



**IV FORO EMPRESARIAL DEL PACTO MUNDIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE:  
RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD  
Memoria**

**SESION DE APERTURA**

***El Pacto Mundial, el Centro Regional y el IV Foro Empresarial***

**Carlos Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de Argentina**

Tras un agradecimiento al Centro Regional a la Red Local del Pacto Mundial y al PNUD en Argentina, al Ministerio de Relaciones Exteriores, se destaca la presencia de George Kell, Director del Pacto Mundial, y al Jefe de Gabinete de Ministros de Argentina, y se explica que este año este país es anfitrión del IV Foro Empresarial en reconocimiento al décimo aniversario de la Red Local del Pacto Mundial en Argentina y de la decisión de incorporar el trabajo decente como nuevo contenido de los Objetivos del Milenio, por parte de la coordinación del sector público y privado que promueven a través de la Red de Responsabilidad Social y trabajo decente.

El foro busca recibir aportes sobre el rol de las empresas en las empresas de trabajo decente en las cadenas de suministro, el temario del foro responde a la convicción de que un genuino desarrollo empresarial sostenible implica un nuevo espíritu empresarial con el trabajo decente.

El logro del trabajo decente requiere de una estrecha colaboración con los actores del mundo productivo, principales responsables de la creación de empleo y que la reducción de la empleabilidad informal en las cadenas de valor es una prioridad de la RSE estrechamente asociada al objetivo de incrementar la competitividad ya que debilita las cadenas de valor limita el aprendizaje, afecta la demanda de RH calificados y la efectividad de la política tecnológica

La competitividad no se puede basar en mano de obra barata sino en la innovación tecnológica, aprendizaje, el valor agregado a los recursos naturales y respeto a la ley, por lo que la contratación a proveedores debe incluir que se les exijan compromisos con el trabajo decente.

La organización de este foro pone en la mesa el vínculo entre Derechos humanos y Condiciones Laborales, la agenda de género, la interacción entre políticas públicas y empresariales, el eje cadena de suministro-multinacionales y pymes, y el rechazo al trabajo no registrado.

Para finalizar, se celebra la difusión de los Principios Rectores sobre empresas y Derechos humanos así como su inclusión en este foro y se reconoce a las 100 empresas líderes y a las cámaras que integran la Red de Responsabilidad y Trabajo Decente. Es indispensable el trabajo conjunto a la orientación de la búsqueda laboral de sectores especialmente de los jóvenes.

**René Mauricio Valdez, Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas en la Argentina**

Tras explicar el Pacto Mundial a nivel global se mencionan sus logros en Argentina. 401 empresas, 36 cámaras, 16 instituciones académicas y 72 organizaciones civiles. El país ha contribuido con la reducción del desempleo y la generación de empleo decente, metas establecidas al adoptar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La Declaración del Milenio y la Agenda Global de Desarrollo Post 2015 se enfocan en la reducción de la pobreza, la reducción de desigualdades, en la búsqueda del bienestar y al aseguramiento de la sostenibilidad social, económica y ambiental, con la participación del sector empresarial.



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

La presencia de Georg Kell confirma que el foro es un foro de líderes, quienes tienen la tarea de profundizar una globalización responsable. Explicó lo que es el Foro Empresarial, el Centro Regional y el Pacto Mundial en la región.

No se puede hablar de etapas sin tener una meta y la excelencia sólo se consigue yendo más allá de lo planificado, la presencia de los distinguidos representantes políticos, sociales y empresariales de la región vuelve a poner de manifiesto el firme compromiso con el foro y la sostenibilidad corporativa como parte central de la arquitectura para un mundo mejor propuesta por el Secretario General de Naciones Unidas. Y en cuanto a la región latinoamericana, destaca que es la única que cuenta con un Centro Regional.

En cuanto a los temas del Foro Empresarial y en vías a la construcción de la agenda Post 2015, el Centro Regional levantó una encuesta al empresariado latinoamericano sobre su gestión y trabajo en materia de Sostenibilidad Corporativa para identificar su situación frente a la agenda ya que el Pacto Mundial fue invitado para aportar la mirada de los inversionistas y empresarios a la agenda Post 2015, lo que representa una oportunidad histórica para alinear de alinear los esfuerzos de las empresas con los objetivos de Naciones Unidas, y el Centro Regional está listo para articular esta tarea.

Los derechos humanos continúan siendo un reto de implementación de la Sostenibilidad ya que si bien han sido preocupación de los Estados e instrumentos internacionales, más empresas se han dado cuenta de su necesidad legal, moral y comercial dentro de sus actividades y relaciones de negocios. Entre ellos se incluyen las condiciones laborales y el trabajo decente, la incorporación de las pymes a la cadena de valor y la erradicación del trabajo infantil.

**Jorge Capitanich, Jefe de Gabinete de Ministros de la Nación Argentina**

Después de extender los saludos de Cristina Fernández de Kirchner, Presidente de la Nación Argentina, se menciona que este evento en consonancia con el décimo aniversario de la red argentina del Pacto Mundial, implica el reconocimiento de logros pero también la asunción de nuevos desafíos. Se invita a la reflexión sobre la política argentina en materia de los Diez Principios del Pacto Mundial.

- Derechos humanos: una política de reivindicación y proactiva, y la plena vigencia de principios como memoria, verdad y justicia.
- Estándares Laborales: la expansión de 6.4 empleos, pasar de 200 a 1600 convenios colectivos, incorporación de 5 millones de trabajadores al empleo formal, la reducción del trabajo infantil, acceso a la empleabilidad, a la calidad del empleo, la reducción de informalidad, especialmente en el caso rural, y acceso a trabajo decente.
- Medio Ambiente: la evaluación y el impacto ambiental en todos los proyectos de infraestructura; han pasado del 4 al 10% de parques nacionales y protección ambiental, marcos jurídicos para la regulación ambiental, protección de bosques nativos y generar las condiciones para garantizar el funcionamiento del ecosistema.
- Anticorrupción: control y ejercicio de acción e las políticas públicas.

