



## DERECHOS HUMANOS, INFORMES DE SOSTENIBILIDAD, Y CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE - ¿QUÉ NECESITAN SABER LAS EMPRESAS?

Memoria del taller internacional realizado en Lima del 19 al 20 de febrero de 2018

Instituciones Organizadoras:



Cofinanciado por:



UNIÓN EUROPEA



Lima, marzo de 2018

## **MEMORIA TALLER INTERNACIONAL**

*Realizado el 19 y 20 de febrero de 2018 – Club Empresarial, Av. Victor Andrés Belaunde 147, Real  
Tres, Centro Empresarial Real, San Isidro, Lima - Perú*

## **ÍNDICE**

- 1. Contexto**
  
- 2. Sobre el Evento**
  - 2.1. Objetivos Propuestos
  - 2.2. Especialistas y Panelistas Participantes
  - 2.3. Instituciones Involucradas
  - 2.4. Público Participante
  
- 3. Programa**
  
- 4. Resumen Ejecutivo de las sesiones del evento**

## **MEMORIA DEL TALLER INTERNACIONAL**

### **1. CONTEXTO**

En los últimos años, ha crecido el interés de la ciudadanía por exigir que las empresas se comporten de manera responsable. Las empresas se enfrentan cada vez más a la presión de diferentes grupos de interés, como el Estado, la prensa, sus clientes, proveedores, socios, y la sociedad en su conjunto, que cada vez presta más atención a la conducta de las organizaciones. En este contexto, es urgente que las empresas y sus representantes comprendan, asimilen, y den a conocer los esfuerzos que realizan para estar a la medida de lo que demanda la sociedad.

La principal referencia de una conducta empresarial responsable se encuentra en el cumplimiento de estándares internacionales en temas fundamentales como el respeto por los derechos humanos y el compromiso con un crecimiento sostenible y orientado al desarrollo. Existe actualmente un consenso general sobre la necesidad de implementar estos estándares, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Derechos Humanos y Empresas, la Norma ISO 26000, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Marco de Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional, entre otros.

Esta importante necesidad demanda colaboración entre actores y un esfuerzo permanente. En línea con ello, es que la Confiemp organiza este taller en conjunto con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), el Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, la Iniciativa de Reporte Global (GRI), y la Unión Europea.

### **2. SOBRE LOS OBJETIVOS DEL EVENTO**

El Taller Internacional tuvo por objetivo principal proporcionar los conocimientos y facilitar las herramientas teóricas y prácticas necesarias sobre derechos humanos y empresas, informes de sostenibilidad, y conducta empresarial responsable a los representantes de empresas y de gremios empresariales y cámaras regionales.

#### **OBJETIVOS PROPUESTOS**

- Proporcionar información sobre las tendencias y las novedades con respecto a las empresas y los derechos humanos, los informes de sostenibilidad, y la conducta empresarial responsable.
- Crear conciencia acerca del contenido de los principales instrumentos internacionales, las iniciativas, las políticas, y su impacto en las empresas, como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la GRI, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Norma ISO 26000, la Declaración sobre Empresas Multinacionales y Nacionales (EMN) de la OIT, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Orientar a las empresas paso a paso en la aplicación de los Principios Rectores de la ONU y en la elaboración de informes de sostenibilidad. Saber dónde y cómo conseguir apoyo.

- Ayudar a las organizaciones de empleadores a desarrollar una estrategia política y una oferta de servicios en el ámbito de los derechos humanos, los informes de sostenibilidad, y la conducta empresarial responsable.

## **PARTICIPANTES Y PANELISTAS**

### **Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)**

- Roque Benavides Ganoza, Presidente

### **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (MINJUS)**

- José Manuel Coloma Marquina, Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia

### **Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

- Peter Hall, Consejero de la OIE
- Anetha Awuku, Gerente de Proyectos OIE – Unión Europea

### **Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)**

- Ingrid Koch, Gerente de Operaciones Centro Vincular Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible

### **Global Reporting Initiative (GRI)**

- Lina Camargo, Coordinadora Senior para Hispanoamérica

### **Especialistas locales**

- Cecilia Flores, Consultora externa de CONFIEP
- Carlos Scerpella, Superintendente de Derechos Humanos y Ética de Yanacocha – Newmont Mining

## **INSTITUCIONES ORGANIZADORAS**

- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)
- Global Reporting Initiative (GRI)

### **Colaborador:**

- Unión Europea

## **PÚBLICO PARTICIPANTE**

- Altos funcionarios del sector privado especializados en sostenibilidad y conducta responsable (empresarios, gerentes)
- Representantes de Cámaras de Comercio regionales y asociaciones empresariales

## **3. PROGRAMA**

Día 1: Lunes 19 de febrero de 2018

### **BIENVENIDA**

- Roque Benavides, Presidente de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas-CONFIEP
- Peter Hall, Consejero de la Organización Internacional de Empleadores

### **SESIÓN 1: Concretizando los estándares internacionales al contexto nacional peruano**

#### **Expositores:**

- Peter Hall, OIE – Descripción general de los principales instrumentos internacionales sobre conducta empresarial responsable y última novedades a nivel internacional
- José Manuel Coloma Marquina, Viceministro MINJUS - ¿Cómo está el gobierno peruano concretizando los estándares internacionales en el contexto nacional?

### **SESIÓN 2: Conducta Empresarial Responsable (CER) - Introducción**

#### **Expositores:**

- Ingrid Koch, Centro Vincular PUCV – Introducción: ¿por qué es importante la CER?
- Cecilia Flores, Consultora CONFIEP – Últimas novedades sobre CER en el Perú
- Carlos Scerpella, Yanacocha – Experiencia de Minera Yanacocha en relación a la CER
- Peter Hall, OIE – Resumen del día y visión general del taller

Día 2: Martes 20 de febrero de 2018

### **SESIÓN 3: Cómo realizar una conducta empresarial responsable**

#### **Expositores:**

- Ingrid Koch, PUCV
  - Introducción a los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Derechos Humanos y Empresas
  - La debida diligencia: ¿cómo aplicarla en el ámbito empresarial?
  - Ejercicios y estudios prácticos

### **SESIÓN 4: Informes de sostenibilidad y estudios sobre la divulgación pública**

#### **Expositores:**

- Lina Camargo, GRI
  - Introducción a GRI y los informes de sostenibilidad
  - Casos prácticos

### **SESIÓN 5: Promoción de una CER**

#### **Expositores:**

- Ingrid Koch, PUCV – facilitadora de actividad de grupo sobre cómo integrar los principios de CER en los sistemas de gobernanza y gestión de una empresa
- Peter Hall, OIE y Cecilia Flores, CONFIEP - ¿Qué papel tienen las organizaciones de empleadores en materia de conducta empresarial responsable? Próximos pasos
- Peter Hall, OIE – Información sobre el curso en tres módulos de la OIE / GRI dirigido a las PYMES: ¿cómo comunicar sobre cuestiones relacionadas con la sostenibilidad?

### **CLAUSURA**

- Peter Hall, OIE – conversatorio con participantes sobre temas centrales

#### **4. RESUMEN EJECUTIVO DE LAS SESIONES DEL EVENTO**

##### **BIENVENIDA**

La apertura del evento estuvo a cargo del señor Roque Benavides, presidente de la CONFIEP y del señor Peter Hall, Consejero de la OIE. Ambos destacaron la importancia del taller para orientar al empresariado peruano en el camino de construir organizaciones más responsables y comprometidas con el crecimiento económico y desarrollo sostenible. A continuación, se describen los principales puntos señalados por ambos presentadores.

##### **Discurso de Roque Benavides: el desafío de lograr que todas las personas se beneficien de la integración económica global**

El Presidente de la CONFIEP destacó en su discurso que, para el sector empresarial peruano, la integración económica global ofrece grandes oportunidades, pero también importantes desafíos. Señaló que las oportunidades radican en la posibilidad de potenciar el crecimiento económico y el empleo, a través de la inversión privada que cada vez toma más impulso en una economía abierta y globalizada como la peruana. Sin embargo, el principal reto es lograr que todas las personas se beneficien de este proyecto de país, y que esto pasa por promover una vida digna para todos. Por eso, reafirmó el compromiso de la CONFIEP por influir positivamente en la agenda social, promoviendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y difundiendo la adhesión a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Considerando esto, Roque Benavides afirmó que el empresariado peruano tiene claro que la protección y el respeto de los derechos humanos es una tarea que no solo le compete al Estado, sino que es una tarea de todos. Como representante de la empresa peruana, señaló que estas tienen el compromiso de continuar en fortalecer este deber de respetar los derechos humanos.

Roque Benavides mencionó que la informalidad es uno de los grandes problemas que se deben de combatir para garantizar muchas más oportunidades a más gente y la promoción de los derechos humanos. Añadió que la CONFIEP hace esfuerzos para hallar soluciones a estos temas. Por eso, participa de importantes grupos de trabajo, como el Comité Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, la Mesa de Diálogo Social Juvenil, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, la Red Nacional de Empresas y Discapacidad, entre otros que evidencian el compromiso del gremio cúpula por promover los derechos humanos.

