



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

**CONTRIBUYENDO A HACER REALIDAD LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS
NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS:**

**RECOPIACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE ALGUNOS MIEMBROS DE LA OIE EN
AMÉRICA LATINA**

Ginebra, 15 Marzo de 2016

INTRODUCCIÓN

El debate sobre la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos dentro del sistema de las Naciones Unidas no es nuevo. A finales de 1990, tras ciertas alegaciones fuertemente mediatizadas sobre la participación de las empresas en abusos de derechos humanos, una Sub-Comisión de las Naciones Unidas sobre derechos humanos (actualmente el Consejo de Derechos Humanos de la ONU) comenzó a explorar la relación de las empresas con las obligaciones internacionales sobre derechos humanos y, posteriormente, dio a conocer un informe proponiendo normas sobre las responsabilidades empresariales. Aunque dichas normas no fueron aceptadas por la Comisión, el Secretario General nombró al profesor John Ruggie en 2005 como su Representante Especial sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, con el mandato de re-integrar a las partes interesadas para proponer nuevos enfoques. Este trabajo culminó en junio de 2008 con un informe, aprobado por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos, que propuso el siguiente marco de política de tres pilares:

1. El deber estatal de proteger contra los abusos de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas, a través de políticas, regulación y resolución de conflictos.
2. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, es decir, actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los demás.
3. El acceso a mecanismos de reparación eficaces para las víctimas de violaciones de derechos humanos, incluyendo el uso de tribunales o procesos internos.

Entre 2008 y 2011, el Profesor Ruggie recibió el mandato de poner en práctica y desarrollar este marco de política que culminó con **Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**, que abarca los tres pilares. Dichas directrices fueron aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos el 16 de junio de 2011 y precisa que estos Principios no imponen nuevas obligaciones legales a las empresas o afectan a cualquiera de los instrumentos vigentes sobre derechos humanos. Su objetivo se centra más bien en explicar lo que estos instrumentos establecidos conllevan, tanto para los Estados como para las empresas, y en hacer frente al desequilibrio que existe entre la legislación y su práctica.

Los Principios rectores y su marco subyacente han tenido un fuerte impacto desde su adopción, después de haber sido incorporado en una variedad de políticas e instrumentos de política, incluidas las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, estándares de desempeño en materia de sostenibilidad ambiental y social de la Corporación Financiera Internacional (IFC), y la estrategia de responsabilidad social corporativa de la Unión Europea, entre otros.

Por otra parte, el Consejo de Derechos Humanos estableció el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Derechos Humanos (Grupo de Trabajo) y Empresas que tiene la tarea de facilitar la difusión y aplicación de los principios rectores a nivel mundial. Más allá de la celebración del Foro anual sobre Empresas y Derechos Humanos en Ginebra –del cual la OIE participa en las consultas abiertas–, el Grupo de Trabajo también organiza foros y consultas regionales para proporcionar plataformas regionales para el diálogo de múltiples actores interesados en la aplicación y difusión de los principios rectores. En América Latina y el Caribe, La OIE participó como ponente en las consultas que tuvieron lugar en Santiago de Chile el 2 y 3 de

marzo de 2016 sobre el tema de “Políticas públicas para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

Muchos han sido las iniciativas y los acontecimientos que han tenido lugar a nivel internacional en los últimos años para promover y hacer realidad los Principios Rectores, entre los cuales destacamos:

El Foro Regional sobre Empresas y Derechos humanos para América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en Agosto de 2013 en Medellín Colombia. En ese entonces la OIE y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) presentaron un documento valorando los Principios Rectores y destacando las principales preocupaciones del sector empresarial en la implementación de esos Principios.

En junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos aprobó por consenso una resolución (26/22) presentada por los Gobiernos de Argentina, Noruega, Rusia y Ghana, y copatrocinado por Colombia, Guatemala, México y Chile, para alentar a los Estados miembros a desarrollar Planes de Acción Nacionales (PNA) para la aplicación de los Principios Rectores.

En la Declaración de la Cumbre del G7 de junio de 2015 los Jefes de Estado del G7 apoyaron firmemente los Principios Rectores y los esfuerzos para desarrollar planes nacionales de acción e instaron al sector privado a respetar los derechos humanos.

Con un lenguaje constructivo y un enfoque de colaboración, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por la Asamblea General de la ONU en septiembre de 2015 en su párrafo 67 establece:

“La actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo. Reconocemos la diversidad del sector privado, que incluye tanto a las microempresas como a las cooperativas y las multinacionales. Exhortamos a todas las empresas a que empleen su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible. Fomentaremos un sector empresarial dinámico y eficiente, protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención sobre los Derechos del Niño y los principales acuerdos ambientales multilaterales, para quienes sean parte en esos acuerdos.”

En la Declaración de Bahréin de octubre de 2015, los Miembros de la OIE destacaron la importancia de *“Continuar promoviendo la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos”*.

Ese mismo mes la Comisión Europea sobre Comercio subrayó la responsabilidad de las empresas europeas en asegurar un comportamiento comercial y un manejo responsable con la cadena de suministro, y se suma a las directrices ya establecidas en la UE sobre empresas

y derechos humanos, las adquisiciones sostenibles, la transparencia de los riesgos no financieros y la promoción la RSE.

En noviembre de 2015 la Cumbre del G-20 presentó un plan de acción para alinear su trabajo con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

A nivel de América Latina, estos cambios se reflejan en la resolución titulada "*Promoción y Protección de los Derechos Humanos en la Empresa*" (AG / RES. 2840 (XLIV -O / 14), adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en su 44ª reunión, en junio de 2014. La resolución apoya firmemente los Principios Rectores, promoviendo el intercambio de información y mejores prácticas entre los Estados miembros. Asimismo, solicita a los distintos órganos de la OEA que continúe apoyando a los Estados en la promoción y aplicación de los compromisos estatales y empresariales en el ámbito de las empresas y los derechos humanos. Por otra parte, en el marco del 'Asociación Estratégica Bi Regional' entre la UE y la Comunidad de América Latina y el Caribe (CELAC), los países de la CELAC se han comprometido a definir políticas y planes nacionales para promover las buenas prácticas comerciales, en línea con las directrices reconocidas internacionalmente y los principios sobre el comportamiento empresarial responsable.

Si bien los compromisos de los Estados a nivel internacional respecto a la promoción de los Principios Rectores son muy importantes, es necesario renovar esfuerzos para una implementación efectiva en la práctica.

La OIE está trabajando hoy más que nunca para mejorar la comprensión y la promoción de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos a través de su Guía para los empleadores titulada *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, disponible solamente en inglés). Asimismo, un programa de formación de un día (en inglés) ha sido diseñado para uso de las federaciones miembro de la OIE en sus respectivos países. Este material ha sido formulado para apoyar los esfuerzos empresariales en su participación activa, y tiene como objetivo ayudar a los miembros y a sus empresas a dar efecto al cumplimiento de su responsabilidad.

Son muchos los miembros de la OIE en América Latina que han participado de diferentes espacios de capacitación en el tema, con la finalidad de adquirir los conocimientos necesarios para comprender los elementos constitutivos de la visión actual de los derechos humanos respecto a las empresas, para poder identificar y generar estrategias al interior de las organizaciones respecto de temas, circunstancias y procesos sensibles a los derechos humanos y para poder participar activa y constructivamente en la elaboración de Planes Nacionales de Acción. Recordemos que Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Perú, y Uruguay, han notificado formalmente la iniciación o la intención de iniciar el proceso de construcción de un Plan de Acción en Derechos Humanos y Empresa.