Se requieren sistemas de formación previa en el sistema educativo y la garantía de una responsabilidad colectiva y concurrente para construir una sociedad donde la justicia sea un parámetro de las condiciones de sostenibilidad para el desarrollo. No habrá sostenibilidad sin inclusión, equidad y desarrollo sostenible, para lo cual los Principios deben cumplirse y fortalecerse, y plantear nuevos objetivos. Ejecutarlos requiere voluntad de carácter colectivo debe conjugar principios y acción.



## CONFERENCIA MAGISTRAL

### *Creando la Arquitectura: Post 2015 Compromiso Empresarial*

#### **Georg Kell, Director Ejecutivo del Pacto Mundial**

Tras agradecer a los participantes y motivarlos para continuar el camino de la Sostenibilidad Corporativa, se explica por qué es tan importante para todo el mundo.

En los 15 años pasados, una revolución silenciosa ha tenido lugar, una revolución donde los temas económicos, sociales y ambientales han dejado de ser considerados por las empresas como asuntos externos, y son cada vez más, parte de las estrategias y operaciones, por lo que estoy convencido de que el éxito financiero a largo plazo depende cada vez más de ser socialmente y ambientalmente responsable y de altos estándares éticos y de buen gobierno. Y ¿por qué?, por cuatro buenas razones:

1. La transparencia y el acceso a la información como los cambios tecnológicos son irreversibles, una vez que surge, sigue creciendo. Para los negocios ya no tiene sentido el intentar esconder algo. Por lo tanto las empresas exitosas son aquellas que nombran a los problemas por lo que son, de manera proactiva, los dilemas, los retos y tratan de encontrar soluciones. El costo tener transparencia y el acceso a la información se está reduciendo cada vez más aún en la cadena de valor.
2. Otra gran tendencia ha tenido lugar el mundo se está volviendo más fragmentado. El viejo orden del poder centralizado está dando lugar a mucha más fragmentación. Para ser parte de la cadena de valor significa convertirse en global, lo cual significa ser local en todos lados y ¿cómo puedes hacerlo? Sólo si construyes confianza con los más altos estándares que tienes contigo. Ya no se trata de bajos costos en la cadena de valor sino de construir cadenas de valor de largo plazo y conocimiento para el cual debes un marco adecuado. Así que tiene sentido estar del lado correcto de la agenda moral.
3. Otra tendencia en la cual los inversionistas están poniendo atención es que lo que solía ser público también tiene su carácter privado. debido a la influencia de los negocios y por el progreso del comercio y los tratados. En el pasado los bienes públicos estaban de un lado y los privados de otro. Como líderes de negocios deben elegir entre formar el aspecto público de sus intereses privados o esperar a que otros lo hagan. Dos ejemplos son el agua –como un derecho humano a tener acceso a agua limpia, aún la escasez de agua en muchas partes del mundo-, ¿cómo manejarlo si no es poniendo un precio a su uso para hacerlo más sostenible en términos de su uso? Lo mismo pasa con el aire y el precio a las emisiones, es un bien que no respecta fronteras, es un componente muy privado. Es necesario reconocer que los intereses públicos y privados se mezclan cada vez más.

Se puede llegar tan lejos como decir que ninguna compañía puede ser exitosa en una sociedad que falla y que es en el interés de largo plazo del sector privado el ser parte de las soluciones para encontrar procesos e invertir en algo que cree las condiciones que aseguren el crecimiento futuro.

Estás son grandes tendencias globales que este mensaje de responsabilidad corporativa está creciendo. Los inversionistas están desarrollando evaluaciones comparativas para valorar riesgos según el nivel que integren los temas financieros no tradicionales en la estrategia y operación y en la operación de la cadena de suministro lo que significa que aquellas empresas que van más allá en la integración de los Principios en la operación, están en el promedio de estar en mejores posiciones para mitigar riesgos y para establecer nuevas oportunidades. Esto está sucediendo en una gran escala. ¿Hay un resultado de que los mercados sean globales, de la tecnología de la información, del crecimiento de la consciencia de las personas sobre la relevancia de los negocios en la vida diaria? La valuación detrás de ello ha cambiado, el premio es la construcción de confianza la habilidad de estar por encima de la curva de ser ético en esencia.



## Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

El mundo requiere del *know how*, de la tecnología, emprendimiento para dispersar las soluciones en todos lados. Les invito a las empresas que ya han iniciado la jornada y a aquellas que aún no lo han hecho que se unan al movimiento. Iniciaron 40 empresas en el 2000 y hoy son 8000 empresas activas mostrando cooperación en todo el mundo.

Si se trabaja en conjunto, un pequeño grupo de empresas con objetivos similares y se enfocan en las mejores prácticas, pueden hacer milagros para lo que se requiere facilitación, motivación y apoyo que es de lo que se tratan las redes, lo que hacen Flavio Fuertes y Diana Chávez a través del Centro Regional.

Desde el punto de vista del Pacto Mundial no hay otra región con un deseo mayor de trabajar en materia de Sostenibilidad por lo que los felicito y los animo a no rendirse y redoblar la inversión en la iniciativa. La colaboración y la innovación son clave así como el enfoque en temas específicos relevante para ustedes que contribuyan a las prioridades de las políticas públicas.

### PANEL

#### **Panorama de los derechos humanos y las condiciones laborales en América Latina y el Caribe: introducción al IV Foro Empresarial**

***Moderadora: Diana Chávez, Directora del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas***

Los derechos humanos son los dos de los ejes temáticos que de manera tradicional no se abordaban en América Latina hasta los Principios de John Ruggie.

