los retos del negocio en materia de sostenibilidad[17]. Lo anterior se refuerza con el número de adherentes empresariales de la región ya que América Latina y el Caribe se encuentra en segundo lugar, siendo Brasil y México parte del Top 20, como lo muestran el Gráfico 13 y el Gráfico 14; no obstante, también es la región con más signatarios deslistados debido al incumplimiento del envío de su Comunicación sobre el Progreso (COP), Gráfico 15.[18]

Participantes Empresariales por región y tamaño

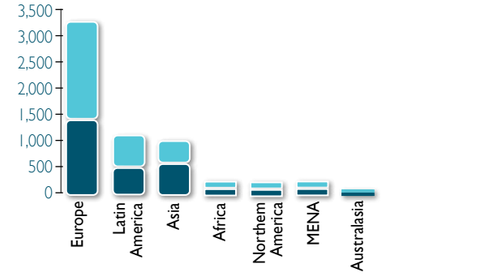


Gráfico 13
Fuente: 2010 Global Compact Implementation Survey

Participantes Empresariales - 20 principales paises

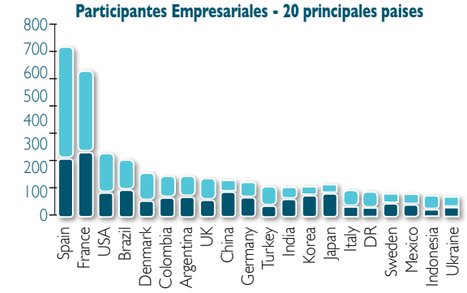


Gráfico 14
Fuente: 2010 Global Compact Implementation Survey

Participantes deslistados por región
(Como porcentaje de la base total de participantes elegibles de la región)

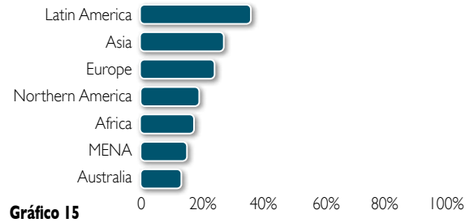


Gráfico 15
Fuente: 2010 Global Compact Implementation Survey

[15]El Pacto Mundial y Accenture. *A New Era of Sustainability: UN Global Compact-Accenture CEO Study 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/UNGC_Accenture_CEO_Study_2010.pdf

[16]IDEM

[17]IDEM

[18]El Pacto Mundial. "2010 Global Compact Implementation Survey" en *United Nations Global Compact Annual Review 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/UN_Global_Compact_Annual_Review_2010.pdf

Desde la perspectiva sectorial, "Servicios de apoyo" ocupa el primer lugar en la región, según su número de participantes con un 8.6%, seguido de "Servicios financieros" con 5% y "Construcción y materiales" con 4.90%. En el Gráfico 16, se muestran los 10 sectores con mayor representación en el Pacto Mundial, los cuales, en conjunto, reunen al 40% de los adheridos en la región.

América Latina y el Caribe:
los 10 sectores principales por numero de participantes

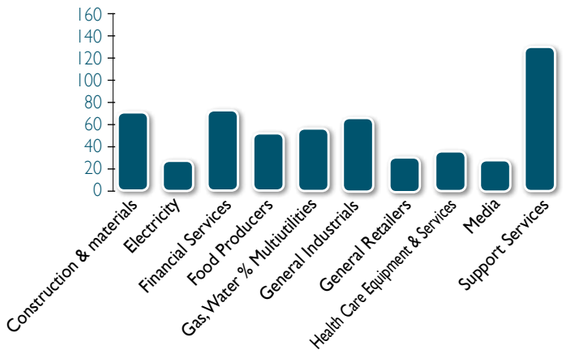


Gráfico 16
Fuente de Datos: Pacto mundial. Elaboración: Centro Regional

Los sectores financiero y de medios, coinciden con la creencia de los directivos sobre la sostenibilidad como elemento de relevancia para el éxito, a nivel global, Gráfico 17.[19]

Qué tan importante es la sotenibilidad para el éxito futuro de la industria según los CEO

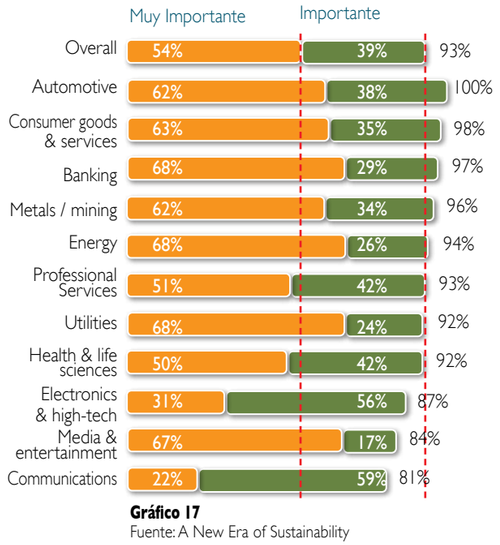


Gráfico 17
Fuente: A New Era of Sustainability

Cabe señalar que, una encuesta realizada en 2011 al sector financiero de la región, reveló que éstos cuentan con altos estándares de gobernanza corporativa, pero que sus medidas sociales y medioambientales requieren mejoras.[20] El 95% de las 55 instituciones financieras cuentan con políticas contra el lavado de dinero y el 93% contra el soborno y la corrupción. En términos de sostenibilidad ambiental sólo el 65% incorporan estándares sociales y medioambientales en sus negocios crediticios y de préstamos, y sólo el 36% cuentan con iniciativas para reducir las emisiones directas de gases de efecto invernadero.

La encuesta se complementa con un *raiting* de sostenibilidad[21] que permite a cada banco ubicar su posición en relación con sus competidores en los aspectos ambiental, social y de gobernanza corporativa.

[19] El Pacto Mundial y Accenture. *A New Era of Sustainability: UN Global Compact-Accenture CEO Study 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/UNGC_Accenture_CEO_Study_2010.pdf

[20] Banco Interamericano de Desarrollo (BID). *Environmental, social and corporate governance in Latin American and the Caribbean financial intermediaries. Fisrt regional survey*. Disponible en http://www5.iadb.org/mif/Portals/0/reports/BeyondBankingENG/index.html

[21] Realizado por Sustainalytics

Imagen cortesía: ISA.

II. Las Redes Locales del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe

Esta sección tiene como objetivo presentar y profundizar en los diversos aspectos de las Redes Locales, especialmente en las 13 establecidas en América Latina y el Caribe, las cuales representan el 9% de las 135 redes existentes en 95 países. En primer lugar se exponen los aspectos generales sobre la naturaleza de las Redes Locales, seguido de un recuento del Pacto Mundial en la región; después se enumeran las características de las redes latinoamericanas, se ofrece un esbozo sobre trabajo actual, y a partir de ello, se destaca el trabajo del Centro Regional como fortalecedor de las mismas.[22]

Naturaleza

¿Qué son las Redes Locales?

Grupos de participantes que se unen voluntariamente para promover el Pacto Mundial y sus Principios a nivel de país.

¿Qué hacen las Redes Locales?

- Internalizan el Pacto Mundial en los distintos entornos nacionales, culturales y de lenguaje.
- Gestionan las operaciones organizacionales para su buen funcionamiento.
- Crean oportunidades para que los diversos grupos de interés se comprometan y generen acciones colectivas a nivel local.
- Facilitan a los participantes la realización de la Comunicación sobre el Progreso (COP).

¿Cómo funcionan las Redes Locales?

Determinan sus propios mecanismos internos de gobernanza y actividades. No obstante cada red firma anualmente un Memorando de Entendimiento (MOU) con la Oficina del Pacto Mundial, donde se autoriza el uso del nombre "Pacto Mundial" como parte del nombre de la red y del logotipo de la red en sus actividades. La reconfirmación anual se basa en el entendimiento de que la Red Local continuará con la realización de actividades consistentes con los propósitos y objetivos del Pacto Mundial, a saber:

- Estar comprometida con los Principios y las prácticas del Pacto Mundial.
- Realizar un número mínimo de eventos/ actividades anuales.
- Apoyar el esfuerzo de los participantes en la preparación de su Comunicación sobre el Progreso (COP)
- Administrar y proteger proactivamente la integridad del Pacto Mundial y desarrollar políticas y/o procedimientos para facilitar el diálogo, que involucren a los participantes de la red.
- Actualizar el KSS el cual incluye los temas: gestión de la red, Medidas de Integridad y reconocimientos; y eventos y actividades al 31 de enero del año siguiente. Con esta información se produce un breve informe y las redes pueden optar por crear su propio informe anual.
- Identificar al Punto Focal, enlace entre la red y la Oficina del Pacto Mundial para tratar los temas del día a día.
- Nombrar a la persona autorizada por la red para representarla en el Foro Anual de Redes Locales y administrar el logotipo de la red.

[22] Lineamientos y recomendaciones para las Redes Locales del Pacto Mundial en http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/Guidelines_and_Recommendations.html

Trayectoria del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe, a través de sus Redes Locales[23]

El Centro Regional revisó la información histórica disponible en el sitio del Pacto Mundial para analizar la trayectoria que esta iniciativa de Naciones Unidas ha tenido en América Latina y el Caribe. La información que a continuación se expone corresponde a los registros que abarcan el periodo comprendido entre 2000 y 2011 y se encuentran en los formatos:

- Network Related News: 2005 a 2012
- Network Newsletter: 2003 a 2005
- Local News Section of the Compact Quarterly: 2005 a 2007
- News Archive 2001 - 2012
- Monthly Bulletin: de noviembre de 2008 a enero 2012

Tabla 4. Notas relacionadas con el Pacto Mundial en América Latina y el Caribe

Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional
Nota aclaratoria: En algunas notas se agregó el nombre del Centro Regional o de algún país, a fin de dar claridad al texto, sin embargo, estas menciones no fueron tomadas en cuenta en el análisis cuantitativo que se expone posteriormente.
En la columna "Red o país mencionado", se enumeran las palabras incluidas en la nota original.

Fecha	Nota	Red o País mencionado	Fuente
26 de Julio de 2000	• Se lanza el Pacto Mundial en las oficinas centrales de Naciones Unidas en Nueva York. • Un grupo de 40 empresas, sociedad civil, sindicatos y organizaciones de empleadores, establecen la misión de lograr que los valores universales sean parte de los negocios.	N/A	News Archive 2010
10 de octubre de 2001	• Chile se convierte en el primer país de Latinoamérica que lanza el Pacto Mundial.	Chile	News Archive 2001
18 de octubre de 2001	• Introducción del Pacto Mundial en Brasil a través de paneles para explicar la iniciativa. • Conclusiones: introducir aceleradamente el Pacto Mundial, identificar proyectos y desarrollar un currículum académico para facultades de negocios, economías, e ingeniería.	Brasil	News Archive 2001
1 de abril de 2002	• El Pacto Mundial apoya al Consejo Consultivo de Inversión en Monterrey, México.	México	News Archive 2002
9 de abril de 2003	• Seminario sobre RSC en Chile. • 400 asistentes, organiza Fundación PROhumana y el PNUD. • 9 compañías firman el Pacto Mundial en presencia del Administrador del PNUD.	Chile	News Archive 2003
26 de noviembre de 2003	• Lanzamiento del Pacto Mundial en Perú. • 100 asistentes, organiza el PNUD y la OIT; apoya la Confederación Nacional de Empresas Privadas (CONFIEP) y la asociación civil Perú 21. • 38 empresas peruanas firman para dar su apoyo.	Perú	Network Newsletter, Issue 2, Feb 2004 / News Archive 2004
9 de diciembre	• El Instituto Ethos se reúne con Fundacao Dom Cabral y Fiemg en Brasil para crear el Comité Brasileño para el Pacto Mundial y generar una agenda de actividades 2004.	Brasil	Network Newsletter, Issue 1, Nov 2003
9 al 11 de diciembre de 2003	• III Foro de Aprendizaje del Pacto Mundial, en Nova Lima, Brasil. • 240 grupos de interés y representantes del gobierno brasileño. • Resultados: el fortalecimiento de la marca "The Global Compact Learning Forum". • Primera ocasión en que se exploran dilemas reales y retos de implementación a través de más de 30 casos de estudio.	Brasil	News Archive 2003
10 de diciembre de 2003	• Las organizaciones de Naciones Unidas con operaciones en Brasil anuncian que introducirán estándares de responsabilidad social al proceso de consecución de servicios y productos para sus actividades en el país.	Brasil	News Archive 2003
16 de diciembre de 2003	• Establecimiento de la Red Local en Argentina, dentro del PNUD, participan 39 compañías. • Resultados: establecimiento del Comité de Dirección para la red.	Argentina	Network Newsletter, Issue 2, Feb 2004
23 de abril de 2004	• Lanzamiento del Pacto Mundial en Argentina. • 400 asistentes, presidido por el Ministro de Trabajo. • Planes a futuro: contribuir al logro de los ODM en el país a través de proyectos conjuntos.	Argentina	News Archive 2004
27 y 28 mayo de 2004	• Diálogo de política regional sobre "El rol del sector privado en zonas de conflicto" en Bogotá, Colombia. • Resultados: impulso a las empresas a ir más allá de la inversión social /filantropía y contribuir a la prevención de conflictos; recomendaciones para el contexto local y promoción de la paz y la estabilidad; preparación del terreno para una futura red en Colombia.	Colombia	News Archive 2004
5 de noviembre de 2004	• Lanzamiento de un mercado social –Social Stock Exchange (SSE)- para levantar capital para proyectos que contribuyan al desarrollo sostenible, a través de la conexión de organizaciones con inversionistas. • Iniciativa de Bovespa y la Confederación de Cámaras de Comercio de Brasil.	Brasil	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 1, Jan 2005 / News Archive 2004
10 de junio de 2005	• Lanzamiento del Pacto Mundial en México, con la presencia del Presidente de México • 200 empresas adheridas. • Resultados: adopción de los 10 Principios por parte de la administración pública federal.	México	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 3, July 2005n/ News Archive 2005
2 y 3 de agosto de 2005	• Evento sobre RSC para empresas privadas en el sector de servicios públicos • Organiza la Red Local de Colombia.	Colombia	Network Newsletter, Issue 5, July 2005
5 de agosto de 2005	• 7ma Reunión Nacional de Empresas de Servicios Públicos en Colombia, organiza ANDESCO. • 50 empresas se unen al Pacto Mundial, con la participación del Secretario General para Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas.	Colombia	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 5, Jan 2006 / Network Newsletter, Issue 6, Dec 2005
24 de octubre de 2005	• Lanzamiento del reporte Memorias 2004 – 2005, de la red de República Dominicana. • La publicación Inicia con las palabras del Presidente de la República.	República Dominicana	Network Newsletter, Issue 6, Dec 2005
9 de noviembre de 2005	• Acuerdos de cooperación para el proyecto "Recicla por la vida", para el desarrollo económico, social y medioambiental enfocado a jóvenes en situación de pobreza. • Firman empresas panameñas, bajo el auspicio de la Red Local de Panamá.	Panamá	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 5, Jan 2006) / (Network Newsletter, Issue 6, Dec 2005)
30 de noviembre de 2005	• Primera reunión para formar el Comité Espejo Nacional de Panamá para la elaboración de ISO 26000 y definir 6 expertos que representen a los grupos de stakeholders. • Primera vez que Panamá participa en el proceso de elaboración de un estándar internacional.	Panamá	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 5, Jan 2006
Enero de 2006	• Lanzamiento del Índice de Sostenibilidad Corporativa, por la Bolsa de Valores de Brasil en Sao Paulo, Bovespa. Primer índice en su tipo en Latinoamérica. • El índice está compuesto por 28 empresas, que representan el 35% del mercado de capitalización de Bovespa.	Brasil	News Archive 2006
1 de febrero de 2006	• Asamblea General y elección de nuevo Consejo Directivo de la Red Local de Panamá. • Firma de acuerdos con los aliados estratégicos 2006 y 2007.	Panamá	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 6, Apr 2006
18 de marzo de 2006	• Taller de planeación estratégica sobre la norma ISO 26000 en Panamá. • Participa el Consejo Directivo de la red.	Panamá	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 6, Apr 2006)
23 de marzo de 2006	• Elecciones para conformar el Consejo Nacional ISO 26000 Panamá, donde se eligen a 2 miembros de la red como expertos.	Panamá	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 6, Apr 2006)
Abril de 2006	• La Red Local de México publica su perfil, en donde menciona su buen nivel de aceptación desde su lanzamiento y la participación de más de 400 firmantes, incluidas compañías del "Fortune 500", PYMES, instituciones académicas, asociaciones civiles, sindicatos y entidades públicas. Asimismo se señala la adhesión de 4 gobiernos estatales: Chihuahua, Michoacán, Sonora y Yucatán.	México	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 6, Apr 2006
23 al 25 de mayo de 2006	• I Reunión de Redes Locales del Pacto Mundial: Latinoamérica en Panamá. • Asistencia de Puntos Focales y más de 30 miembros empresariales de los cuerpos de gobierno. • Temas: internalización de los Principios en empresas, mecanismos de gobernanza de redes y acciones colectivas. • Conclusión: a pesar de su juventud, las redes de la región son ya una realidad relevante en las sociedades Latinoamericanas.	Panamá	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 6, Apr 2006) / Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 7, Jul 2006 / News Archive 2006
30 de mayo de 2006	• Primera reunión de miembros de la Red Local de Perú. • Presencia del Presidente de la red y el Coordinador del PNUD. • Resultados: plan para la segunda mitad del año y se revisó el periodo en curso.	Perú	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 7, Jul 2006

[23] La información de esta sección se obtuvo de los archivos del sitio web del Pacto Mundial www.unglobalcompact.org, a excepción de los textos donde se hace referencia a otra fuente.

Fecha	Nota	Red o País mencionado	Fuente
19 de junio de 2006	• Reunión entorno a los retos y oportunidades claves de las empresas brasileñas, reflejadas a 6 años de adherentes de la Red Local de Brasil, en Sao Paulo. • Resultados: la planeación de la reconstrucción de la red durante los meses siguientes y la actualización del censo de las empresas participantes.	Brasil	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 7, Jul 2006 / News Archive 2006
Julio de 2006	• Foro sobre Prácticas de Negocios Responsables en el Sector de Petróleo y Gas en Cancún, México. Organiza el Pacto Mundial, BP, IPIECA y Statoil. • Objetivo: explorar los retos y oportunidades prácticas de las empresas en la implementación del Pacto Mundial y establecer una aproximación común respecto a las Líneas Temáticas.	México	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 5, Jan 2006 / Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 6, Apr 2006
21 de julio de 2006	• Taller para empresas latinoamericanas de petróleo y gas en Cancún, México. • Organiza la Oficina del Pacto Mundial y la Asociación de Productores de Petróleo y Gas Natural en América Latina y el Caribe (ARPEL). • Temas: derechos humanos en la operación; necesidad de instrumentos en español. • Acuerdos: reconocimiento del Pacto Mundial y comunicación con los grupos de interés.	Latinoamérica	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 8, Nov 2006 / News Archive 2006
27 de julio de 2006	• Reunión de negocios, gobierno y sociedad civil sobre los roles en el conflicto armado. / Publicación Desarrollo, Paz y Derechos Humanos en Colombia: una agenda de negocios, en Bogotá, Colombia. • Resultados: exploración de un código de conducta para la seguridad de operaciones y de los derechos humanos.	Colombia	News Archive 2006
Septiembre de 2006	• Evento del Pacto Mundial paralelo a la Reunión Iberoamericana en Uruguay.	Uruguay	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 5, Jan 2006
20 de octubre de 2006	• Se establece la Red Local en República Dominicana, con la presencia del Presidente de la República y el Director de Redes del Pacto Mundial. • Asisten 120 ejecutivos, organiza la Fundación Global Democracia y Desarrollo (FUNGLODE).	República Dominicana	News Archive 2006
14 de noviembre de 2006	• Establecimiento de la Red Local de Bolivia durante el III Foro de Responsabilidad Social Empresarial. • Adhesión de 35 entidades en presencia del Director de Redes del Pacto Mundial y el Coordinador Residente Adjunto del PNUD en Bolivia. • Resultado: Comité de Promoción como cuerpo de coordinación de la Red Local de Bolivia.	Bolivia	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 9, Mar 2007 / News Archive 2006
6 de febrero de 2007	• El Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial es albergado en Colombia • Asisten representantes diplomáticos, líderes de la ANDI, 70 ejecutivos de compañías adheridas en el país, Consejo Directivo del Pacto Mundial, el Director de Redes del Pacto Mundial. • Objetivos del Centro Regional: incrementar el número de redes en la región; consolidar y construir capacidades de las redes existentes; inspirar la acción colectiva para cumplir con los objetivos del Pacto Mundial	Centro Regional	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 9, Mar 2007 / News Archive 2006
16 de febrero de 2007	• La Convención Nacional de Gobernadores de México (CONAGO) invita por primera vez al Representante Residente del PNUD en México, para hablar sobre los programas de la agencia y el Pacto Mundial. • La Red Local de México es la primera en desarrollar un una estrategia para integrar a las administraciones estatales como participantes del Pacto Mundial.	México	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 9, Mar 2007
9 al 11 de mayo de 2007	• II Reunión de Redes Locales del Pacto Mundial: Latinoamérica y el Caribe en Argentina.	Argentina	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 9, Mar 2007
9 al 11 de mayo de 2007	• Taller sobre Progreso y Valor para América Latina y el Caribe en Argentina para representantes de las redes, de empresas y de organizaciones que apoyen la implementación de los Principios. • Organiza el Barcelona Center for the Support of the Global Compact.	Argentina	Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 9, Mar 2007)
17 y 18 de octubre de 2007	• Foro Anual de Redes del Pacto Mundial en Monterrey, México. • Organizado la Oficina del Pacto Mundial y el Barcelona Center for the Support of the Global Compact.	México	(Local News Section of the Compact Quarterly, Issue 9, Mar 2009)
Agosto de 2008	• III Reunión de Redes Locales del Pacto Mundial: Latinoamérica y el Caribe en Colombia.	Colombia	(Centro Regional)

Fecha	Nota	Red o País mencionado	Fuente
4 de agosto de 2008	• Primera visita a México del Secretario General de Naciones Unidas, donde se reúne con 18 empresas campeonas de la red. • Resultados: la Declaración México donde se comprometen a hacer de la red una referencia de mejores prácticas en la implementación de los 10 Principios, a facilitar alianzas multistakeholder y acciones colectivas y a involucrarse en la procuración y diálogos de política sobre desafíos globales, incluidos el cambio climático y los Objetivos de Desarrollo de Milenio. • Hasta el 2011, la Red Local de México ha sido la única que se reune con el Secretario General de Naciones Unidas.	México	News Archive 2008
11 de marzo de 2009	• El Secretario General de las Naciones Unidas Ban Ki-moon nombra a 6 nuevos miembros para la Junta Directiva del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de acuerdo a las recomendaciones de una comisión de nombramiento. • Fernando Chico Pardo, Presidente de ASUR es nombrado miembro de la Junta Directiva.	México	News Archive 2009 / Monthly Bulletin, Apr 2009
11 de marzo de 2009	• Se muestran los miembros de la Junta Directiva donde se encuentran 2 representantes de la región: Guillermo Carey, Socio de Carey & Allende Abogados, de Chile y José Sergio Gabrielli de Azevedo, Presidente y Director de Petrobras, de Brasil.	Brasil, Chile	News Archive 2009 / Monthly Bulletin, Apr 2009
Mayo de 2009	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes, se menciona a Banco de Crédito BCP de Perú y a Companhia Energética de Minas Gerais de Brasil.	Perú	Monthly Bulletin, Jun 2009
Agosto de 2009	• Entre las empresas más grandes (por número de empleados) que se unieron este mes se menciona a Tele Norte Leste Participacoes S/A de Brasil.	Brasil	Monthly Bulletin, Sep 2009
6 de octubre de 2009	**• I Reunión de Centros Regionales del Pacto Mundial, a la cual asiste el nuevo centro inaugurado en Latinoamérica. • Temas: actividades, oportunidades para mejorar los esfuerzos de coordinación. • Acuerdos: juntar recursos y colaborar en el desarrollo de un paquete de entrenamiento para las Redes Locales del Pacto Mundial a cargo del Centro Regional para América Latina y el Caribe.**	**Latinoamérica**	**Monthly Bulletin, Nov 2009 / News Achive 2009**
29 de octubre de 2009	**• Inauguración del Centro Regional para el Apoyo del Pacto Mundial en Latinoamérica y el Caribe en Bogotá, Colombia, con el Presidente colombiano. • 115 asistentes del sector público y privado de toda la región, embajadores de Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, República Dominicana, México, Panamá, Paraguay y España. • Transmisión en vivo hacia 11 países de de la región.**	**Centro Regional**	**Monthly Bulletin, Nov 2009 / News Achive 2009**
3 y 4 de noviembre de 2009	**• IV Reunión de Redes Locales del Pacto Mundial: Latinoamérica y el Caribe en Santiago, Chile. • Acuerdos: realizar una publicación en torno a los ODM para evaluar la contribución del sector privado al concepto de desarrollo; continuar su estrecha colaboración; y crear un programa de intercambio de redes.**	**Chile, Centro Regional**	**Monthly Bulletin, Dec 2009 / News Archive 2009**
Diciembre de 2009	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Grupo Nacional de Chocolates S.A. de Colombia.	Colombia	Monthly Bulletin, Dec 2009
Enero de 2010	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Suramericana de Colombia.	Colombia	Monthly Bulletin, Feb 2010
16 de marzo de 2010	**• Seminario web en español Cómo asegurar el respeto de los Derechos Humanos en la empresa. Organiza el Centro Regional y la Red del Pacto Mundial en España. • Lo novedoso de la jornada fue que gracias a su carácter online y a su alcance internacional, entidades de todos los sectores y tamaños provenientes de diversos países europeos y latinoamericanos, pudieron intercambiar opiniones en tiempo real.**	**Proyectos del Centro Regional**	**Monthly Bulletin, Apr 2010**
Abril de 2010	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Desarrolladora Homex S.A.B de C.V. de México.	México	Monthly Bulletin, May 2010
Mayo de 2010	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Carvajal Internacional SA de Colombia.	Colombia	Monthly Bulletin, Jun 2010
24 de junio de 2010	**• Cumbre de Líderes del Pacto Mundial donde se revelan nuevos recursos, iniciativas y alianzas. • Entre las "Valoraciones" se presenta Contribución de las empresas del Pacto Mundial a los Objetivos de Desarrollo del Milenio en inglés y en español; entre las "Herramientas y guías" se presenta Kit de herramientas de gestión de redes del Pacto Mundial: Versión 1, ambos documentos realizados por el Centro Regional.**	**Proyectos del Centro Regional**	**Monthly Bulletin, July 2010**

Fecha	Nota	Red o País mencionado	Fuente
24 de junio de 2010	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Anhanguera Educacional S.A. y Telefónica de Brasil.	Brasil	Monthly Bulletin, July 2010
25 de junio de 2010	• La Cumbre de líderes del Pacto Mundial 2010: • Primera ocasión en la que participan oradores latinos y la primera vez en la que se integra una sesión en idioma español, resultado del esfuerzo del Centro Regional por incorporar a 2 representantes de la iniciativa privada de la región, entre ellos el Presidente de la ANDI. • Reunión paralela Ciudadanía Corporativa en América Latina: un camino hacia la sustentabilidad organizado por Fundació Forum-Barcelona Center for the Support of the Global Compact y el Centro Regional; con la participación del Director de Redes Locales y la presencia de empresarios, Puntos Focales y los Presidentes de las Redes Locales.	Centro Regional	El Pacto Mundial en América Latina y el Caribe. Memorias 2010: informe de gestión. 2010. Centro Regional para América Latina y el Caribe
Julio de 2010	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Vivo S.A. de Brasil.	Brasil	Monthly Bulletin, Aug 2010
20 de julio de 2010	• Reunión de ejecutivos sobre lo más destacado de la Cumbre de Líderes en Santo Domingo, República Dominicana. • Temas: la Declaración de Nueva York, y cómo aumentar la participación en el Pacto Mundial de empresas y sociedad civil.	República Dominicana	Monthly Bulletin, Aug 2010
Agosto de 2010	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a DEDIC GPTI de Brasil.	Brasil	Monthly Bulletin, Sept 2010
10 de agosto de 2010	• Establecimiento de la Red Local en Uruguay en un evento de relanzamiento en Montevideo. • 100 asistentes, convoca PNUD, OIT, PNUMA y el Grupo de Trabajo del Pacto Mundial en Uruguay. • Apertura por parte del Centro Regional, el Representante electo de la Red Local, y la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas y Representante Residente del PNUD.	Uruguay, Centro Regional	Monthly Bulletin, Sept 2010 / News Archive, 2010
4 y 5 de octubre de 2010	• Cumbre especial de Empresas por el Medio Ambiente (B4E) para tratar el cambio climático en México, D.F.	México	Monthly Bulletin, Ago 2010 / Monthly Bulletin, Sep 2010
6 de octubre de 2010	• Establecimiento de la Red Local de Trinidad and Tobago, presentación del Proyecto de Fondo de Inversión Multilateral– Mejorando la Productividad Laboral a través de la RSC. • Organiza la Asociación de Manufactureros de Trinidad y Tobago (TTMA).	Trinidad y Tobago	News Archive 2010
15 y 16 de noviembre de 2010	• V Reunión de Redes Locales del Pacto Mundial: Latinoamérica y el Caribe en Asunción, Paraguay. • Objetivo: analizar los nuevos desafíos de Latinoamérica y el Caribe y consensuar la agenda para el año 2011. • Temas: una visión económica, política y social de América Latina; grupos de trabajo de empresarios y Puntos Focales; información de las redes; el Centro Regional; y los Principios de Inversión Social.	Paraguay, Centro Regional	Monthly Bulletin, Sept 2010 / Monthly Bulletin, Oct 2010
15 al 16 de noviembre de 2010	• 6to Congreso de Trabajo de CEO sobre el Mandato del Agua en Ciudad del Cabo, México.	México	Monthly Bulletin, Sept 2010 / Monthly Bulletin, Oct 2010
1 de diciembre de 2010	• Establecimiento de la Red Local de Costa Rica, en el marco de la Conferencia Internacional de RS y Pacto Global: una alianza para el desarrollo. • Apoyo del Consejo Consultivo Nacional de RS (CCNRS), el PNUD en Costa Rica y el Centro Regional. • Presencia del Presidente del CCNRS, el Representante ante el Pacto Mundial, la Coordinadora Residente de Naciones Unidas en Costa Rica, el Director de Redes Locales, el Centro Regional, y la Ministra de Economía, Industria y Comercio.	Costa Rica, Centro Regional	Monthly Bulletin, Jan 2011 / News Archive 2010
4 y 5 de diciembre de 2010	• Conferencia Internacional sobre Cambio Climático, COP 16 en Cancún, México, inaugurada por el presidente de México. • Asisten delegados gubernamentales, representantes empresariales e industriales, de organizaciones ambientales e instituciones de investigación.	México	Monthly Bulletin, Aug 2010 / Monthly Bulletin, Sep 2010
5 de diciembre de 2010	• Anuncio de la elaboración de un índice de sustentabilidad que incluirá los Principios de Inversión Responsable, en el marco del Foro de Empresarios Green Solutions de la Conferencia Internacional sobre Cambio Climático. COP 16. • Iniciativa de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), apoyo del Centro Regional a través del Presidente de ASUR.	Centro Regional	El Pacto Mundial en América Latina y el Caribe. Memorias 2010: informe de gestión. 2010. Centro Regional para América Latina y el Caribe
Enero de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Banco de Costa Rica, Goodyear do Brasil Produtos de Borracha Ltda de Brasil, y Organización Terpel S.A de Colombia.	Brasil, Colombia, Costa Rica	Monthly Bulletin, Feb 2011

Fecha	Nota	Red o País mencionado	Fuente
Febrero de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Unimed Fortaleza - Cooperativa de Trabalhos Medicos LTDA de Brasil, Mibanco Banco de la Microempresa S.A. de Perú y Progreso División Cemento y Adyacencias de Guatemala.	Brasil, Guatemala, Perú	Monthly Bulletin, mar 2011
1 de marzo de 2011	• El Secretario General de las Naciones Unidas Ban Ki-moon nombra a 6 nuevos miembros para la Junta Directiva del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de acuerdo a las recomendaciones del Comité de Candidaturas de la Junta, entre ellos se encuentra la Presidente del Grupo Energía de Bogotá de Colombia, con lo que se convierte en el cuarto país de América Latina con presencia en la junta, después de Brasil, Chile y México.	Colombia	Monthly Bulletin, Mar 2011 / News Archive 2011
2 al 4 de marzo de 2011	• Encuentro del Grupo Asesor de Sostenibilidad de la Cadena de Suministros en la Ciudad de México.	México	Monthly Bulletin, Ene 2011
Mayo de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Empresas ICA S.A.B. de C.V. de México.	México	Monthly Bulletin, Jun 2011
16 al 20 de mayo de 2011	• Semana del Pacto Mundial en Copenhague: IX Foro Anual de Redes Locales. • Reunión Regional de América Latina y el Caribe. • 17 representantes de redes. • Temas. Guías del Pacto Mundial del Centro Regional. Retos de la región para realizar acciones colectivas hacia Rio+20; lanzamiento del BASD Brasil, para desarrollar encuentros preparatorios en Brasil sobre Rio+20; talleres sobre el nuevo Programe de Diferenciación, realizados por el Centro Regional; la agenda para la próxima reunión regional en México; el anuncio del Foro Empresarial organizado por el Centro Regional.	Brasil, Latinoamérica	News & Events, GC Week, ALNF
Junio de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi de Chile.	Chile	Monthly Bulletin, July 2011)
28 de junio de 2011	• Relanzamiento de la Red Local de México, después de un periodo de transición. • Con la presencia del Representante de la red, el Director Ejecutivo de ONUDI para Centro América y el Caribe, la Directora del Centro Regional y el Secretario de Medioambiente y Recursos Naturales.	México, Centro Regional	Monthly Bulletin, July 2011 / News Archive 2011
26 de julio de 2011	• Establecimiento de la Red Local de Ecuador durante el Primer Foro de Quito: Organizaciones y empresas responsables. • Apoyo del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) quien se conformó como el Punto Focal. • 40 empresas ecuatorianas se comprometieron con los 10 Principios. • Presencia el Director de CERES, la Coordinadora General de Transformación Territorial Productiva del Ministerio de Producción, Empleo y Competitividad. Apertura por parte del Centro Regional y el Coordinador Residente del programa de Naciones Unidas.	Ecuador, Centro Regional	Monthly Bulletin, Sept 2011 / News Archive, 2011
26 de julio de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Almacenes Éxito S.A de Colombia, Alsea S.A.B. de C.V. de México, Pueblo Viejo Dominicana Corporation de República Dominicana, Votorantim Industrial S/A, Hospital Albert Einstein, y CCR S.A. de Brasil.	Brasil, Colombia, México, República Dominicana	Monthly Bulletin, Ago 2011)
Agosto de 2011	• Publicación de la traducción al español del Modelo de Gestión del Pacto Mundial de la ONU • Traduce la Red Local de México, apoyo de Deloitte y el Centro Regional.	México, Centro Regional	Monthly Bulletin, Sep 2011
15 de agosto de 2011	• Inicia el Diplomado en gestión estratégica de la RSE, programa en línea que cuenta con un módulo sobre el Pacto Mundial. • Desarrolla el Centro Regional en alianza con la Universidad Anáhuac.	Centro Regional	El Pacto Mundial en América Latina y el Caribe. Memorias 2010: informe de gestión. 2010. Centro Regional para América Latina y el Caribe
Agosto de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Procesadora Nacional de Alimentos C.A. (PRONACA) y Banco Pichincha C.A. de Ecuador.	Ecuador	Monthly Bulletin, Sep 2011
Septiembre de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Scotiabank de Chile, Rimac Internacional Compañía de Seguros y Reaseguros de Perú y Staffing de Colombia.	Chile, Colombia, Perú	Monthly Bulletin, Oct 2011
19 de septiembre de 2011	• Inicio de los cursos de formación sobre el Modelo de Gestión del Pacto Mundial de la ONU y el Programa de Diferenciación de las COP en Brasil, Chile, Colombia, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay. • Desarrolla el Centro Regional pata América Latina y el Caribe, con la participación de Telefónica y Endesa.	Centro Regional	Monthly Bulletin, Nov 2011
Octubre de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Grupo Financiero Banorte S.A.B. de C.V. de México.	México	Monthly Bulletin, Nov 2011

Fecha	Nota	Red o País mencionado	Fuente
8 de noviembre de 2011	• Capacitación sobre Modelo de Gestión del Pacto Mundial de la ONU y el Programa de Diferenciación de las COP con enfoque en el Principio 10 de Anticorrupción. • 60 participantes de empresas y Redes Locales. • Organiza la red de México, apoya el Centro Regional.	México	News Archive 2011
9 de noviembre de 2011	• Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad en la Ciudad de México, primero en su tipo en la región. • 200 representantes empresariales, grupos de inversores y Redes Locales. • Objetivo: abordar el Pacto Mundial desde la perspectiva financiera.	Centro Regional	Monthly Bulletin, Dec 2011 / News Archive 2011
10 y 11 de noviembre de 2011	• VI Reunión de Redes Locales del Pacto Mundial de las Américas en la Ciudad de México. • 11 Redes Locales incluida la red de Estados Unidos, el Centro Regional y la Oficina del Pacto Mundial. • Temas: mejores prácticas preparativos para Río + 20, retos específicos de la región, actividades más recientes de la Oficina del Pacto Mundial.	México, Centro Regional	Monthly Bulletin, Dec 2011 / News Archive 2011
Diciembre de 2011	• Entre las mayores empresas (por número de empleados) que se unieron durante el mes se menciona a Santa Terezinha Ltda. De Brasil.	Brasil	Monthly Bulletin, Ene 2012

Desde un punto de vista cualitativo, los tipos de actividades registrados en estos archivos, permiten definir 4 periodos del Pacto Mundial en la región (según este histórico, se puede observar que América Latina y el Caribe han participado desde el año 2001), sin descartar el hecho de que siempre se efectúan actividades de todo tipo, dado que el Pacto Mundial se encuentra en constante expansión.