La OIE ha querido identificar en la presente publicación, algunas de las iniciativas y buenas prácticas recientes de muchos de sus miembros en América Latina para poder difundirlas ampliamente. La recopilación que encontrarán a continuación subraya el fuerte compromiso de las organizaciones de empleadores en la región de hacer realidad los Principios Rectores.

Agradecemos a las siguientes organizaciones miembro de OIE por la elaboración y envío de la información:

- Argentina – Unión Industrial Argentina (UIA)
- Bolivia- Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB)
- Brasil- Confederación Nacional de Industria (CNI)
- Chile – Confederación de la Producción y el Comercio (CPC)
- Colombia- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
- Guatemala- Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)
- Honduras – Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
- México- Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)
- Panamá- Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)
- Perú - Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)

Para más información, por favor dirigirse a la **Sra. María Paz Anzorreguy** (anzorreguy@ioe-emp.org), Consejera Principal para América Latina y en materia de Normas Internacionales del Trabajo, al **Sr. Matthias Thorns**, (thorns@ioe-emp.org), Consejero Principal en materia de Empresas y Derechos Humanos y a la **Sra. Amelia Espejo** (espejo@ioe-emp.org) , Consejera en materia de eliminación de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso.

Argentina – Unión Industrial Argentina (UIA)

La UIA es representante del sector empresario ante el Punto Nacional de Contacto de OCDE y Miembro de la Red de Pacto Global Argentina.

La UIA ha participado en diferentes espacios de capacitación especial en el tema de Empresa y Derechos Humanos desde la adopción de los Principios Rectores con la finalidad de adquirir los conocimientos necesarios para comprender los elementos constitutivos de la visión actual de los derechos humanos respecto de las empresas, así como poder identificar y generar estrategias al interior de la organización respecto de temas, circunstancias y procesos sensibles a los derechos humanos.

Con énfasis especial en la temática de “Empresa y Derechos Humanos”, la UIA participó en:

- 2do. Taller “Empresas y Derechos Humanos”, realizado en junio de 2014 en Buenos Aires, y organizado por el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).
- Seminario Sub –regional para empleadores sobre Empresas y Derechos Humanos, realizado en Buenos Aires, en julio de 2015 y organizado por el Departamento de Actividades para los Empleadores de OIT (ACTEMP).
- Taller de Capacitación – Derechos de los Pueblos Originarios, el cual fue organizado por el Grupo de “Empresa y Derechos Humanos” del Pacto Global de Naciones Unidas en julio de 2015.

A continuación, se destacan, asimismo, las actividades y alianzas que, en diferentes aspectos relacionados con la actividad empresarial y la promoción del respecto a los Derechos Humanos, ha participado o está participando activamente la UIA:

Trabajo Infantil:

- Junto con representantes del Ministerio de Trabajo, sindicales y de la OIT inauguraron el “1° Encuentro Regional MERCOSUR entre gobiernos, empresas y sindicatos contra el trabajo infantil”.
- La UIA, a través de su Departamento de Política Social, es miembro de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI).
- Empresas socias de la UIA integran la Red de Empresas para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Trabajo Decente:

- Finalización de la Tercera Edición del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) y discusión sobre la posibilidad de incluir en la nueva versión ejes elaborados sobre la base de los Objetivos de Desarrollo Sustentable post 2015.

Igualdad de Género:

- Violencia de Género: UIA y OSIM difunden la campaña “Alza la voz contra la violencia hacia las mujeres”
- En el marco de las celebraciones de la OIT del Día Internacional de la Mujer - María Victoria Giulietti, Jefa del Departamento de Política Social de la UIA participó junto con

el Director General de la OIT en el panel sobre “Las mujeres y el futuro del trabajo”- Marzo de 2015

- Presentación del informe “La mujer en la gestión empresarial cobrando impulso”- Mayo de 2015

Medio Ambiente:

- Proyecto de Eficiencia Energética. Promoción del Concurso Público para la presentación de Proyectos destinados a la mejora de la eficiencia energética en PYMEs.
- Participación del Proceso de Elaboración de Contribuciones en reducción de emisiones de gases de efecto invernadero que presentó la República Argentina en la COP 21 de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático

BOLIVIA - Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB)

El sector empresarial boliviano representado por la CEPB ha realizado una serie de iniciativas institucionales relativas a las empresas y los derechos humanos:

- A través de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL), el sector privado promueve la educación técnica, no solo en beneficio de los trabajadores, sino sobre todo de la sociedad en general.
- Promoción de diferentes programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas bolivianas, lo que demuestra el compromiso del sector patronal con la inclusión y, por contraposición la lucha contra conductas discriminatorias, reconociendo no solo los derechos humanos de este colectivo, sino ante todo sus posibilidades de aporte al desarrollo económico del país.
- Desarrollo de programas de implementación del sistema de gestión integral en seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector privado.
- Promoción de capacitaciones sobre el tema de eliminación del trabajo infantil defendiendo ante todo el derecho de los niños a disfrutar y vivir su niñez, sobre todo en espacios que promuevan su formación académica y humana. Como resultado de estas iniciativas, no solo se han elaborado documentos de guía sobre el tema, sino que se han desarrollado talleres y encuentros de sensibilización a este respecto.
- La CEPB ha visto la necesidad de organizar una instancia técnica que se constituya en un referente del sector privado sobre las acciones de RSE en Bolivia, razón por la cual, en enero de 2015 se creó la Unidad de Responsabilidad Social Empresarial en el seno de la CEPB. No obstante, esta lógica de estructura institucional, lo más importante de esta iniciativa, desde el sector patronal, es la labor que la CEPB ha desplegado al respecto, instando a sus miembros y empresas, a desarrollar programas de esta índole y, visibilizando las afortunadas experiencias que, sobre esta materia, han desarrollado y desarrollan las empresas en Bolivia.

En este ámbito, pueden rescatarse entre otras:

- Las campañas emprendidas en beneficio de familias damnificadas “Soy Solidario”.
 - Los esfuerzos desplegados para la generación y distribución de energía eléctrica en áreas rurales, a través de la inauguración de una Red Piloto de Alumbrado Público en poblaciones lejanas.
 - El trabajo de Diagnóstico de situación de los orfanatos y albergues de niños y niñas en Bolivia.
 - La promoción del Programa como “Un techo para mi país” para damnificados.
-
- Metodología SCORE. La CEPB junto a la Central Obrera Boliviana (COB) y el Ministerio de Trabajo impulsaron la aplicación la metodología SCORE de la OIT en las empresas del sector fabril del país. Este programa está dirigido a medianas y pequeñas empresas de varios sectores, con la finalidad de mejorar su productividad, competitividad y condiciones de trabajo, a través del mejoramiento del clima laboral, lo que supone fortalecer las relaciones entre administradores y operarios. Los beneficiarios finales son los trabajadores y la gerencia de las empresas que participan.
 - Desarrollo de espacios de discusión sobre temas de importancia para el fortalecimiento del tejido de la sociedad, entre estos se cuentan a: talleres sobre diálogo social y negociación; el trabajo decente y las diferentes experiencias que existen a nivel latinoamericano. Talleres de formación sobre el Convenio N° 169 de la OIT, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, no solo reconociendo su gran importancia en el contexto nacional, sino que supusieron la reafirmación de todos aquellos derechos que les atañen, como individuos y colectivo.
 - Promoción de programas de sensibilización y prevención de VIH y SIDA a partir de la formación de más de 50 organizaciones empresariales, desde la perspectiva no solo de la sensibilización en esta temática, sino sobre todo posibilitando la no estigmatización de aquellos enfermos, de manera de reconocerles los derechos inherentes, accediendo incluso a fuentes de empleo decente.
 - Los gremios empresariales de minería, comercio, industria, hidrocarburos y construcción promueven constantemente iniciativas relacionadas a capacitaciones en salud y seguridad ocupacional, impactos medioambientales, derechos humanos, legislación laboral, entre otras. A todas estas iniciativas gremiales, deben aunarse todas aquellas emprendidas por las empresas quienes, en sus diferentes áreas de incidencia, no solo preservan los derechos de sus trabajadores, sino que fortalecen y protegen los derechos humanos de la colectividad.