**Víctor Abramovich, Director del Instituto de Políticas Públicas para los Derechos humanos del Mercosur**

#### *Panorama de los derechos humanos*

Se plantean tres temas sobre la implementación de los Principios de Ruggie:

1. Las tensiones entre el deber de los Estados de proteger los derechos humanos, y el de otros ordenamientos internacionales en temas de inversiones y comercialización que limitan la capacidad de los Estados, de regular y proteger los derechos. El Estado debe proteger aún frente a actores no estatales como las empresas, en circunstancias donde hay desigualdad y vulnerabilidad lo cual implica una mayor necesidad de protección. Se exponen los casos de limitaciones de órdenes o regímenes internacionales que procedan en contra de los deberes del Estado de protección y regulación, y los limiten. Se enfatiza la necesidad de creación de mecanismos para la protección de inversiones, desde la perspectiva regional o global. Los sistemas deben permitir la participación de las víctimas.
2. Las tensiones sobre mecanismos efectivos de reparación en los sistemas judiciales nacionales. Si bien las empresas deben tener sus propios mecanismos de reparación, el Estado tiene la obligación del acceso a reparación y debe garantizar estos mecanismos, pero el déficit de acceso a la justicia y la debilidad de los sistemas judiciales para responsabilizar a ciertos grupos empresariales. Además no existe un mecanismo donde la responsabilización de grupos puedan poner a las víctimas frente a las empresas. Los mecanismos deben ser tripartitas -no bipartitas- y a niveles regionales e internacionales.
3. Los pueblos indígenas, uno de los conflictos sobre derechos humanos más apremiantes que involucran la responsabilidad de grandes empresas transnacionales en la región. Los derechos colectivos de propiedad de pueblos indígenas y consulta, hay un déficit de leyes de implementación sobre estos temas. Es uno de los principales factores de conflictos sociales muchas veces en relación con la empresa.



**Claus Kjeldsen, CEO del Copenhagen Institute for Futures Studies, Dinamarca**

*Megatendencias que influyen en las condiciones laborales*

- La tendencia de aceleramiento lo que nos plantea el reto de preocuparnos más sobre nuestra vida laboral para lo cual se requiere capacitación vocacional especialmente en la base de la pirámide.
- La demografía también nos reta, se esperan cuatro generaciones en un mismo lugar ya que se trabaja más porque se vive más.
- Ahora hay más diferencias, los valores del mercado laboral son distintos.
- Las empresas son más globales, hay más culturas por lo que se deben respetar para evitar conflictos.
- La democratización del acceso a la información, lo cual es un empoderamiento de los consumidores, que pueden actuar políticamente, y también se puede decir si algo está mal en nuestros trabajos.
- El desarrollo de la tecnología, si antes era posible mantenerse al margen del impacto Mundial, esto ya no será posible y lo único que se puede hacer, es adaptarse y abrazar el futuro y si hay una preparación se pueden agarrar buenas oportunidades y manejarlo juntos.
- Con la automatización se requerirá mayor inversión en capital humano y Responsabilidad Social en escala global para lograr mayores estándares de vida.

**Georgina Núñez Reyes, Oficial de Asuntos Económicos de la CEPAL, Washington**

*Cómo es la Responsabilidad Social de las pymes: expectativas sobre su impacto en la labor sobre derechos humanos y condiciones laborales*

Se ha trabajado en el tema de la medición de la Responsabilidad Social para lo que se realizó una herramienta que mide su disponibilidad al cambio hacia la sostenibilidad a través de cinco dimensiones:

1. La visión del dueño o gerente
2. La relación con los clientes
3. La gestión interna
4. La cultura participativa dentro de la empresa
5. Relaciones con el entorno

Cada dimensión está asociada a uno de los Principios del Pacto Mundial, hay una base en el ODM número 7 y en el Principio 10 de Río+20 sobre el acceso a la información.

El marco actual marca un cambio a la forma en la que las pymes se integran a la cadena de valor, tiene que ver con las condiciones de la economía global y el aspecto inclusivo además de los aspectos social, ambiental y económico.

Estos cambios apuntan a los cambios estructurales de los países, favorecidos por un ambiente de crecimiento económico y tienen que ver con diversificación, mayor productividad y menores brechas entre productividad y tecnología, con la integración de pymes a las cadenas globales de valor, y con la coordinación de políticas públicas, industriales, comerciales, de infraestructura, sectoriales, etc. que permiten que la integración sea más fácil.

La herramienta buscaba reflejar las distintas realidades de la región y ha sido de mucha utilidad para la comparación y retroalimentación, para analizar políticas públicas y para el análisis interno de las empresas.





**Lina Echeverri, Directora de Asuntos Públicos para América Latina Grupo Telefónica, Brasil**

*Perspectiva empresarial sobre los derechos humanos y las condiciones laborales*

El interés en los Derechos humanos nació primero como parte del Código de Ética, como un compromiso indiscutible, después en la implementación de la responsabilidad corporativa las relaciones con los grupos de interés se basaban en derechos, incluidos los proveedores y siendo el destino de los ingresos que se obtiene la empresa se entendió que era necesaria la construcción de confianza y no verlos sólo como una relación transaccional, ver sus necesidades.

Se inició la construcción del modelo -sustentado en la definición de políticas y normas-, después una visión compartida, la medición y el reconocimiento de diferencias para mejorar. Inició el programa Aliados donde se busca una relación diferente con los proveedores que tienen una mayor relación con los clientes, basada en estrategia conjunta donde se trabajó en el desarrollo mutuo en pro de los objetivos, y se encontró que el Pacto Mundial era una excelente plataforma para expandir los proyectos. Se ha trabajado en la identificación de riesgos, establecimiento de puntos de partida, evaluación por parte de los clientes y del clima laboral, y los Principios Rectores dispararon otros retos donde se incluyen los grupos de interés, como la extensión de los Principios a los proveedores.