2001 - 2004 **Presentación y lanzamiento.** Actividades que dan a conocer la iniciativa y analizan la constitución, financiamiento y operación de las redes.

2005 - 2006 **Grupos y temas de interés.** Actividades de vinculación con grupos de interés y enfoque en temas específicos de acuerdo a las características económicas, sociales y medioambientales de cada país.

2007 - 2009 **Diálogo entre países y exposición.** Incremento del diálogo entre redes y actividades individuales y regionales que dan visibilidad a las redes en el escenario internacional del Pacto Mundial: como las Reuniones Anuales de Redes Locales donde participan los Puntos Focales.

2009 - 2011 **Articulación regional.** A partir de la creación de un Centro Regional, se acelera el avance en la generación de conocimiento y la disponibilidad de herramientas, adecuadas al contexto latinoamericano y en español.

Estos periodos se ajustan a una lógica de evolución, resultado de la experiencia de quienes han colaborado con ella desde sus inicios, y que a su vez, enriquece y acelera la experiencia de las nuevas redes.

Desde la perspectiva cualitativa, se identificaron 86 notas relacionadas con América Latina, sus países, el Centro Regional y sus proyectos, lo cual implicó 134 menciones. Como se observa en el Gráfico 18, del año 2009 a la fecha, éstas se han incrementado, hasta duplicar el máximo de 20 alcanzado en 2006.

Menciones relacionadas con la región en los archivos del Pacto Mundial

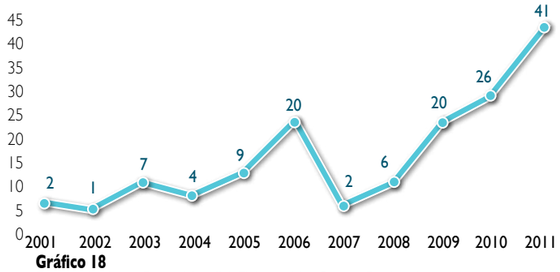


Gráfico 18
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

En cuanto a las menciones por país, México, Brasil y Colombia son quienes cuentan con más presencia en los archivos -con 28, 23 y 14 registros respectivamente-, mientras que Bolivia y Paraguay, se han mencionado un par de veces cada uno, Gráfico 19.

Menciones de las redes locales establecidas en los archivos del Pacto Mundial

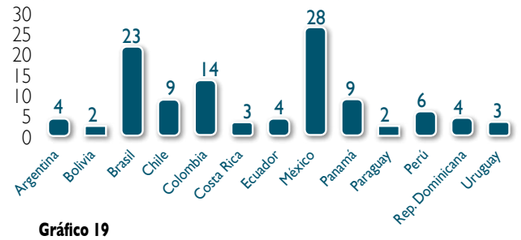


Gráfico 19
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

En cuanto a los formatos en los que se encontraron los registros, la mayoría de ellos, el 45% se mencionan en el Monthly Bulletin, seguido del News Archive, con un 33%, Gráfico 20..

Menciones relacionadas con la región según el formato

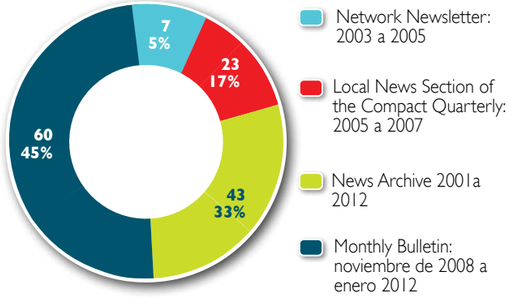


Gráfico 20
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

En los 60 registros encontrados en el Monthly Bulletin, los países más mencionados son México, con 15, y Brasil, con 11, Gráfico 21.

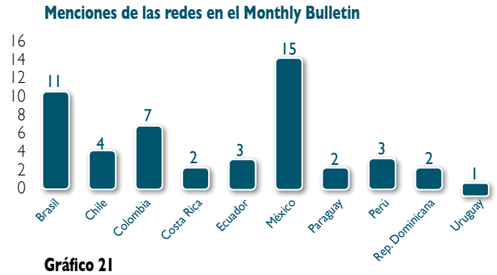


Gráfico 21
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

El formato News Archive, Brasil y México son los países con más menciones, 7; y se observan 8 países con una sola mención, Gráfico 22.

Gráfico 22
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

En cuanto al Centro Regional, se localizaron 17 notas relacionadas, de las cuales, 3 de ellas no hacen una mención específica del Centro, sino que hablan sobre sus proyectos. El formato que más lo ha mencionado es el centro de noticias, con 9 de las 20 menciones; los 3 proyectos se encontraron en el Monthly Bulletin, Gráfico 23. En 5 ocasiones se menciona únicamente a Latinoamérica.

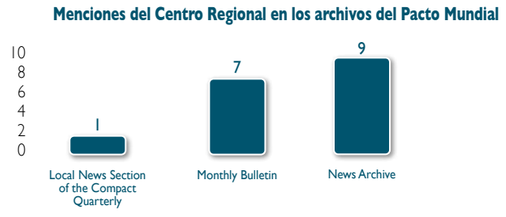


Gráfico 23
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

Estado de las Redes Locales

Características

Red Local	Punto Focal	Año de establecimiento	No de participantes al 31 de diciembre de 2011	Participación en la región de acuerdo al número de participantes	Porcentaje de participantes empresariales	Es una red independiente o se encuentra dentro de otra organización	Cuenta con cuerpo de gobierno	Cuenta con estatutos	Cuenta con Punto Focal de tiempo completo	Cuenta con personal/apoyo adicional al Punto Focal	Apoyo de membresías por el cuerpo de gobierno y/o participantes
Argentina	Flavio Fuertes	2004	252	14.3%	65%	Otra organización-PNUD	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Bolivia	Álvaro Bazán	2006	36	2.0%	61%	Otra organización-Coborse	No	No	No	No	No
Brasil	María Celina Berardinelli	2003	424	24.1%	66%	Otra organización-PNUD	Sí	Si	No	Sí	Sí
Chile	Margarita Ducci	2007	60	3.4%	75%	Otra organización-Universidad Andrés Bello	Sí	En proceso	No	Sí	Sí
Colombia	Elizabeth Melo	2004	273	15.5%	71%	Corporación Independiente	Sí	Si	No	Sí	Sí
Costa Rica	Gerald Mora	2010	22	1.3%	41%	Otra organización-PNUD	No	No	No	Sí	No
Ecuador	Sebastián Salgado	2011	48	2.7%	60%	Otra organización-Ceres	Sí	No	Sí	No	No
México	Rodolfo Sagahón	2005	278	15.8%	55%	Otra organización-ONUDI	Sí	En proceso	Sí	Sí	Sí
Panamá	Mara Wolf	2002	145	8.2%	48%	Otra organización-Sumarse	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Paraguay	Rocío Galeano	2002	45	2.6%	64%	Otra organización-PNUD	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Perú	José Luis Altamiza	2003	92	5.2%	72%	Otra organización-Confiep	Sí	No	No	Sí	No
Rep. Dominicana	Ana María Martínez	2004	51	2.9%	65%	Otra organización-FUNGLODE	Sí	En proceso	Sí	Sí	No
Uruguay	Eduardo Shaw	2010	33	1.9%	100%	Independiente	Sí	No	No	No	No

Tabla 5
Fuente de datos: Sitio web del Pacto Mundial / Sitio web del Centro Regional / Sitios web de las Redes Locales. Elaboración: Centro Regional

Comunicación sobre el Progreso

Como se ha mencionado, las COP, además de guardar la integridad de la iniciativa y ser el medio de comunicación de las empresas con sus grupos de interés, son el principal punto de referencia del Pacto Mundial. A partir de febrero de 2011 entró en vigencia la nueva política de las COP, el Programa de Diferenciación, el cual clasifica los reportes en 3 niveles: Aprendiz, PM Activo y PM Avanzado.

De acuerdo con los resultados de la auto evaluación que realizan las empresas cuando suben su COP a la web del Pacto Mundial, éstas son categorizadas en uno de los tres niveles. Hasta Diciembre del 2011, se revisaron 633 COP de la región, lo cual representa el 57% del total de los participantes. De estas COP, el 30% pertenecen a Brasil, el 18% a Argentina y el 13% a Colombia, Gráfico 24.

Total de COP revisadas en la región (a diciembre del 2011)

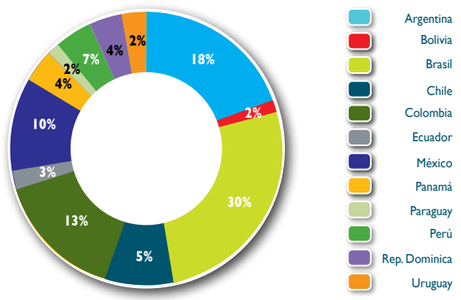


Gráfico 24
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

En el Gráfico 25, se observa que 435 COPs, un 69% se encuentran en el nivel PM Activo; 171, el 27%, en el nivel Aprendiz; y 27, el 4% en el nivel PM Avanzado.

Clasificación de las COP revisadas (a diciembre de 2011)

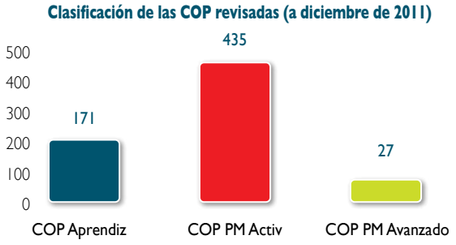


Gráfico 25
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

En el Gráfico 26, se muestra la clasificación por país, donde Brasil, Argentina y Colombia son quienes cuentan con mayor cantidad de COP en todas las clasificaciones, debido a que son las redes que presentaron un mayor número de reportes revisados.

Clasificación por país de las COP revisadas (a diciembre del 2011)

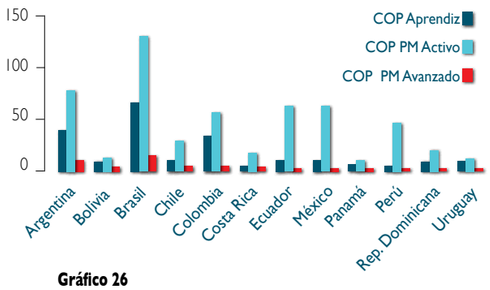


Gráfico 26
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

Por último, respecto a la clasificación, la Oficina del Pacto Mundial ha compartido la información disponible sobre los elementos faltantes en las COP categorizadas en el nivel aprendiz. En el Gráfico 27, se aprecia que el mayor reto de las COP en este nivel aprendiz es en la Medición de Resultados, y que la Línea Temática que menos se reporta es la de Derechos Humanos.

Elementos faltantes en las COP Aprendiz

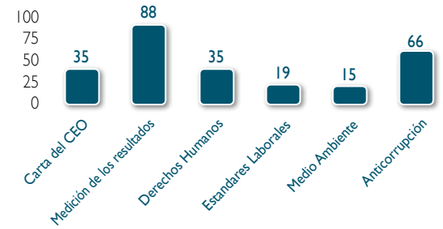


Gráfico 27
Fuente de datos: Pacto Mundial. Elaboración: Centro Regional

Trabajo actual de las Redes Locales y el Centro Regional como agente de fortalecimiento

A partir de la perspectiva operativa de las Redes Locales, dada por su naturaleza y trayectoria; y de la perspectiva contextual, dada por la situación local de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad y de las líneas de acción definidas por el Pacto Mundial: vinculación, reconocimientos, sensibilización, diálogo y aprendizaje, implementación y reporte, acciones colectivas y traducciones y publicaciones, es posible contar con un panorama general sobre las Redes Locales y con ellos entender sus estrategias actuales.

El Gráfico 28, muestra que 5 de las 13 redes, Argentina, Brasil, Chile; Colombia y México, cubren 6 de las 7 líneas de acción; mientras que Bolivia, Costa Rica y Ecuador son las redes que cubren menos líneas.

Número de líneas de acción ejercidas por las redes

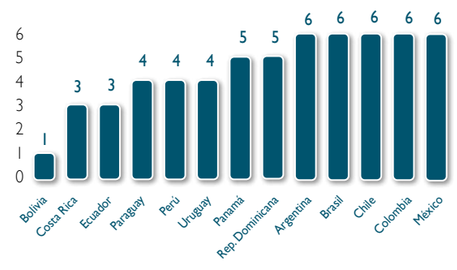


Gráfico 28
Fuente: Sitio web del Pacto Mundial y de las Redes Locales.
Elaboración: Centro Regional

Por otra parte, en el Gráfico 29, muestra que Acciones colectivas, Vinculación y Sensibilización e Implementación y reportes son las líneas más atendidas ya que son ejercidas por 13, 12 y 11 redes respectivamente. Reconocimientos es la línea de acción menos atendida ya que ninguna red la ejerce.

Líneas de acción ejercidas por las redes

Gráfico 29
Fuente: Sitio web del Pacto Mundial y de las Redes Locales.
Elaboración: Centro Regional

A continuación se plantean las posibles causas de los niveles de atención prestados por parte de las redes, Gráfico 29, así como la contribución del Centro Regional para cada una de las líneas:

1) Acciones colectivas – La presencia del Centro Regional ha cobrado especial relevancia en esta línea al impulsar sinergias para la implementación de diversos proyectos como han sido un Sistema de Información sobre el Principio 10, la publicación de una herramienta para medir la contribución de las empresas del Pacto Mundial a los ODM, y la próxima publicación para Río +20.

2) Sensibilización – Como se pudo apreciar en la situación de la RSC y la Sostenibilidad expuesta en las *Memorias 2010*, estos no son temas nuevos en la región pero tampoco han sido aprehendidos para formar parte de la estrategia y operación diaria de la empresa, es por ello que esta línea cuenta con la atención de las redes, además de ser una tarea constante para la labor de crecimiento de las mismas.

A favor de esta línea el Centro Regional desarrolló un programa sobre RSC y el Pacto Mundial en América Latina y el Caribe, con alcance regional gracias a su modalidad online.

3) Implementación y reportes – La región ocupa el primer lugar en número de empresas deslistadas, y, por otro lado, la entrega de las COP es uno de los principales indicadores de desempeño del Pacto Mundial por lo que ésta línea es también una prioridad de las redes.

En este sentido, y a partir de la nueva política de las COP, en el 2011 el Centro Regional gestionó la capacitación a los Puntos Focales a través de un webminar, sobre la nueva política. También realizó la capacitación presencial, sobre el Modelo de Gestión del Pacto

Mundial y el Programa de Diferenciación de COP, para las entidades adherentes de siete Redes con la presencia de Endesa y Telefónica. Además, mantiene actualizados a los Puntos Focales sobre los registros y avances de la Oficina del Pacto Mundial en relación con las COP de la región.

4) Diálogo sobre políticas y aprendizaje – La mediana aprehensión de los conceptos que ocupan al Pacto Mundial se refleja en la presencia de algunos diálogos encaminados a la implementación de políticas.

A partir de ello, el Centro Regional ha realizado esfuerzos enfocados en promover el intercambio de experiencias entre los Puntos Focales –como el impulso al KSS, las teleconferencias de trabajo, los cafés y la creación de la intranet y el blog para redes- a fin de acelerar el conocimiento, elevar el nivel de debate y con ello llegar a la propuesta de políticas. Asimismo, mantiene comunicaciones bilaterales con las redes que le permiten identificar puntos de coincidencia.

5) Vinculación – Trata el relacionamiento constante de los participantes entre sí, y con sus grupos de interés, a niveles local, regional y global. Estas actividades son ya una constante en las actividades de las redes.

Este año el Centro Regional dio un paso significativo a través del Foro Empresarial donde se contó con participantes provenientes de las diversas redes.

6) Reconocimiento - Se refiere a los incentivos que implementan las Redes Locales a través de premiaciones o de hacer públicos los avances significativos en la implementación de los Principios, que muestran algunas empresas.

7) Traducciones y publicaciones - La mayoría de los esfuerzos se han concentrado en la traducción al español de herramientas elaboradas por el Pacto Mundial para eliminar las posibles barreras de idioma. Asimismo, la producción de documentos aún es una práctica que pocas redes realizan.

Por su parte y ante este escenario, el Centro Regional ha trabajado en la realización de 3 traducciones y la producción de 4 documentos, previos al presente, en los cuales ha propiciado la participación de las redes.

La Tabla 6 ofrece un panorama más amplio sobre este acompañamiento del Centro Regional a los puntos focales en el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo a las líneas de acción definidas por el Pacto Mundial:

Líneas de acción definidas por el Pacto Mundial	Proyecto	Descripción	En colaboración
Acciones colectivas	Establecimiento de un proyecto conjunto durante la Reunión Anual de Redes Locales de América Latina y el Caribe	En cada reunión se establece en consenso con las redes, un proyecto conjunto: en 2009, las publicaciones Las empresas del Pacto Mundial y su contribución con los Objetivos de Desarrollo del Milenio y Caja de herramientas para las Redes Locales; en 2010, el Sistema de información sobre el cumplimiento del Principio 10; y en 2011, la publicación para Río +20	Redes Locales: convocatoria a empresas; Centro Regional: coordinación y desarrollo de contenidos
	Apoyo para la participación de las Redes en la Reunión Anual de Redes Locales de América Latina y el Caribe	Compra del pasaje aéreo para los Puntos Focales de las Redes Locales establecidas que cumplan con la Política de Adquisición de Pasajes Aéreos para las Reuniones Anuales de las Redes Locales	Socios del Centro Regional
Sensibilización	Diplomado en línea Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial	Ofrece los aspectos fundamentales y estratégicos de la RSE. Fue creado por sugerencia de los socios del Centro a partir de la necesidad de una herramienta de aprendizaje en línea, sobre el Pacto Mundial en la región.	Redes Locales: convocatoria para la aportación de casos de éxito; Centro Regional: desarrollo de contenido sobre el Pacto Mundial.
Implementación y reporte	*Webminar* Programa de Diferenciación de las COP para Puntos Focales	Contribuye con las capacidades de los puntos focales para apoyar a los participantes de las Redes	Oficina del Pacto Mundial: impartición; Centro Regional: traducción de la información y convocatoria a redes.
	Capacitación sobre el Modelo de Gestión y el Programa de Diferenciación de las COP	Apoya a las empresas en la implementación del Pacto Mundial y explica los nuevos lineamientos de las COP. Redes capacitadas: Brasil, Chile, Colombia, Perú, Panamá, Uruguay y Paraguay; con casi 200 empresas. TELEFÓNICA y ENDESA	Redes Locales: convocatoria local; Oficina del Pacto Mundial: desarrollo de contenidos; Centro Regional: traducción e impartición
	Seguimiento de COP	Se informa trimestralmente a las redes sobre el estado de las COP según el Programa de Diferenciación	Oficina del Pacto Mundial: generación de información; Centro Regional: información a las Redes Locales
Diálogo sobre políticas y aprendizaje	Monitoreo del Sistema de Conocimiento Compartido (KSS por sus siglas en inglés)	Se detecta e informa los avances de las redes en su informe a la Oficina del Pacto Mundial a través del KSS	Redes Locales: brindan información; Oficina del Pacto Mundial: diseño de la plataforma
	Teleconferencias y llamadas bilaterales	Se convoca a un espacio bimestral donde se comparten los avances en la estrategia del Centro y de las redes	Centro Regional: plataforma, agenda, convocatoria y minuta; Redes Locales: participación, propuesta de temas.
	Intranet	Sección exclusiva para las Redes Locales, pone a disposición diversos tipos de documentos; contiene los fundamentos y reglamentos del Centro y brinda una ventana de información y conocimiento para las redes.	
	Blog	Permite a las redes intercambiar información, opiniones y experiencias relacionadas con su quehacer diario y con los temas de fondo que ocupan al Pacto Mundial.	
Vinculación	Foro Empresarial	Provee una plataforma para conocer el estado del arte del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe.	Redes Locales: como parte del Comité de Selección de buenas prácticas; Centro Regional: organización
Reconocimientos	El Centro Regional no ha realizado proyectos relacionados con esta línea de acción		

Líneas de acción definidas por el Pacto Mundial	Proyecto	Descripción	En colaboración
Traducciones y publicaciones	*Guía operativa del Pacto Mundial para Pymes*	Brinda asistencia a las Pymes en la aplicación de los 10 Principios	Red Local de Argentina: traducción; Centro Regional: edición en español:
	Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos recursos para empresas e inversionistas	Guía para la aplicación de prácticas responsables de negocios en zonas afectadas por conflictos, según los 10 Principios. A través del Centro Regional incluye a América Latina en el grupo de trabajo. Participa Pacific Rubiales Energy, socio del Centro Regional	Centro Regional: traducción
	Modelo de gestión del Pacto Global de Naciones Unidas	Guía a las empresas en la implementación del Pacto Mundial con un proceso de 6 pasos: compromiso, evaluación, definición, implementación, medición y comunicación.	Red Local de México con el apoyo del Centro Regional: traducción
	El Pacto Mundial en América Latina y el Caribe: Memorias 2010: informe de gestión	Hace una aproximación a la situación del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe, según las Líneas Temáticas, las Redes Locales y os avances de sus socios en la implementación de los Principios	Para sección de Redes Locales: Redes Locales: recopilación de información; Centro Regional: desarrollo de contenidos. Socios
	Memorias 2009	Informa la génesis del Centro Regional, la visión de sus socios fundadores y sus objetivos	Socios del Centro Regional y Redes Locales
	Las Empresas del Pacto Mundial en América Latina: Contribución con los Objetivos de Desarrollo del Milenio	Presenta las contribuciones realizadas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODMs), de 22 empresas participantes del Pacto Mundial	Redes Locales: convocatoria a empresas; Centro Regional: coordinación y desarrollo de contenidos
	Kit de herramientas de Gestión de las Redes Locales del Pacto Mundial. Versión 1	Guía a las redes en su gestión a través de información procedente de varias herramientas del Pacto Mundial, y de las experiencias prácticas de otras redes.	Redes Locales: convocatoria a empresas; Centro Regional: coordinación y desarrollo de contenidos. Centro Barcelona y Bangkok

Algunos testimonios de las Redes Locales sobre el trabajo del Centro Regional:

El Diplomado de Gestión Estratégica de la RSE que ofrece el Centro Regional con la Universidad de Anáhuac ha resultado ser muy interesante y enriquecedor, los recursos didáctico que utilizan para presentar los temas y el personal a cargo del mismo son excelentes, igual que el seguimiento que le dan a los participantes. Es una experiencia muy buena y la recomendaría para que sea tomada en cuenta en toda la empresa institución.

Radhaisis Peña
Barrick Gold -Dominicana
Empresa miembros de la Red Local
Rep. Dominicana

Red Pacto Global
República Dominicana

Acompañamiento del Centro Regional
El Centro Regional ha sido un vínculo muy importante entre todas las redes del Pacto Global de América Latina y El Caribe, así como con el Global Compact Office. Su labor ha permitido promover el trabajo conjunto y el intercambio de experiencias. En nuestro caso recibimos el apoyo del Centro Regional desde el lanzamiento de la red de Ecuador hasta el proceso de inducción para la correcta promoción y gestión de la iniciativa. Tenemos el reto de crecer como red y de contar con información más detallada sobre el desempeño de las empresas para adoptar medidas para aumentar el compromiso y la calidad de su participación.

Sebastián Salgado Troya
Punto Focal
Red Local Ecuador

Red Pacto Mundial
Ecuador

Foro Empresarial
El Primer Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina fue sin duda un evento que marca el inicio de una serie de encuentros empresariales anuales enfocados en los asuntos más importantes de la RSE en nuestra región. Encontré de mucho valor para las empresas de México el hecho de participar en un espacio en el que puedan compartir y conocer prácticas empresariales de toda la región Latinoamericana. También fue un gran acierto organizar el Foro dentro de la misma semana de la Reunión Anual de Redes Locales debido a que esto asegura la presencia de un mayor número de Puntos Focales del Pacto Mundial y de delegaciones de empresas más bastas. En resumen, considero que este es un espacio que fortalece la presencia del Pacto Mundial en la región; un espacio que hacía falta y que ahora, gracias al Centro Regional y sus socios, es una realidad.

Rodolfo Sagahón
Punto Focal
Red Local de México

Red Pacto Mundial
México

Foro Empresarial
El Foro Empresarial organizado por el Centro Regional del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe realizado en México, fue un espacio decisivo en la agenda del empresariado de la región para explorar los alcances de la alianza entre la empresa privada y las Naciones Unidas en los temas relacionados con la inversión responsable, la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

Fue importante conocer las diferentes prácticas de incorporación de los 10 Principios del Pacto Mundial en la visión estratégica de grandes grupos empresariales de América Latina e intercambiar puntos de vista entre más de 200 representantes de negocios, grupos de inversión y Redes Locales que participaron en el evento.

José Luis Altamiza Nieto
Punto Focal
Red Local de Perú

Red Pacto Mundial
Perú

Apoyo para Participación en la Reunión Anual de Redes Locales de América Latina y el Caribe

La presencia de Pacto Global en 135 países, es posible mediante la gestión de las redes locales, como órganos multisectoriales responsables de facilitar la acción empresarial y de las organizaciones adheridas, dentro del marco de implementación de nuestros 10 Principios, adaptándolos a los diferentes contextos sociales y culturales. La Red Pacto Global Chile, así como las demás, hemos contado con el firme apoyo del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo que se ha traducido en lineamientos, apoyo técnico, metodología y coordinación entre las redes y a su vez con casa matriz en NY, para el cumplimiento de nuestros objetivos. Fundamental ha sido el apoyo para la asistencia a las reuniones anuales, porque ellas son la instancia donde se analizan las visiones, se discuten los problemas, y en ello el Centro ha apoyado significativamente, para hacer posible la presencia de los países en esas ocasiones, lo que ha hecho posible tomar decisiones de consenso. Vemos la acción del Centro en un rol de eje articulador propiciando el contacto de las diferentes redes, creando oportunidades mediante el intercambio de experiencias, además de su importante contribución a la coordinación para acceder y participar como región en diferentes actividades necesarias para profundizar el aprendizaje requerido y así alcanzar las metas y aspiraciones de esta importante iniciativa de Naciones Unidas.

Red Pacto Global
Chile

Margarita Ducci
Punto Focal
Red Local Chile

En América Latina y el Caribe desde entonces han venido realizando estas reuniones, los países que han sido sede – desde el 2006- son, Panamá, Argentina, Colombia, Chile, Paraguay y México.

Mejores Prácticas 2011

En cuanto a prácticas específicas, cada Punto Focal expuso su mejor práctica del año en la agenda de la Reunión Anual de Redes Locales 2011, entre las cuales sobresalieron algunas prácticas ya sea por su originalidad en la región o bien por sus buenos resultados:

Red Local Argentina: Informe del Impacto de la RSE en el Desarrollo Humano

Estudio empírico con 5 empresas, miembros de la Red Local, que aplicaron el Modelo de capacidades estratégicas de la RSE para el desarrollo humano, y donde se muestran los resultados de su evaluación de desempeño.

Red Local Chile: Sistema Integrado de los Principios del Pacto Global (SIPP)

Sistema que busca posicionar a las empresas adheridas a la red como líderes en RSE y con ello consolidar a las COP como instrumento de gestión hacia la sostenibilidad. El Sistema cuenta con 5 etapas: 1. Capacitación de las empresas en la metodología de desarrollo de las COP; 2. Apoyo en la elaboración de COP, especialmente a PYMEs; 3. Revisión de COP por parte de la Red Local; 4. Informe anual de mejores prácticas y; 5. Seminario anual y reconocimiento a empresas.

Red Local Colombia: Conformación de mesas de trabajo

Programa cuyo objetivo fue posicionar algunos temas de los Principios del Pacto Mundial en la agenda nacional, así como promover el diálogo, la articulación, la gestión del conocimiento, el aprendizaje y la difusión de buenas prácticas de los temas tratados: derechos humanos, erradicación del trabajo infantil, anticorrupción y la iniciativa *Caring for the climate*.

Red Local Panamá: Semana de la ética

Serie de actividades para participantes del sector privado y público, y organizaciones de la sociedad civil, entre ellas estuvo una conferencia magistral sobre la gestión ética sustentable en las empresas y un taller de elaboración de códigos de ética; así como una charla para medios y agencias de publicidad.

III Implementación de los Principios del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe: Socios del Centro Regional

Como ejemplo de buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas de la región durante el año 2011, a continuación se expone el trabajo de los socios del Centro Regional y, de nueva cuenta, su vinculación con los ODMs, debido a la cercanía con el plazo para cumplirlos.

En esta edición, además de su perfil empresarial y trabajo en favor de las 4 Líneas Temáticas, se solicitó a los socios una descripción general de su estrategia de RSC y Sostenibilidad.

Imagen cortesía: Organización Corona.

Imagen cortesía: ASUR.