Brasil- Confederación Nacional de Industria (CNI)

- Con el apoyo de la CNI, la Unión Europea y la Secretaría de Derechos Humanos de Brasil organizaron un Seminario sobre Empresas y Derechos Humanos en Septiembre de 2015 en el auditorio de la CNI en Brasilia, en donde con presencia de representantes de grandes, medianas y pequeñas empresas se abordaron los siguientes temas: "Empresas y Derechos Humanos en Brasil", "El establecimiento de planes de acción nacionales en la Unión Europea", "Empresas y Derechos Humanos en la práctica por la Unión Europea" y "Empresas y Derechos Humanos en la práctica-Brasil".
- Educación y Formación Profesional herramientas fundamentales para promover la ética y los derechos humanos. La CNI considera que la educación y la formación profesional son herramientas fundamentales para promover la ética y el respeto a los derechos humanos. En ese sentido, las organizaciones de la industria, el comercio, la agricultura, el transporte y la cooperación de los empresarios brasileños mantienen el llamado "Sistema S", que califica y promueve los servicios sociales para sus trabajadores. El "Sistema S" se divide en el aprendizaje y los servicios sociales y se desarrolla mediante el Sistema Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), el Sistema Nacional de Aprendizaje en Comercio (SENAC), Sistema Nacional de Sistema Nacional de Aprendizaje en la Agricultura (SENAR), Aprendizaje en Transporte (SENAT), Sistema Nacional de Aprendizaje en Servicio Cooperativo (SESCOOP), Servicio Social de la Industria (SESI), Servicio Social de Comercio (SESC) y el Servicio Social del Transporte (SEST).

Específicamente sobre la organización de empleadores en la industria, el SESI desarrolla actividades en materia de calidad de vida y la salud y seguridad en el trabajo. También lleva a cabo iniciativas socio-educativos, culturales y actividades deportivas alentadores para los empleados y sus familias, y la comunidad. SENAI busca elevar la competitividad de la industria brasileña a través de la capacitación de profesionales altamente cualificados, de los aprendizajes industriales, y también por el apoyo y el estímulo de la innovación tecnológica en las empresas.

De acuerdo con el Informe de Sostenibilidad CNI 2014, SENAI cuenta con 518 escuelas y 504 unidades móviles, 48 unidades en funcionamiento, 13 Institutos de Innovación y 35 Institutos Tecnológicos. En 2014 se registraron 3,64 millones de matrículas en la educación profesional y un millón de inscripciones en cursos de educación a larga distancia.

Además, hay muchos programas diferentes y uno de ellos es el "Programa SENAI de acciones inclusivas", cuyo objetivo es promover condiciones de equidad que respeten la diversidad de género, raza / etnia, ancianos, discapacitados para abordar la inclusión y la formación de estos grupos.

Se promueven iniciativas de inclusión profesional de las mujeres en los cursos profesionales en los que asisten tradicionalmente hombres, y para los hombres en los cursos que están dirigidos sólo para las mujeres.

Se ofrece al público vulnerable, el desarrollo de competencias profesionales con el objetivo de que el individuo se desarrolle en su comunidad de origen, con la sostenibilidad, la dignidad y la valoración de su cultura, especialmente los que viven en las aldeas y puedan así recibir formación en su comunidad de origen.

Para las personas con discapacidad y los trabajadores en proceso de rehabilitación, se propone una escuela inclusiva, la promoción de la accesibilidad de comunicación, programática, metodológica y arquitectónica dirigido el acceso, permanencia y éxito en el mundo y también en el mercado de trabajo.

Por otra parte, el SESI mantiene el Programa Nacional para la seguridad y salud para la industria de la construcción.

CHILE – Cámara de la Producción y Comercio (CPC)

A continuación, se destacan las actividades en materia de Empresas y Derechos Humanos en las cuales participaron representantes de la CPC. Asimismo, se hacen referencia a las actividades planificados en este ámbito para el 2016:

- Participación de representantes de la CPC en el Seminario Sub –regional para empleadores sobre Empresas y Derechos Humanos, realizado en Buenos Aires, Argentina, el 2 y 3 de julio de 2015, organizado por ACTEMP/OIT.
- Con apoyo de ACTEMP/OIT, la CPC organizó un taller de difusión de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos realizado en la Cámara Chilena de la Construcción, en septiembre de 2015.
- Reunión de trabajo en la CPC en septiembre de 2015, con participación de OIE, ACTEMP, especialistas en materia de empresas y derechos humanos, y participantes del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, para difundir el trabajo que viene adelantando el Gobierno de Chile para implementar un Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos.
- Con apoyo de ACTEMP/OIT, la CPC organizó un Taller de difusión de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos en la Sociedad de Fomento Fabril, en septiembre de 2015.
- Con apoyo de ACTEMP/OIT, la CPC organizó un Taller de difusión de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, en la Sociedad Nacional de Minería el 30 de septiembre de 2015.
- Con apoyo de ACTEMP/OIT, la CPC organizó un refuerzo de las actividades de difusión de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos realizadas en la Cámara Chilena de la Construcción y en la Sociedad de Fomento Fabril en noviembre de 2015.
- En el 2016 se prevé organizar un taller de difusión de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos en la Asociación Nacional de Bancos e Instituciones Financieras, en la Sociedad Nacional de Agricultura y en la Cámara Nacional de Comercio.

- En marzo de 2016 se prevé organizar un Taller de difusión de los principios rectores en la Multigremial de la Araucanía, gremio empresarial ubicado en la ciudad de Temuco, Región de la Araucanía, que es la segunda con más población mapuche en Chile, después de la Región Metropolitana de Santiago.
- Para realizar las actividades anteriores, la CPC contrató, con apoyo de ACTEMP/OIT, los servicios de un experto nacional que acompañe los esfuerzos individuales desarrollados por las organizaciones gremiales que componen la CPC.
- Finalmente, la CPC está elaborando una breve guía sobre el proceso de implementación de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos en Chile.

COLOMBIA – Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

Entendiendo el impacto positivo que el respeto de los Derechos Humanos ha tenido sobre la realidad del país, la ANDI, ha promovido decididamente acciones entre sus afiliados que además de ser una iniciativa del empresariado que nace de sus convicciones y prioridades estratégicas, reportan un beneficio inmenso para la sociedad.

Desde la década de los noventa, la ANDI formuló la Declaración de Principios Éticos del Empresariado Colombiano. Dicha Declaración se destaca en el país, como una herramienta que incentiva la implementación de prácticas de gestión empresarial alineadas con la generación de valor social, ambiental y económico.