La evaluación y gestión del impactos es fundamental para la Sostenibilidad, lo cual se hace con los proveedores pero también buscando oportunidades en materia de Derechos humanos y Condiciones Laborales para lograr cambios y mitigar riesgos sobre relaciones empresariales.

A través de Fundación Telefónica en conjunto con las redes locales y el Centro Regional se desarrolló la iniciativa en materia de trabajo infantil más importante, donde las empresas se autoevalúan en su entorno y cadena de valor sobre los riesgos en la materia. También se cuenta con una herramienta de impulso al emprendimiento para jóvenes. Los Principios están acompañados de mucha presión internacional, pero también por esta generación del milenio de nuevos ciudadanos y la tecnología.

**Henry José Ávila Herrera, Viceministro de Derechos humanos y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos humanos de la República del Perú**

*Perspectiva del Estado sobre la contribución de los derechos humanos y las condiciones laborales a la competitividad empresarial*

La felicidad se construye en la seguridad y el bienestar en una sociedad que hoy es de derechos. La protección e los derechos fundamentales llevan a una convivencia armoniosa y a la felicidad. Después de pasar por etapas de violencia llega el tema de los Derechos humanos y la empresa, y llega el Ministerio de Justicia y Derechos humanos, lo que lleva a un Viceministro que propone una política de Derechos humanos de 9 componentes:

- Creación de un Viceministerio como rector de los Derechos humanos en el país
- Hacer una línea de base, una encuesta nacional para saber la conceptualización del ciudadano sobre Derechos humanos: se encontró que se usaban para proteger a delincuentes y terroristas
- Obtención de recomendaciones regionales e internacionales
- Política de cultura de la legalidad donde se incluyen derechos y deberes
- Conocer para saber qué están haciendo por los Derechos humanos e nivel nacional
- Abordaje de la perspectiva empresarial de los Derechos humanos
- Elaboración de un plan de educación sobre derechos y deberes que se va a aprobar el 10 de diciembre con la presencia de Ban Ki Moon



## Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

- Realización del Plan nacional de derechos humanos con 136 actividades, consultadas con todos los ministros para confirmar la disponibilidad de presupuesto. Tiene 4 ejes: mejorar la cultura democrática, transversalización del enfoque de derechos humanos en la política pública, marco de protección a grupos vulnerables, perfeccionamiento del ordenamiento jurídico de acuerdo a los estándares de Derechos humanos

### PANEL NACIONAL

#### Panorama y experiencias de la Argentina

**Moderador: Federico Villegas Beltrán, Director de Derechos humanos del Ministerio de Relaciones Internacionales y Culto de la Nación de Argentina.**

**Nidya Neer, Coordinadora del Programa de Responsabilidad Social y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Presentación del gobierno argentino de los logros y desafíos en la gestión de la Red de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente – Perspectiva del Estado**

Se identifican cuatro características del contexto actual:

- 1- Se ha superado la dicotomía entre derechos civiles y políticos, y los sociales, económicos y culturales. No existe un desarrollo real si no tiene ambas esferas de Derechos humanos plenamente vigentes.
- 2- Incorporar estos temas a las empresas. Los estados también requieren de visión empresarial.
- 3- El PIB de muchas empresas transnacionales equivale a decenas de PIB nacionales lo que significa que el poder de algunas empresas para impactar en los Derechos humanos que viven en el ámbito donde operan, ha crecido exponencialmente.
- 4- Argentina: con la crisis del 2001 económica, política, social y cultural, y una vulneración de derechos económicos, sociales y culturales por la pobreza extrema, y la salud tuvo componentes: menos deuda, ampliación de reconocimiento de los derechos y un desarrollo industrial

*¿Cuáles son los incentivos para que las empresas adhieran la RSE frente a la lógica de la búsqueda del máximo beneficio económico?*

**Isela Costantini, Presidente y Directora General de General Motors Argentina, Uruguay y Paraguay - Perspectiva empresarial**

Se tiene una línea de devolverle a la comunidad lo que se recibe. Una inversión para un auto regresa en 4 años, entonces como son inversiones de largo plazo la preocupación es sobre lo que se puede aportar a la comunidad. Se trabaja por personas y para personas, entonces hay que pensar en las personas que se quieren tener y lo que necesitan para estar comprometidas. GM se enfocó en la educación ya que son quienes

**Gustavo Grobocopatel, CEO de Los Grobo - Perspectiva empresarial**

Lo que ha cambiado es la forma en la que están diseñadas las organizaciones entre ellas la empresa, lo cual se relaciona con la especialización. Los límites entre la empresa empieza, los proveedores y los clientes es cada vez más difuso. En la sociedad están los grupos de interés: clientes, talentos, inversores por lo que la Responsabilidad Social es una cuestión estratégica ya que la calidad de los bienes públicos que se producen influirá en la sociedad donde están .esos grupos El incentivo para ser responsable está vinculado con el propósito del a empresa. Los problemas trascienden la capacidad del sector público por lo que se debe hacer en conjunto.



### **Isela Costantini**

Sobre los roles de los sectores público y privado: la empresa no tiene fondos para cubrir los derechos humanos por lo que el papel del estado también es de definir cuáles son las prioridades más críticas, y cómo se puede trabajar, sabiendo que implican planes a largo plazo, para trabajar más eficientemente.

### **Nidya Neer**

Al iniciar la red de Responsabilidad Social y Trabajo Decente, lo primero fue reducir las políticas públicas, un manual sintetizado de la dirección y las prioridades, manteniendo apertura con el sector privado para saber si para ellos también era un motivo de preocupación.