En línea con los siguientes pasos que se deben dar en el Perú, el señor Benavides señaló que es fundamental crear conciencia sobre la importancia y el contenido de los principales instrumentos internacionales que regulan los derechos humanos y su relación con las empresas, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Pacto Mundial, entre otros. Por eso, consideró que la realización de este taller es de suma utilidad para entender que las empresas tienen un rol y generan un impacto, y que este debe enmarcarse en una conducta empresarial responsable que garantice los derechos fundamentales como la libertad, la equidad, y la seguridad. Resaltó, además, que

este compromiso debe darse independientemente del tamaño y lugar en el que las empresas desarrollan sus actividades.

Por otro lado, el discurso resaltó los esfuerzos realizados por la CONFIEP de construir alianzas y delimitar una agenda en común con el Estado y otros actores de la sociedad civil involucrados en el desafío de promover el desarrollo. En ese sentido, destacó la participación de la CONFIEP en el Consejo Nacional de Derechos Humanos, el órgano multisectorial del Estado peruano que propone políticas, programas, proyectos, planes, y estrategias en materia de derechos humanos. Por último, concluyó que es necesario promover entre el empresariado la construcción de un plan de trabajo que permita visibilizar los avances de la empresa peruana en materia de derechos humanos.

### **Discurso de Peter Hall: la dignidad humana como fin último de promover los derechos humanos**

El discurso inaugural del señor Hall se centró en los objetivos e importancia del taller, indicando que la OIE tiene entre sus prioridades dar a conocer los estándares sobre derechos humanos, y por eso se está realizando un despliegue de talleres en varios países y regiones para difundir las iniciativas e instrumentos disponibles para las empresas.

El consejero de la OIE mencionó que la institución a la que representa es la red más grande a nivel global de empleadores, y que es una voz importante en las mesas de diálogo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y dentro del Sistema de las Naciones Unidas. En ese sentido, señaló que es una prioridad de la OIE lograr que las empresas, gremios, cámaras de comercio, y demás agrupaciones de empleadores hagan suyos el propósito de respetar los derechos humanos en sus operaciones y relaciones con grupos de interés.

Hall señaló que el fin último de los derechos humanos es el respeto por la dignidad humana, una tarea que le compete a todos. Concluyó mencionando que el Perú está tomando cada vez un mayor liderazgo en esta materia y que puede hacer mucho más por evidenciar sus avances en la comunidad global. Finalmente, agradeció el esfuerzo de la CONFIEP como promotor del taller.

## **SESIÓN 1: Concretizando los estándares internacionales al contexto nacional peruano**

La sesión 1 se llevó a cabo con la presentación de dos expositores: Peter Hall, consejero de la OIE, y José Manuel Coloma, Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia. En los siguientes párrafos se relata el contenido y apreciaciones de ambas presentaciones.

### **Peter Hall: descripción general de los principales instrumentos internacionales sobre conducta empresarial responsable y últimas novedades a nivel internacional**

Al inicio de la presentación, Peter Hall indicó que el objetivo sería presentar todas las herramientas e iniciativas que en la actualidad se tienen disponibles sobre derechos humanos y



*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

conducta empresarial responsable. Remarcó que brindaría una visión general sobre el tema para situar a los participantes en el debate actual sobre esta materia.

A manera de introducción, Hall señaló que tanto la conducta empresarial responsable como el tema de derechos humanos y empresas abarcan un amplio espectro de actividades y actores. Afirmó que incluso los instrumentos disponibles sobre empresas y derechos humanos no solo involucran a las empresas, sino también a los Estados, gremios, medios de comunicación, ONG, inversionistas, socios, entre otros. Esto se traduce en un desafío, pues las empresas deben gestionar una compleja red de expectativas de todos sus grupos de interés.

En este contexto, donde las empresas pueden verse abrumadas por todas las “exigencias” de los Estados y de la sociedad civil, numerosos organismos han desarrollado instrumentos para asistirles. El expositor destacó que la principal herramienta reconocida a nivel internacional son los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas, adoptadas por esta organización en junio del 2011. Mencionó que los Principios proponen objetivos ambiciosos y que se relacionan con otros instrumentos de las Naciones Unidas, en particular con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y con la Carta Internacional de los Derechos Humanos.

Afirmó que, entre otros instrumentos, se deben de destacar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (edición 2017), el Pacto Mundial, los estándares ISO, los Principios del Ecuador, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, entre otros. Hall señaló que todos son complementarios a los Principios Rectores y deben entenderse sus particularidades.

Luego de esta explicación, el expositor remarcó que lo importante es demostrar coherencia sobre qué están haciendo las empresas para responder a las expectativas de sus grupos de interés, en particular, demostrar y comunicar lo que se realiza para respetar los derechos humanos. En este aspecto, debe primar el enfoque de los Principios Rectores, que plantea obligaciones a los Estados y las empresas. El impulso a los Principios, según Hall, está acompañado de otras iniciativas a las que debe de prestarse atención: los esfuerzos por cumplir con los ODS, los compromisos asumidos por los Estados en los tratados internacionales, los rankings elaborados por agencias especializadas, las iniciativas de la sociedad civil, etc.

Por último, Hall expuso brevemente algunos asuntos controversiales. Entre ellos, mencionó las reformas para mejorar la eficacia de los mecanismos de reparación a víctimas, las iniciativas legislativas, las obligaciones extraterritoriales de empresas multinacionales, la transparencia y ética, la promoción del trabajo decente, las alianzas con el Estado, entre otros.

A manera de cierre, Hall llamó a la reflexión acerca de los siguientes temas: ¿cómo las empresas están enfrentando todo este ecosistema de “exigencias” en torno a la conducta empresarial

responsable?, y ¿qué acciones concretas se están realizando para satisfacer las crecientes expectativas de los grupos de interés?

**José Manuel Coloma Marquina: ¿cómo está el gobierno peruano concretizando los estándares internacionales en el contexto nacional?**

Un cambio de paradigma en la relación Empresa-Estado-Derechos Humanos

El Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia inició su alocución destacando la importancia del taller y resaltando el rol de la CONFIEP en la organización. El señor Coloma mencionó que la presencia de un representante del Estado en el taller evidencia que se están cambiando ciertos paradigmas en la realidad del país, respecto de la relación entre empresas, empresarios, y DDHH. Sostuvo que por muchos años existió una percepción de “divorcio” entre las empresas y los derechos humanos.

En una segunda parte, el funcionario mencionó que la visión de este gobierno es la de continuar con un proceso de acercamiento, de construcción de puentes entre el Estado, las empresas, la sociedad civil, y los defensores de derechos humanos.

Por otro lado, Coloma indicó que el debate sobre derechos humanos y empresas se ha concentrado demasiado en el sector minero, debido a los casos de conflictos sociales y persistencia de la pobreza en zonas con operaciones mineras. Remarcó que no es casual que el Plan Nacional de Derechos Humanos contemple un debate sobre este problema.

El papel del empresariado en la mejora de las condiciones de vida de los peruanos

A continuación, señaló que efectivamente todavía subsisten la pobreza y exclusión de la vida productiva del país. Sostuvo que el Estado tiene una responsabilidad y una deuda por pagar “enorme en ese sentido”, y que mal hace en transferirla a las empresas. Sin embargo, esta “deuda” se estaría pagando en los últimos años, pues se viene registrando un notorio avance en las condiciones de vida de la mayoría de peruanos y eso es un dato objetivo, científicamente comprobable que no se puede desmerecer. Coloma añadió que, en general, se puede decir que ese progreso se debe al esfuerzo colectivo de los peruanos. Sin embargo, añadió que el rol de las empresas ha sido fundamental, porque han conseguido con su trabajo, hacer que ese beneficio justamente se extienda a más peruanos que hoy tienen mejores condiciones de vida. Para el Viceministro, negar eso sería desconocer datos obvios de la realidad, y por eso el gobierno está promoviendo un nuevo pacto entre empresa y sociedad civil, con la tutela de un Estado mucho más responsable.

El Viceministro luego destacó que el sector empresarial peruano está haciendo aportes sustantivos para mejorar la calidad de vida de millones de peruanos. Dijo que, desde la perspectiva del gobierno, es de justicia realzar la contribución de los empresarios con el desarrollo, y remarcó el compromiso particular de la CONFIEP como gremio cúpula. Puso como

ejemplo el rol del gremio en promover el empleo juvenil, erradicar el trabajo infantil, fomentar la inclusión de personas con discapacidad, entre otros.

Coloma destacó que la Asociación de Empresarios por la Educación, iniciativa de la que forma parte la CONFIEP, tiene ya logros tan impactantes como que ha mejorado la cobertura y calidad educativa de 1 millón 900 mil estudiantes y 11 mil instituciones educativas de todo el país a través de programas de inclusión digital y promoción de la lectura. Como segundo ejemplo, mencionó que la CONFIEP forma parte del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el Perú, un espacio en que se formulan políticas públicas para terminar con este problema. Afirmó que este es un proceso de cambio, de avance, de vinculación del sector empresarial con las grandes necesidades del país que es ya un hecho irrefutable de los últimos años, y una nueva forma de colaboración entre Empresa-Estado-Sociedad.