El empresariado colombiano ha decidido asumir una posición de liderazgo regional en la difusión y promoción de los 10 principios del Pacto Global que comprenden 4 grandes temas: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Transparencia - Anticorrupción. Desde el 2007 un grupo de organizaciones colombianas, entre las cuales se encuentra la ANDI, decidieron crear, en la ciudad de Bogotá, el Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En agosto de 2010, la ANDI adoptó la Resolución por el Respeto de los Derechos Humanos. Este compromiso se ha traducido en un acompañamiento continuo para la adopción de instrumentos y programas que evidencian el respeto y defensa de los derechos humanos y que vienen siendo presentados por las empresas en distintos escenarios.

En 2012, la asamblea de la ANDI adoptó las Líneas Directrices de la OCDE, (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos para Empresas), como recomendaciones dirigidas por los gobiernos especialmente a las empresas multinacionales que enuncian principios y directrices de adopción voluntaria, compatibles con las legislaciones nacionales aplicables y consistentes en buenas prácticas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente, actuación con transparencia, competencia leal y derechos del consumidor, innovación, ciencia y tecnología, pago de contribuciones al Estado y revelación de información.

Siendo los Derechos Humanos un tema que cobran cada día más importancia para las empresas en su relacionamiento con proveedores, consumidores, accionistas y organismos internacionales de control, y ante la solicitud e interés de las mismas, en el año 2015, la

Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos de la ANDI creó las *Novedades en Materia de Derechos Humanos*, que es un documento que envía periódicamente a sus afiliados, informando sobre los últimos acontecimientos de interés en la materia.

Algunas de las acciones más recientes en materia de promoción de los Derechos Humanos lideradas por la ANDI, son:

- **Fortalecimiento de la Red Colombiana del Pacto Global**

La ANDI ha creado diferentes espacios y oportunidades para promover los principios del Pacto Global a través de escenarios de gestión del conocimiento y el acompañamiento de proyectos de difusión y adhesión de buenas prácticas aplicables en la realidad empresarial. En 2015, se han registrado 69 nuevas adhesiones. A la fecha, hay 496 adheridos al pacto en Colombia, de los cuales 331 son empresas y 165 entidades no empresariales. A lo largo de los años 2014 y 2015, la ANDI intervino activamente en las diferentes reuniones del comité directivo, asamblea anual, planeación estratégica, comité estratégico, comité financiero y el comité asesor del Congreso del Pacto Global, con el objetivo principal de promover la adhesión de empresas a la Red Local en Colombia. Se ha invitado a los equipos operativos de la Red con el fin de crear espacios de encuentro para las 5 mesas temáticas alrededor de los diez principios del Pacto Global. Por otra parte, la ANDI dentro de sus comunicados y foros impulsa a sus afiliados a promover el pacto dentro de sus cadenas de proveedores.

- **Acciones del sector privado para eliminar el trabajo infantil**

La ANDI ha acompañado los diversos escenarios creados para la promoción de buenas prácticas y conocimiento del principio sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil. A nivel de iniciativas privadas, la ANDI participó en el proyecto liderado por la Fundación Telefónica que tuvo como objetivo la construcción de una Guía metodológica para la evaluación y el manejo del impacto del trabajo infantil en las actividades empresariales. En octubre de 2012, la Red Local del Pacto Global Colombia, con el apoyo de la ANDI, entregó al Pacto Mundial de Naciones Unidas una Guía elaborada por Movistar y Fundación Telefónica. El instrumento fue puesto en práctica en empresas afiliadas como Ecopetrol (sector minero energético), Telefónica (sector servicios) e Ingenio Mayagüez (sector agroindustrial). La ANDI ha liderado la presentación de este instrumento ante los órganos de la OIT para América Latina y el Caribe.

Red Colombiana Contra el Trabajo Infantil

El Gobierno colombiano inició el desarrollo de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador 2008 – 2015. Sumado a lo anterior, el Pacto Global instaló en junio del 2011 la Mesa de Trabajo del Principio 5 del Pacto Global para que las empresas apoyaran la erradicación del trabajo infantil. Dada la unidad de propósitos, el Ministerio del Trabajo y la Red Pacto Global deciden aunar esfuerzos y transforman la Mesa de Trabajo del Principio 5 en la Red Colombia contra el Trabajo Infantil como un trabajo mancomunado entre empresas, gobierno y aliados estratégicos. En tal sentido, la Red es una plataforma local encaminada a identificar y gestionar los riesgos e impactos del trabajo infantil y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y los adolescentes, al interior de la empresa y su cadena de suministro. La ANDI, vinculada como aliada estratégica fundadora, ha jugado un papel cercano y activo a través del intercambio de experiencias, la difusión de los resultados e iniciativas de la Red con el fin de replicar las buenas prácticas en el sector, facilitando reuniones con los afiliados para

comunicar lo que hace la Red, incentivando la adhesión a la Red entre los afiliados y apoyando los eventos realizados por aquella.

Iniciativa Regional – América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil

La Iniciativa Regional es una alianza entre los países de la Región que surge con la finalidad de acelerar el avance de América Latina y el Caribe hacia el cumplimiento de las metas de eliminación de las peores formas de trabajo infantil en 2016 y la completa eliminación del trabajo infantil en 2020, respondiendo así al llamado urgente de la Hoja de Ruta mundial y a las metas de la Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente, que fueron ratificadas en la III Conferencia mundial sobre Trabajo Infantil (2013) a través de la Declaración de Brasilia. Por mandato expreso de los países que componen la Iniciativa, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe asume la función de Secretaría Técnica. Dentro de la Iniciativa, el papel de la ANDI es el de actuar como representante de los empleadores colombianos brindando dirección estratégica, articulando los niveles regional y nacional de la Iniciativa y manteniendo un flujo de coordinación y retroalimentación entre los actores implicados. La ANDI participó en la Segunda Mesa de Cooperación Sur- Sur celebrada en Brasilia en julio de 2015, para el intercambio de experiencias y la toma de decisiones para el direccionamiento estratégico de la iniciativa. En dicho foro, se expresó el compromiso de la empresa privada frente a la prevención y erradicación del trabajo infantil en el marco de una actividad empresarial responsable y sustentable, y de cara a los compromisos adquiridos bajo los principios del Pacto Global.

▪ **Derechos Humanos y el relacionamiento de las empresas con las poblaciones indígenas**

La ANDI promueve entre sus afiliados la aplicación del convenio 169 de la OIT y normas nacionales sobre pueblos indígenas como una herramienta para el diálogo social, que debe servir para conciliar la protección de las comunidades con las condiciones económicas y sociales que favorezcan la creación del empleo. En Colombia, la ley 21 de 1991 que recoge el Convenio de la OIT 169 ratificado por Colombia, forma parte del bloque de constitucionalidad del país. Más aún, para la Corte Constitucional, el deber de consulta tiene el rango de derecho fundamental y por tanto es protegido mediante el derecho de tutela. La satisfacción del derecho a la consulta se ha entendido dentro de un espacio deliberativo, respetuoso de las particularidades de las comunidades y guiado por el principio de buena fe. Se ha entendido como un proceso dirigido a que las comunidades estén provistas de la información completa sobre los proyectos que se pretenden desarrollar en sus territorios. La Corte Constitucional se ha pronunciado en un gran número de sentencias sobre la consulta previa.