En cuanto a las pymes, se ha trabajado por 9 años con las multinacionales enfatizando lo que hacen bien y que por lo tanto se puede conversar. Detrás del discurso siempre estaba la cadena de valor y se les pidió una contribución de Responsabilidad Social para contactar a la cadena de valor a fin de bajar las prácticas y hacer un tutelaje, que cumplan la normativa. El resultado es relativo, se ha tenido poco avance a pesar de mucho trabajo con pymes. Las dificultades son:

- Desconocimiento sobre la Responsabilidad Social
- Si las saben, sienten que las herramientas son tan tecnicizadas que no son para las pymes. Entonces es necesario producir herramientas más simplificadas, de lo contrario no podrán acceder
- No visualizan los beneficios de invertir en la Responsabilidad Social, de insertarse en un mercado con mayores estándares, tener menos conflictos, litigios, riesgos en salud y seguridad, etc.
- Hay temor de los impactos negativos
- Existe falta de apoyo por parte de empresas nucleares, sin dejar de mencionar la labor del estado. Es tiempo de que el primer indicador de ser responsable sea también la responsabilidad en la cadena de valor, ser exigentes en la contratación y apoyar.

*¿La inversión en Responsabilidad Social Empresarial es exclusiva o un lujo de las grandes empresas y cómo enfrenta ese desafío una PYME? De las adheridas al Pacto Mundial ¿cuántas son pymes y cuáles son sus retos?*

### **Flavio Fuertes, Punto Focal de la red del Pacto Mundial en Argentina - Perspectiva del Pacto Mundial**

Desde la red argentina se ha logrado derribar el mito de que el Pacto Mundial es sólo para multinacionales. En esta red el 60% son pymes y existe un tema que no es de adhesión sino de mantenerlas en la Responsabilidad Social ya que se requiere invertir tiempo de aprendizaje, y que no tiene. Asimismo, lo que esperan es un reconocimiento que no viene de los consumidores, ni del estado, ni de la comunidad financiera, etc.

Por otro lado, el primer éxito del Pacto Mundial es que ha provocado un ingreso masivo de la empresa a la Responsabilidad Social. Lo que se pide ahora a las empresas ya no es sólo ser mejores a nivel individual sino de carácter colectivo para maximizar su contribución al desarrollo de políticas públicas vinculadas a la agenda nacional. Se busca ser un catalizador de estos procesos, un articulador.





## Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

### **Gustavo Grobocopatel**

Se tiene enfrente un cambio estructural en la industria, vinculado con el acceso tecnología, el funcionamiento, la economía de compartir y el aspecto financiero de la economía. No existen organizaciones, ni estado ni empresas preparadas para ello por lo que puede haber problemas sociales. Es necesario organizarse para ello en conjunto, relaciones de co-constructores.

*El gasto o inversión en Responsabilidad Social de las empresas, ¿cómo se traduce en la estructura organizacional? ¿Está previsto siempre en el presupuesto? ¿Cuál es tenor interno del debate interno para asignar o no estos presupuestos?*

La sostenibilidad está en todas las áreas de la empresa y hay un coordinador que conecta los proyectos, hay un comité de proveedores, uno de clientes, etc., en los que está representada la Responsabilidad Social. Para los temas externos existe la fundación a través de la cual se apoyan proyectos con características específicas.

### **Isela Costantini**

La RSE está dentro de Comunicaciones, hay presupuesto, siempre hay un plan, y el desafío es controlar lo que cada área quiere hacer porque todos quieren hacer voluntariado.

*¿Cómo y dónde se puede reproducir la experiencia argentina?*

### **Flavio Fuertes**

Parte del enriquecimiento es el que ha dado la experiencia de redes, el Pacto Mundial es una red de redes por lo que se cuenta con mucha retroalimentación. Lo que falta en Argentina es ser una red nacional, con operaciones en varias provincias. La buena noticia es que la red es que empresas de distintas provincias puedan participar en el comité directivo, otra oportunidad es este foro que se repite cada año donde se pueden transmitir las buenas experiencias.

Se mide lo que se da, pero no lo que reciben los *stakeholders*, con lo que se podría dar un gran paso.

### **Nidya Neer**

Lo que más valoran las empresas de la red es cómo se ha fomentado la articulación entre los diversos sectores, entre ellos los organismos internacionales. Sobre lo que se busca seguir sedimentando, un de las principales dudas era la institucionalidad pero se han trabajado por 9 años y el desafío es seguirlo haciendo como Estado.

*El moderador plantea el primer objetivo concreto de que todos los actores midan el impacto de lo que se hace.*

## **PANEL DERECHOS HUMANOS**

### **Políticas públicas y empresariales: Empresas y Derechos humanos**

**Moderadora: Margarita Ducci, Representante del Pacto Mundial en Chile.**

**María Eugenia Boza, Democratic Governance Cluster Regional Bureau for Latin America and the Caribbean United Nations Development Programme, Nueva York**



## Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

### *Los Principios Rectores como marco para la actuación empresarial*

Los Principios Rectores son un instrumento para articular la agenda de los derechos humanos y lograr metas. El ámbito empresarial había sido un punto ciego y cuando el Pacto Mundial incluye dos principios en esta materia, son los más difíciles de ver ya que la empresa está acostumbrada a ver sólo hacia adentro. Ha habido un acercamiento a ellos a través de casos muy duros. Sobre la agenda de derechos humanos, entre los puntos clave mencionó:

- Derechos de grupos vulnerables: niños, mujeres, indígenas
- Acceso y calidad del agua
- La tierra
- Condiciones laborales

Los Principios Rectores se encuentran ya en 167 países y han implicado cambios:

La OCDE cambió los mecanismos para las multinacionales, el GRI sufrió modificaciones y la ISO 26000 los considera, la IFC y el Banco Mundial cambiaron sus reportes, es un instrumento que permite avanzar. El gobierno tiene que proteger los Derechos humanos con leyes, políticas y prácticas, las empresas deben respetarlos y en caso de que fallen deben ponerse de acuerdo en remediarlos. El primer reto para los gobiernos es tener coherencia y las multinacionales actuarán bajo la presión de los gobiernos. Los Principios Rectores implican:

1. Definición de políticas públicas por parte del Estado
2. Empresas con debida diligencia
3. Mecanismos adecuados de reclamos

El PNUD trabajó con gobiernos y organizaciones locales en Costa Rica, Panamá y Perú con un sello de equidad de género que abarco 1800 empresas, donde se manifestó interés en las empresas extractivas.