#### El Plan Nacional de Derechos Humanos: “Hacia el Bicentenario de la Independencia Nacional”

Tras esta introducción, el Viceministro Coloma, presentó el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021 “Hacia el Bicentenario de la Independencia Nacional”, al que considera el gran instrumento que va a regular la relación entre el Estado, las empresas, y la sociedad. Este Plan fue aprobado a inicios de febrero de 2018 por el Consejo Nacional de Derechos Humanos, donde participan instancia del Estado, las empresas, y la sociedad civil. La CONFIEP también es parte de este Consejo. Es un documento de política pública que se ha elaborado de manera consensuada y considerando las experiencias de los dos primeros planes de derechos humanos realizados anteriormente.

El Viceministro explicó que todos los organismos del Estado están comprometidos con la ejecución de este plan. Añadió que se pondrá énfasis en la gestión por resultados, de tal manera que se hagan efectivos los objetivos del plan. Coloma describió la magnitud del Plan, indicando que se compone de 5 lineamientos estratégicos, 44 objetivos estratégicos, 281 indicadores, y 13 grupos definidos como vulnerables que requieren una mayor atención por parte del Estado.

Luego, Coloma remarcó que es la primera vez que se incluye el tema de derechos humanos y empresas en un documento tan importante de política pública como el Plan Nacional de Derechos Humanos. Mencionó que el lineamiento estratégico 5 es el vinculado a estos estándares internacionales, y que propone realizar durante el 2018 un Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas. Esto evidencia el compromiso del Estado por cumplir con sus compromisos tanto a nivel internacional, en este caso, el impulso y promoción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. En relación a la elaboración del Plan, afirmó que se realizará una Línea de Base durante el 2018 para identificar las prioridades que deben atenderse, y todo el proceso de elaboración concluiría a inicios de

2020. Asimismo, añadió que se realizará con un enfoque participativo, consensado, y descentralizado.

Al finalizar, Coloma reflexionó sobre la compleja realidad peruana, con problemas tan difíciles como la informalidad. El Viceministro afirmó que “nuestra realidad a veces desafía las innovaciones teóricas más complejas, pero lo debemos tomar no como una excusa, sino como un reto para aspirar a jugar en las grandes ligas de los países serios con sus compromisos internacionales”. Luego, dijo que, si es posible impulsar estos estándares, y que el Estado tiene la decisión y el deber de acompañar a las empresas en este camino.

Por último, el Viceministro mencionó estar seguro que este compromiso asumido entre el Estado, la empresa, y la sociedad civil va a marcar un hito trascendente para el devenir y la mejora de las condiciones de vida de todos los peruanos, y que esto se evidenciará en la formulación del primer Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos y Empresas. A manera de cierre, sostuvo que el centro de acción y de atención del Estado es la persona humana. Esta es una tarea indesligable para las tres partes en esta relación y exhortó a los participantes a comprometerse en este tema, afirmando que es necesario que “trabajemos juntos para que nada ni nadie se quede atrás”.

### **Rueda de preguntas del público**

#### Intervención de Diego de la Torre, Presidente de la Red del Pacto Mundial en el Perú

*El señor De La Torre inició su intervención señalando que en el sector informal es donde se vulneran los derechos humanos (más del 90% de los casos). De La Torre aclaró que la CONFIEP representa al sector empresarial formal, y que le preocupa especialmente los esfuerzos por combatir el grave problema de la informalidad. El representante puso como ejemplo la presencia de más de 1500 dentistas falsos en Lima Metropolitana, y que esto es una clara violación de los derechos humanos que proviene del sector informal. El representante de la red del Pacto Mundial exhortó al Viceministro Coloma a hacer una reflexión sobre esta problemática.*

#### Intervención de José Manuel Coloma, Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia

*El Viceministro señaló que está al pendiente de la situación sobre el tema de derechos humanos y empresas, y que ha revisado los últimos señalamientos sobre el asunto. En particular, manifestó estar al tanto del Informe del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos sobre su visita al país en julio de 2017, y de la respuesta realizada por la CONFIEP como representante del empresariado. Afirmó que estos asuntos no le son ajenos al Estado.*

*El señor Coloma consideró que los estándares internacionales están pensados para el sector formal, y que el lineamiento estratégico 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos trabajará con este sector. Sin embargo, si considera que la informalidad es un problema grave que afecta los derechos humanos, y que no basta la existencia de estos estándares para solucionarlo. A esto añadió que el Estado hace todos los esfuerzos posibles por combatir la informalidad, y que este compromiso tiene una escala mucho mayor, pues implica erradicar el problema desde sus orígenes y considerando a todos los actores involucrados.*

## **SESIÓN 2: Conducta empresarial responsable ¿por qué es importante?**

En esta segunda sesión, Ingrid Koch expuso sobre la importancia de la conducta empresarial responsable. Luego, Cecilia Flores explicó las tendencias sobre este asunto en el Perú y Carlos Scerpella expuso el caso de Newmont con minera Yanacocha. A manera de cierre del primer día de sesiones, Peter Hall realizó un resumen de ideas.

### **Ingrid Koch: ¿por qué es importante la conducta empresarial responsable?**

La presentación de Ingrid Koch se compuso de las siguientes secciones: i) contexto global, ii) contexto empresarial, iii) desafíos, y iv) el Perú.

#### Contexto global: un nuevo escenario con oportunidades y riesgos que emergen

De acuerdo a Koch, están sucediendo algunos cambios importantes a nivel mundial en los últimos años. El primero de ellos es el agudizamiento de la huella ecológica, que implica un deterioro y sobre explotación de los recursos del planeta. Este cambio se explicaría por “mega – tendencias” que deben ser tomadas hoy en día para la formulación de negocios. Estas son: el cambio climático, la escasez de recursos naturales, la desigualdad en la distribución de la riqueza, el deterioro de los ecosistemas, la seguridad alimentaria, la deforestación, el crecimiento poblacional, la urbanización, el uso ineficiente del agua, entre otros. Los impactos en el negocio pueden ser variados, y producir volatilidad, escasez de insumos, cambios en el consumo, nuevas regulaciones, etc. Esta situación es un desafío para las empresas, que, ante este nuevo escenario, deben analizar las oportunidades y riesgos que emergen.

Un segundo fenómeno señalado por Koch es la mayor conectividad y acceso a la información que poseen los agentes económicos: individuos (consumidores reales y potenciales), empresas, organizaciones, etc. En paralelo, distintos estudios de opinión alrededor del mundo han encontrado que existe una alta desconfianza de la opinión pública en las empresas y en otros actores como los medios de comunicación, las ONG, el Estado, etc. Ante este escenario, es pertinente preguntarse qué se puede hacer para mejorar esta situación. Una respuesta está en el enfoque de sostenibilidad.

## *Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable* *¿Qué necesitan saber las empresas?*

El enfoque de sostenibilidad se compone tradicionalmente de tres pilares: económico, social, y ambiental. Koch sostiene que se puede añadir uno más: la gobernanza corporativa. Este componente debe conducir a los demás hacia un modelo de gestión respetuoso de los derechos humanos de los trabajadores, los clientes, los proveedores, las comunidades, y otros grupos involucrados. Luego de explicar este enfoque, Koch presentó una línea del tiempo sobre la evolución de la sostenibilidad, desde sus orígenes conceptuales a mediados del siglo XX, hasta la adopción por parte de las Naciones Unidas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

Tras el repaso histórico, la expositora explicó cuáles son las principales definiciones de sostenibilidad: la sostenida por el Informe Brundtland de las Naciones Unidas “Nuestro Futuro Común” (1987), la definición de la Norma ISO 26000, y la del Índice de Sostenibilidad Dow Jones de la Bolsa de Nueva York.

### Contexto empresarial: el impacto de la sostenibilidad en los negocios

En esta segunda parte, Koch presentó algunos aspectos del nuevo escenario global para los negocios. La presentadora puso énfasis en el impacto que la sostenibilidad tiene para las empresas. En ese sentido, señaló que cada vez más el valor de las empresas se fundamenta en aspectos intangibles. Añadió que, en línea con esto, los inversionistas también colocan cada vez más recursos en empresas que demuestran ser sostenibles, lo que redundará en una mayor rentabilidad. En otras palabras, en los últimos años se evidencia que las empresas que se desempeñan responsablemente son más atractivas al mercado de inversiones, y, en consecuencia, resultan más rentables.

En este contexto, hay un interés creciente por promover la sostenibilidad en los mercados de valores, con la finalidad de atraer recursos y facilitar el crecimiento de las empresas responsables. Según Koch, América Latina aún tiene una posición rezagada con respecto a otras partes del mundo, pero también se ha alineado y está dando pasos en promover la inversión responsable. Para finalizar esta sección, Koch mencionó algunos ejemplos de guías y buenas prácticas de otras partes del mundo para promover la sostenibilidad de las empresas: el anuario de sostenibilidad de la consultora especializada ROBECOSAM, las guías de la OIE, o los avances que China está realizando en materia de derechos humanos y empresas.