En el mes de septiembre de 2015, la ANDI celebró una reunión con la participación del consultor de la OIT, Matías Abogabir y varias empresas del sector de Minería, Hidrocarburos y Energía, buscando evaluar el impacto de la Directiva y del Convenio 169 de la OIT en los proyectos de inversión de las empresas. Con ello, la OIT realizará un análisis sobre la aplicación del Convenio en América Latina, destacando las experiencias, problemas y casos exitosos. La OIT publicará el resultado de esta consultoría, el cual servirá de base para la formulación de políticas públicas y como antecedente para tener en cuenta en las prácticas de las empresas y gremios. La ANDI, como socia del Centro Regional, ha participado activamente en diversos foros durante 2014 y lo que va de 2015, con la finalidad de propiciar discusiones continuas sobre la participación de las empresas en el tema de los derechos de

los pueblos indígenas. Actualmente el Centro Regional trabaja en un proyecto titulado: “Consulta previa, gobernabilidad y sector privado” firmado con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo –AECID, con los objetivos de:

1. Facilitar una plataforma de diálogo y aprendizaje entre Estados, Empresas y Pueblos Indígenas.
2. Generar espacios de incidencia para apoyar y mejorar las relaciones multisectoriales alrededor de la consulta y mejorar las capacidades de diálogo entre los actores.

Los resultados esperados son: Indicadores sobre consulta y estándares internacionales, Aplicación de indicadores a casos de consulta, Espacio interactivo: prácticas de referencia sobre consulta, Espacios de aprendizaje en 7 Países sobre consulta y Principios Rectores de la ONU sobre empresas y DDHH con los tres sectores, Estudios de casos sobre innovación social en relación a pueblos indígenas, III Encuentro multisectorial de Cartagena, I Encuentro Multisectorial de Antigua.

Por otro lado, el Centro Regional ha realizado dos seminarios regionales en línea sobre el Convenio 169 y la ANDI y sus miembros han participado activamente.

Desde el punto de vista de la experiencia de los afiliados, cabe destacar el caso de la empresa minera, “El Cerrejón”, que trabaja en zonas donde habitan 5 comunidades indígenas muy representativas en Colombia. La fundación Cerrejón para la guajira indígena, trabaja para mejorar el estándar de vida de las comunidades y preservar sus rasgos e identidad cultural, aplicando los principios para el desarrollo con la consulta previa y con una oficina de quejas permanente.

▪ **Avances en materia laboral**

La participación de la ANDI en los distintos espacios nacionales e internacionales, supone un direccionamiento para las empresas sobre los diferentes temas que están siendo objeto de discusión en el campo socio laboral. Por otra parte, es un apoyo directo al Gobierno Colombiano para estructurar las respuestas ante los requerimientos de entes internacionales como la OIT, o el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, respecto de la situación socio laboral en el país. Las acciones de la ANDI y la difusión que hace de los avances positivos en materia socio laboral ha colaborado a la firma de acuerdos de libre comercio con Estados Unidos (con quien existe además el Plan de Acción), Europa, y Canadá, entre otros.

Todos estos acuerdos cuentan con un capítulo laboral que impone a los firmantes unos estándares específicos en materia laboral, con referencias explícitas a las declaraciones de la OIT, sobre los cuales se hace un seguimiento continuo. La ANDI es miembro permanente de La Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos ante la OIT, CETCOIT. Esta, es una instancia tripartita conformada por representantes de Gobierno, Organizaciones de Trabajadores y Empleadores y que ha cobrado mucha fuerza desde el año 2012. La CETCOIT busca resolver casos relacionados con el derecho de libertad sindical, a través de un acuerdo de voluntades entre las partes, con intervención de los integrantes de la CETCOIT y presidida por el mediador o facilitador nombrado por la Comisión Permanente de Políticas Laborales y Salariales. Debido que la CETCOIT estudia casos que pudieran presentarse o que están en

instancia ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la ANDI ejerce una participación activa en todas las reuniones donde haya involucrada una empresa.

La principal función de la CETCOIT, es buscar fórmulas de arreglo y acercamiento entre las partes sobre la base del entendimiento y el respeto mutuo entre los actores del tripartismo. La CETCOIT ha tenido tal éxito en materia de resolución de conflictos laborales que ha sido destacada por la OIT y replicada en otros países de la región.

Guatemala- Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)

El Sector Empresarial Organizado representado en CACIF ha puesta en marcha un número de iniciativas para promover los Principios Rectores de la ONU en materia de empresas y Derechos Humanos. A continuación, se destacan las más importantes:

- **Desarrollo de una Política Institucional Empresarial de Derechos Humanos:**

Reiterando su compromiso de observar y cumplir los Derechos Humanos y de promover el respeto a los mismos por parte de sus entidades afiliadas, el CACIF ha decidido suscribir la Política Institucional Empresarial de Derechos Humanos, promoviendo entre sus miembros el respeto por los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, y en concordancia con la Constitución Política de la República de Guatemala.

- **Lanzamiento de la “Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral”:**

Esta guía es una herramienta empresarial para medir y mejorar el desempeño de las empresas asociadas a las cámaras y asociaciones que forman parte de CACIF. Su funcionalidad está basada en las normas internacionales promovidas por los convenios fundamentales del trabajo de la OIT que forman parte del ordenamiento jurídico del país en materia laboral. Adicionalmente, en el tema laboral, la Comisión Laboral del Sector Empresarial Organizado cumple un rol fundamental en el compromiso de la agenda de diálogo social y trabajo decente, participando activamente en las diferentes comisiones tripartitas, tales como la Comisión Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo, Comisión Nacional del Salario, Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, entre otras.

- **Desarrollo de Política Laboral y Manual de Buenas Prácticas Laborales del Sector Agro:**

En 2012 se lanzó la Política Laboral de Cámara del Agro cuyo objetivo es promover el incremento de empleo formal con cobertura social a nivel nacional a través de que todos los sectores estén comprometidos con la cultura de legalidad y cumplimiento de la legislación laboral, suscribiendo de manera voluntaria 9 principios de observancia laboral basados en la legislación local y los convenios fundamentales de la OIT ratificados por Guatemala, así como las buenas prácticas laborales que forman parte de las distintas certificaciones del mercado agrícola a nivel mundial.

Dentro del marco del Principio 4 de la Política Laboral “Tu trato será sin distinciones” que establece el compromiso del sector agro de no discriminación; en 2013 se suscribe en colaboración con la OIT y a través de un mecanismo de diálogo social, la “Declaración de Compromiso con la Promoción y Aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010 (No.200), cuyo objetivo es respaldar e integrar las Políticas de VIH de los socios de CAMAGRO que ya cuentan con ellas; así como la promoción y transferencia de buenas prácticas hacia los demás gremios. Una de las tareas más importantes en la promoción de las Políticas de VIH y SIDA para las empresas es asegurarse de la adecuada coordinación y ejecución respetando y demandando el cumplimiento de las responsabilidades de acuerdo a los roles de cada actor. Así como el cumplimiento de los derechos y obligaciones según la Ley.

▪ **Política Ambiental y Lineamientos Básicos Ambientales del Sector Agro:**

Como parte de la implementación del Principio 8 de la Política Laboral “En tu lugar de trabajo cuidamos los recursos (medio ambiente)”, los socios de Cámara del Agro, en alianza con el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, suscribieron la Política Ambiental que tiene como objetivo “contribuir al desarrollo sostenible y la competitividad del sector agro, promoviendo buenas prácticas de gestión ambiental en las cadenas de valor y la observancia de la legislación ambiental”, compuesta por tres líneas estratégicas principales que incluyen: a) El cumplimiento de la legalidad; b) La Protección, Conservación y Preservación del Ambiente; y c) el Diálogo Social para el Desarrollo Sostenible. Además, se elaboró el documento de Lineamientos Básicos Ambientales del Sector Agro que forma parte de la oferta de capacitación empresarial en gestión ambiental, incluyendo además de la legislación nacional, los compromisos y convenios internacionales suscritos por el Estado de Guatemala y buenas prácticas de las certificaciones promovidas por los compradores de los mercados internacionales.