### **Mónica Tangarife, Líder de Derechos humanos de Ecopetrol, Colombia - [Perspectiva empresarial](#)**

Se expuso la labor que lleva a cabo Ecopetrol en materia de Derechos humanos y su modelo de relacionamiento con los grupos de interés, y como parte de ellos, lo que se hace en cuanto a temas laborales y sindicales como la seguridad física. Con el sindicato más grande de Colombia Ecopetrol su perspectiva no es transversal, sino enmarcada en un proceso. En materia de derechos humanos, sus herramientas clave son un mapa de riesgos y un plan táctico para la gestión. Esta gestión por procesos se realiza para darle trazabilidad a esas actividades. Es importante contar con un Estado robusto ya que hay debilidades institucionales que llevan a la empresa a responder supliendo al Estado. Se requieren de políticas públicas donde Estado y empresas se abran.

### **Betina Azugna Gerente de Sustentabilidad del Grupo Sancor Seguros - [Perspectiva empresarial](#)**

Se expuso la labor que lleva a cabo Sancor Seguros en materia de Derechos humanos. Se ha alineado la política de derechos humanos con el negocio identificando los grupos vulnerables que pueden ser implicados en el negocio del grupo. Con el Pacto Mundial se trabaja con un grupo de empresas de diversos sectores en relación con los Principios Rectores. Cada empresa debe trabajar de acuerdo al enfoque de su negocio, el trabajo conjunto, el análisis de riesgos y el diálogo con los grupos de interés ya que son ellos quienes están más cerca de las posibles violaciones a los derechos humanos.

### **Monica Tangarife**



## Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

No solo se atiende el tema del narcotráfico, sino también el de los grupos armados a través de mecanismos de *compliance and ethics*. Se trabaja la gestión social con comunidades indígenas en comunicación directa.

Conclusiones de la moderadora:

- la seguridad de los trabajadores es una dimensión de los derechos humanos, normalmente se separa *compliance and ethics* de la gestión de derechos humanos, mediante un mecanismo de *comply or explain*
- se ven prácticas necesarias para garantizar los derechos humanos en las operaciones
- La seguridad ciudadana en América Latina es clave
- Estos temas van a evolucionar con mapas de riesgos

### Doris Capurro, Vicepresidente de Comunicación de YPF, Argentina - **Perspectiva empresarial**

Se expuso la labor que lleva a cabo YPF en materia de Derechos humanos. Para operar, ser rentable y dar valor a los inversionistas –sobre todo siendo una empresa que cotiza en bolsa-, siendo sustentable, una de las primeras tareas fue tener claros los nuevos valores en cuanto a lo ambiental y lo social. A través de la nueva estrategia, se aumentó la producción de gas y petróleo, duplicaron las inversiones en el área productiva, y aumentaron en 47% la cantidad de trabajadores.

### CONVERSATORIO ENTRE PUNTOS FOCALES DEL PACTO MUNDIAL EN AMÉRICA LA TINA Y EL CARIBE: Conclusiones

Necesidades del empresariado para un Plan Nacional de Desarrollo		Requisitos específicos de debida diligencia y reporte que requieren las empresas para zonas de riesgo de impactos	
Aspectos abordados	Propuestas	Aspectos abordados	Propuestas
<i>Investigación</i>	Estadísticas y herramientas de diagnóstico	<i>Gestión</i>	Reportes e informes
<i>Políticas y regulaciones</i>	Marco jurídico		Mapeo de riesgos
	Políticas públicas que faciliten a los mercados reaccionar ante la oferta diferenciada de las empresas que trabajan los DDHH		Mapeo de actores
	Establecimiento de un mismo piso regulatorio sobre derechos humanos en la región		Integración de los derechos humanos en sistemas de gestión
	Política integral desde el gobierno atendiendo necesidades de trabajadores, empresarios y estados		Debida diligencia ligada a estándares internacionales
	Reglas claras con continuidad		Mecanismos de respeto por los DDHH
	Vínculo a estándares internacionales y locales		Indicadores de impacto
	Claridad sobre la política de DDHH		Mecanismos de consulta
<i>Temáticas y enfoques</i>	De abajo hacia arriba, desde lo local		Mecanismos de denuncias y remediación



	Áreas prioritarias: salud, educación e infraestructura		Control y reparación
	Perspectiva de Derechos humanos	<i>Enfoques</i>	Fortalecimiento de grupos vulnerables
<i>Comunicación</i>	Construcción de confianza		Foco principal en la prevención
	Capacitación y sensibilización	<i>Comunicación</i>	Consulta previa
	Promoción de la sostenibilidad como parte de la estrategia		Diálogo y comunicación
	Creación de instancias de diálogo de las múltiples partes interesadas		Generación de empatía con los comunidades sociales
	Información compartida		Capacitación
	Cooperación intersectorial		Sensibilización
	Articulación	<i>Identificación</i>	Estudios
	Asociación público - privadas	<i>Papel del Estado</i>	Transparencia
	Incorporación del tercer sector como traductor		Construcción de ciudadanía
<i>Papel del Estado</i>	Transparencia		Articulación
	Institucionalidad clara		Monitoreo por parte del estado
	Estado sostenible		
	Balance social		