### Desafíos: las cadenas de suministro en un mundo globalizado

Koch explicó que, en un mundo globalizado, las cadenas de suministro son el principal desafío. Puso como ejemplo el caso de empresas productoras de alimentos para consumo masivo que habían reconocido la presencia de trabajo infantil o forzado en su cadena de suministro (la mayoría de casos registrados en países en vías de desarrollo). Esta realidad es un desafío para las empresas globales, pues, antes de invertir, deberán hacer un análisis exhaustivo de los riesgos asociados a la región del mundo en la que están interesados. Koch presentó una

herramienta que puede ser de interés y utilidad para este análisis: el proyecto del Ministerio de Relaciones Exteriores de Holanda para la Responsabilidad Social Corporativa. En su sitio web, esta iniciativa presenta los riesgos que enfrentan los negocios en cada país, incluidos aquellos relacionados a los derechos humanos.

(ver sitio web: <http://www.mvorisicochecker.nl/en/world-map> ).

#### El Perú: riesgos y oportunidades

Koch explicó que las empresas peruanas también son parte de la cadena de suministros global, y tienen que asumir la responsabilidad de ser parte de ella. De acuerdo a la herramienta mencionada en la sección anterior, en el Perú se registran riesgos sociales. Muchos de estos están vinculados a la industria extractiva, la gestión de recursos hídricos, proyectos de infraestructura de gran envergadura, conflictos socio ambientales, entre otros. Considerando esto, Koch concluyó que las empresas peruanas tienen el reto de cumplir las expectativas de sus clientes internacionales a la vez que evalúan los impactos sociales y ambientales que suceden en torno a sus operaciones. Hallar un equilibrio es crucial para la sostenibilidad y viabilidad de la empresa a largo plazo.

A manera de cierre, la expositora enumeró las oportunidades que la sostenibilidad implica para las empresas: como nuevas modalidades de financiamiento, anticiparse a las nuevas normas y exigencias que los gobiernos van desarrollando, una mejora en la competitividad, más confianza de sus grupos de interés, nuevos mercados, innovación, y promoción de entornos más estables para el desarrollo y crecimiento empresarial.

#### **Cecilia Flores: últimas novedades sobre conducta empresarial responsable en el Perú**

Cecilia Flores sostuvo que el Estado peruano ha suscrito numerosos instrumentos internacionales vinculantes sobre los derechos humanos. El más importante es la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que agrupa los Pactos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el de Derechos Civiles y Políticos. En línea con esto, Flores enumeró que más de 12 instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas sobre derechos humanos han sido suscritos por el Perú. Además, se han suscrito 6 instrumentos de la Organización de Estados Americanos, 9 de la Organización Internacional del Trabajo, y el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.

De acuerdo con Flores, la implementación de estos tratados y estándares es un desafío para el Estado. Señaló que no ha existido una colaboración estrecha entre el Estado y las empresas en estos procesos. Sin embargo, en el sector privado el debate recién se inició hace 10. Según Flores, este contraste debe llamar a la reflexión a ambos sectores, público y privado.

#### El caso de la minería: altos estándares a las empresas formales vs. prevalencia de la informalidad

*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

Cecilia Flores remarcó que, en el Perú, el Estado promueve una normativa con altos estándares a las empresas, y que aquellas que son formales y responsables suelen cumplir con estas exigencias. Incluso, indicó, muchas veces las empresas invierten tiempo y recursos en preparar los permisos que necesitan para operar. Un buen ejemplo de esta situación es el del sector minero.

El sector minero formal en el Perú busca ser competitivo. Según Flores, la mayoría de empresas es consciente que debe de gestionar las expectativas de sus grupos de interés, como sus consumidores, trabajadores, proveedores, el Estado, y las comunidades que las acogen. Esta gestión de expectativas les permite tener viabilidad y ser competitivas. Añadió que, en un país como el Perú con riesgos sociales, es necesario invertir en viabilidad social antes de iniciar operaciones, lo que puede ser una oportunidad para las empresas mineras. Por eso, sostuvo, es necesario fortalecer el compromiso previo de las empresas antes de iniciar operaciones. Consideró que esto sería una medida compatible con la promoción del desarrollo sostenible.

Como desafío, Flores destacó la problemática de la informalidad, que impacta negativamente sobre todas las actividades productivas, incluida la minería. Aquí la expositora mencionó que existe una paradoja, pues, mientras las mineras formales cumplen con altos estándares exigidos por el Estado, las que trabajan informalmente persisten en sus actividades sin ser siquiera fiscalizadas o erradicadas.

Otros aspectos de la conducta empresarial responsable en el Perú

Flores reafirmó que las empresas si están haciendo esfuerzos concretos en materia de sostenibilidad. Señaló que el reto está en innovar en la comunicación, para que sea realmente efectiva.

En una segunda parte, la consultora explicó que la conducta empresarial responsable se expresa a través de medidas auto regulatorias (cuando lo decide la misma empresa) o a través de mecanismos externos (cuando las empresas se ven presionadas por agentes externos como el Estado).

En relación a las medidas auto regulatorias, sostuvo que las principales son la adhesión voluntaria a los Principios del Pacto Mundial o los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresas. Esta decisión se tomaría como parte de una estrategia de diferenciación y competitividad.

Sobre los mecanismos externos, Flores señaló que estos se componen por las exigencias del Estado de obtener reportes, por las exigencias en el mercado de valores como requisito previo al financiamiento, o por la participación en concursos y reconocimientos.

Flores afirmó que en el Perú se han sofisticado estos mecanismos. En relación a las medidas auto regulatorias, señaló que ha crecido el número de empresas que se adhieren al Pacto Mundial y



que reportan de acuerdo al GRI. Asimismo, destacó que el Estado tenga mayor interés en reconocer las buenas prácticas empresariales. Enumeró iniciativas como las del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Concurso de Buenas Prácticas Laborales) y el Sello Empresa Segura libre de Violencia y Discriminación Hacia la Mujer, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. También indicó que la presentación exigida por la Superintendencia del Mercado de Valores de Reportes de Sostenibilidad es una práctica que se debe de reforzar, pues los resultados han sido positivos desde que en 2015 se convirtiera en un requisito.

#### Comentario sobre el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021

Flores concluyó su presentación destacando el interés del Estado por promover que en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021 se incorporará el tema de empresas y derechos humanos. En relación a la elaboración del Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, Flores mencionó que debe realizarse de manera participativa, descentralizada, y consensuada. Sobre todo, afirmó, se debe llegar a un consenso con respecto a las prioridades que se deben atender, pues de aquí derivarán las acciones del plan y su cumplimiento. Finalmente, reflexionó que para esto se necesita de un Estado conciliador y propositivo.

Por último, la expositora planteó algunas consideraciones para consolidar en el país una conducta empresarial responsable. Mencionó que las prioridades deben ser: i) que el Estado se esfuerce por combatir la informalidad y promover la institucionalidad, ii) las empresas tienen que ser proactivas, pues los mecanismos obligatorios no bastan para evidenciar el compromiso, iii) la necesidad de entender las experiencias internacionales antes de iniciar la elaboración de un Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos y Empresas, y iv) la urgencia de elaborar una línea de base sobre el desempeño empresarial y saber comunicar los resultados de este estudio.

#### **Carlos Scerpella: la experiencia de Yanacocha en relación a los estándares internacionales**

Al iniciar su presentación, Scerpella invitó a pensar sobre el motivo por el cual ha decrecido el número de empresas que realizan informes de sostenibilidad. Esto le llama la atención, pues en años anteriores se había registrado un crecimiento. Según su criterio, este es un indicio de dificultades que las empresas deben tener para la elaboración de reportes.

El expositor mencionó que percibe una aparente contradicción entre los instrumentos de la ONU. Por un lado, el Pacto Mundial exhorta a las empresas a promover los derechos humanos y a contribuir con los ODS de la Agenda 2030. En contraste, los Principios Rectores solo indican que las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos. Según Scerpella, esta dicotomía debe ser superada con la iniciativa de las propias empresas. Básicamente, buscando el diálogo con todos los actores del tejido social, entendiendo que el tema de derechos humanos les compete a todos.

Otra idea fuerza resaltada fue la necesidad de comprender que el impacto sobre los derechos humanos puede ser real o percibido. En ambos casos, las empresas deben de gestionar este

impacto. Cada impacto, real o percibido, merece un plan de acción, ya sea para eliminar la percepción, o para remediar el daño causado. Para esta tarea, es esencial contar con un adecuado sistema de quejas y reclamos.

Scerpella destacó luego que se deben de trabajar los “salient HR issues” (cuestiones relevantes de derechos humanos). Esta es una buena práctica que consiste en identificar cuáles son los derechos humanos que con más probabilidad pueden verse afectados por las operaciones de la empresa. Esta tarea corresponde al primer paso del proceso de debida diligencia. Por ejemplo, señaló que en el caso de Newmont se han priorizado 7 de los 30 derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Al mencionar la última idea fuerza, el expositor dijo que es fundamental unir fuerzas con otros actores. Destacó que, a pesar de la baja institucionalidad del Perú, aquí se hayan tenido buenas experiencias en la instalación de mesas de diálogo con ONG, comunidades, academia, entre otros grupos de interés.