▪ **Sector del banano- Empleo Digno y Decente en Igualdad de Oportunidad: La orientación de la Política Laboral de APIB:**

Para promover el pleno cumplimiento de la agroindustria del banano con la normativa nacional e internacional en materia laboral, la Asociación de Productores Independientes de Banano (APIB) ha desarrollado herramientas que facilitan la difusión y el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del empleador, los colaboradores y la administración. Estas herramientas están orientadas a promover el empleo digno y decente, para todos. Una de estas herramientas es el Manual Laboral de APIB que ofrece una fuente de referencia y consulta en material laboral. Durante su elaboración se llevaron a cabo Talleres de Sensibilización con representantes de todas las empresas de APIB, para facilitar el diálogo sobre su contenido. Además de cumplir con la normativa nacional e internacional en materia laboral, las empresas de APIB están sujetas a un sistema de auditorías laborales y ambientales en el que periódicamente se evalúa el cumplimiento de cada una de las empresas en estas áreas. Los resultados de estas auditorías se comparten entre las empresas para identificar áreas de mejora, promover el intercambio de información y las mejores prácticas en la administración del recurso humano.

- **Desarrollo de Políticas de Prevención del VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo:**

En el sector de banano, textil, azúcar y café.

- **Desarrollo de Programas de Salud y Seguridad Ocupacional:**

En el sector de la construcción, banano, textil, azúcar y café.

- **Desarrollo de la iniciativa Empresarios por la Educación:**

Busca promover reformas a las políticas educativas y la implementación de buenas prácticas que contribuyan al mejoramiento del aprendizaje. Para el año 2021, Empresarios por la Educación habrá contribuido a la construcción de un sistema educativo que responda a las necesidades del mundo contemporáneo y que proporcione las competencias necesarias para que los niños y niñas puedan incorporarse a la vida productiva del país, promoviendo una adecuada cobertura, calidad y equidad, a través de la promoción de alianzas entre el sector educativo y los otros actores relevantes. El objetivo de la iniciativa es lograr que se lleve a cabo la Reforma Educativa para que tengamos un sistema eficiente y descentralizado, con un plan de estudio relevante y una metodología activa, elevando la calidad educativa, para que los jóvenes sean más exitosos en su vida y competitivos cuando ingresen al mundo laboral.

Honduras – Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)

Como cúpula empresarial, el COHEP está trabajando en una política institucional Empresarial de Derechos Humanos, basada en el reconocimiento de un enfoque que valore el aporte de los ciudadanos y empresarios, que hacen su labor cotidiana en el marco del respeto a los Derechos Humanos.

En octubre de 2015, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) de Honduras, presentó una Guía Industrial de Derechos Humanos que presenta una serie de recomendaciones para implementar un enfoque desde la perspectiva de los Derechos Humanos en las empresas. Esta Guía es el resultado del trabajo de un Comité técnico conformado por varios sectores de la industria como ser: productores de energía, productores de azúcar, industrias alimenticias, entre otros.

En octubre del año 2015 el COHEP se reunió con representantes del PNUD con el objeto de suscribir un Convenio sobre transparencia y lucha contra la corrupción que se firmó en noviembre en la Ciudad de San Pedro Sula, bajo el lema: “Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción y el Pacto Global: El rol del sector privado”.

Asimismo, destacamos que:

- En septiembre de 2001 COHEP emitió su Declaración Empresarial para la Erradicación del Trabajo Infantil. Los objetivos de la Declaratoria firmada por el sector empleador son los siguientes:
 - Poner fin de inmediato y sin discriminación alguna, a la esclavitud, a la prostitución y a las formas peligrosas de trabajo infantil en Honduras;

- Que el Gobierno de la República de Honduras implemente una política para la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil, alentando a las autoridades públicas locales y nacionales para su aplicación en forma eficaz;
 - Se exhorta a los empleadores en Honduras a no hacer uso del trabajo infantil en las peores formas de manera inmediata;
 - El COHEP se compromete a colaborar con las instituciones gubernamentales para la efectiva aplicación del Convenio 182 de la OIT;
 - El COHEP elaborará y distribuirá una Guía para los Empleadores, que aborde la problemática de trabajo infantil, en colaboración con el Proyecto IPEC de la OIT.
- En febrero de 2015 emitió su Declaración de Principios de Integridad Empresarial, adoptando los principios en materia de ética, transparencia y conducta empresarial.
 - En noviembre de 2015 emitió su Declaratoria de Principios de Igualdad y Equidad de Género
 - Para el 2016, COHEP prepara su Declaración Empresarial de Derechos Humanos y Empresas en Honduras, reflejando de esa manera el pleno compromiso con los Principios Rectores de Naciones Unidas

MÉXICO- Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

La COPARMEX es uno de los principales promotores de la democracia y el desarrollo desde la perspectiva de la creación de empresas sostenibles y el trabajo digno y decente a nivel nacional e internacional.

A partir del 2005, Coparmex apoyo la iniciativa de lanzamiento del Pacto Mundial en México, reconociendo la importancia de impulsar la responsabilidad social en las empresas. El tercer eje estratégico de Coparmex para el periodo 2016 -2017 es sobre equidad, igualdad y erradicación de la pobreza, el cuarto eje es sobre educación universal y de calidad para todos.

Se está buscando firmar un convenio entre la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México y la Coparmex Nacional, para colaborar y redoblar los esfuerzos que se han hecho para difundir el conocimiento de los derechos humanos, tanto en las grandes empresas como en las PYMEs, y buscar la forma en que se pueda generar la cultura del respeto y el reconocimiento a los derechos humanos dentro de la empresa y las cadenas de valor que las forman.

Se está participando en el análisis de los anteproyectos de normas oficiales mexicanas relativas a:

1. Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en edificios, locales, instalaciones y áreas de los centros de trabajo.
2. Factores de riesgo ergonómico, identificación, prevención y seguimiento.
3. Factores de riesgo psicosocial
4. Personas con discapacidad. Acciones de prevención y condiciones de seguridad en materia de protección civil para su atención y auxilio en situaciones de emergencia o desastre.

5. Elaboración de la norma mexicana NOM-R-025-SCFI-2015 relativa a la igualdad laboral y no discriminación.

El sector privado mexicano a través de Coparmex está redoblando esfuerzos y en trabajo permanente con sus socios en la actualización de los diferentes instrumentos de protección a los derechos humanos y a los trabajadores a partir de lograr la sensibilización de la importancia del respeto a los mismos.

Panamá- Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)

A fin de proporcionar un panorama completo de todas las actividades que CONEP ha realizado para promover los Principios Rectores, se presentan las acciones que ha venido haciendo en cuanto a gestión ambiental, prevención del trabajo infantil, equidad de género, VIH y trata de personas:

1. Gestión ambiental

En el año 2001, en una alianza público - privada, se firma un convenio para el proyecto “Instrumentos de Gestión Ambiental y Participación Empresarial en la Producción Más Limpia”, que ejecutó conjuntamente el Ministerio de Ambiente (MIAMBIENTE) y el CoNEP, mediante una cooperación técnica del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), cuyo objetivo se enmarcó en promover instrumentos de Sistemas de Producción Más Limpia (SPL) y la adopción de los mismos en la Pequeña y Mediana Empresa.