<b>Cómo enfrentan las empresas los términos de negocio de los inversionistas cuando no están alineados a los Principios Rectores</b>		<b>Otros</b>
Aspectos abordados	Propuestas	Propuestas
<i>Temáticas</i>	Enfoque en Derechos humanos	Claridad en los mecanismos de verificación
<i>Gestión</i>	Mapas de riesgos	
	Criterios de sostenibilidad en las contrataciones	
	Promoción de los Principios Rectores	
<i>Comunicación</i>	Diálogo	
	Buen relacionamiento con la comunidad local	
<i>Estrategia</i>	Políticas empresariales sobre derechos humanos para diferenciarse y ampliar las posibilidades de negocio	
	Dificultad para encontrar vínculo entre mercado y empresa responsable	
	RSE como estrategia	
	Identificación de diferencias entre las empresas que cotizan y las que no	
<i>Papel del Estado</i>	Marco jurídico	
	Marcos nacionales	



**Buenas Prácticas Empresariales del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe**

**Moderador: José Luis Altamiza, Gerente de Desarrollo y Proyectos de la CONFIEP y Punto Focal de la Red Local del Pacto Mundial en Perú**

**ISA**

**Martha Ruby Falla Gonzales, Directora de Sostenibilidad Corporativa / Colombia**

Se resaltó una perspectiva de relaciones “entre iguales” y para el largo plazo así como el valor de la empresa para las alianzas.

[Click aquí](#)

**Grupo Acor - Argentina**

**Claudio Giomi, Gerente Corporativo de Sustentabilidad**

Se enfatizó el Pacto Mundial y que la sostenibilidad es parte del núcleo del negocio y de la ventaja competitiva. Arcor trabaja con grupos vulnerables como los niños.

[Click aquí](#)

**Administración Nacional de Puertos- Uruguay**

**Clever Daniel Montiel Méndez, Vicepresidente**

Se resaltó la ley de derechos y oportunidades y el trabajo de la empresa con el PNUD y con ONU Mujeres sobre iguales derechos e iguales deberes, la calidad con equidad, lo cual es de mayor relevancia en una empresa pública.

[Click aquí](#)

**Grupo Telecom – Argentina**

**Marcelo Villegas, Director de Capital Humano**

Ante una lección aprendida y la toma de decisión de política corporativa que significó un antes y un después, Telecom tiene una cadena de valor con un modelo más colaborativo en el que se decidió comenzar a contratar ONGs para algunos servicios.

[Click aquí](#)

**CONVERSATORIO ENTRE PUNTOS FOCALES DEL PACTO MUNDIAL EN AMÉRICA LA TINA Y EL CARIBE: Conclusiones**

Rol de la multinacional en materia de estabilidad en el mercado laboral en relación con las Pymes		Actuación en conjunto –empresas, estado, sociedad civil- a favor de diálogo social	
Aspectos abordados	Propuestas	Aspectos abordados	Propuestas
<i>Macroeconómico</i>	Ser fuente de estabilidad laboral en general y de Pymes	<i>Formatos</i>	Formación
	Procurar empleo de calidad		Diálogo tripartita y con otros actores
	Generar de empleo en las localidades donde opera		Mesas tripartitas
<i>De mercado</i>	Revisar el establecimiento de estándares y pautas con pymes	<i>Actores</i>	Cámaras de comercio de pymes
	Fomentar cadenas de valor sostenibles		Organizaciones civiles
	Comprometerse con pymes en tiempos de crisis		Municipios
	Revisar la regulación con proveedores		Estado como articulador





Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

<i>De conocimiento (Know how) para compartir con pymes</i>	Tecnología	<i>Modelos</i>	Sindicatos y/o representaciones colectivas
	Experiencia global		Iniciativas/organismos internacionales como el Pacto Mundial
	Cultura organizacional		
	Réplicas de buenas prácticas en subsidiarias y filiales		Marcos de cooperación a favor del empleo a través de desarrollo local
<i>De comunicación</i>	Articulación	<i>Retos</i>	Marcos regulatorios
	Diálogo		Claridad de responsabilidades
<i>De ética</i>	Adopción de valores		Definición de objetivos compartidos

<b>Perspectiva de América Latina para alcanzar la igualdad de oportunidades desde la actividad económica</b>		<b>Otros</b>
<b>Aspectos abordados</b>	<b>Propuestas</b>	<b>Propuestas</b>
<i>Modelos</i>	Requerimientos adaptados al tamaño de las empresas Coordinación por parte de organismos internacionales	La región cuenta con el potencial para el logro de objetivos comunes, es necesaria la existencia de plataformas como el Foro Regional
<i>Retos</i>	Definición de un objetivo común	
	Inversión	
	Políticas comunes	
	Trascendencia de los periodos administrativos	
<i>Macroeconómico</i>	Crecimiento sostenido	
<i>Social</i>	Inclusión	
	Igualdad	
<i>Comunicación</i>	Diálogo	
	Capacitación	
<i>Papel del Estado</i>	Políticas públicas en materia de : educación, salud, infraestructura, creación de empleo, seguridad, emprendimiento	
	Educación gratuita y acceso a la educación	
	Políticas y estrategias de construcción de ciudadanía	
	Promoción del autoempleo y el emprendimiento	

**PANEL AGENDA POST 2015**

**Moderador: Álvaro Navas, Académico Universidad Externado de Colombia**

**María Eugenia Brizuela de Ávila, Directora de Sostenibilidad para América Latina de HSBC - Perspectiva empresarial**



## Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

HSBC trabaja en materia del carbono neutral en el mundo. Hay un reconocimiento a la globalización y al desarrollo ya que en los 14 de la empresa ha habido una transformación: se ha alejado del Consenso de Washington a una nueva perspectiva y oportunidad para la Agenda. Se cuenta con un reporte del grupo de trabajo abierto con expertos intergubernamentales, sumado a las consultas, que si bien van culminando, se necesita de financiamiento privado.