#### ¿Qué hizo y que hace Newmont?

El funcionario de Newmont explicó que existen requerimientos mínimos para una adecuada implementación de los Principios Rectores en la empresa. El primero de ellos es contar con expertos en la materia, pues las empresas de por sí no son especialistas en derechos humanos. El segundo requisito es alinear las políticas corporativas a los Principios Rectores. En el caso de Newmont, las políticas y procedimiento están “100% alineados” a los Principios desde el año 2006, y esto cuenta con el apoyo de la alta dirección. Un tercer punto es formar a los grupos de interés. En ese sentido, Newmont ha capacitado a más de 1500 trabajadores y 3000 contratistas en la terminología de derechos humanos y empresas (conceptos de debida diligencia, responsabilidad, impacto, remediación, etc.). Como cuarto punto, es necesario llevar a cabo el proceso de debida diligencia de manera adecuada.

Scerpella profundizó en este cuarto punto explicando cómo Newmont aplica el proceso de debida diligencia.

#### Sobre la debida diligencia

El proceso de debida diligencia se compone de cuatro etapas: identificar, integrar, dar seguimiento, y reportar. Scerpella mencionó que, en la primera etapa, Newmont evalúa los riesgos e impactos en relación a los derechos humanos (HRIA, HRRRA), con la finalidad de establecer acciones por parte de la empresa.

El funcionario dijo que el análisis de riesgos y evaluación de impactos se realiza frente a operaciones existentes o cambios en los proyectos. Esto ayuda a vislumbrar nuevos riesgos y a gestionarlos. El seguimiento, mencionó el ejecutivo, es fundamental para cerrar procesos y

asegurarse que no se omita ninguna reparación. Por último, reportar y comunicar es un deber y una exigencia de la sociedad.

### Promoción de los derechos humanos

Scerpella sostuvo que Newmont no solo respeta, sino que promueve los derechos humanos. Señaló que esto es necesario porque este es un tema progresivo. Añadió que los derechos humanos se entienden cada día y, que, desde la promulgación de la Declaración Universal se ha avanzado mucho en crear jurisprudencia y en formular nuevos estándares. Por eso, es necesario que las empresas también se comprometan en su difusión y promoción.

Considerando esta responsabilidad, Newmont considera que las redes son recursos necesarios para promover los derechos humanos. Por eso, participa activamente del Grupo de Trabajo sobre los Principios Voluntarios, de la Red del Pacto Mundial en el Perú, del Grupo de Trabajo para los Derechos Humanos de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo, y Energía (SNMPE), y de las iniciativas de otros actores como la OIT, la academia, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Shift Project, entre otros.

Por último, indicó que Newmont tiene un claro compromiso de unir esfuerzos para promover los derechos humanos en el Perú. Desde hace 10 años, viene promoviendo iniciativas conjuntas con distintos actores, y ha recibido importantes reconocimientos, como el de ROBECOSAM. Además, señaló que la empresa se anticipa a las nuevas guías y metodologías, y que por eso trabaja de forma estrecha con Shift Project, la asociación sin fines de lucro que promueve la implementación de los Principios Rectores en el mundo.

## **SESIÓN 3: Cómo realizar una conducta empresarial responsable**

En esta sesión, Ingrid Koch realizó una introducción a los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresas, explicó qué es el proceso de debida diligencia, y planteó ejercicios prácticos para orientar el proceso de aplicación.

### **Ingrid Koch: los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Derechos Humanos y Empresas y la debida diligencia**

La presentación de Ingrid Koch se estructuró de la siguiente manera: i) qué son los derechos humanos, ii) qué son los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresas, iii) el “business case” para los derechos humanos y empresas, y iv) la debida diligencia.

#### Introducción a los derechos humanos: ¿qué son?

La expositora inició su presentación explicando qué son los derechos humanos, y sostuvo que, como mínimo, estos son aquellos expresados en las declaraciones y tratados internacionales. Detalló que estos se componen de la Declaración Universal de 1948, y de los Pactos de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (ambos de 1966). A estos derechos habría que añadir la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos

Fundamentales en el Trabajo (1998), y a otros relacionados a la protección de grupos vulnerables.

Koch terminó esta sección sosteniendo que los derechos humanos constituyen un asunto transversal a la sostenibilidad, pues tiene relación con todos sus aspectos: social, ambiental, económico, y gobernanza.

#### Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas

Koch realizó un breve repaso de la historia de los Principios Rectores hasta su adopción por las Naciones Unidas en junio de 2011. Señaló que este es uno de entre varios instrumentos internacionales sobre sostenibilidad. Luego explicó que los Principios Rectores proponen un marco de trabajo para “proteger, respetar, y remediar”, y con la finalidad de clarificar los deberes y responsabilidades tanto del Estado como del mundo privado. Es decir, que es un documento de política destinado al Estado y las empresas.

En un segundo punto, Koch describió los tres pilares que componen los Principios Rectores:

- El deber del Estado de proteger los derechos humanos (principios 1 al 10)
- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (principios 11 al 24)
- El deber del Estado y las empresas de asegurar un acceso a mecanismos de reparación a las víctimas de violaciones a los derechos humanos (principios 25 al 31)

Luego, la presentadora mencionó los fundamentos de los Principios Rectores, los roles del Estado y las empresas, y las acciones que cada uno de ellos debe de realizar. Añadió que existen tres documentos elaborados por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos que son de suma utilidad para entender los Principios Rectores (el primero de ellos es el documento de los Principios *per se*):

- OACNUDH (HR/PUB/11/04). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar, y remediar.* Nueva York y Ginebra, 2011. Disponible en:  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)
- OACNUDH (HR/PUB/12/2). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación.* Nueva York y Ginebra, 2012. Disponible en:  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf)
- OACNUDH (HR/PUB/14/2). *Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.* Nueva York y Ginebra, 2014. Disponible en:  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

Luego de presentar estas guías, Koch explicó los principios operaciones que competen a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Indicó que estos son: establecer un compromiso político (principio 16), obrar con debida diligencia en materia de

derechos humanos (principio 17), implementar mecanismos de reparación y comunicar estas acciones (principio 21).

La investigadora analizó algunos estudios sobre la aplicación de los Principios Rectores y concluyó que en América Latina existen varias oportunidades de mejora. Una de ellas es la capacidad de comunicar mejor y de manera más transparente. Como ejemplo, mencionó un estudio sobre la información pública ofrecida por empresas a nivel mundial, que concluyó que un 48% de empresas líderes a nivel mundial se encuentra en un nivel 3 de 10 en relación a la información que proveen sobre sostenibilidad y derechos humanos (para mayor detalle ver:

[https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2017-03/CHRB Findings web pages.pdf](https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2017-03/CHRB_Findings_web_pages.pdf))

Koch concluyó esta sección afirmando que los Principios Rectores tienen planteamientos ambiciosos, y que el reto está en poder llevarlos a la práctica y que tengan un impacto real.

#### *Intervenciones, comentarios, y rueda de preguntas del público*

##### *Intervención 1:*

- *Participante: los Principios Rectores parecen tener un enfoque muy internacional y lejano a la realidad local de un país como el Perú. Para que su aplicación sea efectiva, debe complementarse con un enfoque cultural, aterrizándolo a la realidad nacional. Esto pasa por escuchar a los actores que componen el tejido social, conocerlos y entenderlos.*
- *Koch: reafirmó que el contexto local y cultural de cada país o región es determinante para alcanzar una gestión exitosa de los derechos humanos. Añadió que para eso deben establecerse canales de comunicación efectivos entre los grupos de interés de una empresa.*

##### *Intervención 2:*

- *Participante: los Principios Rectores son un mecanismo adecuado para gestionar los derechos humanos. Sin embargo, de la presentación se puede concluir que hay enormes brechas a la hora de comunicar.*
- *Koch: Efectivamente. Es necesario recordar que los Principios Rectores reconocen que es necesario comunicar y divulgar las acciones que se realizan para gestionar los riesgos en derechos humanos. Esto se explicará en mayor detalle cuando se analice en qué consiste un proceso de debida diligencia.*

##### *Intervención 3:*

- *Participante: En el Perú es evidente la ausencia del Estado en zonas remotas. Mirando el caso de la minería en la sierra, o la extracción del petróleo en la selva, es posible encontrar como las poblaciones locales se vuelcan a las empresas para hallar en ellas el Estado que les es ausente. Las comunidades tienen expectativas legítimas, como acceder a educación, salud, y*

*trabajo, o tener mejores condiciones de vida. Sin embargo, en teoría, la empresa no puede suplantar el rol del Estado. En la práctica muchas veces si lo hace. Este es un elemento a tomar en cuenta para decidir hacer negocios en el Perú. Las empresas en zonas remotas son vistas como mecanismos efectivos para la resolución de problemas, incluso más allá del ámbito laboral. Muchas quejas y preocupaciones de la población alcanzan incluso el ámbito familiar y sentimental. Esta situación debe llamar a la reflexión al Estado y a la sociedad civil organizada. Este contexto que he descrito es muy importante, y, a largo plazo, determinante para el desarrollo del Perú.*

*Koch: es cierto lo que se menciona sobre la manera como muchas veces las empresas asumen un rol tutelar en zonas remotas, ante la carencia del Estado. En este contexto, los canales de quejas y reclamos son muy necesarios. No solo para gestionar riesgos, sino para conocer y entender la realidad del lugar donde se opera.*