Tabla 7. Perfil de los socios y sus actividades en la implementación del pacto mundial
Fuente y elaboración: Centro Regional

Sector:	Alimentos: derivados lácteos y bebidas refrescantes
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia, Ecuador, Venezuela y Estados Unidos; presencia comercial en Norteamérica, Sudamérica, Centroamérica y el Caribe
Años de operación:	67 años
Empleados:	6,276: Colombia – 5,429; Ecuador – 662; Estados Unidos – 17; Venezuela - 168.
EBITDA:	10.5%
Crecimiento promedio anual (%):	15.2%
Participación de mercado (%):	Bebidas lácteas: 68.6%; Jugos: 10.7%; Quesos: 18.7%; Postres: 68.2%; Leche: 13.4%; Compotas: 49.3%
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2008
	www.alpina.com.co

Estrategia de responsabilidad social	Alpina ha identificado 7 desafíos que debe trabajar, innovar, resolver, compartir, reportar y dialogar con su entorno, para así avanzar en su rol como fuerza generadora de nutrición y de prosperidad colectiva en las comunidades en donde está presente. Los 7 desafíos que enfrenta Alpina y su entorno para trabajar por la prosperidad y sostenibilidad de las comunidades en donde opera, tienen sus respectivos asuntos relevantes, que buscan responder a las necesidades de nuestros grupos de interés.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Los desafíos para la sostenibilidad de Alpina y la de su entorno: Ética y transparencia; Alpinistas; Medio ambiente; Alimenta tu vida; Cadena de valor; Valor social.
Organizaciones civiles con las que trabaja	• Colombia: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi), Consejo Privado de Competitividad, Asociación Nacional de Exportadores (Analdex), Asociación Nacional de Anunciantes de Colombia (Anda) • Venezuela: Cámara Venezolana de Industrias Lácteas (Cavilac) • Ecuador: Cámara de Industrias y Producción, Asociación Nacional de Fabricantes de Alimentos y Bebidas, Centro de la Industria Láctea • Estados Unidos: Genesse County Economic Development Center (GCEDC) y Empire State Development Corporation.
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	• América Latina y el Caribe: Comité Consultivo de la Sociedad Civil del BID • Colombia: Pacto Mundial, Cámara de Comercio Colombia Americana, Cámara Colombo Venezolana, Cámara Colombo Ecuatoriana, Cámara de Comercio Colombo Peruana, Cámara de Comercio Colombo Suiza.
Gobiernos con los que trabaja	Niveles local y nacional
Link a su COP	www.sostenibilidadalpina.com
Nombre de la fundación	Fundación Alpina

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Programa de Entrenamiento y Desarrollo Alpina	Pacto colectivo	Reciclaje inclusivo	Línea Ética
Mes y año de inicio	Julio de 2008	1 de junio de 2009 – 31 de mayo de 2012	Enero de 2009	Enero de 2010
Objetivo	Desarrollar competencias, capacidades organizacionales, habilidades y conocimientos técnicos que permitan a los participantes en el programa aumentar su nivel de contribución y de satisfacción individual, implementar mejores prácticas en su trabajo y construir su propio desarrollo.	Propender por una mejor calidad de vida a los trabajadores de la Compañía y sus familias a través del otorgamiento de beneficios y auxilios de diversa índole que apoyan el cubrimiento de necesidades de acuerdo con lo pactado con los trabajadores a través de un proceso democrático, participativo y reglado.	Impulsar la formalización empresarial de las actividades de reciclaje de residuos, con población vulnerable	Contar con un mecanismo de reporte de carácter reservado y anónimo, donde colaboradores, clientes, consumidores, proveedores o cualquier otro grupo de interés pueden denunciar y/o consultar acciones o situaciones no éticas que pueden afectar los intereses de la organización.
¿A quién está dirigido?	Colaboradores de Alpina en las geografías donde opera Distribuidores de Alpina Colombia.	Personal vinculado mediante contrato de trabajo que no se encuentre cubierto por convenciones colectivas dado que éstos acuerdos cubren a su vez el personal afiliado a organizaciones sindicales. Tampoco cubre personal de salario integral.	Recicladores de base	Colaboradores, clientes, consumidores y proveedores.
Grupos de interés externos vinculados	Gobierno a través del programa de idiomas del SENA (Sistema Nacional de Aprendizaje), en la operación	Ninguno	Población vulnerable	Ninguno
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	Se tiene planteado un programa con la Fundación Alpina para todos los alpinistas durante el 2012 de seguridad alimenticia.	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Vicepresidencia de Asuntos Corporativos, Dirección de Desarrollo Organizacional y Dirección de Gestión Humana.	Todas las áreas se encuentran involucradas, desde la creación y gestión del acuerdo, hasta su implementación.	Vicepresidencia de Asuntos Corporativos, Gerencia de Responsabilidad Corporativa. Dirección de Gestión de Calidad y Medio ambiente y Gerencia Planta Sopó	Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Dirección de Control Corporativo.
Duración del programa	1 año	3 años	Indefinido	Continuo
Periodicidad del programa	Anuales	Trianual	Permanente	Permanente
Resultados generales del programa	Aumento de los niveles de contribución y satisfacción de los Alpinistas en su trabajo desarrollando competencias y habilidades claves que trascienden la dimensión laboral para impactar positivamente su entorno familiar y social, generando prosperidad colectiva.	Mejores condiciones salariales en razón de la contribución de los empleados a los resultados de la Compañía, así como el fortalecimiento de los paquetes de auxilios en cuanto a educación y salud, entre otros.	Acompañamiento social para la conformación del modelo de negocio y formalización legal de la empresa CundyPlas SAS; y acompañamiento técnico para mejorar los procesos de aprovechamiento de residuos y productos de devoluciones, estandarización de actividades y control operacional.	Divulgación y transferencia del conocimiento sobre el Pacto Mundial, en especial, el relacionado con Anticorrupción. Fomento, entre los grupo de interés involucrados, del comportamientos ético que Alpina quiere promover y apropiar.
Logros	Cursos y talleres en 26 temáticas claves de desarrollo, durante 38,492 horas brutas de formación y con la participación de 6,715 personas, aumentando significativamente el cubrimiento del programa en relación con el ciclo de 2010.	Contrato construido en forma colectiva y participativa sobre las condiciones laborales de los empleados en términos de incrementos salariales, primas, auxilios y beneficios que regirán para los siguientes 3 años.	• Empresa legalmente conformada, con 18 empleados. • Procesan actualmente alrededor de 300 Ton/mes de devoluciones con un índice de aprovechamiento del 98.1%, entregando además de alimento para cerdos, productos de valor agregado como mangueras, postes para cerca, etc. • Utilidades de más de $14.000.000/mes. • Modelo de participación accionario.	Recepción de 77 reportes desde su implementación.
Retos	• Crear una unidad académica bajo el esquema de Universidad Corporativa de Alpina que permita gestionar por parte de los colaboradores de Alpina el conocimiento en su propio beneficio el de la organización y el de la sociedad a la que hacen parte. • Vincular a otros grupos de Interés de la cadena de valor de Alpina bajo el modelo de formación de la Universidad Corporativa Alpina.	Fortalecer los beneficios y auxilios que apoyan el cubrimiento de necesidades, así como de los esquemas de compensación que permitan hacer partícipe a los colaboradores de los logros de la compañía y que retribuyan el esfuerzo de los mismos frente a los resultados.	Aplicar el modelo de gestión a otros emprendedores en otras geografías.	Extender la Línea Ética a los proveedores industriales.
Aprendizajes	Brindar herramientas de desarrollo para el grupo de interés Alpinistas, desarrollando competencias y habilidades, facilita la construcción de un mejor lugar para trabajar, apoya los resultados de la organización y permite un mejor relacionamiento con todos los grupos de interés y nos acerca a nuestro Propósito Superior de alimentar saludablemente y generar prosperidad colectiva.	Alinear los esfuerzos de los colaboradores y de la empresa facilita el cumplimiento de los objetivos planteados generando prosperidad colectiva al permitir la implementación de mecanismos de retribución adicional por contribución a los resultados, en un acuerdo gana-gana para todas las partes involucradas.	Interactuar en diferentes aspectos de las relaciones con la comunidad desde los frentes ambiental y social.	Contar con una metodología para la apropiación de los comportamientos éticos en los grupos de interés involucrados.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 2:Educación universal	N/A	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Brinda a los Alpinistas y a los distribuidores de Alpina Colombia los espacios para desarrollar competencias, capacidades organizacionales, habilidades y conocimientos técnicos, por medio de programas de entrenamiento y desarrollo que complementarán su educación.	N/A	Previene impactos ambientales indeseados al promover altos niveles de reciclaje y aprovechamiento de materia orgánica y de empaques de productos.	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	• Facilita espacios entre las empresas pertenecientes al Centro Regional; para así lograr la transferencia de conocimiento y de buenas prácticas frente a los Principios del Pacto Mundial.	• Contribuye a la organización de mesas de trabajo, para lograr entre diversas empresas, la implementación de proyectos e iniciativas que logren el cumplimiento de los Principios.	• Brinda capacitaciones y cursos para lograr un mayor entendimiento de los Principios y del modelo para gestionarlos al interior de la Organización.	

Sector:	Construcción
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Cemento: Colombia, Estados Unidos, Haití, Panamá, República Dominicana y Suriname. Concreto: Colombia, Estados Unidos y Panamá
Años de operaciones:	CemArgos (antes Cementos del Caribe) desde 1944
Empleados:	8,196
Volumen de ventas:	CemArgos, COPS 3,0 billones (US$ 1,6 billones) en 2010
EBITDA:	$ 284 millones USD
Crecimiento promedio anual (%):	13%
Participación de mercado (%):	49% (en Colombia)
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2007
Reconocimientos:	Alianza por la equidad; Minería Responsable; 1° lugar en Top of Mind en la industria de la revista Dinero; ARP Sura; Empresa del año en República Dominicana Cementos Argos e Inversiones Argos cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia
	www.argos.com.co

Estrategia de responsabilidad social	Nuestra política de sostenibilidad es el marco a través del cual plasma su visión del tema. **Política de sostenibilidad** Nos comprometemos en la búsqueda del equilibrio entre la generación de rentabilidad, el desarrollo social y la disminución del impacto ambiental, teniendo como marco de referencia las buenas relaciones con los grupos de interés y los principios del Pacto Global y de Buen Gobierno. Contamos con una promesa de valor para cada uno de nuestros grupos de interés a través de la cual se desprenden planes y acciones concretas. **Promesa de valor comunidades** Conservación de relaciones de buena vecindad con las comunidades de influencia de nuestras operaciones y apoyo en el desarrollo local de las mismas.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Infraestructura y calidad educativa
Organizaciones civiles con las que trabaja	Diversas asociaciones, gremios de la industria, fundaciones
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	OIM, CHF, USAID, ARCHITECTURE FOR HUMANITY, BID
Gobiernos con los que trabaja	A niveles local, regional y nacional
Link a su COP	www.unglobalcompact.org/cops/detail/11306
Nombre de la fundación	Fundación Argos
Sitio web de la fundación	www.argos.com.co

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Formación social en derechos humanos en los Montes de María, zona afectada por el conflicto armado	Erradicación de trabajo infantil en la minería de carbón en los municipios de Cucunubá, Sutatausa y Sogamoso, en Colombia.	Educación y Sensibilización Ambiental. Enmarcado en los proyectos de reforestación MDL- Mecanismo de desarrollo Limpio.	Creación del Código de Conducta y la línea de transparencia
Mes y año de inicio	2011	2008	2005- MDL y educación ambiental desde 2010	2008 línea de transparencia y 2011 código de conducta.
Objetivo	Formar en participación, liderazgo y derechos humanos a las comunidades de Ovejas Y Carmen de Bolívar en Colombia.	Sensibilizar y generar procesos que permitan erradicar el trabajo infantil en las zonas de explotación de minería de carbón.	Lograr el reconocimiento local de los proyectos Forestales Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL), como aliado del medio ambiente, mediante el conocimiento de la actividad de la reforestación, el respeto al bien ajeno, el aprendizaje de la biodiversidad local y la valoración de los aspectos ambientales existentes en la localidad.	• Orientar en el quehacer diario dentro y fuera de la organización; y regular las relaciones con los grupos de interés, basados en el respeto y la honestidad, con el fin de velar por la transparencia y la sostenibilidad de nuestra organización a largo plazo. • Complementar el código por medio de la comunicación eficiente para el reporte de acciones irregulares que puedan presentarse en los negocios.
¿A quién está dirigido?	Comunidad de influencia que han sido víctimas del conflicto armando	Niños, jóvenes, maestros y funcionarios públicos de las zonas de influencia de las operaciones de carbón	Empleados, líderes comunitarios, maestros, niños y jóvenes.	Empleados y grupos de interés de la compañía.
Grupos de interés externos vinculados	Corporación Antioquia Presente en la operación	Alcaldía de Sogamoso y Gobernación de Cundinamarca, Colombia	N/d	Ninguno
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	Si.	Si	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Dirección de Sostenibilidad y Gerencia Forestal.	Dirección de Sostenibilidad, jefes de operación, salud y seguridad industrial, área de compras.	Dirección de sostenibilidad, Gerencia Técnica Ambiental y Gerencia Forestal	Gerencia Legal de Asuntos Societarios y Gerencia de Auditoría y Riesgo.
Duración del programa	1 año	4 años	Continuo	Continuo
Periodicidad del programa	Anual	Anual	Anual	Anual
Resultados generales del programa	Capacitación de líderes comunitarios fueron formados en liderazgo, solución de conflictos, derechos humanos y mecanismos de participación ciudadana, estructura del Estado, diagnóstico participativo, comunicación y formulación de proyectos.	• Conformación de mesas de erradicación de trabajo infantil en la gobernación de Cundinamarca y el municipio de Sogamoso, Colombia. • Creación de la segunda cartilla sobre prevención y erradicación del trabajo infantil. • Conciencia de parte de las entidades públicas de la problemática. • Acciones concretas para proteger a los niños y garantizar la escolaridad de los mismos.	• Incentivo al cambio de actitudes mediante la incorporación de valores socio-ambientales en las comunidades que los impulse hacia la protección, y uso sostenible de sus bienes y servicios ambientales. • Oferta de conocimientos básicos a los participantes en el proceso de la reforestación y temas ambientales de valores y buenas prácticas ambientales, locales, calentamiento global y mecanismos de desarrollo limpio. • Generación de espacios de concertación y unificación de conceptos en torno al cuidado y protección del componente ambiental de las plantaciones forestales. • Diseño, producción y entrega de un producto para su uso a partir del conocimiento generado por los propios participantes	Difusión de: • Los parámetros de comportamiento que generan una identidad y cultura organizacional diferenciadora. • Una guía para los empleados de actuación con integridad, protegiendo la imagen y reputación de la empresa y evitando problemas legales. • Formas para combatir la corrupción y los temas en lo que se debe trabajar con mayor énfasis

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Logros	• 80 líderes comunitarios capacitados • 11 comunidades • 6 jornadas por comunidad • 20 asociaciones y juntas de acción comunal. • Legalización de juntas de acción comunal. • Encuentros de integración de la comunidad. • Formulación de proyectos por cada comunidad • Conformación de un proyecto productivo y una asociación de jóvenes en El Salado- Carmen de Bolívar, Colombia.	• Talleres con líderes comunitarios, funcionarios públicos y empresas de la zona sobre la problemática y sobre proyecto de vida. • Talleres con niños y jóvenes de la zona sobre derechos de los niños. • Asistencia y acompañamiento en la definición de la política pública de infancia y adolescencia en los municipios de Sutatausa, Cucunubá y Sogamoso. • Auditorías en la empresa a las compañías a quienes les compramos Carbón para verificar que no tienen niños trabajando.	• 600 actores claves para ARGOS mediante un trabajo participativo: • grupos de 120 personas en cada municipio • 40 operarios • 40 personas de la comunidad • 40 estudiantes de la escuela localidad	• El código de ética • El Código de Conducta • La línea de transparencia
Retos	Que se de atención a los derechos humanos a través de proyectos productivos que permita el progreso de la comunidad.	• Que la política de primera infancia y adolescencia efectivamente tenga acciones concretas y se respete. • Que las empresas o asociaciones ilegales de mineros tengan un control de parte de los municipios para que no contribuyan al trabajo infantil. • Que aumente la conciencia al interior de las familias.	Que se implementen proyectos forestales MDL mediante las actividades de reforestación de aproximadamente 3.000 hectáreas que permitan la captura de 1 millón de toneladas de CO2 en la vida del proyecto.	Que todos los colaboradores de la compañía de los diferentes países conozcan el Código de Conducta y lo tengan presente en sus actividades y decisiones diarias.
Aprendizajes	Han sido comunidades en su mayoría con poca presencia del Estado por lo tanto sus necesidades son muchísimas y tienen poca confianza en el futuro	El trabajo infantil en las zonas mineras es un tema cultural transmitido por generaciones.	• El ajuste de la metodología del programa a la realidad local. • La identificación por parte de los actores de las actividades de reforestación y del proyecto MDL que desarrolla la empresa	
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 1: Erradicar la pobreza y el hambre	ODM 1: Erradicar la pobreza y el hambre ODM 2: Educación universal	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Apunta directamente al empoderamiento de la comunidad y la generación de iniciativas para lograr su propio desarrollo, especialmente en una comunidad afectada por el conflicto armado en sus derechos, por la ausencia de El Estado.	Busca proteger los derechos de las niñas y los niños, además de motivar e incentivar la asistencia de los niños a las escuelas.	Conduce a que los grupos o colectivos sociales objetivo, adquieran los conocimientos necesarios para promover un desarrollo sostenible y aumentar la capacidad de sus comunidades para abordar acciones ambientales, de conservación, protección y desarrollo. Asimismo, el programa se visualiza como una herramienta clave para la aceptación social y cultural de la reforestación en las diferentes regiones donde la empresa tiene actividades forestales y más específicamente adelanta los proyectos enmarcados en el MDL	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Nos ha permitido conocer las mejores prácticas de las empresas en cada uno de los principios del Pacto Global, motivando en nuestra compañía la generación de nuevas iniciativas para afianzar y fortalecer nuestros programas.			

Sector:	Comunicaciones y transportes
País de origen:	México
Países donde opera:	México
Empleados:	885
Volumen de ventas:	$ 327.9 millones USD (ingresos totales)
EBITDA:	$ 177.6 millones USD
Crecimiento promedio anual (%):	8%, de 2010 a 2011
Participación de mercado (%):	23% (del total de pasajeros transportados por los aeropuertos mexicanos)
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2006
	ASUR fue el primer grupo aeroportuario de México en cotizar en la BMV, y el primero en el mundo en cotizar en la bolsa de Nueva York
	www.asur.com.mx

Estrategia de responsabilidad social	En ASUR, tenemos el firme compromiso de hacer todo lo que esté a nuestro alcance para asegurar que nuestro negocio sea sostenible a largo plazo. Lo anterior incluye la reafirmación de nuestro compromiso con los objetivos de salvaguardar el medio ambiente, de mejorar las relaciones comunitarias, de brindar mejores condiciones de trabajo para nuestros empleados y de garantizar que nuestro negocio se rija de acuerdo con los estándares éticos más elevados. Reconocemos que cada uno de estos 4 aspectos de la responsabilidad social empresarial será crucial para mantener y asegurar el éxito de la empresa en el futuro.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Reducción y mitigación de huella de carbono de la empresa; Apoyo a los servicios de salud y para discapacitados en las comunidades locales
Organizaciones civiles con las que trabaja	Cruz Roja, AMANC, ONCDF
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Pacto Mundial, Global Reporting Initiative (GRI)
Link a su COP	www.asur.com.mx/asur/informe2010/es

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Política corporativa: Respeto a los derechos humanos	Políticas corporativas: 1. Calidad de vida en el trabajo 2. Respeto a los derechos humanos 3. Normas sobre conducta ética y conflicto de intereses	1. Sistema de gestión ambiental 2. Política corporativa: Protección del medio ambiente	1. Código de Ética Políticas corporativas: 2. Normas sobre conducta ética y conflicto de intereses 3. Probidad
Mes y año de inicio	Octubre 2007	1. Septiembre de 2000 2. Octubre de 2007 3. Octubre de 2007	1. Octubre de 2007 2. Octubre de 2006 (Certificaciones ISO:14001)	1. Junio de 2004 2. Septiembre de 2000 3. Agosto de 2000
Objetivo	Asegurar el respeto absoluto para los derechos humanos de los colaboradores de la empresa y promover los derechos humanos externamente	Eliminar, en la medida de lo posible, los riesgos de trabajo y promover un buen nivel de vida para los empleados y sus familiares	Conservar los recursos naturales que nos proveen nuestra principal fuente de ingresos	Asegurar la conducta ética en las operaciones de la empresa, para proteger el patrimonio social y asegurar la permanencia
¿A quién está dirigido?	• Accionistas • Consejeros • Empleados • Comunidades locales • Socios de negocio • Pasajeros	Personal de confianza y sindicalizado	Empleados y socios de negocio	• Accionistas • Consejeros • Empleados • Socios de negocio
Grupos de interés externos vinculados	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	• Servicios Corporativos • Finanzas y Planeación Estratégica • Auditoría Interna	• Servicios Corporativos • Finanzas y Planeación Estratégica • Auditoría Interna	• Normatividad Operacional y Seguridad • Administradores Aeroportuarios • Servicios Corporativos • Finanzas y Planeación Estratégica • Auditoría Interna	• Servicios Corporativos • Comité de Auditoría • Auditoría Interna
Duración del programa	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
Periodicidad del programa	Se realiza un programa anual de auditoría interna y se reporta trimestralmente al Comité de Auditoría.	Se realiza un programa anual de auditoría interna y se reporta trimestralmente al Comité de Auditoría.	Se establecen objetivos ambientales de forma anual, además de un programa anual de auditoría interna con reportes trimestrales al Comité de Auditoría. La certificación ambiental de los sistemas se realiza cada 3 años.	Se realiza un programa anual de auditoría interna y se reporta trimestralmente al Comité de Auditoría
Resultados generales del programa	Ningún caso de violación de los derechos humanos identificado	Resolución del 100% de las quejas laborales presentadas	Reducción en consumo de energía eléctrica; mejores sistemas para monitorear consumo de agua; aumento en el reciclaje de residuos no peligrosos	Resolución del 100% de los casos de violación del Código de Ética, conducta no ética y casos específicos de robo, fraude, etc. identificados
Logros	No se identificaron casos específicos de violación de los derechos humanos durante el período.	Durante el período, se presentaron 8 quejas relacionadas con condiciones laborales, de las que solamente 2 se consideraron procedentes: de éstas, 1 se calificó de importancia baja y 1 se calificó de importancia media.	No se cuenta todavía con los datos del sistema de gestión ambiental de 2011. No se ha detectado ningún evento de daño ambiental durante el período.	Durante el período, se presentaron 9 denuncias relacionadas con casos de corrupción (tanto interna como externa), de las que 1 se calificó de importancia baja (y se determinó improcedente), 3 se calificaron de importancia media y 5 se calificaron de importancia alta.
Retos	Crear conciencia de los derechos humanos entre grupos de interés internos y externos	Fomentar entre los empleados el uso del sistema de denuncias, recalcando que no existirán represalias de ningún tipo	Buscar el equilibrio entre los objetivos de reducir los costos de la empresa y reducir los impactos en el medio ambiente	Fomentar entre los empleados el uso del sistema de denuncias, recalcando que no existirán represalias de ningún tipo
Aprendizajes	La promoción de los derechos humanos nos beneficia a todos	Cuidando las condiciones laborales al interior de la empresa contamos con una fuerza de trabajo mejor motivada y productiva, y ponemos un buen ejemplo para otras empresas en las comunidades locales	La existencia futura de nuestro negocio depende de la conservación de las áreas naturales que atraen a los visitantes que viajan por nuestros aeropuertos	Contar con una metodología para la apropiación de los comportamientos éticos en los grupos de interés involucrados.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 3: Igualdad entre géneros	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre ODM 3: Igualdad entre géneros	ODM 7: Sostenibilidad ambiental	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Con el apoyo al derecho de la no discriminación	Con la creación de fuentes de trabajo con sueldos y condiciones laborales dignos que ayudan a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias. Con políticas que impiden la discriminación y el hostigamiento	Con la reducción de los impactos negativos de nuestras operaciones en el medio ambiente.	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Con un enfoque hacia el contexto latinoamericano, el Centro Regional brinda apoyo valioso a las empresas de la región mediante una serie de herramientas, incluyendo las publicaciones que hace en su página de internet.	En particular, la reciente publicación del Modelo de Gestión del Pacto Mundial ha sido un recurso muy útil para promover la implementación de los Principios del Pacto en el interior de nuestra empresa. Adicionalmente, los eventos de alto perfil, entre los que se destaca el Foro Empresarial organizado en la Ciudad de México en noviembre de 2011, ayudan a mejorar el entendimiento de los Diez Principios tanto dentro como fuera de la empresa.		

AVIATUR

Sector:	Servicios turísticos
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia; Quito, Ecuador; Caracas, Venezuela; La Habana, Cuba; Miami, Estados Unidos; Ciudad de Panamá y París.
Años de operaciones:	55
Empleados:	2,228
Volumen de ventas:	1,029,452 transacciones
EBITDA:	USD 828.650 (2010)
Crecimiento promedio anual (%):	17.84 % según el Índice BSP
Participación de mercado (%):	23.34% según el Índice BSP
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2005
Reconocimientos:	Merco, no. 80
	www.aviatur.travel

Estrategia de responsabilidad social	Ser miembro fundador del Centro Regional y 5 líneas de acción para dar cumplimiento al Pacto Mundial y a los Objetivos de Desarrollo del Milenio
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Derechos humanos y protección a la niñez, al medio ambiente, gestión de proyectos y apoyo a comunidades
Organizaciones civiles con las que trabaja	Hogar San José, Granjas Infantiles de Jesús Obrero, CIREC, Casa Hogar la Esperanza, Fundación Corazón Verde, Fundación Zajor, Colombia presente
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Conservación Internacional. Cariñitos Colombie
Gobiernos con los que trabaja	Niveles local y nacional
Link a su COP	http://site.aviatur.com/cms/opencms/av/descargas/comunication_on_progress_aprobado.pdf
Nombre de la fundación	Fundación Aviatur
Sitio web de la fundación	www.fundacionaviatur.org

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Derechos Humanos	Vivienda	Parque Nacional Natural Gorgona.	Código de conducta para proveedores
Mes y año de inicio	Julio 2009	Enero 2001	Enero 2010	Diciembre 2010
Objetivo	Proponer y ejecutar iniciativas comunitarias basada en los derechos humanos y en la participación social a través de diferentes actividades	Apoyar económicamente a nuestros colaboradores que por primera vez tienen la oportunidad de adquirir casa.	Fortalecer el apoyo en la iniciativa de conservación y manejo de áreas marinas protegidas como el PNN Gorgona	Solicitar el cumplimiento del presente código de conducta por parte de los proveedores de productos y servicios.
¿A quién está dirigido?	Sociedad en general. Colaboradores y sus familias.	Colaboradores y sus familias.	Sociedad en general	Proveedores
Grupos de interés externos vinculados	Gobierno: • Ministerio de Educación Nacional. • Embajadas de España, Israel y Países Bajos. Organizaciones civiles: • Fundación Zajor. • Oficina de Relaciones Humanas de la Comunidad Judía en Bogotá	N/A	Gobierno: Unidad de Parques Nacionales de Colombia Organización civil: Conservación Internacional.	N/A
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	Si	No	Si	No
Áreas internas de la empresa que participan	Presidencia, Secretaria General, Vicepresidencia de Mercadeo.	Presidencia, Gerencia de Gestión Humana y Dirección de Bienestar Social.	Departamento de Turismo Ecológico, Unión Temporal Concesión Gorgona.	Vicepresidencia Jurídica, Dirección de compras.
Duración del programa	2 años.	Permanente	2 años	Permanente
Periodicidad del programa	Anual.	Anual.	2 años.	Permanente
Resultados generales del programa	Se generaron espacios de reconstrucción de la memoria histórica alusivos a la temática del Holocausto.	Se institucionalizaron políticas que beneficien las condiciones básicas de vida de nuestros colaboradores.	Se otorgó educación y conservación ambienta a las poblaciones cercanas y visitantes de la isla.	Se incluyó la adhesión al código de conducta propuesto por la empresa en los contratos con los proveedores
Logros	• 400 propuestas comunitarias con relación al concurso "Una Carta para Ana Frank" • 780 niños participaron en la actividad "Historias para contar y escuchar" relacionado al libro el Diario de Ana Frank. • 15.000 personas asistentes a la muestra "Shoa, memoria y legado del holocausto"	60 personas beneficiadas en compra de casa nueva, usada y adquisición de lote para construcción.	• Celebración del Día de los Océanos: • 36 estudiantes de 4 colegios del municipio de Guapi • 90 sacos de material (icopor, plástico y vidrio.) recolectado • Exposiciones a todos los visitantes en relación a: fauna y flora de los ecosistemas marinos, impacto ambiental (tratamiento de aguas residuales y basuras, generación de energía solar), historia y cultura del pacifico. • Monitoreos biológicos mensuales de las especies de la Isla.	Contratación de proveedores según las políticas de compras y adquisiciones del grupo. Recepción de 77 reportes desde su implementación.
Retos	Desarrollar nuevas estrategias encaminadas al cumplimiento del objetivo del programa, así mismo replicar las acciones realizadas.	Aumentar la oferta de beneficios para los colaboradores y sus familias.	Dar continuidad al monitoreo biológico de las especies y ampliar el impacto de personas capacitadas.	Realizar el seguimiento de los contratos firmados con los proveedores.
Aprendizajes	La importancia de reconstruir y profundizar con la comunidad los vacíos históricos que marcaron la historia de la humanidad.	Un colaborador con las condiciones básicas de vida satisfechas tendrá un mejor desempeño laboral.	A través de una educación a la sociedad en general se logra disminuir los impactos ambientales.	Los proveedores son parte fundamental para el cumplimiento de nuestros objetivos.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 2: Educación universal.	ODM1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre.	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente.	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Otorga educación integral subsanando los vacíos históricos a través de las acciones desarrolladas.	Apoya a los colaboradores a tener una vivienda propia y a su vez a mejorar su calidad de vida.	Contribuye a la conservación de la biodiversidad del parque.	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Con apoyo y capacitación continua del modelo de RSE del Pacto Global, a través de diferentes eventos de formación.			

Sector:	Bebidas
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia
Años de operaciones:	122
Empleados:	4.324 directos y 3.616 indirectos
Volumen de ventas:	20.277.000 Hectolitros/año
EBITDA:	SABMiller mundial: 5,044 USD, del cual Colombia representa el 31%: 1,563 USD
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2007
Reconocimientos:	5to lugar en el Ranking Fortune mundial: Rango de Bebidas; Mejor acción de marketing directo de Iberoamérica FIP del Gran premio del Jurado; Águila Light del Greatideo en categoría de bebida ligera; Categoría de bebida alcohólica mezclada de Cola y Pola; Reconocimiento a la excelencia de marca de Cola y Pola y Pilsen; Medalla de oro de Club Colombia.
	www.bavaria.co

Estrategia de responsabilidad social	La estrategia parte de "construir localmente ganar sosteniblemente" Se han definido 10 prioridades de desarrollo sostenible las cuales se relacionan directamente con el objeto del negocio y a partir de ellas se busca minimizar los impactos causados sobre el ambiente, crear unas buenas condiciones laborales, fomentar una gestión ética, trabajar en la promoción de las comunidades que afecta y mejorar la relación con los proveedores
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Desincentivar el consumo irresponsable de alcohol, producir más cerveza usando menos agua, beneficiar a las comunidades en las que operamos; incentivar el desarrollo empresarial en nuestra cadena de valor
Gobiernos con los que trabaja	A nivel nacional
Link a su COP	http://bavaria.co/admin/uploads/documentos/informe_bavaria1.pdf
Nombre de la fundación	Fundación Bavaria
Sitio web de la fundación	www.bavaria.co

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Asesoría de terceros para cumplimiento normas laborales	Convocatorias internas	Producir más cerveza usando menos agua Operaciones con cero desperdicios Energía y emisiones de CO2 Empaques y reciclaje Compra de madera sostenible	Rumbo empresas integras y transparentes
Mes y año de inicio	2009	2006	Agua, energía, residuos, empaques en 2006 Madera sostenible en 2011	2009
Objetivo	Identificar oportunidades de mejora en el manejo de normas laborales por parte de los contratistas, sugerir mejoras y validar cumplimiento de las disposiciones legales laborales	Cubrir las vacantes de la compañía con personal de la organización, acorde a los planes de carrera	Optimizar el consumo de agua y energía, minimizar la disposición de residuos en el relleno sanitario y utilizar empaques con el menor impacto ambiental Toda la madera que compre Bavaria provenga de fuentes sostenibles	Suministrar herramientas para implementar prácticas éticas al interior de los proveedores
¿A quién está dirigido?	Contratistas que prestan servicios, operadores logísticos, empresas de servicios temporales	Trabajadores de la organización	Plantas y a la cadena de suministros	Proveedores
Grupos de interés externos vinculados	Ninguno	Ninguno	WWF en el programa de la madera sostenible	Corporación transparencia por Colombia, capítulo nacional de Transparency International
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Vicepresidencia de Recursos Humanos	Vicepresidencia de Recursos Humanos	Vicepresidencia de Técnica, Vicepresidencia de Supply Chain, Vicepresidencia de Distribución; y Vicepresidencia de Asuntos Corporativos	Vicepresidencia de Asuntos corporativos
Duración	Continuo	Continuo	Continuo	Continuo
Periodicidad	Evaluación semestral	Evaluación semestral	Evaluación semestral	N/d
Resultados generales	Mayor conocimiento de los proveedores de servicios, afianzamiento de la interacción entre el área asesora legal y las áreas funcionales de Bavaria contratantes de servicios y los contratistas	• Aumento de la percepción positiva de los procesos de convocatorias internas • Retener el talento • Personas correctas en los cargos correctos	• Reducción sostenida del consumo de agua y energía y generación emisiones de CO2, aumento del porcentaje de residuos reciclados/vendidos/reusados, aligeramiento de las botellas • Reducción de compra de madera de origen ilegal	Generación del capital ético en el sector privado
Logros	• Corrección de prácticas laborales por parte de los proveedores de servicios • Reducción de riesgos laborales por solidaridad • Garantía de cumplimiento de la ley por parte de los contratistas • Mayor formalización del empleo	• 60% de las vacantes cubiertas por personal interno durante el último año • 23% de los cargos directivos (gerentes, directores y vicepresidentes) ocupado por mujeres	• 50% de reducción en el consumo de agua, energía y emisiones en los últimos 10 años • 93% de aprovechamiento en todos los residuos generados • Aligeramiento de las botellas desde 230 g de vidrio a 210 gramos • Un proveedor de estibas inició proceso de certificación FSC	106 empresas graduadas y en marzo 2012 se espera graduar 60 empresas mas
Retos	• Cubrir oportunamente la totalidad de proveedores de servicios • Identificar sistemas que permitan balancear intereses económicos (lograr viabilidad del negocio) de los contratistas con el cumplimiento de la ley laboral	• Definir planes de carrera acorde a las necesidades de la organización y potencial de los empleados, que refleje la diversidad del país • Aumentar al 26% por lo menos la participación de las mujeres en cargos directivos	• Cero residuos dispuestos en el relleno sanitario, unitarios de consumo de agua y energía se conviertan en referentes del sector, uso de envases y materiales de empaque con el menor impacto ambiental basado en el ciclo de vida • Cero compra de madera ilegal	Capacitar, mantener actualizados a todos los proveedores y que incorporen en la práctica diaria los principios éticos comunicados por Bavaria
Aprendizajes	• Existe interés de los contratistas por el cumplimiento de la ley, pero se tiene una alta informalidad por desconocimiento de las normas laborales • Trabajar en equipo entre contratista y contratante permitió una mejora de procesos y desarrollo de actividades preventivas	Es importante generar una dinámica de credibilidad en los procesos de convocatorias internas	• El marco normativo no es claro lo que dificulta el desarrollo de iniciativas • Existe ausencia de incentivos tributarios para la transferencia de tecnología	Disposición positiva y recepción por parte de los contratistas
¿Con qué ODM contribuyen?	N/A	ODM 3:Igualdad entre los géneros	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	N/A	Con los procesos de convocatorias internas que implican la selección de los candidatos solo por las competencias, sin tener en cuenta factores como el sexo, religión, raza, orientación sexual, discapacidad física	Con la reducción de la pérdida de recursos del medio ambiente, con acciones para disminuir emisiones y mitigar el calentamiento global y con reducciones de la tasa de deforestación	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Hemos iniciado el desarrollo de actividades conjuntas y hemos realizado ajustes a nuestros planea de acción a partir de la información de referencia que nos han suministrado			

Sector:	Financiero
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos, Panamá y Venezuela
EBITDA:	Seguros Comerciales Bolívar: $25,510 millones; Seguros Bolívar: $25,545 millones; Capitalizadora Bolívar: $1,163 millones; Leasing Bolívar: $36,302 mil millones; Constructora Bolívar: $44,051 mil millones
Participación de mercado (%):	Seguros Comerciales Bolívar: 6% del mercado de las aseguradoras generales; Seguros Bolívar: 12% del mercado de seguros personales; Capitalizadora Bolívar: 67.6%, 1ra en cuotas del mercado de capitalización; Davivienda: 12% por activos, 3er lugar; 16.1% en crédito de consumo, 1er lugar; 25.8%en cartera de vivienda, 2do lugar; 10.1% en cartera comercial, 3er puesto; Leasing Bolívar: 3er lugar por activos en las compañías de leasing, 5.54%; Constructora Bolívar: 3er lugar en ventas, 1ra en unidades.
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2007
Reconocimientos:	Merco, no. 80
	Sociedades Bolívar y Davivienda cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia.
	www.sociedadesbolivar.com