Al finalizar el proyecto, con apoyo de donantes del sector privado, CoNEP crea el Centro Nacional de Producción Más Limpia de Panamá (CNPML), una organización sin fines de lucro que actualmente se dedica a la capacitación, asistencia técnica y ejecución de proyectos relacionados a temas ambientales. En 2015 se capacitaron a casi 200 consultores y auditores ambientales.

2. Prevención y erradicación del trabajo infantil

Desde 2010, CONEP desarrolla el Programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en Panamá (Programa RSE-ETI). Este programa está enfocado a sensibilizar a la sociedad en general y al sector empresarial realizando 2 tipos de actividades:

- Para el sector Empresarial: Para que incluyan dentro de sus operaciones, estrategias de RSE para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil.
- Para la sociedad civil en general: Acciones de movilización social, en donde se busca concientizar / sensibilizar sobre la importancia de la educación para detener el ciclo de la pobreza que obliga a los niños a ser parte de la fuerza laboral.

Del 2012 a la fecha, se realizaron más de 100 capacitaciones a empresas, estudiantes de primaria, secundaria y centros universitarios. Se impulsaron las campañas sociales “Eres pieza clave” (2013) y “Saca tarjeta roja al trabajo infantil” (2014), que, mediante entrevistas y promoción en radio, prensa, revistas, vallas y TV, permitieron hacer docencia sobre el trabajo infantil y visibilizar los esfuerzos del sector privado.

Se elaboró la primera norma que nace del sector privado, que autoriza a las empresas a utilizar el sello “Huella Social Contra el Trabajo Infantil”. El sello será otorgado próximamente a 10 empresas pioneras, cuyas operaciones y su cadena de valor pasaron satisfactoriamente una auditoría social.

La labor del CoNEP ha servido de apoyo para la gestión de gobierno, logrando que la cantidad de menores trabajadores en Panamá haya pasado de 62,410 en el 2012 a 26,710 en 2015*. (*Encuesta de Trabajo Infantil realizada por el INEC – Instituto Nacional de Censo y Estadística de la Contraloría)

3. Cintra Roja Empresarial

Con asistencia técnica de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo a través de su Programa para fortalecer la respuesta centroamericana al VIH (USAID/PASCA), CoNEP instauro la Cinta Roja Empresarial. Un comité para promover la prevención del VIH y SIDA entre los principales gremios empresariales y sus empresas miembros. El comité brinda asesoría a las empresas que deseen implementar buenas prácticas para prevenir el VIH/SIDA entre sus colaboradores. CoNEP incentiva a las empresas del comité a implementar políticas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo y de no discriminación hacia las personas con VIH.

Con apoyo de ONUSIDA PROBIDSIDA y el Ministerio de Salud, brindamos capacitaciones gratuitas a las empresas que muestren interés en desarrollar e implementar estas políticas laborales. Gracias al comité de la Cinta Roja Empresarial hemos movilizado el sector empresarial para la inclusión de la prevención del VIH/SIDA en sus departamentos de recurso humano y de responsabilidad social empresarial. Se ha aumentado el número de personas que se hacen la prueba de detección de VIH en las empresas (457), y se han dictado 85 charlas de sensibilización, así como se ha sensibilizado a 4,716 colaboradores.

4. Equidad de género

En marzo de 2014, en el marco del mes de la mujer, la Comisión de Equidad de Género organizó el Foro “*Empoderamiento de las mujeres en puestos de liderazgo*” que contó con la participación de líderes locales y expertos en materia de la igualdad de género, en el recurso humano y en la gestión empresarial, como la Organización Internacional del Trabajo – OIT y el Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.

5. Trata de seres humanos

CoNEP es una de las 16 instituciones y organizaciones que conforman la Comisión Nacional Contra la Trata de Personas en Panamá (CNTP). Con el objetivo de hacer docencia sobre la Trata de Personas, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CoNEP), llevó a cabo en el Auditorio Benjamín Ayechu de la Universidad Santa María La Antigua, el Foro “Trata de personas en Panamá”, dirigido a empresarios, futuros profesionales y miembros de la comisión nacional contra este delito. Sobre este tema, las recomendaciones para el sector privado fueron:

- Cumplir con las normas que establece el Ministerio de Trabajo en cuanto a contratar a personas extranjeras, es decir que mantengan el respectivo permiso.

- Ajustarse a las normas del Derecho Laboral, en cuanto a cumplimiento de salarios, jornadas laborales y condiciones de trabajo.
- En el sector de la construcción, prestar atención a las personas que contratan los subcontratistas, ya que se han dado casos en que las personas que emplean son traídas de países vecinos y se les somete a trabajar doble jornadas, al tiempo que tampoco perciben salarios adicionales.

A través de todas estas acciones e iniciativas, CoNEP reafirma el compromiso de sus miembros de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Perú - Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)

CONFIEP, en su rol de organismo empresarial cúpula del Perú, viene promoviendo el tema de los Derechos Humanos a través de su participación y representación en distintas iniciativas y espacios. Esta labor se realiza en alianza estratégica con organizaciones representativas internacionales y nacionales¹. A continuación, se detallan las iniciativas donde participó CONFIEP y las diferentes acciones realizadas por la institución para promover los derechos humanos en calidad de Secretaría Técnica de la Red del Global Compact de las Naciones Unidas en el Perú.

1. Política Nacional de Derechos Humanos

CONFIEP participa en el Consejo Nacional de Derechos Humanos, instancia creada por el Ministerio de Justicia del Perú para congrega opiniones de distintos sectores de la sociedad en torno a la Política Nacional de Derechos Humanos. Contribuye a dicho foro con recomendaciones y opiniones en el desarrollo de políticas públicas, programas, proyectos, planes de acción y estrategias en esta materia.

2. Fomentando el acceso a la educación de calidad: labor de la Asociación Empresarios por la Educación

La Asociación Empresarios por la Educación tiene por objetivo contribuir en el mejoramiento de la educación pública nacional a través de la articulación de esfuerzos del sector privado, público y la sociedad en general.

Los programas que viene implementando son: Aprender para Crecer, Leer para Crecer, Intel Educación, Inclusión Digital, Voluntariado, Microsoft Alianza por la Educación, Red Integral de Escuelas, así como otras iniciativas, como por ejemplo un centro médico y comunitario educacional. Los programas vienen beneficiando a dos millones de alumnos, alrededor de noventa mil maestros, en más de once mil escuelas.

3. Fomento de la gobernabilidad: Participación en el Foro del Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional promueve políticas de Estado agrupadas en cuatro grandes objetivos:

¹ Organización Internacional de Empleadores-OIE, PNUD, OIT, Ministerio de Justicia, Global Compact de la ONU, entre las principales.

- i) Fortalecimiento de la Democracia y Estado de Derecho
- ii) Desarrollo con Equidad y Justicia Social
- iii) Promoción de la Competitividad del País y
- iv) Afirmación de un Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado.

Cada política de Estado tiene metas, indicadores y propuestas normativas al 2006, 2011, 2016 y 2021, que están trabajados en formatos denominados matrices. CONFIEP participa activamente en el Acuerdo Nacional, en calidad de miembro fundador, como espacio de diálogo y construcción de consensos entre el Gobierno, los partidos políticos y las organizaciones de la sociedad civil.

4. El tema laboral: Participación en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, instancia tripartita tiene por objetivo la concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral a nivel regional y nacional, donde participan las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios.

CONFIEP ha venido participando para lograr el máximo incremento del empleo formal y el fortalecimiento del diálogo tripartito y la institucionalidad en materia laboral.