*Intervención 4:*

- Participante: preocupa la situación de las empresas informales. Ellas, por su condición de informalidad, no aplican estos estándares sobre derechos humanos. Tengo la percepción que todo esto se centra en el sector formal, pero que poco se hace por acercar a los informales a este sistema de estándares e iniciativas. ¿Qué se puede hacer para introducirlos en esta dinámica?*
- Koch: la informalidad es un problema complejo. No basta con difundir los estándares. Antes, el Estado debe de tomar más impulso, analizar sus orígenes y combatir las razones que la provocan. Erradicar la informalidad es tarea del Estado, que puede tener el apoyo activo del sector formal. Ambos deben de unir esfuerzos.*

*Intervención 5:*

- Participante: percibo que el enfoque de derecho humanos se ha construido desde una “visión científica” y contraria a la realidad. Pareciera que solo fuera una serie de buenos deseos que se queda en lo verbal. Solo un puñado de empresas cumple estos estándares, ¿y qué pasa con el resto del mundo? La informalidad campea y es una realidad que conmociona. En el mundo real es imposible ser competitivos y hacer como si la informalidad no existiese. Ellos proveen de insumos a menor costo y en cualquier lugar del mundo son parte de la cadena productiva. A mi parecer, los Principios Rectores solo imponen una carga burocrática más. A mi juicio, es imposible ser competitivo y aplicar a la vez todas estas exigencias.*
- Koch: entiendo que este tema es sensible y puede generar emociones y sentimientos encontrados. Los Principios Rectores son ambiciosos, y tienen el ideal de difundirse de manera universal. El negocio se debe de manejar de manera realista, y entender que esto no colisiona con el enfoque de derechos. Por ejemplo, un empresario siempre va a desear una*

## *Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable* *¿Qué necesitan saber las empresas?*

*mayor productividad de sus trabajadores. Para elevar esta productividad, hay que implementar medidas de salud y seguridad en el trabajo. Estas medidas ya son un respeto de los derechos humanos. Es necesario ver el tema de derechos humanos con esta perspectiva económica. Es necesario vincular el tema de derechos y sus riesgos a los resultados económicos y la rentabilidad del negocio. Este vínculo se debe de hacer en la gestión diaria de los riesgos de la empresa. Cada vez más ser respetuoso de los derechos humanos será una condición para permanecer en el mercado y ser competitivos. Esto lo vemos hoy en el mercado financiero, pues los inversionistas están destinando más recursos a aquellas empresas con una conducta responsable.*

### El *business case* para los derechos humanos y empresas

En este punto, Ingrid Koch describió por qué razones las empresas deciden enfrentar los asuntos de derechos humanos en sus casos de negocio. Respondió a la pregunta: ¿qué lleva a las empresas a decidir tomar acción con respecto al respeto por los derechos humanos? Citando algunos estudios, Koch señaló que existen cuatro razones: presión de regulaciones y estándares, reputación y relaciones con grupos de interés, escrutinio de los inversionistas, y por iniciativa propia de la empresa.

El tratamiento de los derechos humanos puede incidir directamente sobre el éxito del caso de negocio. Los derechos humanos plantean riesgos para el negocio, y pueden ser de tres tipos: operacionales (si afecta la ejecución del negocio), reputacionales (si afecta el prestigio de la empresa), o legales (si afecta con sanciones judiciales, penales, o administrativas a la empresa).

Koch mencionó que existen distintos instrumentos de apoyo a las empresas, y que las asociaciones gremiales como la CONFIEP en el Perú, o la OIE a nivel global cumplen un rol importante en la difusión, implementación, impulso, y liderazgo para llevar a la práctica el enfoque de derechos humanos. Al cerrar esta sección, la expositora remarcó nuevamente que los inversionistas y los mercados financieros cada vez más evalúan el desempeño social de las empresas. Muchas consultoras, como ROBECOSAM, elaboran rankings e informes sobre la gestión en derechos humanos y sostenibilidad de las empresas. Estos informes son usados por los inversionistas para tomar sus decisiones de inversión.

### La debida diligencia

La presentación sobre debida diligencia se inició explicando que es un concepto transversal en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. La debida diligencia está contenida en instrumentos de la OIT, la ONU, la OCDE, la ISO, el GRI, entre otros. De acuerdo a los Principios Rectores, la debida diligencia es un proceso para identificar, prevenir, mitigar, y rendir cuentas de como las empresas abordan su impacto sobre los derechos humanos.

Las empresas pueden provocar impactos positivos y negativos a los derechos humanos. La debida diligencia busca que las empresas puedan maximizar los impactos positivos y evitar o minimizar los negativos. En la debida diligencia, el análisis de riesgos no solo se orienta a la

empresa, sino a los riesgos medioambientales, sociales, humanos, etc. Además, debe abarcar todas las operaciones, proyectos, cadena de suministro y cualquier otro aspecto dentro de la influencia de la empresa.

Muchos factores de contexto contribuyen a generar los riesgos. El origen de estos riesgos puede ser diverso: de acuerdo al sector, por la naturaleza de las operaciones de la empresa, por el país, por una condición de vulnerabilidad en el entorno, o por los socios comerciales.

Un proceso de debida diligencia consta de seis etapas: i) establecer políticas y sistemas de gestión, ii) evaluar impactos, iii) prevenir y mitigar, iv) hacer seguimiento y monitoreo, v) comunicar y reportar, y vi) relacionamiento con partes interesadas y acceso a remediación. Es necesario entender que el proceso de debida diligencia es un proceso autocrítico que exige escuchar a los grupos de interés, especialmente a los más vulnerables, y que se puede integrar perfectamente a la gestión del negocio.

#### *Intervenciones, comentarios, y rueda de preguntas del público*

##### *Intervención 1:*

- *Participante: según mi juicio, las empresas tienen problemas para comunicar sus buenos resultados de manera efectiva. Existe un cargamontón mediático y también de parte de algunas ONG en contra de las empresas. Incluso, muchos de esas críticas destructivas son escuchas por funcionarios de la ONU. Un ejemplo es el Informe del Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas, que visitó el Perú el año pasado. En su reporte, se recogieron varios comentarios negativos que son sostenidos por ONG. ¿Por qué predomina la voz de estas organizaciones en los informes de la ONU?*
- *Koch: no puedo hablar a nombre de la ONU, pues no le compete a una funcionaria que trabaja para un centro académico especializado en sostenibilidad. Lo que sí puedo decir es que, más allá del informe, hay que ser conscientes que las críticas serán permanentes. Hay que saber escucharlas y gestionarlas. Las críticas siempre estarán ahí, pero hay que continuar trabajando articulando a todos los actores, incluida la ONU.*

##### *Intervención 2:*

- *Participante: existe optimismo, pero a la vez mucha incredulidad sobre la implementación del enfoque de derechos humanos. Quisiera reflexionar sobre la competencia desleal que proviene del sector informal y sobre un Estado que no cumple con sus funciones. Las empresas pequeñas tienen retos muy difíciles, pues la implementación de estándares presentan costos elevados. Me parece, además, que el Estado está de espaldas a las PYME, que, en realidad son el verdadero motor de la economía peruana. Es urgente una alianza entre las asociaciones de PYME y el Estado. No es posible que el Estado no tenga una política clara con respecto a las PYME. El Estado no funciona a totalidad. Por ejemplo, solo en esta*



*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

*semana en el Cusco tenemos más de 18 conflictos sociales, y el Estado no es capaz de solucionarlos.*

- *Koch: es cierto que por sí solas las PYME, y cualquier empresa en general, no pueden hacer mucho. Las alianzas son clave, no solo entre el Estado y las empresas, sino también entre los mismos empresarios a nivel local, regional, y nacional. Me parece que la CONFIEP tiene una buena experiencia en ese sentido.*

*Intervención 3:*

- *Participante: el Viceministro de Derechos Humanos habló sobre el pretendido Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas. Me pregunto, ¿cómo puede el empresariado nacional tener una actitud más proactiva y propositiva en la elaboración de este plan? Muchas veces, la sociedad civil organizada se anticipa a estos procesos y terminan influyendo en estos planes, con una postura mucho más crítica con las empresas. ¿Cómo los gremios empresariales podrían plantear al Estado que este Plan de Acción Nacional se desarrolle de una manera más fidedigna? Se necesita un plan realista, para que pueda ejecutarse sin contratiempos.*
- *Koch: daría dos recomendaciones. La primera, es que el mundo empresarial debe involucrarse al máximo posible durante todo el proceso. La segunda, es que deben analizar en profundidad los casos de Colombia y Chile que ya tienen planes de acción nacionales. Sería positivo hablar con la contraparte gremial en esos países.*

#### **SESIÓN 4: Informes de sostenibilidad y estudios sobre la divulgación pública**

En esta sesión, Lina Camargo, funcionaria del GRI, trató el tema de los informes de sostenibilidad y divulgación pública. En medio de la presentación, se realizaron ejercicios prácticos grupales.

##### **Lina Camargo: reportando los derechos humanos desde la empresa (perspectiva del GRI)**

La presentación de Camargo se organizó de la siguiente manera: i) el reto de la sostenibilidad, ii) reportes de sostenibilidad, iii) acerca del GRI, iv) los estándares GRI, v) publicaciones, y vi) ¿cómo conectarse con GRI?