Estrategia de responsabilidad social	Nuestra estrategia está alineada a la Estrategia de Responsabilidad Social del Grupo Bolívar que está diseñada de manera piramidal, donde cada escala es un ámbito de aplicación de Responsabilidad Social. Como base tenemos el Ámbito Ético, relacionado con la cultura de la legalidad y la transparencia, Respeto por los derechos humanos, y a nuestro compromiso de ser un referente de ética y Responsabilidad Social en el sector. Seguido del Ámbito Económico se refiere a la necesidad de generar riqueza para la sostenibilidad de nuestras empresas y para compartirla con nuestros grupos de interés. El Ámbito Medioambiental se refiere a las acciones y decisiones orientadas a llevar a nuestras empresas a la coeficiencia, mediante la evaluación y reconocimiento del impacto de las actividades y procesos en la cadena de valor. El Ámbito Comercial Se refiere a la integridad en las prácticas comerciales con nuestros clientes, intermediarios, proveedores y demás aliados comerciales y el Ámbito Laboral Se refiere al desarrollo integral y al bienestar de los colaboradores así como a la promoción de buenas prácticas en las fuerzas de trabajo que impactamos. Finalmente como la punta de la pirámide se encuentra el Ámbito Social Se refiere a potenciar el compromiso social con todos los grupos de interés y con la sociedad en general a través de nuestro negocio y de la Fundación Bolívar Davivienda.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Las líneas Principales son arte y cultura, educación, fortalecimiento institucional, vida en familia y cohesión social, salud y rehabilitación, medio ambiente, periodismo y emprendimiento
Organizaciones civiles con las que trabaja	Un minuto, Empresarios por la Educación, Transparencia por Colombia, Ideas para la Paz, Corporación Excelencia en la Justicia, Instituto de Ciencia Política, Centro Regional, Colfuturo, Comité Financiero – Colciencias, Colombia Presente,. Consejo Privado de Competitividad,. Hogar Geriátrico de San José
Gobiernos con los que trabaja	Alta Consejería para la Reintegración, Instituto de Cultura Departamental del Meta
Link a su COP	http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10726/original/InfSost2009-2010_Sociedades_Bolivar.pdf?1307831005

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Manos a la obra	Vinculación a la Seguridad Social del personal de obra por cuenta de los contratistas	Gestión Ambiental	Política anticorrupción para la organización
Mes y año de inicio	Octubre del 2010	2007	Enero de 2006	2011
Objetivo	Mejorar las condiciones de vida y posibilidades de desarrollo escolar y personal de niños y jóvenes por medio de la reconstrucción y mejoramiento de la infraestructura (escuelas) donde cursan sus programas de educación básica y media.	Garantizar el pago de la Seguridad Social al personal de obra, por parte de los contratistas y crear cultura sobre sus derechos en esta materia Generar un mecanismo que redujera los riesgos de incumplimiento de sus obligaciones como responsable solidario del pago de la seguridad social de los empleados de sus contratistas.	Prevenir la contaminación del medio ambiente y la reducción del consumo de recursos naturales en razón de preservar el medio ambiente y mejorar la calidad de vida de las personas que están dentro y fuera de la organización	Definir y establecer los lineamientos generales que garanticen el cumplimiento de las disposiciones que implementan, fortalecen y consolidan los mecanismos de prevención, detección oportuna y reporte de los actos de corrupción que puedan tener lugar al interior de Davivienda
¿A quién está dirigido?	Comunidades que se encuentren en zonas de alta necesidad de intervención social en el país, donde se identifiquen escuelas y colegios existentes con deficiencias en la infraestructura y las condiciones que les permitieran a jóvenes y niños, tener un adecuado desarrollo escolar y personal.	Trabajadores de los contratistas de las Obras de Constructora Bolívar	Colaboradores, proveedores y familias de los empleados	Funcionarios y contratistas de Davivienda y a todas las personas que tengan relación de negocios con la misma
Grupos de interés externos vinculados	Fundación Bolívar Davivienda, 2y2 Producciones, Easy Colombia, Chevron , BBVA, Croydon, RCN	Ninguno	Proveedores	N/A
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	La Fundación realizó la coordinación del programa y manejó las relaciones con los aliados estratégicos del mismo. La empresa ejecutó las obras con personal de la misma	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Creación de Capital Social, Administrativo, Construcciones.	Construcción, Contratación, Administrativo, Planeación y Control	Vicepresidencia de Mercadeo y Servicio, Gerencia de Innovación, Gerencia Administrativa y de Operaciones, Gestión Ambiental, Construcciones y Mantenimiento Centros Médicos, Archivo y comunicaciones, Gerencia Jurídica, Selección y Bienestar, Salvamentos y Recobros, Gerencia de Procesos	Todas la áreas
Duración	4 meses	5 años	Indefinido	Largo Plazo
Periodicidad	Febrero 2011.	Vigente	Permanente	18 meses
Resultados generales	Generación de mejores condiciones de vida para niños de las comunidades vulnerables Cambios positivos en la conciencia colectiva de cada comunidad intervenida, respecto del valor del trabajo en equipo, con esfuerzo, y alianza con actores externos a sus propias comunidades.	• Minimización de la exposición al riesgo de la Constructora frente a accidentes laborales sufridos por personal de la obra Información de derechos laborales a personal de la obra. • Acceso a Seguridad Social a las familias de los contratistas	Disminuir en 3 años consecutivos los consumos de agua, energía y papel, así como de los residuos peligrosos generados por nuestra actividad	Claridad para nuestros empleados y aliados del compromiso que tienen en temas anticorrupción con la organización, así como el proceso que se debe seguir en caso de tener un caso de este tipo.

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Logros	10 escuelas intervenidas 911 niños beneficiados con: • 911 Kits escolares y maletas • 469 Pupitres unipersonales • 30 Tableros • 90 Comedores • 10 Caballetes • 3 Cocinas • 8 Parques infantiles • 1 Cancha de fútbol	Para finales de 2010 los 2,000 trabajadores agrupados a través de 90 contratistas se encontraban afiliados al sistema de seguridad social, están cubiertos por riesgos profesionales y aportan a salud y pensión.	Objetivos de seguimiento establecidos para la disminución del consumo de agua, energía y el papel, así mismo se ha establecido la medición de la huella de carbono para compensar las emisiones producidas por la empresa	Una política de Anticorrupción
Retos	Involucrar nuevos aliados estratégicos del proyecto que garanticen la continuidad del mismo	• Desmontar la estructura administrativa en la Constructora que se encarga del control y pagos de estos recursos y traslado a los contratistas que tienen la obligación legal de hacerlo dada su condición de empleadores. • Crear la cultura de exigencia del cumplimiento del derecho a la seguridad social en este grupo de interés	Compensar, mitigar y disminuir los impactos ambientales significativos generados por la empresa así como sus emisiones de carbono	Divulgación
Aprendizajes	Involucrar funcionarios de la constructora en la ejecución de obras sociales aumentó su compromiso con la empresa y su satisfacción de pertenecer a la misma. El acercamiento que generó este proyecto, permitió a la constructora evidenciar el impacto de las intervenciones sociales que involucran jóvenes y niños de comunidades específicas con el fin de definir la línea de acción prioritaria de futuras intervenciones	Los cambios culturales son de largo plazo y el programa tuvo que ser mantenido por un tiempo mayor al inicialmente planteado. En el futuro este tipo de intervenciones deberán estar acompañadas de capacitaciones y sensibilizaciones con los grupos de interés afectados.	Crear la cultura del ahorro y del reciclaje en los colaboradores, permite no solamente disminuir el impacto administrativo sino también fomentar conciencia transmitiendo esta cultura a sus familias, así impactar positivamente a la sociedad	Capacitar a todas las áreas y cargos dentro del banco, crea compromiso con su labor diaria, y con el buen comportamiento dentro de la institución, porque todos son conscientes de que tienen la capacidad de impactar negativa o positivamente según su desempeño
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 2: Educación universal.	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre ODM 4: Reducir la mortalidad de los niños ODM 5: Mejorar la salud materna ODM 6: Combatir el VIH/SIDA	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente.	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Generó la infraestructura necesaria para un desarrollo digno de su actividad escolar	ODM 1. Logra un empleo pleno, productivo y decente para el Personal de Obra de la Constructora Bolívar ODM 4. Propició que las familias del personal de obra tengan acceso a la Seguridad Social y sus hijos se vean beneficiados. ODM 5. Generó una vinculación a de las familias del personal de obra y sus esposas a la Seguridad Social para reducir mortalidad materna. ODM 6. Incentivó al personal de obra y sus familias para que tengan acceso a la información para prevenir enfermedades graves como el VIH y la malaria entre otros.	Procuró la generación de un ambiente sostenible para las generaciones futuras, asegurando la conservación de los recursos	
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Nos ayuda a enfocarnos y a conocer lo que se puede hacer a través de la promoción de buenas prácticas empresariales para el cumplimiento de nuestro compromiso con el pacto mundial			

Sector:	Extractivo
País de origen:	Colombia (Cerrejón pertenece al consorcio conformado por Anglo American, BHP Billiton y Xstrata)
Países donde opera:	Colombia
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2005
	www.cerrejon.com

Estrategia de responsabilidad social	Cerrejón está comprometido con la prevención, mitigación y compensación de impactos, con el respeto y promoción de los derechos humanos de sus empleados, contratistas y las comunidades de su entorno. Cerrejón promueve un comportamiento ético y transparente basado en un conjunto de políticas, prácticas y programas que siguen estándares internacionales.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Derechos Humanos, Medio Ambiente, Asuntos Laborales , Anti Corrupción.
Organizaciones civiles con las que trabaja	Diversas
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Global Business Initiative on Human Rights y pertenece al grupo de trabajo en Derechos Humanos del Pacto Mundial
Gobiernos con los que trabaja	A nivel local
Link a su COP	http://www.cerrejon.com/site/desarrollo-sostenible-•-responsabilidad-social-rse/desempeno/informes-de-sostenibilidad.aspx
Nombre de la fundación	Fundación Cerrejón para el Fortalecimiento Institucional de la Guajira, Fundación Cerrejón para el Agua en la Guajira, Fundación Cerrejón Guajira Indígena, Fundación Cerrejón para el Progreso de la Guajira
Sitio web de la fundación	www.fundacionescerrejon.org

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Talleres Guía de Relacionamiento en Principios Voluntarios	Programa Líder Cerrejón	Rehabilitación de Tierras	Jóvenes por el futuro de las regalías 2011
Mes y año de inicio	Octubre 2005	2009	1990	Mayo 2011.
Objetivo	Ofrecer herramientas prácticas y conceptuales básicas a los miembros de la Fuerza Pública que protegen la operación minera integrada respetando las costumbres y derechos humanos de las comunidades indígenas.	Estrechar las brechas identificadas entre las dimensiones y competencias que están definidas en el Modelo de Liderazgo de la empresa, los resultados de la encuesta de GPTW y las necesidades que las gerencias han manifestado, con el fin de fortalecer las habilidades de liderazgo en la compañía.	Rehabilitar las tierras intervenidas por la minería tan pronto como sea posible, llevándolas a condiciones de utilidad equivalentes a las iniciales.	Fortalecer sobre comportamientos relacionados con el grupo de competencias ciudadanas de participación y responsabilidad democrática, con un énfasis en el tema de inversión social de las regalías.
¿A quién está dirigido?	Fuerza pública y vigilancia privada.	Empleados de alta y media gerencia.	Sociedad colombiana	Estudiantes de 8°, 9° y 10° de instituciones educativas públicas y privadas del área de influencia de Cerrejón. (Hatonuevo, Uribia, Barrancas y Albania)
Grupos de interés externos vinculados	Fuerza pública, compañías de vigilancia privada y una organización de la sociedad civil de la Guajira: Corporación Wayuyé.	N/A	Ninguno	Comfaguajira, Fundación Promigas
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No	No	No	Sí, éste programa se realiza a través de la Fundación para el Fortalecimiento Institucional de la Guajira.
Áreas internas de la empresa que participan	Gerencia Estándares Sociales y Relacionamiento Internacional.	Todas	Departamentos de Gestión Ambiental, Producción y Servicios Técnicos.	División de Gestión Social, Fundación Fortalecimiento Institucional de la Guajira.
Duración	Este programa se viene realizando desde hace 6 años.	Este es un programa continuo que consiste en 4 módulos.	Continuo	Anual
Periodicidad	Anual	Continuo	Continuo	Anual
Resultados generales	Contribución para construir el relacionamiento y a incrementar la confianza mutua entre fuerza pública y las comunidades indígenas.	Ayuda a elevar el nivel de compromiso con los valores del Estilo Cerrejón. Fortalecimiento de la autonomía delegación y el empoderamiento.	• Desarrollo de conocimientos, prácticas y metodología de evaluación sobre el tema. • Desarrollo de procesos endógenos sostenibles. • Reconocimiento por grupos de interés de carácter académico, científico, ambiental y gremial. • Las áreas en rehabilitación se han convertido en extensas zonas de preservación de la diversidad biológica regional.	N/d
Logros	• Taller guía como herramienta en prevención de impactos sociales con base en la experiencia de años anteriores. • 71 talleres dirigidos a 1,660 miembros de la fuerza pública.	Un programa iniciado, sobre liderazgo en seguridad dirigido a todos los empleados PTC y contratistas en Puerto Bolívar.	2,914 hectáreas en proceso de rehabilitación.	140 estudiantes formados de 15 instituciones educativas públicas y privadas de los municipios de Barrancas, Uribia, Hatonuevo y Albania, y participaron 21 docentes en el proceso.
Retos	Sintetizar la experiencia en un documento que los miembros de la fuerza pública puedan utilizar para prevenir violaciones en derechos humanos con las comunidades indígenas de la Guajira.	Promover la continuidad del programa de liderazgo en seguridad a todos los empleados PTC de la organización y vincular de igual manera a los contratistas.	• Continuar con el programa de rehabilitación hasta completar el cierre de mina efectivo. • Compartir conocimientos con las comunidades vecinas para frenar el avance de la desertización y la degradación de sus tierras.	Involucrar más instituciones educativas y municipios de la Guajira. Publicar cartillas para el estudiante y el docente en temas de participación ciudadana y control social.
Aprendizajes	Transferir el conocimiento en estándares internacionales a los actores locales para un mejor entendimiento del entorno.	Dar seguimiento para detectar brechas en el desempeño genera planes de desarrollo.	• Rehabilitar de tierras debe formar parte integral del ciclo minero. • Reconstruir la tierra mediante la aplicación de criterios y conceptos de ecoeficiencia en tierras secas.	La Fundación Fortalecimiento identificó el interés de los jóvenes guajiros en adquirir conocimiento sobre mecanismos de participación ciudadana, control social e inversión de regalías y traducirlos en la práctica.
¿Con qué ODM contribuyen?	N/A	N/A	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	ODM 2: Educación universal.
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	N/A	N/A	• Con la reducción de la degradación de tierras permite la mejora de la productividad de las tierras y la preservación de la diversidad biológica • Con el incremento de la producción de alimentos y la mejora de los ingresos de las comunidades rurales, y con ello su nutrición y salud	Con la promoción de temáticas adicionales al currículum.
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	El Centro Regional promueve y divulga experiencias sobre los 4 ejes temáticos del Pacto Mundial entre diferentes actores.			

corona

Sector: Construcción

País de origen: Colombia

Países donde opera: Colombia, Estados Unidos, México y China

Año de adhesión al Pacto Mundial: 2005

www.corona.com.co

Estrategia de responsabilidad social	En Corona estamos comprometidos con el desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta en que vivimos en términos sociales, económicos y ambientales. Las acciones que realizamos en el presente buscan garantizar a las futuras generaciones la satisfacción de sus necesidades. Desarrollamos proyectos en donde aprovechando nuestras fortalezas de negocio podemos generar mayor valor. Es por esto que estaremos enfocados en el respeto por el Medio Ambiente en todas nuestras actividades, en participar en el mejoramiento de la calidad de vida a través de la Vivienda, en el trabajo conjunto con las Comunidades y en apoyar proyectos de Educación relacionados con dichas 3 áreas
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Educación, vivienda, comunidades y medio ambiente
Organizaciones civiles con las que trabaja	Transparencia por Colombia
Gobiernos con los que trabaja	A nivel nacional
Link a su COP	http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/12845
Nombre de la fundación	Fundación Corona
Sitio web de la fundación	www.fundacioncorona.org.co

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Nuevo código de ética	Formación y Desarrollo	Chemical Leasing, Griferías	Alianza con Transparencia por Colombia
Mes y año de inicio	Enero 2011	El programa estructurado existe hace alrededor de 15 años	Septiembre 2008	1998
Objetivo	• Adecuar el código de ética de Corona que existe desde la década de los 90. • Tener una guía de desempeño y comportamiento ético en la empresa.	Fortalecer y desarrollar las competencias y capacidades de los trabajadores para favorecer un alto desempeño de sus labores.	Manejar residuos y productos químicos en la planta de Griferías y complementos.	Construir integridad y lucha contra la corrupción
¿A quién está dirigido?	Empleados	Empleados	Sociedad, Medio ambiente y trabajadores	Sociedad
Grupos de interés externos vinculados	N/d	Universidades SENA	UNIDO	Corporación Transparencia por Colombia
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Gestión Integral, Vicepresidencia de Asuntos Corporativos	Gestión Integral, Formación y desarrollo	Gestión ambiental	Responsabilidad Social Corporativa
Duración	Permanente	Permanente	Sin definir	Permanente
Periodicidad	N/A	N/A	N/A	N/A
Resultados generales	Todos los empleados Corona recibieron y firmaron su compromiso de aplicar el Código de ética.	• Fortalecimiento de las competencias y habilidades laborales de los trabajadores a través de actividades y talleres. • Los procesos buscan que los jefes y trabajadores logren identificar en sus habilidades oportunidades de mejoramiento, desarrollo de competencias, potencialización del talento y logro de resultados.	• Implementación de: • sistema de señalización, de protección. • Adecuado transporte de productos químicos. • Marcación de productos químicos. • Almacenamiento seguro de residuos. • Entrenamiento a personal.	En diciembre, Homecenter y Almacenes Corona se unieron a la campaña del día internacional contra la corrupción (entrega de postales a clientes y afiches de sensibilización en las tiendas).
Logros	100% empleados recibieron código de ética.	• En 2010, 58% de las personas con contrato a término definido recibieron evaluaciones de desempeño. • En 2010, la plataforma e-learning de Corona tuvo 31 cursos habilitados a través de los cuales participaron más de 1020 trabajadores.	Disminución de costos de manejos de residuos. Aumento de agua recirculada.	5 Conversatorios con candidatos a la alcaldía en Madrid, Funza, Mosquera, Sopó y Tocancipá sobre cada administración. 300 postales entregadas 275 afiches entregados en tiendas y oficinas.
Retos	Lograr un contenido constantemente desplegado, complementado y desarrollado.	Aumentar el promedio de horas de formación de empleados.	Implementar el sistema en las demás plantas manufactureras de Corona.	Medir de impacto y dar seguimiento.
Aprendizajes	La importancia de actualizar el código de ética, de realizar un despliegue para todos los empleados y constantemente sensibilizarlos.	Ajustar los programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores. Esto permite una mayor creación de valor.	Cómo lograr ahorros e Integrar los indicadores GRI a la gestión del proyecto.	Hay buenos resultados al realizar alianzas.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 3: Igualdad entre los géneros	N/A	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Con la promulgación del respeto por el ser humano, las diferencias individuales (raza, religión, género, filiación política), por lo que nadie será excluido ni discriminado en la organización.	N/A	• Con la implementación de nuevas tecnologías y mejoramiento continuo, se busca maximizar la productividad de los recursos naturales y materias prima, minimizando residuos y emisiones perjudiciales para obtener productos amigables con el medio ambiente. • Con el riguroso cumplimiento a las normas legales de carácter ambiental y procurando por todos los medio que las actividades de la compañía, procesos productivos, administrativos y comercialización causen el menor impacto posible.	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Capacitaciones en temas puntuales, reuniones con pares para compartir casos exitosos, charlas con especialistas internacionales y publicaciones.			

Sector:	Energético
País de origen:	España
Países donde opera:	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, Irlanda, Marruecos, Perú y Portugal
Años de operaciones:	Global: 67 años[24]; América Latina y el Caribe: 19 años.
Empleados:	Global: 24.732; América Latina y el Caribe: 12.427
Volumen de ventas:	Global: 175.217 GWh; América Latina y el Caribe: 67.275 GWh
EBITDA:	Global: 9,492 millones USD[25]; América Latina y el Caribe: 4,309 millones USD
Crecimiento anual:	Global: 3.3%[26]; América Latina y el Caribe: 6.7%
Reconocimientos:	Empresa presente en el *Dow Jones Sustainability Index* por décimo año consecutivo: en 2010 se obtuvo la mejor puntuación histórica de Endesa.
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2002
	Endesa cotiza en la Bolsa de Valores de Madrid a nivel global, y en la Bolsa de Comercio de Santiago de Chile, en la Bolsa de comercio de Buenos Aires, en la Bolsa de Valores de São Paolo, y en la Bolsa de Valores de Lima.
	www.endesa.es

[24] 1944: Constitución de Endesa

[25] Tipo de cambio de euros a dólares 1,27. Banco Central Europeo (11/01/2012)

[26] IDEM

Estrategia de responsabilidad social	La estrategia de ENDESA en materia de Desarrollo Sostenible se recoge en el Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2008-2012 (PES 2008-2012), que durante el año 2010 ha superado el ecuador de su desarrollo, con la plena integración de las dimensiones económica, social y medioambiental, y la generación de valor a largo plazo. El PES 2008-2012 se elaboró partiendo de la Política de Sostenibilidad de la Compañía, y sobre la base de los resultados obtenidos con el Plan Estratégico de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible (PEMADS) 2003-2007. El PES 2008-2012 está estructurado en función de la importancia de los asuntos para ENDESA y su potencial de mejora, de acuerdo a 7 Líneas Básicas y 2 Retos, que demuestran el compromiso real de la Compañía con la Sostenibilidad, a través de más de 250 programas e iniciativas con indicadores de seguimiento y objetivos concretos.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Líneas básicas: nuestros clientes: compromiso con la calidad del servicio, nuestra gente; compromiso con la salud y la seguridad, el desarrollo personal y profesional de los empleados, buen gobierno y transparencia, compromiso con el buen gobierno y el comportamiento ético, nuestros accionistas e inversores, compromiso con la creación de valor y rentabilidad, y compromiso con la protección del entorno Retos: lucha contra el cambio climático y enraizamiento local.
Organizaciones civiles con las que trabaja	Para más información sobre las organizaciones civiles con las que trabaja Endesa, ver Informe de sostenibilidad de Endesa 2010.[27]
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Para más información sobre las organizaciones multilaterales e internacionales con las que trabaja Endesa, ver Informe de sostenibilidad de Endesa 2010[28]
Gobiernos con los que trabaja	A niveles local y estatal
Link a su COP	**www.pactomundial.org/index.asp?MP=3&MS=8&MN=2&accion=si&texto=endesa&sector=0&anyo=0&tipo=0&formato=&tipoinforme=0&textobusqueda=&pag=&id=134**
Nombre de la fundación	Fundación Endesa, Fundación Sevillana, Fundación Endesa Colombia, Fundación Pehuén, • Fundación Huinay
Sitio web de la fundación	www.fundacionendesa.org www.endesa.com/es/nuestrocompromiso/PoliticaSostenibilidad/PlanDeEndesa/retos/RetoLocal/Paginas/fundacionsevillanaendesa.aspx www.emgesa.com.co/eContent/newsdetail.asp?id=59&idcompany=3 www.fundacionpehuen.cl www.huinay.cl

[27] Informe de Sostenibilidad de Endesa 2010: http://www.endesa.com/ES/SALADEPRENSA/CENTRODOCUMENTAL/Informes%20Anuales/Sostenibilidad%20ESP[1].pdf.

En este documento se hace referencia a las organizaciones sociales, organismos multilaterales e internacionales más relevantes con los que ha trabajado Endesa en 2010, tanto en materia energética como de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, cambio climático y acción social.

[28] Idem

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Enabling Electricity (Enel)	Plan Global de Responsabilidad Social Corporativa en materia de Recursos Humanos- Plan Senda.	Plan de Medio Ambiente 2008-2012.	Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción.
Mes y año de inicio	Permanente	2010	2008	2009
Objetivo	Incrementar el acceso a la electricidad, doblando en el periodo 2011-2014, el número de personas que se benefician de los proyectos innovadores del grupo Enel, contribuyendo así a la iniciativa de Naciones Unidas "Sustainable Energy for all".	Avanzar en el desarrollo de una cultura de Responsabilidad Social en la gestión de personas a través de: • Promover en la organización una cultura de responsabilidad, inclusión y compromiso, basada en el respeto y desarrollo de las personas, y en la implicación en los retos sociales de la comunidad. • Incrementar el compromiso y satisfacción de las personas como cauce para maximizar su rendimiento y productividad.	El respeto y la preservación del entorno.	Exponer los compromisos, y las responsabilidades éticas en la gestión de los negocios de la Compañía, así como los mecanismos de implementación y control.
¿A quién está dirigido?	Clientes y potenciales clientes.	Empleados, proveedores y contratistas	Empleados, contratistas y proveedores.	Empleados, contratistas y proveedores, inversores y clientes.
Grupos de interés externos vinculados	Proveedores y contratistas, administraciones públicas, organizaciones sociales, universidades.	Proveedores y contratistas y otros agentes de la cadena de suministro.	Proveedores y contratistas, administraciones públicas, organizaciones sociales, universidades.	Proveedores y contratistas, clientes, Administraciones públicas
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	• Área de Sostenibilidad: impulso, seguimiento y control de la implementación del programa, puesta en valor de los proyectos. • Filiales y unidades de negocio: planificación, desarrollo, ejecución, seguimiento y control de los proyectos. Reporte.	• Área de Recursos Humanos: planificación, coordinación de la implementación del programa, control y seguimiento. • Unidades de negocio: implementación, control, seguimiento y reporte.	• Área de medio ambiente: planificación, coordinación de la implementación del programa, control y seguimiento. • Unidades de negocio: implementación, control, seguimiento y reporte	• Área de Auditoría interna: garantiza el cumplimiento. • Área de Comunicación: difusión • Área de Recursos Humanos: aceptación y entendimiento por parte de los empleados. • Área de Compras: el control adecuado de los procedimientos de compra y venta.
Duración	Permanente	Permanente	2008-2012	Permanente
Periodicidad	Permanente	Permanente	Quinquenal	Permanente
Resultados generales	Acceso a la electricidad a más de un millón de personas eliminando barreras económicas, compartiendo competencias y conocimiento y desarrollando nuevas tecnologías e infraestructuras..	Desarrollo de una cultura de Responsabilidad Social en la gestión de personas.	Contribución al respecto y a la protección del medio ambiente.	Definición de una estructura de gestión y de mecanismos de control y cumplimiento del Principio 10 del Pacto Mundial.

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Logros	En el marco de dicho programa, el grupo Endesa desarrolla los siguientes proyectos: • "Full Electric Program": uso de la electricidad para el cumplimiento de las necesidades de energéticas de un hogar. (Chile) • Ecoelce, Ecoampla y Ecochilelectra, intercambio de residuos reciclables por créditos de energía.(Brasil y Chile) • Troca refrigeradores. Conciencia Ampla Eficiente: Intercambio de refrigeradores para la mejora de la eficiencia energética en los hogares. (Brasil) • "Siembra Energía": Iniciativa para que las personas aprendan a aprovechar la energía en sus hogares. (Colombia) • Instituto Superior Tecnológico Nuevo Pachacútec: Programa de educación. (Perú) • Proyecto Junín: instalación de paneles solares que generan electricidad fotovoltaica para el suministro de energía doméstica y el proceso de producción de café. (Perú)	• Establecimiento de objetivos concretos y cuantificables referidos al incremento del porcentaje de contratación de mujeres, así como a su mayor presencia en los colectivos de mayor responsabilidad y personal directivo. • El porcentaje de población femenina se incrementa 0,6 puntos porcentuales en el periodo 2009-2010. • Adopción de un plan de calidad de vida • Implementación de un Plan de Igualdad. • Endesa Chile, Chilectra y Enersis entre las empresas mejor valoradas ranking de las mejores empresas para padres y madres que trabajan. • Adhesión de Endesa y de cada una de sus filiales a los Principios de la Mujer del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Women´s Empowerment Principle). • Integración de personas con discapacidad que se concreta en la existencia en plantilla de 187 personas con capacidades diferentes.	• Aumento continuado de la inversión acumulada en activos ambientales desde 2008. • Implantación y certificación de sistemas de gestión ambiental según la norma internacional ISO 14001 y en el sistema europeo de ecogestion y ecoauditoria EMAS en las principales zonas donde opera: el 99,5 % de le energía producida por Endesa está certificada. • Aprobación de un Programa especifico de Conservación de la Biodiversidad de Endesa. • Creación del Comité de Biodiversidad. • Implantación de una metodología global del grupo Endesa de evaluación de riesgos medioambientales. • Reducción de las emisiones de gases contaminantes de Endesa desde 2006: 36,3% SO2, 26,4% NOx, 11,7% partículas. • Reducción de la producción de residuos y aumento de la valorización. • Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (17,5% menos de CO2 en 2010). • Monitorización y control del consumo de recursos naturales. • ENDESA y Enel pasan a ocupar el primer lugar en el ranking mundial del mercado de carbono, contando con una cartera conjunta de 105 proyectos MDL. • Desarrollo del Plan Global de Eficiencia Energética 2010-2014 (PGE3). • Impulso de un nuevo modelo de transporte sostenible basado en el coche eléctrico. • Apoyo al desarrollo de las energías renovables.	• Un nuevo Código Ético y un Plan de Tolerancia Cero contra la corrupción que expone los compromisos y las responsabilidades éticas en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales. • 80.5% de las denuncias registradas en el Canal Ético durante 2010 resueltas, lo que representa un aumento de 6 puntos porcentuales respecto a 2009. • Programas de refuerzo de la cultura de integridad. • Promoción de los canales de diálogo con los grupos de interés. • Promoción de la oficina del accionista.
Retos	Facilitar el acceso a la electricidad sostenible, accesible y asequible para todas las personas en el mundo.	Garantizar unos niveles óptimos de satisfacción entre los profesionales de la Compañía.	Lucha contra el cambio climático. La excelencia en la gestión ambiental. Frenar la pérdida de biodiversidad.	Combatir la corrupción en todas sus formas, en la esfera de influencia de la Compañía.
Aprendizajes	El acceso a la electricidad contribuye a satisfacer las necesidades humanas básicas y puede hacerse promoviendo el respeto al medio ambiente y la equidad social.	La planificación y programación en la integración de los principios de la responsabilidad corporativa en materia de recursos humanos es fundamental para dar cumplimiento efectivo al compromiso adquirido por Endesa para con sus empleados definido en su Política de Sostenibilidad, así como para trasladarlo a los diferentes países y territorios en los que opera.	La planificación y programación del desempeño de la compañía en materia de medio ambiente es fundamental para dar cumplimiento efectivo al compromiso con la protección del entorno y con la lucha contra el cambio climático adquirido por Endesa y definido en su Política de Sostenibilidad, así como para trasladarlo a los diferentes países y territorios en los que opera.	La planificación de los compromisos y la definición de responsabilidades es fundamental para dar cumplimiento efectivo y extender el compromiso ético de Endesa a sus filiales.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre. ODM 7. Sostenibilidad del medio ambiente.	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre. ODM 3. Igualdad entre los géneros ODM 5. Mejorar la salud materna.	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Ya se trate de puestos de trabajo, de seguridad, de cambio climático, de producción de alimentos o de aumento de los ingresos, el acceso universal a la energía sostenible es indispensable para el fortalecimiento de las economías, la protección de los ecosistemas y para lograr la equidad.	• Favoreciendo la integración de personas en riesgo de exclusión social. • Gestionando la diversidad y la igualdad de oportunidades. • Implementado medidas de conciliación y flexibilidad.	• Reduciendo del impacto ambiental en las operaciones y de los nuevos proyectos, • Contribuyendo a la recuperación de especies y espacios naturales. • Reduciendo y compensando las emisiones de CO2	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Favorecer, en el proceso de la aplicación de los 10 Principios del Pacto Mundial, su integración real y efectiva en la estrategia global de la Compañía, a través de la consideración de las condiciones y características económicas, sociales y medioambientales de las realidades locales de Latinoamérica.			