Las empresas están siendo reconocidas para hacer realidad el cambio de patrones insostenibles de consumo, protegiendo los recursos naturales como base para el desarrollo sostenible, la creación de valor compartido, construir relaciones en temas definidos como prioritarios, y el progreso de la capacidad estratégica.

El fin de la pobreza extrema, requerirá un crecimiento económico inclusivo, un movimiento de sostenibilidad corporativa global basada en objetivos globales.

### **Javier Cortés, Responsable Regional del Pacto Mundial para las Redes Locales de América Latina, Caribe y Norteamérica - *Perspectiva del Pacto Mundial***

El reto es la existencia de gobiernos multinivel y la compatibilidad con los gobiernos locales, un reto institucional. No va a funcionar si no funciona con un concepto de teleología: se necesita una sociedad con un nuevo contrato social. Serán las empresas más inteligentes las que resistan y sobrevivan, se viene una sociedad interdependiente.

Es un momento histórico de convergencia de lo público con lo privado, no hay empresa exitosa en sociedad fracasada. Marca una reciprocidad entre un mundo en desarrollo sostenible y de la comunidad: madurez en el contexto de desarrollo, una reciprocidad concebida de manera integral y holística donde se incorpora el crecimiento inclusivo con empleo decente.

La empresa es un actor central en la agenda de desarrollo a nivel global y con espacios locales, que está participando en su definición. La empresa grande puede mejorar la capacidad de hacer negocios a largo plazo, la pyme cohesiona y lleva empleo.

Se han definido temas prioritarios como salud, género, edad y se ha hecho una consulta del los medios de implementación de la agenda y la política pública. Se busca compatibilizar una agenda global moderna con una agenda global local. Hay que identificar a los *stakeholders* más relevantes y procesos de *due diligence*. Es fundamental el proceso de articulación global de abajo hacia arriba.

Se habla de una revolución silenciosa. Esto requiere de un enorme esfuerzo de coordinación por lo que la prioridad va a ser proteger grupos minoritarios.

### **Marcos Costela Ruiz, Asesor Laboral Depto. de Energía, Comercio y Desarrollo Sustentable, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile - *Perspectiva del Estado***

Se aportará un análisis muy relevante para ver cómo el Estado puede encontrar un aliado. Con la crisis del 2000 se tomó la decisión de incorporar acciones de gobierno corporativo. Las empresas dejaron de ser objetivos, el reto mayor es lograr que estos dos mundos puedan entenderse para que contribuyan a construir mejores sociedades. Que las empresas paguen impuestos y se suban en este reto tan complejo que es construir lo social con responsabilidades compartidas.

La agenda 2015 va a seguir profundizando y el desarrollo sostenible también. ¿Qué hacer para que la empresa se adhiera a la cadena de valor para construir bienes públicos? Con Responsabilidad Social Empresarial, gestionar éticamente los negocios considerando el impacto de la empresa ya que hay una discrecionalidad muy grande sobre cómo hace Responsabilidad Social.



## Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe

El Estado debe arbitrar los medios necesarios para el impulso a los derechos humanos y que Pagar impuestos y subirse en este reto tan complejo que es construir lo social con responsabilidades compartidas.

### **Kai Bethke, Representante de la ONUDI y Director Regional en Uruguay - Perspectiva como organismo internacional**

Hay formas para ver cómo acercarse a una agenda acordada, lo que se busca no es una definición de objetivos, sino cómo se está implementando. Hay un rol importante de todos los actores del sector privado.

Los Objetivos de Desarrollo Sustentable tendrán alcance más amplio que los actuales orientados al Desarrollo económico: apoyar a la gente a salir de la pobreza, aumentar la igualdad en la región más desigual en todo el mundo.

La universalidad es importante, conocer a todos los sectores reconociendo que los retos son de tal magnitud que ningún Estado solo lo podrá hacer, es necesario un desarrollo industrial y bienestar social, así como procesos extremadamente complejos con liderazgos claves.

Lo bueno es que todo el mundo participa. Hay que tratar que el IDH sea mayor que el PIB, y dar cuidado al medio ambiente porque dará prosperidad empresarial.”

*¿Cómo integrar al mundo empresarial a esas construcciones? Hay que ver como lo interpreta la empresa, ser mas resilientes a procesos de mejoras, con una posición pro activa orientada a la felicidad*

### **María Eugenia Brizuela de Ávila**

Los inversores institucionales son importantes. Hay que tener una visión de esperanza y positivismo, se está en un proceso de democratización, de movilizar sociedades de grupos de interés. El mundo empresarial es un mundo regido por el principio de competencia.

¿Cómo volver relevante para el Estado esto de los derechos humanos? Generar un consumidor y un consumo consciente, el ciudadano está despertando. Hoy en día el empresariado sabe que el incumplimiento no es ilegal y están delegando el cumplir una norma social. El desafío es seguir bajando estos conceptos y aumentar la conciencia de los ciudadanos.”

*¿Cómo lograr una agenda positiva, cómo lograr que sea un programa ampliamente compartido?*

### **Kai Bethke**

Primero es importante formar conciencia ciudadana, que la información sea transparente y tratar de sentar reglas de dialogo para el proceso. Si no tienes reglas claras, son diálogos que entran en conflicto. Se puede establecer un proceso democrático transparente, dar educación transparente. Son todos procesos de alta complejidad.

### **Marcos Costela Ruiz**

Respecto a la Responsabilidad Social en la administración pública, en Chile se encuentra en el Ministerio de Economía y es multistakeholder. Ha asumido un rol de liderazgo de derechos humanos y empresa.