##### El reto de la sostenibilidad

La funcionaria del GRI expresó que el principal reto para los próximos años en términos de sostenibilidad es el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Luego reflexionó sobre qué es una organización sostenible, y afirmó que una empresa sostenible es aquella que ha comprendido que se encuentra plenamente

*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

integrada a la sociedad y al planeta, y que, por lo tanto, tiene una responsabilidad en relación a ellos.

Tras la introducción, Camargo señaló la importancia de los instrumentos que están a disposición de las empresas para tener una conducta responsable. Mencionó los instrumentos de la OIT, OCDE, Pacto Mundial, ISO, y los estándares GRI. Como segundo punto, resaltó la importancia de los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresas, y puso énfasis en explicar la responsabilidad de las empresas de respetarlos. Como tercer punto, analizó qué espera la sociedad y el Estado de las empresas: que cumplan la ley, que no causen daños, que generen valor, y que sean transparentes en todos estos procesos. Finalmente, señaló que un reto individual para cada empresa es aterrizar las políticas globales y normativas nacionales al negocio en sí mismo. Esto implica llevar a cabo buenas prácticas empresariales, mantener la licencia para operar, y tener un negocio adaptable a los cambios.

### Los reportes de sostenibilidad

Camargo explicó la importancia de los reportes de sostenibilidad: ayudan a establecer metas, medir el desempeño, identificar los impactos, entre otras ventajas. Indicó que, en el Perú, cerca de un 70% de grandes empresas realiza reportes de sostenibilidad (según un estudio realizado por la consultora KPMG).

Tras esta explicación, Camargo dirigió un primer ejercicio práctico con el auditorio: hacer una lluvia de ideas sobre los beneficios de hacer reportes de sostenibilidad. El resultado se basó en palabras lanzadas por los participantes, como: visión de largo plazo, reputación, competitividad, responsabilidad, prevención, inversión, innovación, compromiso, seriedad, cumplimiento, estrategia, confianza, ventajas comparativas, productividad, seguridad, etc.

### Acerca del GRI

Camargo explicó que la Iniciativa de Reporte Global (GRI) es una institución independiente que desarrolla lineamiento y estándares sobre sostenibilidad para las empresas. Es una iniciativa de reporte voluntaria que analiza los aspectos asociados a la sostenibilidad: ambiental, social, y económico. La funcionaria explicó que GRI opera con un enfoque multi-actor, garantizando la contribución y experiencia de distintos grupos.

De acuerdo con Camargo, la misión de GRI es apoyar a las empresas a identificar, comprender, medir, y comunicar la gestión que realizan en temas de sostenibilidad, como el cambio climático, derechos humanos, lucha contra la corrupción, etc. La funcionaria remarcó que GRI es el arquitecto de los estándares de elaboración de memorias de sostenibilidad más usados en el mundo, y que estos son un bien público gratuito. Remarcó que 93% de las 250 empresas más grandes reportan según GRI. Añadió que GRI tiene el objetivo de que se tomen decisiones empresariales que generen beneficios sociales, ambientales, y económicos para todos.

## Los estándares GRI

En esta sección, la expositora mencionó que la evolución de las guías y estándares GRI se inició en 1997. El último hito sucedió con la publicación de los actuales estándares en 2016. Camargo explicó que los estándares siguen una estructura modular: 3 estándares universales (GRI 101, GRI 102, y GRI 103) y 33 estándares temáticos (sociales, ambientales, y económicos).

Luego de la introducción a los módulos, Camargo explicó que el GRI 101 contiene los Fundamentos – Principios para la elaboración de informes. Primero, describió qué significa el Principio de Materialidad, que consiste en priorizar los temas que tienen influencia sobre las decisiones de los grupos de interés y al mismo tiempo reflejen los impactos más significativos de la organización en aspectos sociales, ambientales, y económicos. Finalizada esta explicación, se llevó a cabo un segundo ejercicio práctico: pensar en cómo explicar a un niño de 8 años y a un Director de empresa el principio de materialidad.

Después de esta actividad, Camargo explicó un segundo principio: el contexto de sostenibilidad. Este principio consiste en identificar y analizar las fuentes de información sobre los aspectos económicos, sociales, y ambientales que rodean a la empresa. Para entender este principio, se realizó un tercer ejercicio práctico en grupo para analizar un caso de estudio de una empresa ficticia denominada EcoAgro.

Finalizado el ejercicio, la funcionaria introdujo el marco de GRI para la gestión de los derechos humanos. Sostuvo que el marco se compone por la Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU y por los Convenios de la OIT. Luego mencionó que los temas sensibles de derechos humanos pueden ser colocados en una matriz de materialidad, que sirva no solo para reportar, sino para tomar decisiones. En relación a los impactos, se analizó el criterio de cobertura vs el principio de materialidad, para entender en qué parte de la cadena de suministro es necesario realizar cambios. Para entender este concepto, se realizó un cuarto ejercicio práctico para elaborar una matriz de materialidad.

Camargo explicó después los estándares GRI 102 (contenidos generales) y GRI 103 (enfoque de gestión). El primero abarca aspectos generales de la organización, como el perfil, la estrategia, ética, gobernanza, entre otros. El segundo considera la evaluación del enfoque de gestión y aspectos como la aplicación del proceso de debida diligencia. Se realizó un quinto ejercicio para entender estos conceptos.

Como último punto, Camargo presentó un listado de los estándares temáticos, las publicaciones de GRI, y la información de contacto. Como idea final, remarcó que reportar en una buena práctica que demuestra transparencia y que permite tomar acción y aprovechar oportunidades de mejora.

## **SESIÓN 5: Promoción de una conducta empresarial responsable**

La sesión 5 consistió en cuatro presentaciones: una actividad de grupo liderada por Ingrid Koch, una exposición de Peter Hall, una exposición de Cecilia Flores, y una información sobre un curso para PYME explicada por Peter Hall.

### **Ingrid Koch: cómo integrar los principios de conducta empresarial responsable en los sistemas de gobernanza y gestión de una empresa**

La presentación de Ingrid Koch se organizó en dos secciones: i) ¿qué necesitan saber las empresas?, y ii) cómo integrar la sostenibilidad en la gobernanza organizacional.

#### **Introducción: ¿qué necesitan saber las empresas?**

Koch inició su presentación citando algunas frases de gerentes de empresas que reflejan algunos mitos y temores sobre la sostenibilidad. Por ejemplo, citó aquellos pensamientos acerca de que la sostenibilidad no son más que buenos deseos, o ideas que no pueden aterrizar. La expositora consideró que hace falta convencer con evidencia que ser sostenible es ser competitivo.

Koch citó un estudio elaborado por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) donde se afirma que hay tres factores para ser exitosos en sostenibilidad empresarial: liderazgo (altos mandos comprometidos con visión de largo plazo), relacionamiento con partes interesadas (se escuchan y gestionan las expectativas), e integración de las políticas a las prácticas y procedimientos. De acuerdo a este informe, el liderazgo y la gobernanza adecuada son determinantes para ser una empresa sostenible. Koch dijo que se debe de buscar maximizar la contribución de la empresa al desarrollo sostenible. Por último, pidió a los participantes que piensen cuál es su nivel de compromiso y madurez en relación a la sostenibilidad.

#### **Cómo integrar la sostenibilidad en la gobernanza organizacional**

Koch planteó una ruta de integración. Esta ruta de buen gobierno corporativo se compone de 9 objetivos:

- Establecer el compromiso de los líderes (directorio)
- Integrar la sostenibilidad a la gestión diaria
- Gestionar el relacionamiento con partes interesadas (trabajadores, clientes, proveedores, comunidad, medio ambiente)
- Gestionar los riesgos no tradicionales
- Asegurar un comportamiento ético
- Abordar los temas de derechos humanos

*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

- Identificar impactos para la compañía y las partes interesadas (materialidad)
- Promover la transparencia y generar confianza
- Ser líderes y agentes de cambio

De manera transversal a estos objetivos, la ruta de integración tiene un ciclo de gestión con las siguientes etapas: planificación, implementación, seguimiento, mejora continua, y comunicación. Por último, Koch llamó a la reflexión del auditorio preguntando cuáles son los desafíos que enfrentan las empresas para integrar la sostenibilidad en los negocios.

**Peter Hall y Cecilia Flores: ¿qué papel tienen las organizaciones de empleadores en materia de conducta empresarial responsable? Próximos pasos**

Ambos expositores hicieron una breve presentación donde explicaron sus apreciaciones sobre el rol que cumplen las organizaciones de empleadores en materia de conducta empresarial responsable. Como ideas fuerza, se señaló la gestión de intereses como punto de partida y oportunidad para promover una conducta empresarial responsable. También se señaló que las organizaciones de empleadores, deben tener una actitud más propositiva y proactiva en los temas sociales y no solo económicos. Esto pasa por ser más activos en proponer al sector público y a la sociedad civil cambios en las políticas públicas para que más empresas pueden tener conductas responsables. Otro aspecto señalado fue la necesidad de realizar estudios, guías, y líneas de base sobre la situación de la conducta empresarial responsable en el Perú. Las organizaciones de empleadores deben incentivar y facilitar la realización de estos proyectos.