Sector:	Energético
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia, Perú y Guatemala
Años de operaciones:	14 años de transformación de Empresa de Energía de Bogotá S.A ESP (Casa matriz del Grupo Energía de Bogotá) y de la adopción de modelo público privado.
Empleados:	EEB: 165, TGI: 206, Contugas: 83, Cálidda: 319, Trecsa: 68
EBITDA:	Grupo Energía de Bogotá: USD: 689.6 mlls a Septiembre de 2011
Crecimiento promedio anual (%):	52.1% (variación 2009-2010)
Participación de mercado (%):	EEB (Casa Matriz del Grupo Energía d Bogotá): 8% Colombia
Año de adhesión al Pacto Mundial:	EEB: 2005; TGI: 2007; Contugas: 2010; Cálidda: 2011; Fundación Grupo Energía de Bogotá: 2009
Reconocimientos:	MERCO2011 - lugar 43; GERENTE: 500 empresas más grandes y exitosas. 2010 - 2011: lugar 130; SEMANA: las 100 empresas más grande de Colombia, año 2010- 2011: lugar 67; PORTAFOLIO: 1,001 Compañías del año en Colombia, año 2010 - lugar 880; FORBES: más grandes empresas en los mercados de valores del mundo, año 2010 - 2011: lugar 1,723; Medición de Transparencia por Colombia 2010 - 2011: 4to lugar, quedando por cuarto año consecutivo dentro de las primeras 5 empresas con el mejor puntaje, de 90.43%.
	Empresa de Energía de Bogotá cotiza en la Bolsa de Valores de Colombia.
	www.eeb.com.co

Estrategia de responsabilidad social	Ser un instrumento de gestión de la política de responsabilidad corporativa para las empresas del grupo energía de Bogotá, enfocando sus acciones en beneficio de las comunidades en zona de influencia de la infraestructura de transmisión de energía y transporte de gas, ejecutando proyectos y programas en las líneas de acción ambiental, productiva y de formación humana
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Productiva, ambiental y de formación humana
Organizaciones civiles con las que trabaja	Asociaciones de productores agrícolas, juntas de acción comunal, ONG
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	OIM, PNUD
Gobiernos con los que trabaja	A niveles local y provincial, estatal, nacional
Link a su COP	www.eeb.com.co/?idcategoria=6137
Nombre de la fundación	Fundación Grupo Energía de Bogotá
Sitio web de la fundación	www.eeb.com.co

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Realización de proyectos de atención integral para el montaje de unidades productivas con población desmovilizada y victimas	Súper Bien	Programa de CO2 Neutro	Evaluación de riesgos e implementación de programas y controles antifraude
Mes y año de inicio	Marzo de 2011	Junio de 2011	2009	Diciembre de 2011
Objetivo	Identificar, formular y poner en marcha, 85 proyectos productivos para 85 beneficiarios	Ser una herramienta estratégica tendiente a promover la implementación de políticas y programas de recursos humanos tendientes a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar del capital social de la empresa	Realizar una siembra corporativa de 700 árboles nativos propicios para el clima frio como mecanismo de compensación (100%) de las emisiones de gases efecto invernadero generadas por la EEB S.A ESP en el 2009, como parte del programa de medición, compensación y reducción de las emisiones de gases efecto invernadero programa CO2 neutro	Evaluar riesgos e implementar programas y controles antifraude en la Empresa de EEB
¿A quién está dirigido?	Población desmovilizada de los grupos alzados en armas y victimas, pertenecientes a la población del municipio de Villavicencio, Granada, San Martin, Restrepo, Cumaral y Acacias en el departamento del Meta	Empleados	Público en general	Empleados
Grupos de interés externos vinculados	Organización Internacional para las Migraciones (OIM), USAID, Alta Consejería para la Integración (ACR), Grupo Gestión Ltda.	European Institute of Social Capital	Fundación Gestión de Empresas.	Asesor externo: PriceWaterhouseCoopers AG LTDA.
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	Sí	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Fundación Grupo Energía de Bogotá	• Presidencia: legitimación el compromiso de la empresa para hacer una gestión responsable ante sus colaboradores y sus familias como grupo de interés estratégico. • Vicepresidencia Administrativa a través de la Gerencia de Gestión Humana: líderes del programa	Dirección de Relaciones Externas	Dirección de Auditoría Interna y todas las áreas de la empresa
Duración	12 meses	• Implementación del proyecto para la certificación básico: 5 meses. • Desarrollo de las iniciativas planteadas en el programa: 3 años para obtener la Certificación Definitiva • Una vez realizado la empresa continuará fortaleciendo el programa.	Permanente	Contrato de aplicación permanente en la compañía: 4 meses
Periodicidad	Anual	Anual	Anual	Anual

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Resultados generales	Montaje y puesta en marcha de 98 unidades productivas	• Alta motivación del personal de la empresa • identificación y alto compromiso con la productividad y el rendimiento de la empresa. • Reducción del Strees • Reducción de los costos causados por la fluctuación de personal • Bajo ausentismo • Imagen corporativa transparente y positiva • Aumento de la fuerza competitiva	Siembra de tipo corporativo en donde la presidencia y los colaboradores de la EEB participaron de un proceso de sensibilización y acercamiento a la naturaleza, donde se diseñaron estrategias de implementación para la reducción de la huella de carbono y acogió el modelo de "adopción de arboles" por parte de los principiantes.	Diseño, desarrollo e implementación de una política de Transparencia, la cual deberá consolidar la política Antifraude y Anticorrupción. Este proyecto debe concluirse durante el primer semestre de 2012.
Logros	• 55 Participantes convocados a la reunión de divulgación del proyecto • 46 personas desmovilizadas y/o victimas orientadas • 25 nuevas personas desmovilizadas y/o victimas participando activamente en el proyecto • Sensibilización y establecimiento de la línea base • Asesoría y acompañamiento en la gestión administrativa, técnica, comercial y para la gestión de recursos financieros	Obtención del Certificado Básico de "Work & Life Balance", por el European Institute Social Capital (EISC). Lo anterior, convirtió a EEB en una de las primeras empresas en Colombia al acceder a dicha certificación.	• Inicio de la neutralización de la huella de carbono mediante el promedio de captura de CO2 de los arboles sembrados • Aportación de un elemento más en la construcción y generación de valor en su marca • Mejora de la percepción ambiental de la EEB entre colaboradores y clientes. • Establecimiento de la línea base y seguimiento de las emisiones generadas. • Creación de un ambiente de colaboración y trabajo en equipo mediante las diferentes actividades (talleres, siembras y hábitos) • Utilización de la información suministrada por FGDE dentro del Plan Institucional de Gestión Ambiental-PIGA • Establecimiento de una línea base para una posterior plantación.	"Expocapacitación" sobre lavado de activos y financiación del terrorismo con la participación del 77% (127 de 164) del total de los colaboradores de la Empresa; y 71 (equivalente al 79%) de los contratistas
Retos	Fortalecer la parte administrativa que permita tener mejor organización de su negocio y logren sensibilizarlos en la cultura de la reinversión, ahorro y formalización	• Lograr que el programa se convierta en agente de cambio. • Extenderlo a todas las empresas del Grupo Energía de Bogotá.	• Continuar disminuyendo las emisiones de CO2 en la empresa con respecto al 2010, establecimiento de las condiciones del terreno y del tipo de modelo apto para la siembra a desarrollar y el mantenimiento.	**Concluir la ejecución del proyecto.**
Aprendizajes	Notable esfuerzo de superación y actitudes de supervivencia por parte de la población de victimas La atención individual genera mejores y mayores cambios en el comportamiento de los participantes La probabilidad de éxito de las unidades productivas es mayor si los participantes tienen claro su proyecto de vida y tienen estabilidad física y emocional	El Grupo Energía de Bogotá debe. • Velar por el desarrollo y ejecución de los procesos de gestión humana basados en el enfoque del liderazgo y de su promoción en todo el nivel organizacional. • Identificar, reconocer y desarrollar las competencias que sean necesarias para consolidar el reconocimiento de las empresas del grupo y valorar e impulsar el desarrollo de competencias que conducen al gerenciamiento efectivo de los procesos con el fin de obtener ventajas competitivas.	Como estrategias para cuidar y proteger el medio ambiente se puede cambiar de hábitos en los consumos, identificar buenas prácticas, promover el trabajo en equipo, manejar eficientemente los recursos naturales y contar con una producción más limpia	Mediante el Principio 10 del Pacto Mundial EEB se ha comprometido a desarrollar políticas y programas concretos, que aporten a la creación de una economía global más transparente.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre ODM 3: Igualdad entre los géneros	N/A	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	N/A
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	ODM 1: Con la construcción de procesos de desarrollo y alternativas de generación de ingresos, lo que mejora su calidad de vida en un nuevo entorno. ODM 3: Con la motivación de mujeres a encontrarle sentido a la vida, donde las oportunidades para el desarrollo y la realización personal y colectiva se manifiestan en condiciones de equidad y justicia social	N/A	ODM 7: Con la siembra corporativa en una zona desprovista de vegetación que se ubica en los predios del embalse de Tominé y con condiciones para el establecimiento de la cobertura vegetal, con el fin de compensar la huella de carbono generada durante el año, también disminuir la tasa de deforestación y darle una respuesta decisiva a la problemática del cambio climático.	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	El Centro Regional ha jugado un papel fundamental como apoyo en la implementación de los 10 Principios y para el desarrollo de las actividades que emprende la empresa con la finalidad de cumplir dichos objetivos. El Centro Regional es una institución fuente de buenas prácticas de gestión sostenible.			

Sector:	Electricidad
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia, y a través de sus Empresas tiene presencia en: Bolivia, Brasil, Perú, Panamá, Chile y Argentina.
Años de operaciones:	44
Empleados:	Global: 3400 colaboradores
EBITDA:	$ 1,535,272 millones de pesos, con un margen EBITDA de 70.9%.(Resultados financieros del segundo trimestre de 2011)
Crecimiento promedio anual (%):	Ingresos entre el año 2010 y 2011: 3.43%
Participación de mercado (%):	En Colombia: 70.3% de participación en el mercado y con su filial TRANSELCA suma un 10.3%para un total de participación en Colombia de 80.6%
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2005
	ISA cotiza en la Bolsa de Valores de Colombia y tiene inscritas sus acciones en los Estados Unidos a través del Programa American Depositary Receipts Nivel, se negocian en el mercado Over The Counter del NASDAQ y pueden ser transadas en la plataforma internacional OTCQX de Pink Sheet.
	www.isa.com.co
	**Datos actualizados a 2010.*

Estrategia de responsabilidad social	Para ISA la RSE es el marco equilibrado de relaciones entre las empresas del Grupo y sus partes interesadas, constituido por el conjunto de valores, prácticas y compromisos para agregar valor, generar confianza y contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades donde se tiene presencia. Soportada en la gestión dinámica que establece con todos los grupos de interés, ISA busca avanzar cada día hacia una mayor articulación entre las prácticas y los compromisos, proponiendo nuevas metas para su quehacer y reconociendo siempre la complejidad del entorno en el que estamos. En este marco ISA entiende la sostenibilidad como el conjunto de acciones perdurables en el largo plazo que construyen desarrollo, materializado en mejor calidad de vida, mayor riqueza social y ambiental, equitativa distribución de los ingresos y mayor capacidad económica. Para alcanzar este objetivo, la Empresa ha desarrollado nuevas esferas de trabajo, formalizado sociedades y alianzas estratégicas para gestionar de la mejor manera sus impactos o riesgos ambientales y sociales, de acuerdo con las particularidades propias de los países que hacen parte del ámbito de influencia de sus negocios.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Derechos humanos
Organizaciones civiles con las que trabaja	Red prodepaz, Proantioquia, Fundación Ideas para la Paz, Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones (ANDESCO), Comisión de Integración Eléctrica Regional -CIER-
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	PNUD y Pacto Global
Gobiernos con los que trabaja	A niveles municipal, regional y nacional
Link a su COP	www1.isa.com.co/irj/go/km/docs/documents/ContenidoInternetISA/ISA/NuestraCompania/InformesEmpresariales/documentos/Informe-Sostenibilidad.pdf

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	ISA- Región	Declaratoria de compromisos sobre Derechos Humanos	Apoyo a la gestión del cambio climático	Línea ética y Comité de ética
Mes y año de inicio	1999	Septiembre de 2011	Agosto de 2010	Abril- Junio de 2011
Objetivo	Contribuir a la construcción de un entorno nacional y regional favorable a la viabilidad y sostenibilidad empresarial, a través de la creación de vínculos de relacionamiento con la sociedad y el Estado en las regiones donde ISA hace presencia y de la activa participación en programas, proyectos y acciones tendientes al desarrollo y la paz..	Dar a los Derechos Humanos un papel principal y vinculante para todos los grupos de interés de ISA, a través de la articulación de un grupo de instrumentos orientadores de la actuación de ISA y sus empresas.	Gestionar la huella de carbono de ISA y contribuir con la sociedad en afrontar las consecuencias del cambio climático y los retos de la mitigación y la adaptación.	Canalizar las denuncias o consultas relacionadas con faltas a la ética de manera confidencial e independiente Desarrollar mecanismos, campañas y/o programas para promover el conocimiento del código de ética y su vivencia en la empresa. Servir de órgano de consulta respecto de inquietudes de empleados o terceros sobre hechos o circunstancias que puedan afectar la ética empresarial. Analizar y dirimir controversias respecto de los eventuales conflictos de interés reportados por los empleados a la administración en cumplimiento de lo consagrado en el código de buen gobierno o el código de ética
¿A quién está dirigido?	Sociedad en general con foco en poblaciones que hacen parte de la esfera de influencia de los programas, que alcanzan cerca de 500 municipios de Colombia.	Grupos de interés de ISA y sus empresas	Grupos de interés de ISA y sus empresas	Grupos de interés de ISA y sus empresas
Grupos de interés externos vinculados	ISAGEN, CHEC, Ecopetrol, Cámaras de Comercio (Sincelejo, Pamplona, Cúcuta, Cartagena, Barranquilla), Diócesis, Universidad Autónoma de Manizales, Universidad Cooperativa de Montería, Administraciones departamentales y municipales en algunos de los Programas, ONG, Organizaciones comunitarias.	Proveedores, clientes, sociedad, estado y accionistas.	Sociedad y estado, alcaldía de Popayán, Fundación Río piedras, Acueducto de Popayán y Corporación Autónoma Regional del Cauca, y PNUD	Proveedores, clientes, sociedad, estado y accionistas.
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Dirección Socioambiental Corporativa	Gerencia General; Dirección Sociaombiental Corporativa; Auditoria Corporativa; Dirección de abastecimiento Secretaria General.	Dirección Socioambiental Corporativa, Dirección de logística y la Gerencia de Transporte de Energía.	Gerencia General y Auditoria Corporativa
Duración	Indefinido	Indefinido	No definida, pues supone un mejoramiento continuo	Indefinido
Periodicidad	Anual	Indefinido, con seguimiento de indicadores trimestrales	Anual	Indefinido
Resultados generales	Apoyo a los procesos, no sólo para promover el conocimiento y el respeto de los Derechos Humanos en los territorios en los que opera, sino también de restablecimiento de éstos en las comunidades en los que han sido vulnerados.	Compromiso con el entorno laborar que se promueve desde el Pacto Global.	• Convenio ISA-PNUD • Convenio entre ISA, CORPOCESAR Y ONF ANDINA - Sucursal colombiana de la ONF (Oficina Nacional de Bosques de Francia) • Convenio corporación Ventures	Conformación del COMITÉ DE ÉTICA y puesta en funcionamiento de la Línea Ética, dando espacio a una gestión de la ética en la Organización

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Logros	• 2 encuentros regionales con 210 líderes de grupos juveniles sobre liderazgo juvenil, identidad de los núcleos juveniles, derechos humanos y participación ciudadana • 31 talleres con 26 núcleos juveniles y 19 colegios en temas de incidencia política, cultura de paz, integralidad de joven y proyecto de vida • 16 mesas municipales conformadas para la incidencia pública y realización de 10 talleres de formación electoral. • 4 grupos de base que han constituido el consejo de equidad de género con participación de las 6 mesas y las 2 sub mesas subregionales de trabajo del PDP. • Se concluyó el proyecto de formación y acompañamiento con hombres líderes de la región del Magdalena centro denominado "Masculinidades sembradoras de paz"	• Gestión en la cadena de valor • Actuación proactiva tanto de la empresa como de los proveedores.	Premio "Cambio Climático y eficiencia Energética", dentro del Concurso Nacional de emprendedores, VENTURES".	• Lanzamiento masivo del Código de ética. • Construcción de criterios con de sensibilización con directivos. • Despliegue Código de ética a los colaboradores. • Video de sensibilización. • Enfoque: Atributos Éticos.
Retos	• Indicadores de impacto • Fortalecimiento de organizaciones. • Mantenimiento de capacidad de análisis y contribución a demandas de los ciudadanos Empoderamiento en los Programas de Desarrollo y Paz • Diseño y acompañamiento de procesos sistemáticos de planificación, seguimiento, evaluación y sistematización de proyectos	Mecanismos de sanción ante los incumplimientos que se puedan presentar a los postulados de la declaratoria.	Logro de carbono neutro en las emisiones gestionables.	• Gestión de la ética en la Empresa extensiva a sus grupos de interés de forma tal que responda al espíritu del Código. • Apropiación del Código por parte de los grupos de interés
Aprendizajes	• La legitimidad puede ser medida desde el reconocimiento, el respeto y la aceptación de la empresa por parte de la sociedad como actor estratégico del desarrollo en los territorios. • La empresa es un actor regional de relacionamiento • La RSE que genera valor al grupo de interés se da a través de acciones voluntarias en procesos de largo plazo que van más allá del apoyo a proyectos puntuales y al cumplimiento de obligaciones legales. • La clave del trabajo en red está en la construcción de confianza • La participación en alianzas público privadas permiten potenciar los efectos benéficos de nuestra inversión social	Articulación de las iniciativas globales con los propósitos empresariales, en este caso sumar los lineamientos de la ISO26000, así como los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".	Importancia del monitoreo y registro de información.	Importancia de contar con mecanismos de seguimiento y verificación, los cuales dieron vida a la Línea ética y el Comité para la gestión de los asuntos críticos o de incumplimiento.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre. ODM 3: Igualdad entre los géneros ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente.	ODM 3: Igualdad entre los géneros	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente.	Con ninguno
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Empodera las comunidades de base hacia una autogestión que procura el desarrollo, apoya iniciativas de empleo productivo, fortalece las organizaciones de base y las administraciones públicas municipales, de forma incluyente y sostenible.	Declara y promueve la equidad de género en relación al acceso al empleo y a condiciones adecuadas de trabajo; posibilita la participación de la mujer en un marco de equidad.	Apoya las iniciativas que afrontan el cambio climático, permite promover acciones para la reducción de emisiones, la conservación y restauración de ecosistemas. Así como preparar la sociedad para la adaptación al cambio climático mediante gestión del riesgo.	N/A
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Las herramientas y metodologías diseñadas por el Centro Regional permiten fortalecer y avanzar hacia procesos estructurados para la gestión de los principios del Pacto Global.			

Sector:	Hidrocarburos (petróleo y gas)
País de origen:	Canadá
Países donde opera:	Colombia, Perú y Guatemala
Años de operaciones:	Desde 2007
Empleados:	1560
EBITDA:	$ 2,369,343 (Nueve meses terminados el 30 Septiembre)
Participación de mercado (%):	33% en Colombia
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2011
Reconocimientos:	World Finance: Best Oil and Gas Exploration Company, Latin America 2011; Best Oil and Gas Innovation in Exploration Technology, Latin America 2011; Best Corporate Governance Award 2012 in Colombia. *Social Responsibility 'Global Village' 20th World Petroleum Congress
	Pacific Rubiales Energy cotiza en la Bolsa de Valores de Colombia y en la Bolsa de Valores de Toronto
	www.pacificrubiales.com.co

Estrategia de responsabilidad social	La sostenibilidad es una forma de conducir nuestro negocio de manera transparente e inclusiva para todos nuestros grupos de interés, que genere riqueza y contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad en armonía con el medio ambiente.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Fortalecimiento Institucional, educación, competitividad, inversión humanitaria
Organizaciones civiles con las que trabaja	Juntas de acción Comunal
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Pacto Global, EITI, CDP
Gobiernos con los que trabaja	A niveles local, provincial, estatal y nacional
Link a su COP	www.unglobalcompact.org/participant/13105?utm_medium=email&utm_campaign=UN+Global+Compact+Bulletin++February+2012+Participants&utm_content=UN+Global+Compact+Bulletin++February+2012+Participants+CID_356965159c9a674ff0a43d4f3910da11&utm_source=Monthly+Bulletin&utm_term=participant_name
Nombre de la fundación	Fundación Pacific Rubiales

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Modelo de educación para el desarrollo sostenible	Beneficios Extralegales para empleados directos, de contratistas y subcontratistas	Uso y manejo responsable de agua y energía	Gobierno Corporativo: Pacific Coherente y Transparente
Mes y año de inicio	Febrero 2010	Septiembre de 2008	Abril 2008	Mayo 2009
Objetivo	Contribuir en la formación de niños y niñas, jóvenes, adultos y comunidades étnicas, proporcionando herramientas esenciales para adquirir los valores, competencias, conocimientos y habilidades técnicas y personales, que les permitan alcanzar un desarrollo integral.	Servir de facilitador de vida para que el empleado este cubierto y apoyado por la organización, en diferentes momentos específicos de su vida dentro de la empresa, vinculando a su familia y mejorando su capacidad adquisitiva.	• No contaminar las fuentes naturales. • Asegurar un adecuado tratamiento de las aguas residuales a fin de garantizar la calidad del vertimiento. • Sensibilizar personal directo y contratistas en el manejo y cuidado de este recurso a través de campañas pedagógicas y capacitaciones • Recuperar las áreas intervenidas por el proyecto a fin de reducir, mitigar ó compensar los impactos ambientales negativos generados o que se puedan generar	• Actualizar nuestro Código de Ética y Conducta Corporativa, tomando como punto de partida nuestros valores corporativos: Integridad, Diversidad e Inclusión, Liderazgo, Excelencia e Innovación incluyendo un capítulo específico con los compromisos que deben cumplir nuestros proveedores y contratistas. • Dar transparencia en los ingresos derivados de la industria extractiva a partir del EITI. • Evitar los sobornos (o intentos) directos o indirectos a funcionarios Públicos Extranjeros a partir de la creación de una política de anticorrupción.
¿A quién está dirigido?	Líderes comunitarios, comunidades indígenas, representantes Instituciones estatales, organizaciones de la sociedad civil	Trabajadores de la empresa, trabajadores de contratistas y subcontratistas.	Empleados de áreas se ejecuten obras civiles que generen o tengan el potencial de generar impactos ambientales significativos sobre el recurso suelo.	Empleados, proveedores y contratistas; comunidad; personas naturales o jurídicas vinculadas a Canadá que mantengan relaciones con oficiales de Gobiernos extranjeros, incluidos directores, oficiales y empleados.
Grupos de interés externos vinculados	Universidad Sergio Arboleda (Ariza Almanzar Consultores), Universidad EAFIT, alcaldías municipales, personerías municipales	Empleados, contratistas, proveedores y gobierno	Empleados y contratistas de los campos	Proveedores y contratistas
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	Si	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Responsabilidad Social Corporativa, Universidad Corporativa	Talento humano, HSEQ, RSC, Operaciones, TIC, Tesorería, Seguros, Compras, Servicios generales	HSEQ/operaciones/proyectos/exploratorios	Responsabilidad Social Corporativa, HSEQ, Universidad Corporativa, Auditoria Corporativa a través del Oficial de Cumplimiento, Vicepresidencia Legal Corporativa, Vicepresidencia Talento Humano, Vicepresidencia de Asuntos Corporativos.
Duración	120 horas por cada diplomado, en total son 360 horas por cada comunidad en un lapso de 3 meses.	Permanente	Permanente	Permanente
Periodicidad	Permanente	Permanente	Anual	Permanente
Resultados generales	• Empoderamiento de la comunidad frente a su propio desarrollo • Conocimiento y compresión de mecanismos de ley para la resolución adecuada de los conflictos e inconformidades Entendimiento del papel que cumple la autoridad legalmente constituida en la resolución de conflictos • Fortalecimiento de la Visión y capacidad de gestión de su propio desarrollo • Diseño y ejecución de planes de acción para la promoción de los Derechos Humanos en la comunidad • Conciencia del bien común • Posicionamiento y conciencia ciudadana para ocupar los espacios de participación • Transformación del concepto de responsabilidad frente a lo público	• En la medición realizada por Great Place to Work® en junio de 2011, fue establecido un índice de Equidad en la remuneración, el cual incluye los beneficios extralegales ofrecidos por PRE a sus empleados; el nivel de equidad es de un 83% calificado por los empleados de la organización; este valor está por encima de la media del sector que se sitúa en 60% • Mejora en las condiciones laborales de los trabajadores de contratistas y subcontratistas. Fortalecimiento a proveedores y contratistas en temas de sostenibilidad • Mejoras a contratistas logradas mediante acuerdo con la UTEN.	• Reducción del consumo de agua y energía • Sensibilización de empleados y contratistas en el consumo responsable de agua y energía.	• Establecimiento de mesas de trabajo para estructurar el marco de compromisos asociados a cada valor • Todos los nuevos empleados deben declarar la aceptación y compromiso de cumplimiento del mismo • Refuerzo de la cultura ética de la organización • Fortalecimiento del análisis y la reflexión de la ciudadanía sobre la inversión de los recursos que reciben los municipios y departamentos • Procedimientos que buscan mitigar riesgos.

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Logros	• 37 proyectos formulados y ejecutados por la comunidad, con apoyo de las instituciones estatales locales y el sector privado • 472 líderes locales certificados • Presencia en 6 Departamentos de Colombia • Incidencia en resguardos indígenas • 32 personas formadas, como candidatos en elecciones populares • 58 con formación universitaria jóvenes mediante el establecimiento de una institución de educación superior en Sabanas de Beltrán. • 21 estudiantes en proceso de formación con becas universitarias • Apoyo a 18 docentes para la continuación de sus estudios en Licenciatura de Etnoeducación. • Apoyo a 2 bachilleres para el inicio de sus estudios en Licenciatura de Etnoeducación	• Cobertura del 100% de los trabajadores de PRE • Inclusión de la familia en el diseño del programa de beneficios. • Referencia de buenas prácticas de compensación y beneficios en la industria y en el país • 248 empresas contratistas auditadas en temas de derecho laboral, HSEQ, responsabilidad social con 1,389 trabajadores fueron encuestados • 245 reuniones de seguimiento con empresas contratistas • Vinculación de los empleados y contratistas al sindicato UTEN	• Preservación del recurso hídrico. • Generación de la cultura de ahorro y reducción de consumo de agua.	• Canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con empleados y demás grupos de interés. • Creación y fortalecimiento del CSIR Meta y CSIR Sucre • Procesos de vinculación de proveedores y procesos de compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes
Retos	• Finalización del ciclo de diplomados en todas las comunidades ubicadas en las áreas de influencia • Apoyar y dar seguimiento al desarrollo de iniciativas resultado del proceso de formación • Fortalecer las instituciones educativas locales, mediante alianzas para la formulación de nuevos programas de formación hacia la comunidad • Iniciar diplomados de Formación de formadores, Medio ambiente y Responsabilidad Social.	• Diversificar las fuentes de mejores condiciones de vida para nuestros empleados y sus familias, a través del diseño de políticas armónicas que generen un incremento en la productividad y faciliten el día a día de nuestros empleados. • Garantizar la cobertura integral de las diferentes dimensiones de la vida de cada uno de nuestros empleados, a través de facilitadores que les permitan enfocarse en su trabajo cotidiano. • Lograr la igualdad de condiciones para todos los empleados de campo.	• Aguas tratadas de excelente calidad para uso agrícola entre otros. • Reducción de consumo de agua y energía	• Socializar la actualización del Código de Conducta y Ética Corporativa, con empleados y contratistas • Trabajar en alianza estratégica con el Estado para la formación de la Sociedad Civil en el manejo de las regalías. • Actualización de la Política Anticorrupción (PA) a los nuevos estándares internacionales (inició en Sept 2011). Enriquecimiento del tema de Prevención y Transparencia, relacionándolo a la Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo. • Difusión y capacitación de la PA al personal de reciente ingreso, medio y alto nivel decisorio de PRE • Aseguramiento de que nuestros colaboradores conozcan que cualquier práctica de corrupción o soborno no es aceptada y que hemos adoptado políticas para prevenir actos de este tipo.
Aprendizajes	La propuesta metodológica de multiplicar los aprendizajes mediante los liderazgos constructivos, ha reanudado en significativas experiencias en las que nuevas relaciones entre los distintos actores del desarrollo local, han permitido el diseño de mecanismos para el diálogo y la acción concertada. En este sentido, se logró pasar de un conflicto latente a un diálogo permanente para avanzar en la identificación, formulación y gestión de proyectos a largo plazo y de gran relevancia para las comunidades locales..	Hacer de Pacific Rubiales el mejor lugar para trabajar brindándole los mejores beneficios a los empleados garantiza que contemos con el mejor talento humano	• Conocimiento de buenas prácticas para lograr la reducción del consumo de agua y energía y su importancia para el medio ambiente. • Planes de reconversión a tecnologías limpias para optimización de los tratamientos de agua.	• La claridad, precisión y congruencia hace que construyamos día a día una solida reputación tanto en los países donde operamos como en los mercados que alcanzamos. • Las relaciones entre Gobierno y Empleados, Directores, y/o Funcionarios de PRE deben desarrollarse dentro de un marco de transparencia acorde con la naturaleza del negocio y bajo los límites de la Ley. Aceptar pagos, obsequios, favores especiales, préstamos, dinero o beneficios personales pueden comprometan las decisiones o acciones de Pacific Rubiales Energy y/o sus subsidiarias y pueden constituir un intento de soborno.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 2: Educación universal. ODM 3: Igualdad entre los géneros ODM 8: Fomentar una asociación mundial	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre. ODM 3: Igualdad entre los géneros ODM 5: Mejorar la salud materna ODM 6: Combatir el VIH/SIDA y otras enfermedades	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	ODM 3: Fomentar una asociación Mundial
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	ODM 2: Las comunidades y los representantes de los entes públicos reconocen la importancia de brindar educación primaria gratuita, incluyéndola en los Planes de desarrollo Municipal. ODM3: La asistencia al Diplomado en derechos humanos y desarrollo Sostenible, del 85 % mujeres, hizo que durante el proceso se estimulara a hombres y mujeres en la promoción de la igualdad entre los sexos en las distintas actividades humanas, profesionales, ciudadanas etc. ODM 8: A través del diplomado se han establecido las líneas de acción a fin de establecer al interior de la sociedad civil una organización que propenda por el desarrollo integral comunitario.	• Con un plan de beneficios que se ocupa por cubrirle al empleado el costo de diferentes servicios de primer nivel Los programas se aplican sin ninguna distinción de género a todos los empleados de la corporación. • Cobertura al 100% del costo de Medicina Prepagada para empleados y su grupo familiar primario.	Con ahorro y uso eficiente del agua se aporta al aumento de disponibilidad del recurso, mediante la preservación del medio ambiente a través de la conservación de las fuentes de agua naturales.	ODM 3: El trabajo con el sector público, permite el desarrollo de la región. Así mismo, una compañía que desde su interior promueva la ética, transparencia y rinda cuentas fortalece la solidez del país en el que opera.
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	Brindando directrices promoviendo y compartiendo buenas prácticas para el enfoque y generación de nuevas oportunidades para el desarrollo de proyectos que apuntan al cumplimiento de los principios del Pacto Global.			

Sector:	Telecomunicaciones
País de origen:	España
Países donde opera:	Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Centro América, Perú, Uruguay, Venezuela; Europa: España (casa matriz), Alemania, Eslovaquia, Irlanda, Reino Unido, República Checa.
Años de operación:	Global 88 años; América Latina: 22 años
Empleados:	Global: 285.106; América Latina: 201.074
EBITDA:	Global. $ 34.129.000 USD; América Latina: 18.247.000 USD
Crecimiento promedio anual (%):	Global: 7,1% (crecimiento en ventas 2010 vs 2009); América Latina: 13,3% (crecimiento en ventas 2010 vs 2009)
Participación de mercado (%):	Global: 8.3%, 288 millones de accesos en el mundo; América Latina: 195 millones de accesos (a septiembre de 2011); Colombia: móvil 22.4%, Internet Móvil (Data cards en suscripción) 30.8%, Voz Fija 21.1%, Banda Ancha Fija 19.0%, Televisión 6.6%
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2002
Reconocimientos:	Telco más admirada por el Fortune; Líder del Dow Jones Sustainability Index; se encuentra entre las 25 empresas mejores para trabajar a nivel global
	Telefónica cotiza en las Bolsas de Valores de Buenos Aires, España, Nueva York, Tokio, Lima.
	www.telefonica.com.es

Estrategia de responsabilidad social	El plan estratégico de Responsabilidad Corporativa se enmarca dentro del pilar "cultura" del Programa bravo!, apalancando la creación de valor desde la gestión y la administración de los activos intangibles de la Organización. La estrategia responde a la articulación de 3 frentes de trabajo bajo un único modelo de gobierno que vela por la sostenibilidad y la reputación de la Compañía: Nuestros Principios de Actuación. Los 3 ejes de trabajo (gestión de los impactos materiales, gestión de oportunidades e involucramiento con los grupos de interés), se alinean en torno a la minimización de los impactos negativos y a la maximización de los impactos positivos que Telefónica puede generar en el desarrollo de su operación, con el fin último de salvaguardar la reputación de la Compañía.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Participamos en el desarrollo de las sociedades en donde estamos presentes a través de la creación de programas propios de innovación social (Proniño, EducaRed, Voluntariado y Jóvenes), utilizando las TIC en redes colaborativas.
Organizaciones civiles con las que trabaja	Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ); Corporación Nueva Vida para el Menor de y en la Calle de la Ciudad de Villavicencio (Convídame); Corporación Juntos Construyendo Futuro (CJCF); Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario (Corprodinco); Fundación Picachos; Fundación de Promoción Integral y Trabajo Comunitario Corazón de María (Proinco); Fundación para el Desarrollo Integral de la Mujer y la Niñez (Fundimur); Fundación para la Orientación Familiar (Funof); Universidad del Quindío-Centro de Estudios y Prácticas Precooperativa Juvenil.(CEPP); Fundación Estru
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Fundación Panamericana para el Desarrollo-(FUPAD)
Gobiernos con los que trabaja	Niveles local y nacional
Link a su COP	http://www.telefonica.co/portalInstitucional/#S1&seccion=431 , páginas 48 y 49.
Nombre de la fundación	Fundación Telefónica
Sitio web de la fundación	www.telefonica.co/fundacion/

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Modelo de Gestión de DDHH	Retención del Talento	Contribución a mitigar el cambio climático y eficiencia energética.	Principios de Actuación
Mes y año de inicio	2008	2003	2003	2003
Objetivo	Responder de una manera sistemática a los compromisos asumidos en nuestros Principios de Actuación, relacionados con el respeto por los derechos de nuestros grupos de interés, así como con las oportunidades para contribuir a la creación de condiciones de desarrollo a través de nuestras actividades.	Diseñar una oferta de valor laboral para atraer y retener el mejor talento	Ejecutar la gestión de riesgos y aprovechamiento de oportunidades.	Orientar el comportamiento y la conducta de todos los colaboradores de la compañía y guiamos el actuar de nuestros proveedores y contratistas en aras de asegurar entornos de valor.
quién está dirigido?	Empleados, clientes, comunidades, medio ambiente, cadena de suministro.	Empleados directos de la organización, cadena de suministro.	Empleados, clientes, comunidades, medio ambiente, cadena de suministro.	Empleados, sociedad, cadena de suministro.
Grupos de interés externos vinculados	Pacto Mundial y Guías Colombia como observadores independientes	Great Place to Work y Price WaterHose Coopers	ISO 14001 – AENOR	Transparencia por Colombia capítulo de Transparencia Internacional.
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No. La Fundación Telefónica colabora en el Capítulo de Erradicación Trabajo Infantil.	No. La Fundación Telefónica colabora en el Capítulo de Orgullo y Pertenencia a través de su programa de voluntariado.	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Oficina Principios de Actuación, integrada por: Vicepresidencia Relaciones Institucionales, Vicepresidencia Recursos Humanos, Secretaría General y Vicepresidencia de Auditoría.	La Vicepresidencia de Recursos Humanos en la organización. Todas las áreas de la organización están involucradas porque son responsables directos de sus propios indicadores en la materia.	La Vicepresidencia de Finanzas y Recursos Administrativos en el diseño e implementación de las políticas y programas medioambientales. Los procesos tocan todas las áreas de la organización.	Oficina Principios de Actuación que la conforman la Vicepresidencia de Relaciones Institucionales, la Vicepresidencia de Recursos Humanos, la Secretaría General y la Vicepresidencia de Auditoría. Los proyectos, políticas y normativas son aplicables en toda la organización, por lo tanto todas las áreas participan.
Duración	Permanente	Permanente	Permanente.	Permanente
Periodicidad	Permanente.	Permanente.	Permanente.	Permanente.
Resultados generales	• Programas de seguridad y salud, protección al menor y privacidad y protección de datos. • Relación profesional y transparente con nuestros clientes, por colaborar para solventar los problemas sociales en las comunidades locales donde operamos aportando capacidades y tecnología • Colaboración con proveedores para velar por el respeto de los Derechos Humanos en toda la Cadena de Valor.	• Promesa de valor que históricamente nos ha permitido escalonar puestos importantes y convertirnos en uno de los mejores lugares para trabajar. • Puesto en el ranking GPTW 2010: Telefónica Venezuela- 1ro; Telefónica Ecuador -2do; TM Colombia – 2do; Movistar México – 2do; TM Argentina – 3ro; Telecom – 6to; Telefónica Centroamérica – 8vo; Telefónica Chile – 9no; TM Perú – 13vo.	• Productos y servicios que los permitan ser más eficientes a nuestros clientes • Trabajo con distintos grupos de interés (internos y externos) con el fin de aprovechar oportunidades que el sector de las TIC puede brindar para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel global.	Proceso de identificación de los asuntos de impacto que puede generar Telefónica en el desarrollo de su negocio
Logros	• Diagnóstico en Derechos Humanos y un plan de acción como una propuesta de mejoramiento • 59.7% de la platilla de empleados en Principios de Actuación (69.32% en Latinoamérica). • 1.163 auditorías realizadas a proveedores de riesgo. • Índice Global de Satisfacción del Cliente 7,13 a 2010 (7,55 Latinoamérica) • Cumplimiento de nuestros proveedores en las áreas evaluadas: Medioambiente 46%, Seguridad y Salud 67%, Recursos Humanos 80% y Principios de Actuación 44%. • El número de clientes globales ha crecido en el 87% en 5 años.	• El índice de Clima global y Compromiso de los empleados es del 74% a 2010. • Programa de Movilidad del Talento entra las empresas de la compañía posiciono a Brasil (11.5%) y Argentina (9.4%) entre los top 4 de movimientos internacionales. • 74.9% de los empleados tienen convenio negociado. • 102 comités de seguridad y salud en Latinoamérica donde se promueven la mejora de las condiciones laborales y el bienestar físico, mental y social de nuestros empleados, representando al 53% del total de empleados.	• Dos años consecutivos con la valoración más alta del sector de telecomunicaciones en el Carbon Disclosure Project (CDP). • Participación en el desarrollo del primer estudio sobre la contribución de las TIC en la mitigación y adaptación al cambio climático (COP 17 ITU). • Reducción de consumo de papel blanco en un 14,9% frente a 2009 y 18.6% en papel reciclado, nivel global • Implantación del Sistema de Gestión Ambiental en el 80% de nuestras operaciones. • Telefónica Colombia fue ratificada la certificación en ISO 14.001 del Sistema de Gestión Ambiental de la Compañía.	• 59.7% de la plantilla de empleados formada en Principios de Actuación (69.32% en Latinoamérica). • El 70% de los empleados participaron activamente en talleres de refuerzo presenciales. • En Colombia el 100% de los directivos ratificaron su compromiso con los PDA. • Mediciones de clima ético • Canal único de denuncias y consultas para formular cuestiones asociadas a los PDA- • Involucramos a nuestros proveedores en procesos de formación de los PDA: más de 80 empresas aliadas del negocio en Colombia. • Se han ratificado las políticas de conflicto de Intereses, regalos, hospitalidad y neutralidad política garantizando su conocimiento y cumplimiento por el 100% de los empleados y contratistas.