Esta participación y apoyo también se ha verificado a nivel de las diferentes comisiones que integran el consejo, tales como las comisiones técnicas de trabajo, empleo, formación profesional, seguridad social, anticrisis y las especiales de productividad y salarios mínimos y de economía informal.

5. Erradicación del Trabajo Infantil

Resaltamos el rol que CONFIEP ha venido ejerciendo dentro del Comité Directivo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CPETI, instancia creada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para coordinar, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos que surgen para prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil en el Perú.

6. Fomento del Empleo Juvenil

Desde el año 2011 la CONFIEP viene actuando activamente en la Mesa de Diálogo Juvenil para el Trabajo Decente, en donde participan jóvenes que integran los gremios empresariales y de trabajadores que están representados ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, así como del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Secretaría Nacional de la Juventud. La finalidad de esta mesa es concretar un plan sectorial de empleo juvenil.

7. Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde su entrada en funcionamiento en el año 2012, CONFIEP viene participando, junto a los gremios sindicales y el Estado, en la instancia máxima en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Perú. Se logró la aprobación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. Tratamiento del tema de la corrupción: Participación en la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción

Mediante esta comisión, integrada por representantes del Estado y la sociedad, se busca unir esfuerzos y proponer políticas para prevenir y combatir la corrupción en el país. La CONFIEP, es un miembro fundador de la comisión y ha venido participando activamente en los grupos formados para proponer acciones y elaborar proyectos normativos sobre la materia.

9. Generando un entorno sostenible

CONFIEP trabaja en espacios que buscan el cumplimiento de derechos ambientales, la protección del medio ambiente y la biodiversidad. Entre estas instancias destacan el Consejo Directivo del Fondo de Promoción de las Áreas Naturales Protegidas del Perú, la Comisión Nacional de Cambio Climático y el Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SINANPE.

10. La empresa privada y el cambio climático: Participación en la COP20

Durante la Vigésima Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que se desarrolló en el Perú, la CONFIEP coordinó la participación del sector privado.

11. Políticas sociales

En cuanto a la promoción del respeto a los derechos sociales, CONFIEP ha ejercido un rol activo velando por los avances en el cumplimiento de los objetivos de los programas sociales que el Estado Peruano ejecuta a nivel nacional, como integrante del Comité de Transparencia y Vigilancia Ciudadana, a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

12. Secretaría Técnica del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el Perú

Además de su actuación como gremio empresarial, CONFIEP es también representante en el Perú del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciativa de responsabilidad social empresarial que promueve el cumplimiento voluntario de diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

12.1 Compromiso empresarial con los Derechos Humanos. - En el marco del enfoque del Pacto Mundial las empresas plantean y suscriben su compromiso con los diez Principios Universales, entre los que se abordan el tema de los Derechos Humanos. En tal sentido adecúan sus sistemas, establecen políticas internas para abordar el tema, elaboran procedimientos y reglamentos relacionados. Estos avances son presentados periódicamente en los reportes de progreso de los principios del Pacto.

12.2 Derechos humanos y principios empresariales. - Las empresas adheridas al Pacto Mundial en el Perú vienen desarrollando diferentes mecanismos e iniciativas para incorporar la temática sobre Derechos Humanos en los principios de actuación empresarial a nivel nacional, pudiendo citarse como ejemplos algunos sectores prioritarios, a saber:

- **Sector Industrial:** Las empresas han avanzado en: i) implementación y puesta en marcha de los principios ambientales, a través de instrumentos de medición, evaluación y monitoreo del uso de los recursos hídricos en todas las instancias productivas, ii) iniciativas para la construcción de viviendas dignas y muros de contención en comunidades en desarrollo, iii) fortalecimiento de capacidades educativas en niños y jóvenes, iv) fortalecimiento de organizaciones de base a cargo de proyectos de salud y empleo.

- **Sector Extractivo:** Las empresas han incorporado la temática social y relacionamiento con las comunidades en sus operaciones, a través de la puesta en marcha de: i) programas de bienestar social y laboral para los colaboradores y sus familias en áreas como salud mental, educación, nutrición, seguridad ocupacional, esparcimiento y recreación; ii) desarrollo de programas destinados a incrementar la dinámica de las economías locales, a través de compras de bienes y contratación de servicios a productores y trabajadores de las regiones y provincias donde opera la compañía, iii) Gestión responsable del agua, iv) generación de energía limpia y responsable.

- **Sector construcción:** Las empresas vienen desarrollando: i) programas de desarrollo de proveedores locales para acompañar el proceso de formalización y crecimiento de los negocios vinculados a las zonas donde las operaciones de la empresa influyen de manera directa, ii) promoción de conductas ciudadanas en materias social, medioambiental y económica, iii) Formación de grupos de interés en el uso adecuado y aprovechamiento de las infraestructuras de transporte, saneamiento, agua.

- **Sector bienes intermedios-maquinarias, equipos:** Se presentan avances en los siguientes temas: i) implementación de sistemas para la salud y seguridad ocupacional y protección de colaboradores: prevención, tratamiento y capacitación, ii) ejecución de programas de capacitación para el trabajo, educación técnica, formación dual, iii) formación de profesionales en valores y responsabilidad ciudadana y otros.

- **Sector Servicios:** se presentan avances en: i) cumplimiento y sensibilización de Códigos de Valores y Ética, ii) modelos de gestión complementarios donde se abordan los derechos humanos, iii) Gestión de seguridad y salud ocupacional, iv) implementación de centros de desarrollo de competencias para la formación en valores de integridad, eficacia y servicio, los que involucran también respeto a los derechos de las personas en el marco de servicios preventivos, entre otros.

- **Sector Comunicaciones y medios:** se presentan avances en los siguientes temas: i) creación de institutos para el análisis y comunicación de temas de interés ciudadano como educación, salud, infraestructura vial, democracia, seguridad ciudadana, servicios públicos, identidad, ii) construcción de identidad ciudadana a través de campañas informativas y solidarias, además de programas con temáticas de salud y educación, iii) difusión y reconocimiento de iniciativas y emprendimientos con carácter de inclusión social, iv) autorregulación de contenidos preservando el derecho a la libertad de expresión.

- Sector Comercio: presenta avances en temas siguientes: i) respeto a la diversidad y promoción del empoderamiento de la mujer a través de la igualdad de oportunidades, ii) ejecución de programas de inclusión financiera y empoderamiento económico para poblaciones vulnerables, iii) programas de acceso a financiamiento empresarial, fondos educativos, para población de escasos recursos, otros.
- 12.3 Labores de difusión y capacitación sobre Principios del Derechos Humanos. - CONFIEP programa periódicamente actividades de difusión y capacitación referida a los Principios del Pacto Mundial, dirigidos a los miembros de la red, nuevos integrantes y otras instituciones de la sociedad civil.
- 12.4 Labores de representación. - La Directiva y el equipo técnico de la Red del Pacto Mundial participan en representación del país en foros nacionales e internacionales sobre materia de los Principios del Pacto Mundial, en la presentación de buenas prácticas empresariales nacionales y regionales.
- 12.5 Labores de difusión del conocimiento. - El Pacto Mundial en el Perú participa de forma activa en el intercambio y difusión del conocimiento sobre los principios universales y los temas relacionados al desarrollo sostenible. En tal sentido, destacamos la participación en seminarios virtuales, difusión de foros y publicaciones, elaboración y difusión de guías de acción sobre el rol de la empresa privada y los derechos humanos, entre otras temáticas.