Por otro lado, se remarcó que las organizaciones de empleadores cumplen un papel importante en la formulación del Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos y Empresas. Según lo expresado por el Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia, los años 2018 y 2019 serán determinantes para elaborar este plan. En ese sentido, las organizaciones de empleadores deben tener un rol activo para contribuir con ideas y acciones al plan nacional.

Por último, se plantearon cuatro planteamientos para las organizaciones de empleadores:

- Desarrollar programas de acompañamiento y capacitación sobre derechos humanos y empresas
- Identificar y dar a conocer buenas prácticas empresariales
- Analizar el estado de la conducta empresarial responsable por sector y regiones
- Analizar los procesos de elaboración de Planes de Acción Nacionales en Derechos Humanos y Empresas de Colombia (2015) y Chile (2017)

Por último, se destacó la necesidad de acompañar a las empresas agremiadas en el camino de entender y conocer los estándares internacionales sobre derechos humanos y sostenibilidad.

**Peter Hall: información sobre el curso en tres partes de la OIE – GRI dirigido a PYME acerca de cómo comunicar sobre cuestiones relacionadas a la sostenibilidad**

*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

En la última parte de esa sesión, el consejero de la OIE presentó un curso en tres partes dirigido a las PYME sobre cómo comunicar cuestiones de sostenibilidad. El objetivo del curso es ayudar a las PYME a demostrar que son responsables y que contribuyen a la sostenibilidad, en el marco de los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Las tres partes del curso son las siguientes:

- Introducción a la sostenibilidad y métodos de comunicación
- Determinar las cuestiones de sostenibilidad en la empresa
- Información importante que se debe de comunicar

El curso resalta la importancia de comunicar y de enseñar a las empresas que siempre tienen “una historia que contar” sobre sus actividades, su rentabilidad, y la manera cómo contribuyen a un entorno más sostenible. Hall indicó que el curso ha sido elaborado en un esfuerzo conjunto de la OIE y GRI, con el auspicio financiero de la Unión Europea. La guía del curso fue entregada al público de manera impresa.

## **CLAUSURA**

La clausura del evento tuvo dos actividades: un breve conversatorio sobre las ideas principales del taller, y el cierre del evento.

### **Conversatorio sobre ideas finales**

Peter Hall y Cecilia Flores tuvieron a su cargo la dirección de este conversatorio. En las siguientes líneas, se describen las intervenciones y la institución a la que representan.

*Pregunta para el debate: sería ideal que el gobierno haga un esfuerzo por promover la conducta empresarial responsable. Es el Estado el que debería crear las condiciones para un clima propicio donde la conducta empresarial responsable se haga realidad. ¿Qué mensaje podemos dar, como comunidad empresarial, al Estado y a otras empresas en relación a ella?*

- *Intervención 1: uno de los principales retos es construir una línea de base. Con este diagnóstico, se puede diseñar la estrategia y el enfoque para la implementación de los Principios Rectores en las Empresas. Esta información es muy importante para saber cómo apoyar a las empresas a implementar un enfoque de derechos humanos. Esto es fundamental para saber des de donde estamos partiendo.*
- *Intervención 2: la conducta empresarial responsable compete a todos. Hay muchas herramientas e información que puede ayudar, tanto a nivel nacional como internacional. Se pueden revisar casos emblemáticos de denuncias, etc. Es más, los actores regionales tienen más acceso en sus localidades a investigar cuáles son las brechas, y pueden tomar la iniciativa de desarrollar programas de capacitación y fortalecimiento de habilidades. Incluso, por qué*

*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

*no pensar en dar a conocer experiencias exitosas o iniciativas en Chile o Ginebra, cómo lo hacen otros gremios empresariales. El trabajo es arduo, pero hay que seguir este camino y sus líneas de acción.*

- *Expositores: el comentario sobre la necesidad de una línea de base es muy importante. La información la tienen que proveerla ustedes mismos, las empresas. Debe realizarse con una mirada autocrítica y realista, por industrias, tamaños, etc. Ahí tienen un poder muy fuerte para hacer incidencia sobre un Plan de Acción Nacional, pero necesitan ser sinceros, pues mostrar solo lo bueno no es suficiente, se deben decir las dificultades y cómo se están gestionando.*
- *Intervención 3: es muy importante el acompañamiento a las empresas para que encuentren fondos para implementar estas iniciativas. Los concursos de buenas prácticas pueden ser una fuente de financiamiento. Habría que replicar casos como el de Innóvate Perú, pero para los temas de derechos humanos y empresas. Eso podría ayudar a alentar a las PYME, porque muchas veces sienten que implementar estos estándares les demanda una inversión de recursos.*
- *Intervención 4: el taller ha sido enriquecedor. Me parece que la asociatividad es un factor clave para seguir creciendo. En el caso de la macro región sur, es muy activa, pero no se conocen muchas experiencias de fuera, y a veces, por el centralismo, quienes están en Lima no conocen tampoco nuestra realidad. Por eso es importante tener a la CONFIEP como aliada estratégica. Es importante también acceder a nuevas formas de financiamiento que permitan a las empresas crecer. Sin embargo, también es una realidad el gran número de empresas que se extinguen año a año. Esto me lleva a la reflexión de cómo estamos educando a la población en términos de motivación, emprendimiento, y negocios.*
- *Intervención 5: los espacios de concertación y diálogo que brinda el sector empresarial tiene que permitir una mayor proactividad de las empresas, no podemos permitir que nos impongan la agenda. Esperemos que los gremios empresariales podamos trabajar más unidos en temas de desarrollo y sostenibilidad. Otro problema es la falta de recursos, pues se pueden tener buenas intenciones, pero no hay los recursos suficientes para llevarlas a cabo.*

*Pregunta para el debate: ¿ustedes piensan que el Estado debe implementar los mismos estándares que las empresas?, ¿lo está haciendo?*

- *Intervención 1: lamentablemente el Estado no cumple las regulaciones. Por ejemplo, cuando salió la normativa sobre cuotas a personas con discapacidad de 5%, las empresas estatales no cumplieron. El mismo Estado es a veces el principal violador de los derechos laborales,*

*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable  
¿Qué necesitan saber las empresas?*

*pues contrata gente con regímenes injustos y no predica con el ejemplo. Tenemos una entidad fiscalizadora que no supervisa el desempeño del propio Estado.*

- *Intervención 2: muchas empresas del Estado tienen códigos de ética, políticas, planes estratégicos, y demás instrumentos corporativos. Pero muchas veces al hacer una revisión exhaustiva es posible darse cuenta que son un simple “copy-paste”. Esta realidad es bastante lamentable y debe llamar a la reflexión sobre qué hace el Estado con su holding de empresas estatales (FONAFE).*

*Pregunta para el debate: ustedes han manifestado a lo largo de este taller que tanto el Estado como la sociedad civil se enfocan más en lo negativo de las empresas que en lo positivo. ¿Creen que existe conciencia sobre la necesidad de reconocer las buenas prácticas empresariales? Por ejemplo, un mecanismo para “premiar” buenas prácticas empresariales es a través del sistema de compras públicas. Hay una tendencia en América Latina a que el Estado exija a sus proveedores de bienes y servicios estándares más elevados. ¿Creen que está sucediendo esto en el Perú?*

- *Intervención 1: no estoy muy de acuerdo en que el sistema de compras públicas sea un mecanismo para exigir estándares más elevados a las empresas, pues no es un ente fiscalizador, y tiene otras prioridades. En todo caso, podría involucrarse a un tercero, como a las Cámaras de Comercio. Las cámaras tienen expertos que podrían ayudar a las empresas proveedoras del Estado a tener mejores estándares. Creo que si el sistema de compras del Estado empieza a fiscalizar a sus empresas proveedoras esto podría generar casos de corrupción o conflicto de intereses. Creo que se pueden dar soluciones para cada contexto y tomar lo mejor de cada experiencia en otros países.*
- *Intervención expositores: considerando esto creo que es importante que pensemos en cómo podemos comprometer más al gobierno. Tenemos, como gremio empresarial, que llevar un mensaje al Estado y recordarle los compromisos internacionales que ha asumido en relación a los derechos humanos.*

*Comentario final: parece ser que al Estado en los últimos años se le ha olvidado que las empresas sostienen al país. Se percibe un divorcio entre el mundo político y económico. Es necesario dar un mensaje al gobierno para que entienda que el sector empresarial debería ser el primero en ser escuchado, pues es el actor más importante a nivel nacional. Esto permitiría acuerdos para promover la sostenibilidad y los derechos humanos. El gobierno necesita apoyarse en la CONFIEP y otros gremios empresariales para crear capacidades y fortalecer el capital humano del país. Creo que hay una oportunidad importante en la elaboración del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas para dar a conocer este mensaje.*



*Derechos Humanos, Informes de Sostenibilidad, y Conducta Empresarial Responsable*  
*¿Qué necesitan saber las empresas?*

Concluido el conversatorio, se agradeció la presencia de los participantes y remarcó la necesidad de trabajar en conjunto para impulsar entre las empresas buenas prácticas de conducta empresarial responsable.

Lima, marzo de 2018