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Retos	• Desarrollar el plan de acción derivado del diagnostico en Derechos Humanos que se llevará a cabo en el 2012 el cual plantea dentro de sus líneas de actuación	• Contribuir desde la empresa a que sean seres humanos felices en los demás entornos donde se desenvuelven. • Seguir adelante con el Proyecto Global Ciclo de vida del empleado • Elaboración y aprobación de la Política Global de Diversidad en Telefónica.	• Reiterar el compromiso con el cuidado y la preservación del medio ambiente con la implementación del Sistema de Gestión Ambiental (SGA). • Implantar el Sistema de Gestión Ambiental en el 90% de las operaciones del Grupo. • Desarrollar modelos regionales de Gestión de Residuos.	• Continuar trabajando en consolidar las actuaciones en proveedores de riesgo atendiendo a la situación de cada región. • Aprovechar la participación en organizaciones e iniciativas para promover el dialogo y la formación dentro de nuestros proveedores. • Garantizar el cumplimiento de nuestros PdA, a través del canal único de consultas y denuncias. • Ratificar las políticas de conflicto de intereses, regalos, hospitalidad y neutralidad política garantizando su conocimiento y cumplimiento por el 100% de empleados y contratistas.
Aprendizajes	• Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos • Nuestros Principios de Actuación contemplan el respeto a los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente. • Dentro de nuestra responsabilidad empresarial de respeto, hemos venido trabajando de forma proactiva en proporcionar un ejemplo de buenas prácticas en materia de Derechos Humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor y área de influencia.	• Eficiencia en los programas de seguridad y salud, entregando mejores condiciones laborales. • Desarrollo de un Modelo de Competencias, más adaptado a las necesidades del negocio. • Evaluación y desarrollo de los directivos, reconociendo la importancia que las personas tienen en los resultados de la compañía. • Compartir las mejores prácticas entre las diferentes regiones para aprovechar las sinergias generadas.	• Desarrollo de prácticas encaminadas a la reducción del consumo y al fomento del uso de papel reciclado. • Optimización en el proceso de cuantificación de consumos y gasto energético, así como los gases de efecto invernadero. • Alineación de procesos de cuantificación de emisiones a la norma ISO 14064-1.	Las estrategias de sensibilización funcionan en la medida que, por un lado, los directivos se involucren y ejerzan un liderazgo activo en la materia y por el otro, se tengan indicadores de seguimiento que permitan la implementación de planes de mejoramiento y el monitoreo de los mismos.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre. ODM 8: Fomentar una asociación mundial.	ODM 3: Igualdad entre los géneros ODM 8: Fomentar una asociación mundial.	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	ODM 3: Igualdad entre los géneros ODM 8: Fomentar una asociación mundial.
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Motivar a las organizaciones a reportar las acciones concretas que han implementado, con el objetivo de integrar la protección de los derechos humanos a su gestión empresarial.	• No existen restricciones de ninguna índole para que sus empleados ejerzan el derecho a pertenecer a la organización sindical de su elección. • Garantiza el diálogo permanente sobre aquellos asuntos organizacionales significativos, define las estrategias de negocio y planifica de manera conjunta con los colaboradores y sus representantes tanto las metas de negocio como sus aportes a la contribución de las mismas.	Uso racional de los recursos, la eficiencia en los consumos y la correcta disposición de residuos, así como con la promoción del uso de las TIC como una alternativa de solución a los problemas que plantea el cambio climático.	Guía las actividades de los empleados, proveedores y contratistas. Con base en sus 4 Principios de Actuación: honestidad y confianza, respeto por la ley, integridad y derechos humanos, Telefónica Colombia asume el compromiso de realizar sus actividades empresariales con pleno reconocimiento de la dignidad humana.
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	El Centro Regional ha contribuido en permitir compartir buenas prácticas en torno a los principios del pacto. Nos ha facilitado conocer actores claves que facilitan y promueven v los temas asociados a los principios, pudiendo compartir nuestras buenas prácticas y permitirnos comparar con otros.			

Andesco
Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones

Sector:	Servicios: entidad gremial
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia
Número de afiliados:	115
Número de empleados:	22
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2008
	www.andesco.org.co

Estrategia de responsabilidad social	Promover desde Andesco los principios del Pacto Global entre sus 110 empresas afiliadas, especialmente en los temas de Cambio Climático (Caring for Climate) y Derechos Humanos y Empresas
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	Derechos humanos, gobierno corporativo y medio ambiente
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Banco Interamericano de Desarrollo
Organizaciones sociales con las que trabaja	Red Local del Pacto Global en Colombia como Director Ejecutivo, Fundación Natura y The Nature Conservancy
Gobiernos con los que trabaja	A niveles local y provincial, estatal, nacional

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Apoyo al programa de Derechos humanos y empresas de la Red Colombiana del Pacto Global	Becas a empleados para estudios de educación universitaria y educación continuada en programas específicos	• Congreso de Andesco como evento de Carbono Neutro • Cámaras de Asuntos ambientales como ejes de capacitación en temas ambientales para las empresas	Apoyo a las empresas afiliadas para participar con Transparencia por Colombia y en la Mesa de Anticorrupción de la Red Colombiana del Pacto Global
Mes y año de inicio	2009	2005	2007	2009
Objetivo	Apoyar a las empresas afiliadas para que participen en el programa de derechos humanos y empresas	Capacitar para la vida profesional a los colaboradores de la Asociación	Promover el Desarrollo Sostenible entre las empresas afiliadas	Promover las buenas prácticas de transparencia entre los afiliados
¿A quién está dirigido?	Empresas afiliadas	Empleados de la asociación	Empresas afiliadas	Empresas afiliadas
Grupos de interés externos vinculados	Red Colombiana del Pacto Global	No	No	Red Colombiana del Pacto Global
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	Andesco no tiene fundación			
Áreas internas de la empresa que participan	Presidencia y Dirección Técnica	Presidencia y Recursos Humanos	Presidencia y Dirección Técnica	Presidencia y Dirección Técnica
Duración	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
Periodicidad	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
Resultados generales	Capacitación en el tema de Derechos Humanos	Mejorar la condición humana y académica de los colaboradores	Promover la cultura ambiental en el país	Promover las ventajas de las transparencia en el desarrollo empresarial
Logros	• 30 funcionarios de ISAGEN y EPM • 20 funcionarios de Triple A de Barranquilla (empresas afiliadas) tomaron el diplomado Derechos Humanos y Empresas	4 funcionarios becados	• 12 cámaras de asuntos ambientales • Salón ambiental en el Congreso de Andesco • Campaña por los Bosques de Colombia (conjuntamente con el Espectador y WWF)	Programa de transparencia por Colombia
Retos	Aprendizaje de buenas prácticas	Todo el personal debidamente capacitado	Ser el referente ambiental del país	Promoción de buenas prácticas
Aprendizajes	Más conocimiento en Derechos Humanos	Mayor compromiso	Mayor promoción de buenas prácticas	Promover buenas prácticas entre los afiliados y los demás sectores del país
¿Con qué ODM contribuyen?	N/a	ODM 2: Educación universal ODM 3: Igualdad entre los géneros	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	N/a
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	N/a	A través de oportunidades dentro de la organización para progresar	Con la inclusión de la protección ambiental entre los objetivos centrales de Andesco	N/a
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	De manera parcial. Sinérgicamente se aprovechan la situación excepcional que Andesco es la responsable ejecutiva de la Red Colombiana del Pacto Global para difundir entre sus afiliados no solamente los elementos que entrega el Centro Regional sino desde su propia visión elementos adicionales y complementarios para promover los principios del Pacto Global			

Sector:	Agremiación sin ánimo de lucro
País de origen:	Colombia
Países donde opera:	Colombia
Años de operaciónes:	68
Empleados:	215
Número de afiliados:	1200
Año de adhesión al Pacto Mundial:	2005
	www.andi.com.co

Estrategia de responsabilidad social	Bajo estos principios de concepción: voluntariedad, competitividad e innovación; la ANDI en línea con nuestra misión, visión y los Principios Éticos del Empresario Colombiano; tomando en cuenta nuestro papel histórico como representante del empresario colombiano; actuando siempre con ética y transparencia; decide impulsar la RSE a través de esta política priorizando las siguientes líneas de acción: • Ser referente en temas de RSE y actuar como centro de debate y reflexión; • Participar en escenarios nacionales e internacionales, velando por el desarrollo de un marco adecuado que permita una contribución efectiva del sector privado al desarrollo sostenible; • Evidenciar el aporte del sector privado al desarrollo sostenible; • Desarrollar alianzas e iniciativas para potencializar el aporte del sector privado al desarrollo sostenible.
Líneas Temáticas prioritarias durante 2011	El interés destacable del sector privado en la creación y aplicación de estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en las diferentes líneas de negocio, apuntando a generar ventajas competitivas que fortalezcan su relacionamiento con los grupos de interés y la apertura de mercados, así como: • La sistematización y difusión de experiencias entorno a diferentes asuntos de RSE, permitiendo el acceso a la información por parte de las empresas y la comunidad. • El seguimiento y respaldo a iniciativas enmarcadas en acuerdos internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de la creación y fortalecimiento de redes a nivel Latinoamérica gestionadas por el Centro Regional para América Latina y el Caribe .Participación en las mesas temáticas entorno a Derechos Humanos, Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil, Anticorrupción y Medio Ambiente, coordinadas por la Red Local en Colombia, entre otros proyectos de interés correlacionados con el sector privado, sector público y academia. • La creación de programas que contribuyan a la inclusión económica y social de la población en condición de vulnerabilidad en la cadena de valor de las grandes empresas teniendo en cuenta la demanda de productos definidos. • La relevancia otorgada a las alianzas público - privadas con el fin de coordinar estrategias que contribuyan al desarrollo del país articulando esfuerzos en beneficio de la población
Organizaciones multilaterales/ internacionales con las que trabaja	Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo y la Organización Internacional de Empleadores
Gobiernos con los que trabaja	A nivel nacional
Nombre de la fundación	Fundación ANDI
Sitio web de la fundación	www.andi.com.co

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Nombre del programa	Guías Colombia	Programa Bipartito para el Mejoramiento de las Relaciones Laborales en Colombia. II Etapa: Una Escuela de Concertación en Colombia. ANDI - CTC - CUT - CGT (partes colombianas) - NIR - LO -TCO (partes suecas).	Posconsumo ecopuntos	Estatuto anticorrupcion
Mes y año de inicio	Agosto de 2010	Febrero de 2002	Marzo de 2011	1 Agosto 2011
Objetivo	Crear guías de concertación para la aplicación al interior de las empresas siguiendo los lineamientos del profesor John Ruggie en el marco de Naciones unidas.	Promover y desarrollar un proceso de mejoramiento efectivo de las relaciones laborales en Colombia, con énfasis en el respeto y ejercicio de los principios y derechos fundamentales del trabajo y en la sostenibilidad de las empresas y en su fortalecimiento productivo.	Gestionar los productos que al final de su vida útil desechan los consumidores, y que involucran a todos los actores de la cadena, pero que están a cargo de los productores o importadores. Lograr la sinergia de todos los programas pos consumo que tiene la ANDI y los programas individuales de los afiliados.	Incentivar las prácticas de gestión empresarial alineadas con la generación de valor social, ambiental y económico.
¿A quién está dirigido?	Empresas nacionales y multinacionales operantes en el país..	Empresas, sindicatos, la dirigencia gremial, la dirigencia de las Centrales Sindicales	Sector privado del país y sociedad civil	Sector privado del país
Grupos de interés externos vinculados	Apoyo de la Cooperación Internacional, Coca Cola Servicios de Colombia, Indupalma Ltda, Isagen S.A ESP, Nestlé de Colombia S.A, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Palmares (Organización Espinosa), Fundación Ideas para la Paz FIP, International Alert, la Vicepresidencia de la República y el Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH, Tipiel S.A., International Business Leaders Forum – IBLF y el Centro para la Sostenibilidad de Sectores Estratégicos.	ASDI (Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional) es la financiadora del Programa y la ANDI presta el apoyo administrativo de los recursos. En la realización de cada producto se contratan consultores particulares.	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Gremios y Sector empresarial	Sector privado
¿Este programa se realiza a través de la fundación de la empresa?	No	No	No	No
Áreas internas de la empresa que participan	Secretaria General, Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial	Dirigentes nacionales, departamentales y locales de la ANDI y los directores de relaciones laborales, gestión humana, abogados y asesores laboralistas de las empresas afiliadas.	Cámara Sectorial de Procultivos, Vicepresidencia de Desarrollo Sostenible, Cámara de Electrodomésticos, Cámara Farmacéutica, Cámara de la Industria de Cosméticos y Aseo	Todas
Duración	Indefinida	10 años	10 Meses	Permanente
Periodicidad	Reuniones una vez al mes del Consejo Directivo	• El programa ha tenido 2 fases. Desde el 2002 al 2008 se llevó a cabo la primera fase en el cual era considerado como proyecto para después en el 2009 constituirse como un Programa. • El programa tiene un Comité Directivo que se reúne semestralmente y un comité coordinador que se reúne semanalmente con el ejecutor del programa para planear y ejecutar las actividades.	Permanente	Permanente
Resultados generales	Lanzamiento de las Guías, posicionamiento y difusión sobre mejores prácticas	• Manual para la Concertación Laboral que servirá de insumo de formación y capacitación para que más empresas y sindicatos mantengan buenas relaciones laborales. • Información sobre la Negociación Colectiva que ha mostrado la necesidad de mejorar los sistemas de información sobre este tema en Colombia, y que ha generado la iniciativa de conformar un Registro de Información de la Negociación Colectiva en Colombia (RENEC) para que el Gobierno Nacional lo lleve a cabo.	• Expansión de cubrimiento del programa en el territorio nacional. • La implementación de un modelo de trabajo de responsabilidad compartida que fortalece la conciencia ambiental de quienes trabajan directamente con los productos y que hasta hace algunos años, utilizaban los recipientes para fines diferentes a los que habían sido diseñados. • La participación activa de los consumidores. • La creación de alianzas público-privadas e intersectoriales.	• Lanzamiento del Compromiso del Sector Privado Representado en la ANDI en apoyo de la Ética, la Transparencia y las Buenas Prácticas en la Asamblea General de la Asociación. • El compromiso del sector privado para cumplir los Principios Éticos del Empresariado.

Área temática	Derechos Humanos	Condiciones Laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
Logros	• 2 guías: Quejas y reclamos, y Seguridad • 2 foros con expertos internacionales, cada uno con más de 300 asistentes.	• Manual para la Concertación Laboral en Colombia. • Investigación sobre las Competencias Generales para disminuir la ocurrencia de accidentes en la empresa Colombiana • Investigación sobre la Negociación Colectiva en Colombia. • Registro de Información de la Negociación Colectiva en Colombia (RENEC).	• 30 millones de envases de plaguicidas y capacitado a más de 30.000 técnicos y agricultores. • 227 toneladas de llantas usadas, provenientes de los 20 puntos de recolección instalados en la ciudad de Medellín. • 14 contenedores en el país que han permitido recoger pilas y definir el esquema de recolección, así como analizar la respuesta de la comunidad. Gracias a esto ya se han recogido casi 9 toneladas. • 155 puntos en la actualidad localizados en la ciudad de Bogotá se ha logrado la recolección de 6,5 toneladas de medicamentos vencidos. • Cubrimiento nacional. Hay 44 colectores distribuidos entre Cali, Barranquilla y Bogotá de envases y empaques de plaguicidas domésticos	El compromiso adquirido por parte de las empresas afiliadas a la Asociación respecto a propender relaciones éticas y transparentes.
Retos	Ingreso de otras ONG'S y sindicatos y convertirse en un referente de Derechos Humanos para la operación de las compañías.	• Que los productos desarrollados sean utilizados como medio de consulta por los actores del sistema. • Manual de Concertación Laboral como herramienta para la formación de una Escuela de Concertación en Colombia que permita fortalecer la relación entre empresas y sindicatos como actores cooperantes. • Mejoramiento efectivo de las relaciones laborales en Colombia, con énfasis en el respeto y ejercicio de los principios y derechos fundamentales del trabajo y en la sostenibilidad de las empresas y en su fortalecimiento productivo.	• El crecimiento en número de puntos y cubrimiento de todos los programas. • Generación de sinergias entre los programas para incrementar su impacto. • Conocimiento del público; y la sensibilización de los consumidores para retornar los residuos.	Difusión, desarrollo y cumplimiento de la declaración.
Aprendizajes	Mejores prácticas	• La confianza es una de las bases sobre las cuales se construyen las relaciones de concertación laboral y se debe mantener mediante el cumplimiento de los acuerdos por cada una de las partes. • La concertación laboral debe estar fundamentada en el respeto, el ejercicio de los principios y derechos fundamentales del trabajo, la sostenibilidad de las empresas y en su fortalecimiento productivo, concepto que las 2 partes deben cumplir. • La relación laboral debe ser construida de manera bipartita (empresa-sindicato), y los actores externos deben ser tenidos en cuenta como instrumentos de apoyo en la concertación.	Dado el poco tiempo de implementación del programa, aún no son claras las lecciones aprendidas del mismo.	El sector privado tiene un interés importante para gestionar de manera responsable y transparente, pero existen limitaciones en cuanto a las herramientas para que esto suceda.
¿Con qué ODM contribuyen?	ODM 8: Fomentar una alianza mundial	ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre ODM 3: Igualdad entre los géneros ODM 8: Fomentar una alianza mundial	ODM 7: Sostenibilidad del medio ambiente	ODM 8: Fomentar una alianza mundial
¿De qué forma contribuye con cada ODM mencionado?	Con normas justas en cuanto a la aplicación de Derechos Humanos al interior de las organizaciones, se fortalece la competitividad de los países en vía de desarrollo, lo cual repercutirá directamente la aplicación de reglas de comercio más justas.	ODM 1: Meta 1.B: El programa se basa en el respeto y ejercicio de los principios y derechos fundamentales del trabajo, la sostenibilidad y el fortalecimiento productivo de las empresas, por tanto fortalece el mercado laboral, contribuye a la generación de puestos de trabajo y buenas condiciones laborales. ODM 3: El programa promueve la igualdad entre géneros y empoderamiento de la mujer, puesto que la eliminación en materia de desempleo y la promoción de la ocupación es una de las bases del Programa, como uno de los derechos fundamentales en el trabajo. ODM 8: El programa está constituido en la base de una relación bipartita entre las organizaciones más representativas de empleadores y sindicatos en Colombia, por tanto es un claro ejemplo del esfuerzo por contribuir en una alianza mundial que fortalecerá el crecimiento productivo y laboral en Colombia, y las condiciones para que el país acceda a otros mercados de manera competitiva.	Con la evidencia de un progreso en la calidad ambiental, ya que se está cambiando de patrones de producción y consumo, enfocándolos a estrategias que permitan un uso más eficiente de los recursos y residuos, para mitigar el impacto ambiental.	Con la transparencia en la gestión empresarial, se establecen normas de comercio justas y aumentará igualmente la competitividad de los países en vía de desarrollo.
¿Cómo contribuye el Centro Regional en la labor de su empresa para implementar los Principios del Pacto Mundial?	El Centro Regional ha sido una herramienta fundamental para la transferencia de conocimiento respecto a los Principios del Pacto Mundial y su implementación en las empresas, dado el compromiso de la Asociación con la promoción de esta iniciativa, las actividades desarrolladas como: los talleres de capacitación para la elaboración de las COP y el Foro del Pacto Mundial desarrollado en México han permitido orientar al sector privado hacia una forma responsable de gestionar sus negocios.	Así mismo las publicaciones del Centro fueron de la mayor relevancia para la Asociación, en especial para la Gerencia de Responsabilidad Social, ya que maneja una plataforma virtual que contiene los documentos de la mayor importancia en temas de Responsabilidad Social como lo fueron estos instrumentos. Por otro lado la creación de la plataforma del Principio 10 permitió conocer el panorama respecto al tema de corrupción en el país en el sector público y privado, y ampliar el conocimiento sobre esta materia.		

IV. Trabajo del Centro Regional para América Latina y El Caribe en Apoyo al Pacto Mundial

A lo largo del año, el Centro Regional recibe un sinnúmero de propuestas de proyectos y actividades de diversa índole, a partir de lo cual se hace una selección estratégica a partir de criterios directamente relacionados con sus objetivos y con la eficiencia de recursos, mismos utilizados para la propuesta y definición de proyectos y actividades propias. En la Tabla 8, se resume la actividad de 2011, en relación con los objetivos del Centro Regional y de acuerdo a su tipo y naturaleza.

Tabla 8. Trabajo del Centro Regional 2011
Fuente y elaboración: Centro Regional

Objetivo del Centro Regional	Productos del Centro Regional	Eventos realizados por el Centro Regional	Participaciones del Centro Regional
Ser el espacio de convergencia para la generación de ideas y herramientas innovadoras que contribuyan a fortalecer la RS en América Latina y el Caribe, en el marco de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y otras iniciativas promovidas por la Oficina del Pacto Mundial	• **Publicación El Pacto Mundial en América Latina y el Caribe. Memorias 2010: Informe de gestión** • **Publicación electrónica periódica Revista virtual del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe**	• Encuentro con medios colombianos	
Contribuir a la consolidación, desde la perspectiva del Pacto Mundial, de una agenda Latinoamericana y del Caribe para la competitividad y proyectarla en el contexto internacional como estrategia para el desarrollo	• Participación y traducción al español de la publicación Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos recursos para empresas e inversionistas, con la Oficina del Pacto Mundial	• **Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe con la Bolsa Mexicana de Valores.**	• **Alpina: Centricidad en el Consumidor** • **Bolívar: Gestión Sostenible del Grupo Empresarial** • Pacific Rubiales Energy: Foro programático Gobiernos Confiables. • **OCDE: Visita del Comité de Inversiones** • Universidad de Santo Tomás: VI Semana de Países Amigos "México un país de oportunidades"

Objetivo del Centro Regional	Productos del Centro Regional	Eventos realizados por el Centro Regional	Participaciones del Centro Regional
Contribuir al fortalecimiento de las redes locales de apoyo del Pacto Mundial y apoyar en la profesionalización de sus puntos focales	• Traducción del Modelo de gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, liderada por la Red del Pacto Mundial en México. • Webminar Programa de Diferenciación de las COP para los Puntos Focales de la región con la Oficina del Pacto Mundial • Capacitación Modelo de Gestión del Pacto Mundial y el Programa de Diferenciación de las COP con la Oficina del Pacto Mundial • Taller Modelo de Gestión del Pacto Mundial y el Programa de Diferenciación de las COP enfocado en el Principio 10 sobre Anticorrupción con la Red Local de México	Teleconferencias • 8 de abril • 10 de junio • 19 de agosto • 12 de octubre • 9 de diciembre Charlas virtuales "Un café con el Centro Regional" • 11 de abril. Memorias 2010 • 13 de julio. Mapeo de promotores de RSE Reuniones bilaterales • Red Local de Argentina • Red Local de Brasil • Red Local de Colombia • Red Local de Costa Rica	• Foro Anual de Redes Locales, sesión paralela: Encuentro Regional de Redes de Latinoamérica y el Caribe • Relanzamiento de la Red Local de México • Lanzamiento de la Red Local de Ecuador • VI Reunión Anual de Redes Locales de América. • Primer Congreso de Pacto Global y Responsabilidad Social Red Local de Colombia.
Contribuir y facilitar el fortalecimiento de la agenda del Pacto Mundial en la región.	• Sistema de información sobre el cumplimiento del Principio 10 con Transparencia Internacional: • Diplomado online en Gestión de Responsabilidad Social con la Universidad Anáhuac Presencia en medios • Una iniciativa sin certificación en el suplemento "Responsabilidad Social Empresarial" del periódico El Financiero de Costa Rica. • El Pacto Mundial de Naciones Unidas: una plataforma de RSE en la revista Mercados y tendencias con presencia en Centroamérica. • Un pacto de responsabilidad en la revista Expansión de México (por invitación de ASUR).		• Cerrejón: Global Business Initiative (GBI): Los derechos humanos y las prácticas de negocios: entendiendo las responsabilidades. • ANDI: Asamblea Nacional. Mesa Responsabilidad Social Empresarial: Pacto Mundial y Reinserción
Facilitar y promover iniciativas conjuntas dirigidas a fortalecer la RS en América Latina y el Caribe.	Presencia en medios • ¿Cuáles son los desafíos de América Latina en materia de RSC? en el periódico El Economista de España.		• PNUD Regional en NY) con el Fondo España-PNUD, REDUNIRSE y Santander Universidades: I Seminario Iberoamericano Modelos de Docencia e Investigación en Responsabilidad Social Empresarial • Junior Chamber International (JCI): JCI Conference of the Americas (Invitación de la Oficina Pacto Mundial) V Taller de empresas del patronato de la Fundación Carolina: la RSE y el desarrollo en América Latina. • ANDI: 6° Encuentro de Responsabilidad Social Empresarial. • V taller de empresas del patronato de la Fundación Carolina: La RSE y el Desarrollo en América Latina

El programa de RSE de la Fundación Carolina inició sus actividades en 2005 para complementar una de las principales finalidades de la Fundación Carolina 'propiciar y facilitar la colaboración, coherencia y complementariedad entre el sector público y el sector privado empresarial en la acción exterior y la cooperación al desarrollo, potenciando la imagen y el prestigio de las empresas españolas como entidades socialmente responsables y actores relevantes del desarrollo'. Desde ese momento, hemos trabajado desde la convicción de que la RSE es un modelo empresarial basado en valores esenciales de corresponsabilidad con la sociedad y el medio donde se opera y con gran capacidad de atender a los desafíos sociales, humanos y ambientales y que genera un sector privado de alto valor añadido y vertebrador de progreso e innovación en escenarios en desarrollo (o en crisis). Las empresas e instituciones promotoras cada vez más le dan un valor estratégico a la ética y la responsabilidad, siendo incluso pilares de innovación y competitividad. En relación a las prioridades actuales, la Fundación Carolina y a través de su programa de RSE se reafirma cada vez más en la necesidad de la comunión entre actores público, privados, de la sociedad civil y la academia (alianzas multiactor) para construir conjuntamente y en diálogo sistemático el 'futuro que ya no es tal como lo imaginamos' (como dice D. Ramón Jáuregui) y superar históricos prejuicios para la optimización de ideas y recursos. Es importante trasladar al escenario nacional las tendencias internacionales porque el debate de la RSE en España está muy bien instalado pero falta refuerzo en esa traslación al territorio nacional en todas las instancias de promoción y participación. En relación a América Latina, la madurez de los actores de la RSE ha avanzado mucho y consideramos que es un momento muy adecuado para fomentar el intercambio de experiencias con homólogos españoles (por la facilidad de la lengua en común) para el aprendizaje mutuo: hay muchas actuaciones pero un tanto atomizadas. Consideramos (y en ese sentido trabajamos desde la Fundación Carolina con actividades y relaciones institucionales) especialmente prioritario crear espacios de debate iberoamericano sobre: la RSU, la promoción pública de la RSE y su incidencia en la buena gobernanza, la innovación social y medioambiental desde la RS, las multinacionales y los derechos humanos, las multinacionales y los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la vertebración de la sociedad civil para el diálogo en el marco de la RSE.

Durante estos años hemos colaborado con el Centro Regional en innumerables ocasiones cumpliendo las anteriores funciones. De una manera más formal en el 2009 siendo nuestro colaborador principal en una de las etapas del Mapeo de promotores de RSE, en Colombia, en ese mismo año siendo un actor muy importante en la convocatoria de la III CONFERENCIA ESPAÑA-IBEROAMÉRICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS, La Responsabilidad Social de las empresas en España y México: Enfoques ante la crisis. En el 2011 colaboramos mutuamente en el Foro Empresarial impulsado por el Centro Regional del Pacto de América Latina y el Caribe quien reunió durante la primera semana de noviembre de 2011, en México a más de 30 líderes empresariales de la región alrededor de la Responsabilidad Corporativa y los principios del Pacto Mundial. La directora del Centro Regional, Diana Chávez participó en el V Taller de Empresas del Patronato de la Fundación Carolina: La RSE y el Desarrollo en América Latina, el 17 y 18 de noviembre de 2011, en la sesión Tendencias RSE en América Latina.

Fundación Carolina

Isabel Roser Hernández
Responsable del Programa de RSE
Fundación Carolina

Objetivo 1

Ser el espacio de convergencia para la generación de ideas y herramientas innovadoras que contribuyan a fortalecer la RS en América Latina y el Caribe, en el marco de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y otras iniciativas promovidas por la Oficina del Pacto Mundial

Publicación *Memorias 2010 Centro Regional: Presentación a socios y a medios de comunicación*
8 de marzo
Instalaciones de la ANDI

Además de hacer el recuento de las actividades del segundo año de operación del Centro, este documento hace una aproximación a la situación

del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe, con base en 3 aspectos: primero, las cuatro Líneas Temáticas con que trabaja el Pacto, segundo, las Redes Locales y tercero, los avances de sus socios en la implementación de los Principios con relación al año pasado.

Revista virtual del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe
Su objetivo es ofrecer la información más relevante sobre la estrategia y operación del Centro Regional, su involucramiento con los esfuerzos de los socios y Redes Locales, y sus proyectos para fortalecer al Pacto Mundial en la región. Asimismo es un espacio de difusión de las iniciativas, avances en la implementación y el trabajo en favor de los 10 Principios de los socios y redes, e incluye un espacio para la recomendación de una lectura seleccionada sobre los temas del Pacto Mundial.

Número 0
Septiembre del 2011
Ofrece un recuento del trabajo del Centro Regional desarrollado en el periodo de abril a agosto de 2011 y los programas vigentes.

Número 1
Diciembre del 2011
Brinda un panorama sobre el *Foro Empresarial sobre el Pacto Mundial en América Latine y el Caribe: Sostenibilidad y Responsabilidad*, e informa la adhesión de Scotiabank como empresa socia del Centro. Incluye también la Reunión Anual de Redes Locales en México, la impartición de los talleres sobre el Modelo de gestión y los nuevos lineamientos de las COP, y la publicación de 2 traducciones al español. Telefónica recomienda una lectura sobre los call center como fuentes de competitividad.

Objetivo 2

Contribuir a la consolidación, desde la perspectiva del Pacto Mundial, de una agenda Latinoamericana y del Caribe para la competitividad y proyectarla en el contexto internacional como estrategia para el desarrollo

Publicación *Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos recursos para empresas e inversionistas*
Publicada por la Oficina del Pacto Mundial y traducida por el Centro Regional

Esta guía tiene por objeto ayudar a las empresas en la aplicación de prácticas responsables de negocios en las zonas afectadas por el conflicto y de alto riesgo, de conformidad con los 10 Principios del Pacto Mundial.

El Centro Regional participa como miembro del grupo de trabajo y de la traducción al español del documento; además gestionó la inclusión de América Latina en la publicación, a partir de lo cual, es la primera en incluir a la región en temas de áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos.

Para realizar este proyecto el Centro Regional extendió una invitación a sus socios a principios de 2010, para participar en el piloto, a lo cual obtuvo respuesta de Pacific Rubiales Energy, quien se convirtió en la primera y única empresa representante de América Latina y el Caribe en esta publicación.

Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe
9 de noviembre
Ciudad de México
Organizado por el Centro Regional con el apoyo de la Bolsa Mexicana de Valores y Fundación Carolina México

Debido a la relevancia de este evento, se describe a detalle en la siguiente sección.

Corporativo 2011 de Alpina: Centricidad en el Consumidor
29 de marzo
Organizado por Alpina

El objetivo del evento fue transmitir los retos de la organización en cuanto al consumidor para apropiarse de una visión enfocada en el mismo.

La participación del Centro Regional ofreció un panorama sobre las buenas prácticas relacionadas con el consumidor y los principales retos de la región en materia de sostenibilidad (incluido sector alimenticio) y el avance de Alpina en relación con dichos retos.

Gestión Sostenible del Grupo Empresarial: reunión con la Directora del Centro Regional
11 de mayo
Organizado por Bolívar

El objetivo del encuentro fue intercambiar ideas sobre el papel de la empresa en materia de Derechos Humanos con los colaboradores de Bolívar que trabajaron en la construcción de los informes de sostenibilidad.

La participación del Centro Regional ofreció un panorama sobre el Pacto Mundial y su relación con los resultados mostrados en el informe de la empresa.
Foro programático Gobiernos Confiables
7 de septiembre
Organizado por CSIR MEA, con el apoyo del PNUD, el Departamento Nacional de Planeación, la Fundación Pacific Rubiales y Ecopetrol

El objetivo del foro fue lograr la interrelación entre los candidatos a las entidades territoriales, con la sociedad, específicamente en materia de gobierno y gobernabilidad.

La participación del Centro Regional, por invitación de Pacific Rubiales, planteó como marco la naturaleza, funcionamiento y objetivos del Pacto Mundial, la situación de América Latina y el Caribe y Colombia, respecto a las Líneas Temáticas; y la participación del sector extractivo en el Pacto Mundial. A partir de ello, explicó la forma en la que una empresa puede contribuir al Pacto Mundial y a los ODM.

Visita del Comité de Inversiones de la OCDE
23 de agosto
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia
Organizado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

A partir de la participación del Centro Regional en la Asamblea de la Andi, donde el Centro Regional incluyó el tema de la OCDE y el Gobierno Corporativo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia extendió una invitación al Centro para asistir a la visita del Comité de Inversiones de la OCDE. La visita fue parte del proceso de adhesión de Colombia a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de la OCDE, en línea con el trabajo de incorporación de Colombia a la OCDE.

La participación del Centro Regional expuso lo que es el Pacto Mundial en la región y en Colombia, su relevancia para la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de la OCDE, el trabajo del Centro Regional, y destacó que Colombia es el país anfitrión del Centro Regional.

Objetivo 3

Contribuir al fortalecimiento de las redes locales de apoyo del Pacto Mundial y apoyar en la profesionalización de sus puntos focales

Traducción del Modelo de gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Liderada por la Red del Pacto Mundial en México, con el apoyo del Centro Regional

Este documento describe un modelo de desempeño e implementación que guía a las compañías a través de un proceso de 6 pasos: compromiso, evaluación, definición, implementación, medición y comunicación de estrategias de sustentabilidad basadas en el Pacto Mundial y sus Principios.

Publicado inicialmente en el idioma inglés por la Oficina del Pacto Mundial en 2010, durante el 2011 la red mexicana se dio a la tarea de liderar la traducción de esta herramienta, para lo cual obtuvo el apoyo del Centro Regional.

Webminar *Programa de Diferenciación de las COP*
4 de mayo
Organizado con el apoyo del Centro Regional e impartido por la Oficina del Pacto Mundial

Dirigido a los Puntos Focales, el objetivo de este entrenamiento fue contribuir con sus capacidades de para apoyar a los participantes.

El equipo de Comunicación sobre el Progreso de la Oficina del Pacto Mundial impartió esta sesión en línea sobre las actualizaciones realizadas a la Política de las COP, el lanzamiento del Programa de Diferenciación y el proceso de envío de las COP.
El Centro Regional contribuyó con la traducción de la información y con la convocatoria a las redes.

Capacitación *Modelo de Gestión del Pacto Mundial y el Programa de Diferenciación de las COP*
Agosto a noviembre
7 Países
Impartido por el Centro Regional a través de la Universidad Anáhuac[29]

[29] Elegida a partir de un mapeo de universidades de la región, donde se identificó su trabajo con el Boston College en materia de Responsabilidad Social, su certificación por parte de la Global Reporting Initiative, y su participación en el desarrollo de la norma ISO 26000

Este programa tiene el propósito de apoyar a las empresas en la implementación del Pacto Mundial a través del Modelo de gestión así como dar a conocer los nuevos lineamientos de las COP.

Desarrollado por el equipo COP de la Oficina del Pacto Mundial, la traducción al español de los materiales corrió a cargo del centro Regional. Por otro lado, y en busca de una capacitación integral, las empresas socias del Centro Regional y miembros del programa LEAD del Pacto Mundial, Endesa y Telefónica, complementaron las sesiones con sus experiencias en la realización de sus COP.

Durante el 2011, el programa se impartió en 7 de los 13 países que cuentan con red establecida en la región: Brasil, Chile, Colombia, Perú, Panamá, Paraguay y Uruguay. En ellos se ha capacitado a 200 asistentes provenientes de empresas adheridas al Pacto Mundial.

Taller del Modelo de Gestión del Pacto Mundial enfocado en el Principio 10 sobre Anticorrupción
8 de noviembre
Distrito Federal, México
Organizado por la Red Local de México con el apoyo del Centro Regional

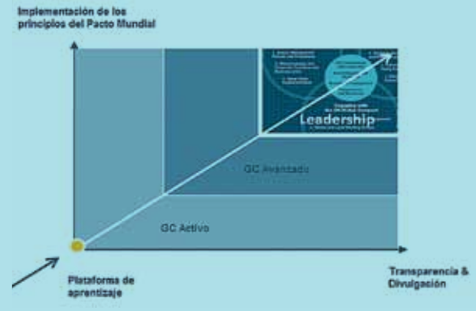
El taller tuvo el propósito de dar a conocer la nueva política de las COP a las empresas, y reforzar el conocimiento al respecto de las Redes Locales. Se llevó a cabo en el marco de la Reunión Anual de Redes Locales: Américas; de manera que se aprovechó la visita de representantes empresariales y de las redes.

El Centro Regional contribuyó con la gestión de la participación de Eduardo Bohórquez, Director de Transparencia Mexicana, quien habló sobre la corrupción en América Latina y el Caribe.

Objetivos del Programa de Diferenciación

- Impulsar el mejoramiento continuo de las empresas en todos los niveles de rendimiento y divulgación de sostenibilidad.
- Crear una plataforma de aprendizaje, a través de la promoción de mejores prácticas, relevantes para cada nivel.
- Proveer herramientas y recursos para empresas participantes de todos los niveles de rendimiento.
- Reconocer a las empresas participantes por su progreso de acuerdo a su tamaño, región y sector industrial.
- Proveer a las partes interesadas con una plataforma para evaluar independientemente el progreso de las empresas y permitir un proceso de evaluación de las partes interesadas.

Clasificación de las COP de los participantes según el Programa de Difere nciación



Teleconferencias

A continuación se exponen los puntos más relevantes de estas reuniones y se invita a los lectores interesados a consultar los detalles de las mismas en la Intranet o bien solicitarlas al Centro Regional, Tabla 9.

Fecha	Asistentes	Agenda
8 de abril	1. Argentina - Flavio Fuertes 2. Brasil - Maria Celina Berardinelli 3. Chile - Margarita Ducci 4. Costa Rica - Erica Giljohann 5. Paraguay - Marlene Heinrich 6. Rep. Dominicana Ana Maria Martinez 7. Uruguay - Eduardo Shaw 8. Oficina del Pacto Global - Soren Petersen-Javier Bolaños 9. Centro Regional - Diana Chávez y Donna Grant.	1. Reunión Anual de Redes Locales, Copenhague 2011: Soren Petersen, Director del Pacto Mundial 2. Sistema de información sobre el cumplimiento del Principio 10: Eduardo Bohórquez, Director de Transparencia Mexicana 3. Nueva política de las COP: Entrenamiento 4. Información de COMALAC: • Estado de las redes de la región en el KSS • Establecimiento de nuevas redes: Venezuela y otros. • Cooperación y financiamiento a redes –ALNF y Reunión de redes de la región • COMALAC informa: invitación Red Chile e informe sobre estudio de apoyo a Redes Locales
10 de junio	1. Argentina - Flavio Fuertes 2. Colombia - Mauricio López, Ana Maria Ospina 3. Costa Rica - Erica Giljohann 4. México - Rodolfo Sagahón 5. Paraguay - Marlene Heinrich 6. Oficina del Pacto Global - Javier Bolaños 7. Centro Regional - Diana Chávez, Donna Grant y Alejandra Meza	1. Nueva política de las COP: Entrenamiento 2. Sistema de información sobre el cumplimiento del Principio 10: avances 3. Informe sobre la Reunión Anual de Redes Locales, Copenhague 2011 4. Avances para la Reunión Anual de Redes Locales de la región en México 5. COMALAC: • Estado de Redes Locales de la región en el KSS • Establecimiento de nuevas redes - Venezuela, otros. • Cooperación y financiamiento a redes– Reunión ALNF y Reunión Redes de la región • COMALAC informa: invitación de la red de Chile • Informe sobre el estudio de apoyo a redes
19 de agosto	1. Brasil – Maria Celina Berardinelli 2. Chile - Margarita Ducci 3. Colombia – Ana Maria Ospina 4. Ecuador- Sebastián Salgado 5. Paraguay – Marlene Heinrich 6. Rep. Dominicana - Ana Maria Martínez 7. Uruguay - Eduardo Shaw 8. Centro Regional - Diana Chávez y Donna Grant	1. Presentación de la Guía para Pymes 2. Nueva política de las COP: Entrenamiento 3. Sistema de información sobre el cumplimiento del Principio 10: presentación 4. Reunión Anual de Redes Locales de la región en México 5. Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad
12 de octubre	1. Brasil Maria Celina Berardinelli y Karla Parra 2. Colombia Ana Maria Ospina 3. México Rodolfo Sagahón 4. Perú José Luis Altamiza 5. República Dominicana Ana Maria Martínez 6. Oficina del Pacto Global Javier Bolaños 7. Centro Regional Diana Chávez y Donna Grant	1. Foro empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad 2. Reunión Anual de Redes Locales de la región
9 de diciembre	1. Costa Rica - Gerald Mora, Karol Akon 2. Chile - Steve Weitzman 3. República Dominicana - Ana Maria Martinez 4. Paraguay - Marlene Heinrich 5. Uruguay - Eduardo Shaw 6. Centro Regional - Diana Chávez, Donna Grant	• Actividades para 2012 • Río + 20 • Sistema de Información sobre el cumplimiento del Principio 10: estado

Tabla 9
Fuente y elaboración: Centro Regional

Charlas virtuales "Un café con el Centro Regional"

Estas charlas virtuales tienen el propósito de abrir un espacio de comunicación entre el Centro y los Puntos Focales, en un formato casual para compartir opiniones sobre los temas relacionados con el Pacto Mundial, Tabla 10.

Fecha	Tema	Invitado
11 de abril	Memorias 2010	• Mireia Belil, Directora del Barcelona Center for the Support of the Global Compact Intervención de: • Margarita Ducci, Punto Focal de la Red Local de Chile • Rodolfo Sagahón, Punto Focal de la Red Local de México
13 de julio	Mapeo de promotores de RSE	Mercedes Korin, Directora de Mapeo de Promotores de RSE en América Latina

Tabla 10
Fuente y elaboración: Centro Regional

Reuniones bilaterales

Además de las conferencias grupales el Centro Regional incluye en sus actividades, la comunicación bilateral con las redes para profundizar sobre los temas clave de la agenda regional.

Foro Anual de Redes Locales, sesión paralela: Encuentro Regional de Redes de Latinoamérica y el Caribe

20 de mayo
Copenhague, Dinamarca
Organizado por la Oficina del Pacto Mundial

En el marco del Foro Anual de Redes Locales, llevado a cabo en Copenhague, se realizaron encuentros regionales de redes de forma paralela, donde, en esta ocasión, el único tema en común fue la nueva política de las COP.

En la reunión de redes de América Latina y el Caribe, presidida por el Centro Regional y la Oficina del Pacto Mundial, se trataron: la agenda de la Reunión Anual de Redes Locales de la región a realizase en México en el próximo mes de noviembre; los detalles de la capacitación sobre las COP; los avances de la publicación Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos recursos para empresas e inversionistas y la realización del Foro Empresarial.

Las redes participantes fueron: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, México y Paraguay.

Relanzamiento de la Red Local de México

28 de junio
Distrito Federal, México

Después de un periodo de transición la red mexicana se reorganiza con el apoyo de grandes empresas, pymes y academia. La ceremonia de relanzamiento fue presidida por el Representante de la red, Gustavo Pérez; el Director Ejecutivo del Pacto Mundial, Georg Kell; la Directora del Centro Regional, Diana Chávez, y el Secretario de Medioambiente y Recursos Naturales Juan Rafael Elvira Quesada quien invitó a las empresas a unirse al Pacto Mundial y a liderar el movimiento hacia una mayor sostenibilidad corporativa en México.

El Centro Regional intervino con el recuento de los retos del Pacto Mundial para la región, y del trabajo que ha realizado con esta red, la cual inició sus operaciones un año antes.

Lanzamiento de la Red Local de Ecuador

26 de julio
Quito, Ecuador

En el marco del Primer Foro de Quito: Organizaciones y empresas responsables se llevó a cabo el lanzamiento de la red ecuatoriana, donde 40 empresas se comprometieron con los 10 Principios del Pacto Mundial.

La Directora del Centro Regional, Diana Chávez y el representante del Coordinador Residente de Naciones Unidas, Jorge Parra, resaltaron el llamado del Secretario General, Ban Ki-moon a incrementar el número de participantes del Pacto Mundial a 20,000 en 2020. La Red Local se conformó gracias al apoyo de CERES quien se conformó como el Punto Focal.

El Centro Regional acompañó el lanzamiento de la red por invitación de Repsol Ecuador, mientras que Alpina, Sab Miller y Telefónica, socios del Centro Regional con operaciones en Ecuador apoyaron estratégicamente la participación del Centro.

VI Reunión Anual de Redes Locales de América
10 y 11 de noviembre
Distrito Federal, México
Organizada por la Red Local de México

Con la asistencia de 11 Redes Locales incluida la red de Estados Unidos, el Centro Regional y la Oficina del Pacto Mundial, en este espacio, las redes expusieron sus mejores prácticas, trataron los preparativos para Río + 20 e identificaron retos específicos de la región. Por su parte, la Oficina del Pacto Mundial expuso sus actividades más recientes; el Centro Regional mencionó los puntos cumplidos en relación con los compromisos adquiridos el año pasado y compartió su plan de trabajo para el 2012.

Las redes participantes fueron: Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, Estados Unidos, México, Perú, Paraguay, Panamá, República Dominicana y Uruguay.

Primer Congreso de Pacto Global y Responsabilidad Social
18 y 19 de octubre
Bogotá, Colombia
Organizado por la Red Local de Colombia, con el apoyo del Centro Regional

El objetivo del congreso fue ofrecer un espacio de intercambio sobre la ética del desarrollo a través de la práctica de los principios del Pacto Global como estrategia de sostenibilidad, mediante el diálogo entre la academia, empresa y sector público.

Con motivo de la visita de Georg Kell, Director Ejecutivo del Pacto Mundial, a Colombia, Mónica de Greiff, Presidenta de la Empresa de Energía de Bogotá e integrante de la junta del Pacto Mundial, auspició una reunión sobre el panorama de esta iniciativa tanto en Colombia como en la región. El Centro Regional expuso la situación del Pacto Mundial a nivel regional y a nivel Colombia.

Objetivo 4

Contribuir y facilitar el fortalecimiento de la agenda del Pacto Mundial en la región.

Sistema de información sobre el cumplimiento del Principio 10:
Proyecto permanente
En línea
Desarrollado por el Centro Regional y Transparencia Internacional a través de Transparencia Mexicana

Este proyecto brinda una plataforma de información que sistematiza y ordena la información sobre las empresas de América Latina y el Caribe que trabajan en favor de la anticorrupción y la transparencia. Sus objetivos son conocer el estado del Principio 10 en América Latina y el Caribe; promover la adhesión de las empresas al Pacto Mundial a través de la disponibilidad de información sobre las formas en las que se puede combatir la corrupción; poner a disposición de los adherentes, información sistematizada sobre las buenas prácticas que se pueden implementar en favor del Principio 10; proporcionar un instrumento que facilite la generación de los informes; y transparentar el trabajo de las empresas de la región en la lucha contra la corrupción.

Para darle vida al Sistema, el Centro Regional invitó a las redes de la región a lanzar una convocatoria dirigida a sus empresas adheridas, a fin de que éstas registren su información en la plataforma.

Diplomado online, en Gestión de Responsabilidad Social
Inicio: 15 de agosto
En línea
Desarrollado por el Centro Regional y la Universidad Anáhuac[30]

El programa, diseñado a partir de la sugerencia de los socios del Centro Regional, ofrece conocimiento sobre los aspectos fundamentales y estratégicos de la Responsabilidad Social Empresarial, desde las perspectivas teórica y práctica; asimismo, cubre la necesidad de contar con una herramienta de aprendizaje en línea sobre el Pacto Mundial en la región ya que incluye un módulo sobre esta iniciativa.

Para contar con un alcance regional, el Centro Regional invitó a las redes de América Latina y el Caribe a lanzar una convocatoria dirigida a sus adheridos para inscribirse al diplomado.

Mesa redonda empresarial sobre Derechos Humanos y las prácticas de negocios: entendiendo las responsabilidades.
31 de marzo
Sao Paulo, Brasil

Organizado por la Global Business Initiative (GBI)
El objetivo de esta mesa redonda fue reunir al empresariado latinoamericano en un espacio de intercambio sobre responsabilidad social -enfocada en los derechos humanos-, con representantes de la sociedad civil, de la academia y de Naciones Unidas.

El Centro Regional, quien asistió por invitación de Cerrejón, intervino con la situación de los Derechos Humanos en América Latina y el Caribe así como el trabajo que realiza a favor de los mismos

67 Asamblea Nacional. Mesa Responsabilidad Social Empresarial: Pacto Mundial y Reinserción
12 de agosto
Organizado por la ANDI

La asamblea es un foro de la discusión sobre temas de interés para los empresarios de Colombia. Fue un espacio dedicado al análisis de los beneficios, retos, obligaciones y derechos ante el posible ingreso de Colombia tanto a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, como al Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico, APEC (por sus siglas en inglés).

De acuerdo a ello, el Centro Regional resaltó el contexto regional sobre el Principio 10 del Pacto Mundial y el Gobierno Corporativo, como factores indispensables para el firme avance de los mercados financieros y economía de la región.

Objetivo 5

Facilitar y promover iniciativas conjuntas dirigidas a fortalecer la RS en América Latina y el Caribe.

I Seminario Iberoamericano Modelos de Docencia e Investigación en Responsabilidad Social Empresarial
1 - 3 de junio
Buenos Aires
Organizado por el Fondo España-PNUD, REDUNIRSE y Santander Universidades

El seminario tuvo como objetivo principal reunir a académicos y autoridades universitarias de la región iberoamericana interesados en institucionalizar y desarrollar el campo de los estudios en RSE en la región.

El Centro Regional gestionó la participación de la Red Chilena del Pacto Mundial por ser la única red en la región que opera desde la academia, a través de la Universidad Andrés Bello.

La exposición del Centro trató la contribución de los diversos sectores al trabajo de formación de las universidades y los Principios para la Educación Responsable en Gestión como herramienta de apoyo a las universidades.

JCI Conference of the Americas
4 al 7 de mayo
Curazao
Organizado por Junior Chamber International (JCI)

El objetivo de la conferencia fue reunir a jóvenes de la región con compromiso hacia un liderazgo socialmente responsable, para compartir experiencias, aprender en capacitaciones y crear vínculos interculturales, que les permitan encontrar formas de llevar adelante acciones en las comunidades locales. La participación del Centro Regional fue en representación de la Oficina Pacto Mundial.

V Taller de empresas del patronato de la Fundación Carolina: la RSE y el desarrollo en América Latina
17 y 18 de noviembre
Madrid, España
Organizado por la Fundación Carolina

Esta reunión privada para los patronos de la Fundación Carolina, propuso una visión de las tendencias empresariales -focalizada en las grandes empresas españolas en América Latina- en su contribución a los objetivos de desarrollo; para ello la discusión giró alrededor del impacto del sector privado en las políticas de desarrollo; la responsabilidad social desde el negocio y su vinculación con los mercados inclusivos; las alianzas intersectoriales y la colaboración público-privada; y la incorporación de códigos de valores internacionalmente reconocidos a las buenas prácticas empresariales.

En este sentido, el Centro Regional expuso la Responsabilidad Social en la región desde la perspectiva del Pacto Mundial.

6° Encuentro de Responsabilidad Social Empresarial
24 de noviembre
Bogotá, Colombia
Organizado por la ANDI

El tema que ocupó al encuentre de este año fue la Competitividad Responsable, entendida como la combinación de políticas e incentivos que favorecen el crecimiento del comercio y la inversión, al tiempo que contribuyen al balance entre los intereses públicos y privados; nacionales y globales en torno a la sostenibilidad.

El Centro Regional explicó al Pacto Mundial como una plataforma de Responsabilidad Social en la región, así como el papel que ha desempeñado la iniciativa en Colombia.

Foro Empresarial para América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad

9 de noviembre
Ciudad de México
Auditorio Principal de la Bolsa Mexicana de Valores

Foro de México: Hacia un Compromiso Creciente con el Pacto Global

Desde que se lanzó el Pacto Global he promovido y asistido a muchos encuentros, seminarios y foros sobre RSE en España y en América Latina. Y, lo digo con orgullo y con fe, pocos he visto que hayan tenido la asistencia, el interés y el seguimiento que tuvo el celebrado en el D.F. el pasado mes de noviembre.

Bajo la batuta y el dinamismo del Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe y el empuje del conocido empresario Fernando Chico Pardo y de Luis Téllez Kuenzler, Presidente del Consejo de Administración y Director General de la Bolsa Mexicana de Valores, tuvimos ocasión de asistir a un encuentro de muy alto nivel, seguido con el mayor interés , casi con pleno aforo, por gerentes y altos mandos de las principales empresas mexicanas. Allí se habló de avances y retos presentes de la RSE y, fundamentalmente, de una nuevo instrumento en liza "el índice de sostenibilidad" lanzado por la BMV, junto a otras diez Bolsas de Valores, que entiende que "la mejor forma de invertir es hacerlo en emisiones comprometidas con procesos ambientales, sociales y de gobierno corporativo".

El punto clave de interés en este encuentro, bajo mi punto de vista, es que mientras en Europa la RSE se retrae y pasa su prueba de fuego por la crisis financiera, en América Latina despunta un debate, ya muy amplio, sobre su idoneidad para que las empresas marquen la diferencia frente a consumidores, ahorradores y competidores. La atención con que fue seguido el debate y los diferentes puntos de vista, refleja que empieza a instalarse la idea de que las empresas que implanten criterios de sostenibilidad, lucha contra la corrupción, practicas de buen gobierno etc. van a tener una valor adicional frente a la ciudadanía general, los gobiernos y los inversores. Que la RSE vale la pena y que estamos ante una buena causa ética con importante resultados económicos.

El reto que se plantea ahora es múltiple: por una parte, hay que dotar a las empresas de estructuras de RSE de alto nivel que estén incrustadas en los procesos de decisión de la gerencia y los consejos de administración y que sean transversales a todos los sectores de las empresas principales y periféricas; que se implanten sistemas de avance y medición contrastables; que las evaluaciones sean profesionales y externas al propio sistema para que sean creíbles; que estos compromisos se trasladen a la cadena de valor y a las empresas suministradoras de las materias primas o los componentes; por fin, que se den marcos legales apropiados y acuerdos interempresariales para que estos programas se consideren reglados y tengan apropiación.

Los avances son notables en toda la región y no hay que levantar el pie del acelerador, intentando alianzas con Fundaciones, como la Carolina que siempre ha estado promoviendo este tema o la propia Fundación México-España; con Universidades que han empezado a crear aéreas de conocimiento especializadas, con los Sindicatos que tiene que modernizar las negociaciones laborales ajustándolas a estos principios y con sectores ciudadanos (ONG; asociaciones de consumidores etc.) que tiene que entender y presionar para el cumplimiento de los principios del Pacto Global.

Se trata de un proceso lento pero imparable. Ante el desánimo de los que piensan que las empresas implantan solo la RSE por razones cosméticas o coyunturales, hay muchos ejemplos de empresarios e instituciones que han decidido ver la RSE como una seña de identidad de las buenas empresas del S.XXI. Los gobiernos, por su parte, deberían tener el máximo interés por su parte en que estas políticas tuvieran éxito. Todos los países de la región tienen mucho que defender y proteger en sus políticas públicas ambientales, impositivas, de igualdad de género, de erradicación del trabajo infantil, de lucha contra la corrupción etc. y la idea de una nueva alianza público-privada en este tema sería un avance incontestable. Una "globalización responsable" (Robert Zoellick) es el eje central para la superación de la crisis actual y la RSE un componente central de la misma.

Carmelo Angulo B.
Director Ejecutivo de la Fundación Consejo España-México
Ex Embajador de España en Bolivia, Colombia, Argentina y México y ex Coordinador Residente del Sistema de NN.UU en Nicaragua y Argentina

Organizadores

- Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Bolsa Mexicana de Valores
- Fundación Carolina México

Objetivos

- Impulsar los temas de inversión responsable, sostenibilidad y responsabilidad corporativa en beneficio de todos los sectores económicos y sociales de América Latina y el Caribe.
- Promover y difundir la incorporación de los 10 Principios del Pacto Mundial en la visión estratégica de las empresas de la región, a través de las prácticas exitosas de las entidades adherentes

Relevancia

- Presidido por un Miembro del Consejo del Pacto Mundial, Fernando Chico Pardo, Presidente de ASUR
- Primer evento en la región, sobre sostenibilidad desde la perspectiva financiera
- Oportunidad para promover el Pacto Mundial una iniciativa profunda y tangible

Panelistas

- 30, representantes del Pacto Mundial, la Inciativa para la Inversión responsable y otras agencias de Naciones Unidas, empresas, academia y medios de comunicaicón.

Invitados epseciales

- Luis Téllez Kuenzler, Presidente del Consejo de Administración y Director General de la Bolsa Mexicana de Valores
- Fernando Chico Pardo, Presidente de ASUR y Miembro del Consejo del Pacto Mundial
- Rob Lake, Director de Desarrollo Estratégico de la Principles for Responsible Investment Initiative (PRI)
- Soren Petersen, Director de Redes Locales y Alianzas del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Juan Rafael Elvira Quesada, Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México
- Carmelo Angulo Barturén, Director Ejecutivo de Fundaciones Consejo España – México, México España
- Daniel Servitje, Director General del Grupo Bimbo

Asistentes

Más de 200 representantes de negocios, grupos de inversion y Redes Locales

Puntos clave

Primera sesión. La responsabilidad social en los mercados de valores

- Emilio Gilolmo López, Presidente del Consejo Directivo del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas
  - Situación: hay una demanda creciente de información no financiera, especialmente en materia de sostenibilidad.
  - Retos para el sector empresarial: desde el ámbito interno, se da valor a las acciones de sostenibilidad pero no se sabe cómo medirlas; desde el ámbito externo, la comunidad inversora se enfrenta a la ausencia de comunicación sobre el valor de las inversiones sostenibles
  - Beneficios de la sostenibilidad: las empresas con altos estándares de sostenibilidad tienen una menor prima de emisión de bonos
- Luis Téllez Kuenzler, Presidente del Consejo de Administración y Director General de la Bolsa Mexicana de Valores
  - El ser una empresa sustentable representa una forma de creación de valor importante, ya que pueden ser parte de índices de sustentabilidad, y con ello, tener acceso a fondos, donde los accionistas valoran de estas prácticas
  - En momentos con gran volatilidad e incertidumbre como en el que se encuentra el mundo actual, los esfuerzos a favor del Pacto Mundial resultan clave para dar valor de largo plazo a las empresas.
- Fernando Chico Pardo, Presidente de ASUR y Miembro del Consejo del Pacto Mundial:
  - A más de una década del Pacto Mundial, se puede ver un crecimiento en escala y calidad
  - Entre los beneficios que tiene el ser miembro del Pacto Mundial destacan:
    - Contar con una estrategia clara y práctica en matera de Sostenibilidad
    - Tener una visión clara de los alcances del Pacto Mundial a nivel regional
    - Contar con una ventaja competitiva en materia de Gobierno Corporativo
  - Celebró la realización de este primer evento sobre Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial, desde la perspectiva financiera, ya que permite hacer del Pacto Mundial un concepto profundo y tangible.

Presidente de panel: Carmelo Angulo Barturén, Director Ejecutivo de Fundaciones Consejo España – México, México España

Segunda sesión: Principios para la Inversión Responsable

- Rob Lake, Director de Desarrollo Estratégico de la Principles for Responsible Investment Initiative (PRI)
  - Presentación los Principios de Inversión Responsable
  - Beneficios de las inversiones responsables, según evidencia académica:
    - Correlación entre desempeño ambiental y el precio de la acción
    - Bonos corporativos: relación entre gestión ambiental y ratings de crédito
    - Bonos corporativos: mejora las relaciones con empleados y reduce el riesgo de créditos
    - Real estate: Fuertes vínculos entre la gestión ambiental, rentas y valor de capital, y el IRR
- Soren Petersen, Director de Redes Locales y Alianzas del Pacto Mundial de Naciones Unidas
  - Las empresas que cotizan tienen ya una conciencia sobre las cuestiones ambientales, sociales, y de gobernanza empresarial (ESG) como factores influyentes en el rendimiento de las carteras de inversión, sin embargo la región aún se encuentra en una primera etapa por lo que invita a usar las herramientas, como las Redes Locales del Pacto Mundial, para implementar medidas en materia de ESG

Presidente de panel: Leonor Ortiz Monasterio, Directora de Fundación Carolina México

Tercera sesión: Gobierno Corporativo

- Vicente Saisó Alva, Director Corporativo de Sustentabilidad de CEMEX
  - La información no financiera cobra cada vez más relevancia y el que no ponga atención en ello, tendrá problemas de percepción
  - Un buen gobierno corporativo que emana de la Asamblea General de accionistas y permea correctamente en toda la empresa, logrará que la sostenibilidad sea parte del día a día de los empleados y la alta gerencia.
- Arturo Fernández Pérez, Rector del Instituto Tecnológico Autónomo de México, ITAM
  - Es necesaro apreciar la corporación como un factor del desarrollo humano: la divergencia entre los intereses de los accionistas y de los directores, no sólo puede afectar el patrimonio de los accionistas sino que puede meramar la capacidad de una sociedad para producir riqueza.
  - El buen gobierno corporativo procura que la administración de una empresa sea más congruente con los intereses de los accionistas y a su vez, que disminuya los riesgos de daños a terceros, lo cual es fundamental para la sustentabilidad de las empresas ya que da una licencia social para su viabilidad y buen desarrollo.
- Jorge Fabre, Director de la Escuela de Negocios de la Universidad Anáhuac México Sur / Director General del Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo de México
  - Puntos clave para las empresas emisoras:
    - Rendición de cuentas de los inversionistas
    - Responsabilidad con todas las partes interesadas
    - Autoevaluación anual

Presidente de panel: Lourdes Melgar, Directora del Centro de Sustentabilidad y Negocios de la EGADE Business School del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, ITESM

Cuarta sesión: Desarrollo Sostenible - Río + 20

- Mónica de Greiff, Presidente del Grupo de Energía de Bogotá y Miembro del Consejo del Pacto Mundial.
  - El sector energético como promotor de desarrollo y economía verde juega un papel fundamental, a través de la mejora del acceso a servicios, la eficiencia energética y el impulso a energías renovables
  - En los próximos años los países en desarrollo, como son la mayoría de las economías latinoamericanas, tendrán las mayores tasas de creci-

miento por lo que es preciso aprovechar esta oportunidad y maximizar nuestros recursos.

- Daniel Servitje, Director General del Grupo Bimbo
  - Es preciso concientizar que no necesariamente se requiere de grandes inversiones, hay que saber ver lo que se tiene y aprovecharlo
  - La participación de la empresas en las bolsas de valores incentiva la adopción de medidas de Responsabilidad Social y la pertenencia a Índices de Sostenibilidad, lo cual resulta en el reporte y la medición

- Juan Rafael Elvira Quesada, Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México
  - La economía verde normalmente es vista como una inclinación ética, sin embargo, es preciso verla como una situación que trae consigo oportunidades.
  - Se requiere financiamiento no es sólo para cambiar la tónica sino también para ofrecer nuevos productos, el público pide cada vez más algo que deje menos huella. Dato: el 85% de lo que se genere en e l mundo en los próximos 20 años será generado por países en desarrollo. Ya los países desarrollados tienen su propia infraestructura.
  - Se requiere adaptación al cambio climático: planeación urbana, infraestructura, el cambio climático evidencia las fallas más simples de gestión.
  - Se requiere más eficiencia energética: energías renovables, eliminar subsidios perversos, incentivos fiscales, promover inversiones en tecnologías más limpias.

Presidente de panel: Magdy Martínez-Solimán, Coordinador Residente, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD en México

Las sesiones 5 y 6 -Pacto Mundial en América Latina y el Caribe- contaron con una entrevista sobre el Pacto Mundial en la región a Kai Bethke, Representante de la Oficina Regional de la ONUDI, a manera de introducción. En ellas se expusieron prácticas latinoaericanas en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio ambiente y anticorrupción. Las prácticas fueron presentadas por Cerrejón y EPM de Colombia; Endesa y Petrobras de Brasil; ASUR, ICA, Maersk Line, Peñoles y la Universidad Iberoamericana de México.

Para elegir estas prácticas se lanzó una convocatoria a nivel regional, la cual contó con una respuesta de 31 prácticas provenientes de de 19 empresas y 7 países; mismas que fueron evaluadas y seleccionadas por un Comité de selección conformado por las redes de Paraguay y México-, los socios del Centro Regional, Andi y Telefónica, y un experto externo, el Barcelona Center for the support of the Global Compact.

Presidentes de panel sesiones 5 y 6: Rafael Santos, Director de Publicaciones el Tiempo y José Adolfo Ortega Juárez, Editor de Revista Expansión

Entrevistas a los participantes

Para el Presidente del Grupo Bolsa Mexicana de Valores, Luis Téllez, *"la importancia de que la primera edición del Foro Empresarial se haya realizado en las instalaciones de la Bolsa de Valores de México radica en que temas como la responsabilidad social corporativa se de a conocer frente a la comunidad empresarial mexicana es muy importante. Es muy valioso que conozcan que ser un buen ciudadano corporativo no es únicamente un compromiso adicional que pueden ejercer o no, si no que es un compromiso adicional que tiene una rentabilidad adicional para sus accionistas."*

En esta misma dirección el Presidente del Grupo BMV nos explicó en qué consiste el índice de Sustentabilidad que fue presentado en el F oro Empresarial: *"…Las empresas que cotizan en la bolsa van estar sujetas a una calificación- índice de Sustentabilidad- que verificará que cumplen con las características necesarias para ser consideradas empresas sustentables. Esto se refiere a que las empresas que tienen un buen gobierno corporativo, una buena relación con la sociedad y con sus empleados, y a la vez cumplen con las normas ecológicas y hacen un esfuerzo por conservar el medio ambiente harán parte de este índice."*

Al preguntarle por los beneficios que traerá para las empresas formar parte del índice de sostenibilidad, el Señor Téllez nos respondió: *"El valor agregado para las empresas es enorme, hay muchos fondos en el mundo que únicamente compran acciones de esas empresas, por lo cual empiezan a tener un mayor valor agregado, un premio que otras no tienen". Adicionalmente el Presidente del GBMV nos dijo que " Esto le da mucha más confianza a los inversionistas, dado que son empresas que se comportan como buenos ciudadanos corporativos, son empresas con una perspectiva de crecimiento más amplia que otras porque tienen una visión mucho más completa de lo que es ser una empresa."*

Catalina Clavé, BMV, nos explicó de manera muy clara en qué consiste el índice de sostenibilidad presentado durante el Foro Empresarial. *"Es un índice que se basa en tres pilares: Gobierno Corporativo, ambiental y social. Buscar posicionar las emisoras que se han preocupado por estos temas y han adaptado estos criterios para mostrarle al mundo que México tiene emisoras de este nivel."*

En el marco del Foro Empresarial fue muy importante contar con la opinión de algunos de los expertos presentes en el evento frente a lo que significa para las empresas en una coyuntura de Crisis contar o no con programas de Responsabilidad Social Corporativa.

Según Emilio Gilolmo: *"La crisis debería influir a favor de la sostenibilidad, precisamente porque una de las cosas que ha acentuado la profundidad de la crisis es la desconfianza, la falta de transparencia. Por esto, en cuanta más transparencia y más fiabilidad se recupere en las empresas, la crisis empezará a mitigarse."*

En esta misma dirección el Embajador Carmelo Angulo apuntó: *"La crisis no debe verse como un obstáculo para los que están empezando a incursionar en la Responsabilidad Social Corporativa. No debe ser un motivo para que se desanimen. Ya hay ejemplos de empresas que le apostaron a la Responsabilidad Corporativa, y esto les ha dado un valor agregado. Esto crea una diferencia y ubica a estas empresas en una posición más competitiva."*

Acerca del Pacto Mundial los líderes participantes en la primera edición del Foro Empresarial organizado por el Centro Regional se expresaron así:

Fernando Chico Pardo. Presidente de ASUR (Aeropuertos del Sureste) manifestó: *"Las empresas que estén interesadas en suscribirse al Pacto Mundial son bienvenidas a acercase a los Centros Regionales, donde les brindaremos todo el apoyo que necesiten para hacerse miembros. Suscribirse al Pacto requiere que las empresas adquieran compromisos. Ahora, ese es el primer paso, pues una vez que las empresas se vuelven responsables, hay que mantener la dirección de ese tema en los niveles directivos de las compañías para que este tema mantenga la dimensión requerida. El primer paso es hacer un análisis interno en las compañías que les ayude a conocer bien el estado de sus proyectos y acciones en función de los principios del Pacto. Los empresarios que hacemos parte del pacto estamos dispuestos a llevarlos de la mano, a acompañarlos en este proceso."*

Como uno de los pioneros del Pacto, el Embajador Carmelo Angulo nos compartió su perspectiva: *"Me hace mucha ilusión ver a todos estos empresarios hoy aquí, yo lance el Pacto en Argentina y han pasado apenas 11 años del lanzamiento y veo que hay cada vez más empresas que hay mas entidades que se quieren adherir a los principios del Pacto. La sociedad civil esta mas empoderada, son más exigentes, los inversores empiezan a medir a las empresas no sólo por los resultados económicos sino por los resultados relacionados con la sostenibilidad, el empleo, la corrupción. Por esto, las empresas son cada vez más socialmente responsables y han empezado a darse cuenta que esto es activo superior que las ubica en una posición de ventaja, aunque implique algunos costos, tales como que es un poco difícil convencer a los directivos y a los trabajadores…"*

Según algunos de los participantes el mayor reto frente a los principios que promueve el Pacto son: *El respeto al Estado de Derecho. "Conforme avanza el desarrollo de los países tal vez el tema de la corrupción disminuye, pero en nuestros países el Estado de Derecho es nuestro mayor foco, vivir en un Estado de Derecho y respetarlo como tal. Que las relaciones laborales sean justas, de respeto en donde se motive a la gente a progresar es importante al igual que el tema de sustentabilidad del medio ambiente, pero la parte jurídica y legal es lo más importante",* ***manifestó Fernando Chico Pardo, Presidente de ASUR.***

Frente a los temas tales como la transparencia y el sistema de reporte todos los participantes coincidieron en manifestar que es de suma importancia: *"Las empresas no sólo deben hacer el reporte de resultados económicos es fundamental que también reporten acerca de sus proyectos y los recursos que invierten. Cuáles son los fines, cuáles son los logros que alcanzan, cómo afectan a la comunidad. Hoy en día el ciudadano lee entre líneas, y ya no se suman a cualquier proyecto sino sabe que hay detrás de ellos. El ciudadano es cada vez más exigente y quiere que haya resultados finales de impactos ambientales, de buen gobierno. Está cambiando la mirada del*

inversor frente a las acciones de las empresas…" ***manifestó el Embajador Carmelo Angulo.***

Margarita Salazar, Subdirectora de Desarrollo Sostenible de EPM, señaló: *"El tema de transparencia es fundamental porque somos una entidad 100% pública, somos de propiedad del municipio de Medellín. EPM es una organización que tiene que evidenciar todas sus operaciones y transacciones. Nos hacemos mediciones externas, con entidades tan respetables como Transparencia por Colombia, Contamos con el informe de sostenibilidad – GRI- y estamos adheridos al Pacto desde 2006. La transparencia es tan importante que tenemos una política de transparencia y probidad del municipio de Medellín y la hemos reglamentado buscando las mejores prácticas en materia de transparencia."*

Maria Clara Escobar, Gerente de Responsabilidad Social Empresarial de la Asociación Nacional de Industriales-ANDI-, corroboró el compromiso del empresariado colombiano con la Responsabilidad Social Empresarial. *"El compromiso de la ANDI con el Centro Regional para el Pacto Mundial es lograr que sea cada día más conocido en la región y tenga mayor arraigo en cada país. La asociación ha jugado un papel muy importante en el impulso del Centro Regional. Luis Carlos Villegas, Presidente de la Asociación, a través de su gestión y de la mano de cancillería logró que Colombia fuera la sede del Centro".*

"La ANDI es uno de los gremios más avanzado en materia de Política de Responsabilidad Social Empresarial en la región. Las declaraciones asumidas y aprobadas por la Asamblea General, de acuerdo a los estándares internacionales de autoridades en la materia como la OIT y el Pacto Mundial, así lo confirman. Jugamos un papel notorio en la región y somos unos de los más reconocidos por que hemos mostrado nuestra capacidad de influir en nuestros afiliados e incluso dentro de los no afiliados".
"Contamos con iniciativas como el portal la caja de herramientas de Responsabilidad Social Empresarial, donde se encuentran experiencias de los afiliados y un nutrido banco de documentos acerca de las tendencias actuales en materia de Responsabilidad Social."

Balance de las empresas colombianas en materia de aplicación de Responsabilidad Social Empresarial:

Según María Clara, *"Las empresas colombianas tienen una tradición muy importante en este campo. Incluso, antes del "boom" de la Responsabilidad Social Empresarial, un buen número de empresas ya eran reconocidas por ser socialmente responsables. Las fundaciones y las acciones frente a las comunidades y el medio ambiente han sido una tradición empresarial en Colombia. A partir del surgimiento de los esquemas más formales de RSE de los últimos años los empresarios y los directivos se han adaptado bien, han recibos bien estos lineamientos y han entendiendo que tienen relación directa con la competitividad de las empresas y del país."*

Una de las empresas que ha identificado con mayor claridad los beneficios que le ha traído ser firmante del Pacto Mundial es Cemex, como lo señala su Director Corporativo de Sustentabilidad, Vicente Saisó Alva. *"Somos firmantes del Pacto desde hace varios años. Al tener una presencia global lo que hemos detectado es un creciente interés de la gente en temas que van más allá de los criterios financieros cuando de evaluar las compañías se trata. El Pacto Mundial brinda una forma muy práctica y simple de empezar a implementar en las empresas los principios del Pacto. En el caso específico de Cemex, nos ha permitido transmitirle a una gran cantidad de empleados de una manera sencilla y clara los principales principios que deben observar. Hemos logrado concientizar a nuestros colaboradores de la importancia de actuar de manera ética y responsable."*

Frente a la pregunta de ¿Cómo comunican la aplicación de los principios del Pacto y la política Responsabilidad Social Corporativa?, el señor Saisó manifestó *"Por estar siendo evaluados por una mayor cantidad de gente incluso de agencia especializadas de comportamiento ambiental, RSE y Gobierno Corporativo, nos hemos dado cuenta que lo que no comunicamos bien es interpretado como que no lo estamos haciendo. Entonces, la primera tarea es que todo lo que se ha hecho bien y que implica un cambio de prácticas rápidamente se comunica de la mejor forma. El reporte anual de sustentabilidad es nuestra mejor herramienta en materia de comunicaciones."*

Cemex está comprometido con el cuidado del medio ambiente y con la mitigación del impacto que genera la actividad que realiza. Según nos compartió su Director Corporativo de Sustentabilidad: *"Somos conscientes que nuestra industria tienen retos especiales. En nuestra actividad hacemos un uso intensivo de energía y en nuestro proceso productivo tenemos una emisión natural de Co2, entonces como industria tenemos ya muchos años de sabe que en el contexto mundial representamos el 5% de las emisiones, y adicionalmente somos plenamente conscientes de que si no trabajamos en la reducción de nuestra huella de carbono será una desventaja competitiva en el futuro. Sabemos que en esos rubros, si no actuamos responsablemente¸ la compañía empieza a verse goleada en su desempeño financiero. Contamos con buen diagnóstico que nos permite conocer en qué momento de nuestro proceso productivo generamos mayores impactos en el medio ambiente y eso nos ha permitido implementar desde hace unos años todas las acciones que tenemos a la mano para reducir la huella. Nos hemos puesto metas de corto, medio y largo plazo para reducir esos impactos."*

Los tres factores que le generan una ventaja competitiva a Cemex por estar suscrita al Pacto Mundial según Vicente Saisó con:

1. ***Mayor transparencia, mejores relaciones con grupos de interés-***
   "Yo creo que uno muy claro, es que con mayor transparencia tenemos una relación más cercana y estrecha con nuestros grupos de interés, como por ejemplo con las comunidades. Esto nos ha reducido los problemas para operar y nos ha permitido contar con una fuerza laboral más comprometida. En general las operaciones fluyen de una mejor manera".
2. ***Mejora frente a competidores***
   "Hemos ganado que la percepción de nuestro desempeño ya puede ser comparada con nuestros competidores; compañías suizas, alemanas, francesas.
3. ***Nuestros inversionistas ya nos identifican como empresa responsable***

"Finalmente, aunque no tenemos claro cuántos inversionistas hay allá afuera que consideran estos elementos como importantes, ya estamos dando un giro que está teniendo un impacto en esos inversionistas."

Jorge Ramírez, Vicepresidente de Asuntos Corporativos de Alpina, compartió con nosotros sus impresiones acerca de la importancia de contar con el acompañamiento del Pacto Mundial en la implementación de una política de sostenibilidad de talla internacional. *"Para una empresa como Alpina, la sostenibilidad se deriva del compromiso social de la organización. Somos conscientes que nos tenemos que regir por principios universales y por ello nos acogimos a los principios del Pacto Mundial. Sabemos que si llevamos de la mano a nuestros colaboradores y a los integrantes de la cadena de valor vamos a generar mayor compromiso con los principios del Pacto."*

Desde la perspectiva de Jorge Ramírez, *la aplicación de todos los principios del Pacto se constituye en un gran reto, dado que este ejercicio lleva a las empresas a cumplir con unos altos estándares de calidad. En el caso específico de Colombia, un tema como la lucha contra la corrupción requiere de una transformación de la cultura, convirtiéndose en uno de los mayores retos para la sociedad en general.*

Margarita Salazar, Subdirectora de Desarrollo Sostenible de EPM, nos compartió las razones por las cuales nos acompañó en el Primer Foro Empresarial. *"Fuimos invitados por el Centro Regional, a presentar uno de nuestros proyectos. Postulamos uno llamado "Energía para el Retorno", que le apunta a contribuir al principio de Derechos Humano del Pacto. Este es un programa que apoya a la población desplazada forzosamente. Es una experiencia que ha resultado ser muy exitosa en Colombia y creemos que puede ser aplicable a otros países a otras regiones de América Latina."*

Esto fue lo que Francisco Díaz Gil, Presidente Ejecutivo de Telefónica para México y Centro América respondió cuando le preguntamos por la importancia de la relación entre el sector y público y privado frente a la Responsabilidad Social Corporativa. *"…tiene que haber una colaboración entre las empresas privadas y el sector público, el gobierno necesita que los particulares pongan de su parte. Hay muchas maneras de hacerlo. Una es a través de la colaboración financiera pero hay otras mucho más importantes por estos días. Comprometerse, como empresario, con el cuidado del medio ambiente es una buena forma, de lo contrario el Gobierno solo no va a poder lograr los objetivos de esta naturaleza En el caso de Telefónica nosotros reciclamos computadores y equipos que son susceptibles de transformarse y no ir a la basura, tenemos basureros especiales para las baterías para evitar las efectos tóxicos, entre otras actividades."*

Diana Chavez, directora del Centro Regional del Pacto Mundial durante el encuentro con los medios de comunicación señaló: *"La responsabilidad social en América Latina está en una etapa estratégica, hay una tendencia importante, el tema ya está en la agenda del sector privado y en el sector público está empezando en algunos países, como el Uruguay, donde una mayoría de los participantes del Pacto Mundial son empresas públicas. Es importante ver como estamos dando el paso de la filantropía, la filantropía estratégica a realmente la ciudadanía corporativa, que implica obligaciones y derechos. Hay países que se destacan en temas muy puntuales."*

Foro Empresarial
Pacto mundial en América Latina y el C
Responsabilidad y Sostenibilidad
Centro Regional de Apoyo para
América Latina y el Caribe
Grupo BMV

Trabajo con los socios

Las reuniones de trabajo de 2011, si bien trataron los avances del Centro, también atendieron algunos de los intereses manifestadas por los socios, principalmente a través de la presencia de especialistas; de tal forma, las reuniones contaron con 8 invitados internacionales, Tabla 11:

Invitado	País
Jorge Reyes, Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa Universidad Anáhuac México Norte	México
Gerónimo Yantalema, Asambleísta	Ecuador
Gustavo Pérez, Director de Responsabilidad Social y Universidad Toks	México
Chris Moran, Director fundador del Centro para el Agua en la industria de Minerales de la Universidad de Queensland	Australia
Mercedes Korin, Directora del Mapeo de Promotores de RSE en América Latina	Argentina
Octavio Chavez, Director de ICMA Latinoamérica	México

Tabla 11
Fuente y elaboración: Centro Regional

A continuación se exponen los puntos más relevantes de estas reuniones y se invita a los lectores interesados a consultar los detalles de las mismas en la Intranet o bien solicitarlas al Centro Regional.

Reuniones de trabajo

♦8 de febrero: Comunidades indígenas

Asistentes presenciales:

ANDI	María Clara Escobar, Gerente de Responsabilidad Social Empresarial
Cerrejón	Natalia Lewin, Analista de Estándares Sociales
Corona	Alberto Sehuanes, Director Corporativo Responsabilidad Social
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa

Asistentes vía Skype

ISA	Martha Ruby Falla, Directora Social y Ambiental

El Centro Regional presentó los avances sobre las Memorias 2010, donde se refleja la labor de cada socio en el marco de los Principios; el plan de trabajo tentativo para el 2011; y la reunión regional del Global Business Initiative on Human Rights (GBI) para lo cual Cerrejón invitó al Centro Regional a participar.

♦8 de marzo: Asamblea general y curso sobre el Pacto Mundial en la región

Invitado:
- Jorge Reyes, Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa Universidad Anáhuac México Norte
  - Unidad 3 del curso Pacto Mundial: características y estado de la región

El Presidente del Centro Regional dirigió la Asamblea General de manera que se desarrollaron los puntos de la orden del día. Una vez concluida la asamblea, el equipo del Centro Regional y la Universidad Anáhuac expusieron un curso desprendido del diplomado en línea desarrollado por ambas instituciones, y adaptado para los socios.

♦9 de marzo: Conferencia

Invitados:
- Laura Iturbide, Directora del Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac (IDEA), de la Universidad Anáhuac México Norte
  - Conferencia Panorama Económico de América Latina y Desafíos Sociales

♦12 de abril: Comunidades indígenas

Asistentes presenciales:

ANDI	Catalina Arciniegas, Consultora Proyecto de BID-ANDI
Corona	Ana Maria Delgado, Vicepresidente de Asuntos Corporativos
Pacific Rubiales Energy	Jorge Alfredo Rodriguez, Gerente Ciudad Rubiales
Pacific Rubiales Energy	Carolina Peláez, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Soraya Zoque, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa

Asistentes vía Skype

ASUR	Alistair McCreaddie, Coordinador de Servicios Corporativos
ISA	Martha Ruby Falla, Directora Social y Ambiental
ISA	Luis Carlos Díaz, Coordinador Ambiental y Social de Interconexión Eléctrica Colombia-Panamá
Telefónica	Lina Maria Echeverri, Vicepresidente Relaciones Institucionales
Centro Regional	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

Invitados:
- Gerónimo Yantalema, Asambleísta por Chimborazo, Ecuador.
  - Trabajo con grupos indígenas en Ecuador
  - Perspectiva regional: comunidades indígenas en América Latina, el papel del estado y la relación empresa-comunidad
- Gustavo Pérez, Director de Responsabilidad Social y Universidad Toks.
  - Trabajo con grupos indígenas en México

Por sugerencia de ISA sobre profundizar en el papel de los estados y las empresas con los grupos indígenas de América Latina, el Centro Regional invitó al asambleísta Yantalema, así como al directivo de Toks, quién cuenta con un caso de éxito en México con estas comunidades.

Otros temas abordados en la reunión fueron el evento de la GBI en Brasil, al que asistieron Pacific Rubiales Energy, Telefónica y el Centro Regional; la reunión con la Red Local de Brasil organizada por el Centro Regional; y la exposición sobre la idea del Sistema de Información sobre el Cumplimiento del Principio 10.

♦10 de mayo: Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial

Asistentes presenciales:

ANDI	Catalina Arciniegas, Consultora Proyecto de BID-ANDI
Argos	Ana Maria Gonzalez, Líder en Desarrollo Sostenible y Cooperación Internacional
Cerrejón	Natalia Lewin, Analista de Estándares Internacionales
Grupo Energía de Bogotá	Elizabeth Melo, Directora de Relaciones Externas
Grupo Energía de Bogotá	Camila Villegas, Profesional de la Dirección de Relaciones Externas
Corona	Ana Maria Delgado, Vicepresidente de Asuntos Corporativos
Corona	Maria del Pilar Lozano, Coordinadora Gestión Comunidades
Pacific Rubiales Energy	Carolina Peláez, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Soraya Zoque, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Paula Pinto, Asistente de Responsabilidad Social Corporativa
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa
	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

Invitados:

- Chris Moran, Director fundador del Centro para el Agua en la industria de Minerales de la Universidad de Queensland.
  - Sostenibilidad y la relación con los recursos naturales particularmente con el agua
  - La posición de las empresas, y el balance de las mismas con los gobiernos y las comunidades.
- Mercedes Korin, Directora Mapeo de Promotores de RSE en América Latina, Argentina.
  - ¿Cuál es el estado actual del desarrollo de la temática de la RSE en América Latina?

El señor Moran, quien estuvo presente gracias el apoyo de Cerrejón, habló sobre la sostenibilidad y su relación con los recursos del planeta especialmente con el agua; la posición de las empresas respecto a este tema, y sobre el balance de las mismas con los gobiernos y las comunidades. Asimismo, mencionó la importancia de estimar los costos asociados al manejo de los recursos naturales y de vincularlos con los estados financieros de las empresas

La señora Korin, habló sobre el tipo de actores involucrados en el tema de la RSE en la región e hizo un breve resumen acerca del Pacto Mundial en cuanto a su tipo de participantes.

Otros temas abordados en la reunión fueron el calendario de reuniones, la reunión de las redes de la región que se llevará a cabo en el marco de la Reunión Anual de Redes Locales en Copenhague, así como la publicación sobre zonas en conflicto a presentarse en ese espacio.

♦7 de junio. Experiencias de los socios sobre el trabajo empresarial con comunidades

Asistentes presenciales:

ANDI	Maria Clara Escobar, Gerente Responsabilidad Social Empresarial
Argos	Ana Maria González, Líder en Desarrollo Sostenible y Cooperación Internacional
Cerrejón	Eduardo Lozano, Jefe División Gestión Social
Cerrejón	Víctor Garrido, Supervisor Gestión Social
Cerrejón	Adriana Quintero, Coordinadora de Relaciones Internacionales
Endesa	Carolina del Toro, Responsable Desarrollo Sostenible Empresarial
Endesa	Luz Adriana Méndez, Jefe de Responsabilidad Social
Fundación Grupo Energía de Bogotá	Sonia Criollo Alejo, Asesora
Fundación Bavaria	Catalina Gómez, Directora
Grupo Energía de Bogotá	Camila Villegas, Profesional de la Dirección de Relaciones Externas
Corona	Daniela Soulier, Auxiliar de Responsabilidad Social Empresarial
Corona	Maria del Pilar Lozano, Coordinadora Gestión Comunidades
Pacific Rubiales Energy	Carolina Peláez, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Alejandro Jiménez, Gerente Responsabilidad Social Corporativa
Pacific Rubiales Energy	Valeria Santos, Coordinadora Asuntos Corporativos
Sociedades Bolívar	Natalia Pinillla, Jefe de Gestión Sostenible
Telefónica	Myriam Martínez, Coordinadora de Relaciones Institucionales
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa

Asistentes vía Skype

ASUR	Alistair McCreaddie, Coordinador de Servicios Corporativos
Centro Regional	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

El Centro Regional informó que el objetivo de esta reunión es generar un espacio de intercambio de experiencias sobre trabajo con comunidades entre las empresas socias, a partir de la propuesta de Organización Corona a fin de identificar las buenas prácticas.

Corona, Argos y Cerrejón presentaron sus experiencias en el trabajo con comunidades, sus estrategias en materia de Responsabilidad Social, el desarrollo de las mismas, la medición del impacto social, la estructura organizacional y los programas de voluntariado que realizan. Los títulos de sus exposiciones fueron:

- Organización Corona: Estrategia de Responsabilidad Social Empresarial
- Argos: Creación de valor sostenible
- Cerrejón: Minería responsable con Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social. Creación de valor sostenible

Otros temas abordados en la reunión fueron la Reunión Anual de Redes Locales llevada a cabo en Copenhague, donde el Centro Regional presentó las publicaciones Guía para negocios responsables en zonas de conflicto y Guía del Pacto Mundial para Gobiernos Locales.

♦12 de julio. Experiencias de los socios sobre el trabajo empresarial con comunidades / Diplomado en línea / Foro empresarial

Asistentes presenciales:

ANDI	Juan Carlos Beltrán, Vicepresidente Administrativo y Financiero
ANDI	Maria Clara Escobar, Gerente Responsabilidad Social Empresarial
Cerrejón	Nataly Sarmiento, Asesora Estándares Sociales
Fundación Aviatur	Ana Maria Bernal, Directora
Fundación Bavaria	Blanca Ariza, Gerente Emprendimiento
Fundación Bavaria	Claudia Cardozo, Coordinadora de Educación y Desarrollo
Grupo Energía de Bogotá	Camila Villegas, Profesional de la Dirección de Relaciones Externas
Corona	Daniela Soulier, Auxiliar de Responsabilidad Social Empresarial
Corona	Maria del Pilar Lozano, Coordinadora Gestión Comunidades
Pacific Rubiales Energy	Carolina Peláez, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Alejandro Jiménez, Gerente Responsabilidad Social Corporativa
Pacific Rubiales Energy	Valeria Santos, Coordinadora Asuntos Corporativos
Sociedades Bolívar	Natalia Pinillla, Jefe de Gestión Sostenible
Telefónica	Marcela Velásquez, Directora de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Corporativa
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa

Asistentes vía Skype

ASUR	Alistair McCreaddie, Coordinador de Servicios Corporativos
ISA	Jimena Toro, Analista de Responsabilidad Social Empresarial
Centro Regional	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

Invitados
- Sybil Aréchiga, Coordinadora de Capacitación y Consultoría Centro IDEARSE, Universidad Anáhuac México Norte

El Centro Regional informó el inicio del diplomado en línea Gestión Estratégica de Responsabilidad Social Empresarial, una sugerencia de algunos socios del Centro Regional, realizado en alianza con la Universidad de Anáhuac México Norte –elegida a partir de un mapeo de universidades de la región, donde se identificó su trabajo con el Boston College en materia de Responsabilidad Social, su certificación por parte de la Global Reporting Initiative, y su participación en el desarrollo de la norma ISO 26000-. La invitada de la Universidad Anáhuac, presentó los detalles del diplomado.

Telefónica y Pacifica Rubiales Energy presentaron sus experiencias en el trabajo con comunidades, sus estrategias en materia de Responsabilidad Social, el desarrollo de las mismas, la medición del impacto social, la estructura organizacional y los programas de voluntariado que realizan. Los títulos de sus exposiciones fueron:

- Telefónica: Atención a Comunidades
- Pacific Rubiales Energy: Responsabilidad Social Corporativa

Sobre el Foro Empresarial, el Centro Regional informó que el foro se realizará el 9 de noviembre en la Ciudad de México, en el marco de la Reunión Anual de Redes Locales de América Latina y el Caribe. Gracias al apoyo de la empresa socia ASUR, la Bolsa Mexicana de Valores -institución que cuenta con varios proyectos sobre sostenibilidad, como el Índice que anunció en el marco de la COP 16 realizada en Cancún el año pasado- será co-orgranizadora y sede del evento.

Se compartieron los detalles del foro como los criterios de selección de panelistas y buenas prácticas los cuales serán enviados a las Redes Locales de América Latina y el Caribe, para lo cual se espera conformar un Comité de selección.

Se mencionó el voto de confianza otorgado por la BMV para que el Centro Regional defina la parte sustantiva de la agenda, y como coorganizadora, la BMV extenderá la invitación a sus empresas miembros. Asimismo, se invitó a participar para ser parte del Comité de selección de panelistas y buenas prácticas, que estará conformado por 5 miembros: 2 socios, 2 Redes Locales y 1 externo. Se informó también que uno de los objetivos del evento es captar nuevos socios para el Centro Regional.

El Centro Regional resaltó que el Foro Empresarial será el primer evento de carácter público que organiza.

♦9 de agosto. Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad

Asistentes presenciales:

ANDESCO	Yulder Jimenez, Coordinador de Comunicaciones
ANDI	Maria Clara Escobar, Gerente Responsabilidad Social Empresarial
ALPINA	Camilo Acero, Gerente Responsabilidad Social Corporativa
AVIATUR	Samy Bessudo, Secretario General
Cerrejón	Natalia Lewin, Analista de Estándares Internacionales
Endesa	Carolina del Toro, Responsable de Desarrollo Sostenible Empresarial
Grupo Energía de Bogotá	Elizabeth Melo, Directora de Relaciones Externas
Corona	Daniela Soulier, Auxiliar de Responsabilidad Social Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Valeria Santos, Coordinadora Asuntos Corporativos
Sociedades Bolívar	Natalia Pinillla, Jefe de Gestión Sostenible
Telefónica	Marcela Velásquez, Directora de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Corporativa
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa

Asistentes vía Skype

ASUR	Alistair McCreaddie, Coordinador de Servicios Corporativos
Centro Regional	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

El Centro Regional realizó una reseña y dijo que los participantes corporativos serán directivos de entidades adheridas al Pacto Mundial de la región, socios del Centro Regional, Redes Locales, e invitados por la Bolsa Mexicana de Valores y por el Centro Regional.

El Centro informó que se creó el sitio web www.foropactomundialamericalatina.org, para registro e información y que se abordarán los temas: las 4 Líneas Temáticas del Pacto Mundial en América Latina, Rio+20 y los Principios de Inversión Responsable. Asimismo informó la realización de un dossier para participantes y que PricewaterhouseCoopers propone ser el patrocinador del almuerzo.

Las Redes Locales que serán parte del Comité de Selección se han postulado a través del Consejo Asesor del Centro Regional y el especialista externo será el Centro Regional de Barcelona a través de su Directora Mireia Belil. Por su parte los socios del Centro Regional escogerán entre ellos los 2 miembros que serán parte del Comité.

♦ 19 de octubre: Foro Empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe: Responsabilidad y Sostenibilidad

Asistentes presenciales:

ANDI	Catalina Arciniegas, Asistente de la Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial
ALPINA	Diana Aguilar, Coordinadora de Gestión Sostenible
AVIATUR	Juan Camilo Velásquez, Profesional RSE
Fundación Bavaria	Juan Pablo Rodríguez, Gerente Administrativo
Telefónica	Marcela Velásquez, Directora de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Corporativa
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa
	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

El Centro Regional presentó el avance a la fecha del Foro Empresarial, e invitó a la empresa Telefónica a hablar sobre el proceso de selección de buenas prácticas para las sesiones sobre el Pacto Mundial en el foro.

Se informó que se seleccionaron 8 prácticas para el foro, elegidas por el Comité de selección conformado por las redes de Paraguay y México-, los socios Andi y Telefónica, y un experto externo, el Barcelona Center for the support of the Global Compact. En total se presentaron 31 prácticas de 19 empresas y 7 países de la región.

Se informó que a la fecha 169 personas se han registrado, de 114 entidades y 10 países, y que de las empresas socias se cuentan 10 registros. Sobre los panelistas confirmados participarán 4 empresas socias: Asur, Cerrejón, Endesa, Grupo Energía de Bogotá.

Se expuso la estructura del dossier y se informó que la empresa FTI Consulting, antes Gravitas, apoyará la parte de medios. Asimismo se resaltó que se cuenta con el apoyo de la Fundación Carolina de México para la logística y que la comida será auspiciada por PWC, lo que permitió un ahorro.

Otros temas abordados en la reunión fueron la Revista Virtual, cuyo número 0 fue enviado en septiembre e invitó a las empresas socias a enviar información para publicar; sobre el Sistema de Información sobre el Cumplimiento del Principio 10 se amplió el plazo hasta el 30 de octubre para contestar el formulario; y sobre el Programa de Diferenciación de las COP se presentó el cronograma de capacitaciones para la región con corte a 31 de octubre que incluye a 7 países: la primera fue para socios y se informó que las empresas Telefónica y Endesa han participado compartiendo su experiencia.

♦23 de noviembre: Gobiernos Locales

Asistentes presenciales:

Alpina	Diana Aguilar, Coordinadora Gestión de Sostenibilidad
Cerrejón	Natalia Lewin, Analista de Estándares Internacionales
Corona	Daniela Soulier, Auxiliar de Responsabilidad Social Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Valeria Santos, Coordinadora Asuntos Corporativos
Sociedades Bolívar	Alexandra Peñuela, Asistente de Responsabilidad Social Empresarial
Telefónica	Marcela Velásquez, Directora de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Corporativa
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa
	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

Asistentes vía Skype

ISA	Jimena Toro, Analista de Responsabilidad Social Empresarial
ISA	Martha Cecilia Arias, Analista Comunicaciones RSE

Invitados:
- Octavio Chávez, Director de ICMA Latinoamérica.
  - Relevancia de las administraciones locales en las estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social

El Centro Regional dio inicio a la reunión y presentó al señor Octavio Chavez, quien abrió el dialogo con las empresas socias a través de la pregunta ¿qué empresas socias trabajan con gobiernos locales y cuál ha sido su experiencia con los mismos?, tras lo cual las entidades socias intervinieron.

El Señor Chávez mencionó algunos puntos clave como la importancia de crear alianzas y trabajar por un bien común ya que los esfuerzos son más exitosos si se crean sinergias., la necesidad de generar interés global , construir el andamiaje de la institucionalidad para que nos dé certeza y prevalecer los resultados en el tiempo, lo cual es un reto para el sector privado.

Asimismo mencionó que al hablar de gobierno y del Pacto Mundial se hablan de cosas muy tangibles ya que a través de él, las instituciones pueden fortalecer estrategias de trabajo con gobiernos, es decir que el gobierno local le dé importancia a temas que antes no consideraba importantes o relevantes.

Otros temas abordados en la reunión fueron el trabajo del Centro Regional e ICMA para realizar la Guía de Gobiernos Locales; y la disponibilidad de la versión en español de la Guía para zonas de conflicto en la intranet.

♦ 13 de diciembre. Foro Empresarial / Memorias 2010

Asistentes presenciales:

ALPINA	Diana Aguilar, Coordinadora Gestión de Sostenibilidad
Fundación Aviatur	Ana María Bernal, Directora Programas
Endesa	Carolina del Toro, Responsable de Desarrollo Sostenible Empresarial
Pacific Rubiales Energy	Paula Pinto, Coordinadora Responsabilidad Social Corporativa
Sociedades Bolívar	Alexandra Peñuela, Asistente de Responsabilidad Social Empresarial
Telefónica	Marcela Velásquez, Directora de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Corporativa
Centro Regional	Diana Chávez, Directora
	Claudia Claro, Asistente Administrativa

Asistentes vía Skype

ASUR	Alistair McCreadie, Coordinador de Servicios Corporativos
ISA	Jimena Toro, Analista de Responsabilidad Social Empresarial
ISA	Martha Cecilia Arias, Analista Comunicaciones RSE
Centro Regional	Alejandra Meza, Desarrollo de Contenidos

El Centro Regional abrió la reunión con una reseña sobre el Foro Empresarial celebrado en la Ciudad de México el 9 de noviembre e informó que el próximo se realizará en Perú. Informó el inicio del trabajo para realizar las Memorias 2011 y fueron presentadas las matrices que se enviarán a los socios para su diligenciamiento. Otros temas abordados en la reunión fueron el anuncio de Scotiabank como nuevo socio del Centro Regional, el lanzamiento de la *Guía en zonas de conflicto,* para lo cual se acordó que el evento se realizará en el mes de marzo; y la actualización de las bases de las empresas socias.