



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN COLOMBIA



aecid



Cooperación
Española
CONOCIMIENTO / CARTAGENA

TALLER SOBRE EMPRESA Y DESARROLLO RELATORÍA

Lugar: Centro de Formación de la AECID
en Cartagena de Indias, Colombia

Fecha: 23 y 24 de marzo de 2015

Con el fin de analizar la incorporación del sector privado empresarial en la promoción del desarrollo humano y los beneficios que representa para la sociedad que éste adopte un rol más activo y colaborador, se realiza el Taller sobre Empresa y Desarrollo, que convoca a expertos del sector público, privado y de ONG's de España y América Latina.

Este taller destaca la importancia que representa el sector privado para el crecimiento y la riqueza con su rol de inversionista, empleador, fuente de financiamiento y motor de la competitividad y del desarrollo humano sostenible.

El objetivo de esta relatoría es recoger las principales ideas expuestas en el taller, agrupadas según los cinco temas abordados, así mismo es complementaria a las presentaciones de las ponencias y a la documentación sobre Empresa y Desarrollo que se aportó antes del taller y que permite profundizar a los interesados en aspectos específicos.

—

Inauguración y presentación del taller

- **Laura López de Cerain**
Directora de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera de la AECID.
- **Ana María Mendieta Trefogli**
Viceministra del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú.
- **Mercedes Flórez**
Directora del Centro de Formación de la AECID en Cartagena de Indias.

En la mesa se expuso cómo el vigente **IV Plan Director de la Cooperación Española (2013-2016) plantea la incorporación del sector privado empresarial como aliado en la promoción del desarrollo humano** a través de cuatro ejes de trabajo: comunicación, formación y generación de capacidades; generación de incentivos y de un entorno propicio a la acción; diseño y puesta en marcha de programas piloto y creación de una unidad organizativa impulsora y de referencia en el sistema.

La **AECID** está **comprometida** con estas **líneas de trabajo** y, en los últimos años, se han realizado múltiples actividades en este sentido, como la creación en la AECID de la Unidad de Empresa y Desarrollo, distintas formaciones para personal de las OTC y sede central, el desarrollo de un protocolo para la gestión de Alianzas Público Privadas para el Desarrollo que ha permitido poner en marcha 27 iniciativas desde distintas Direcciones de la AECID o una convocatoria específica de subvenciones a acciones de cooperación para la realización de proyectos de innovación para el desarrollo dirigida no solo a entidades del sector social y del ámbito académico sino también al sector privado empresarial.

Estas jornadas promovidas por la AECID se enmarcan dentro de este esfuerzo y tienen un carácter eminentemente práctico, **con el objetivo último de conseguir involucrar más al sector privado empresarial en los próximos años.**

Por último, se puso de relieve la importancia de la **integración adecuada de las mujeres en la empresa** como un elemento para su desarrollo económico, la promoción de sus derechos y la prevención de la violencia de género.

—

Conferencia inaugural /Agenda post 2015

Rol del sector privado empresarial

Financiación de la Ayuda

- **Marta Pedrajas**
Vocal Asesora de la Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SGCID).
Videoconferencia.

Desde la celebración de la Conferencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en junio del 2012 (Cumbre de Río + 20) se han puesto en marcha **múltiples iniciativas para la definición de una agenda que sustituya los Objetivos de Desarrollo del Milenio a partir del 2015** (Agenda Post-2015) como elaboración de informes, consultas temáticas y regionales, foros de alto nivel, grupos de trabajo específicos o encuestas online a nivel mundial.

El Gobierno **Español** se ha sumado al ejercicio auspiciando junto al Gobierno Colombiano patrocinando en Madrid la Consulta de Alto Nivel sobre el Hambre, la Seguridad Alimentaria y la Nutrición y contribuyendo a la organización de **dos Consultas Regionales sobre el papel del Sector Privado en el Desarrollo** (la regional para Europa y Asia y la de Latinoamérica y Caribe), participando activamente en el Open Working Group y elaborando la posición española sobre la Agenda Post 2015 a través de un proceso de consulta con expertos académicos y sociedad española.

Como fruto de este esfuerzo conjunto, el Open Working Group presentó en junio del 2014 una propuesta de **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas de carácter universal**, donde se incluyen todos los grandes temas que condicionarán el desarrollo en los próximos años, como la agenda social (objetivos 1 al 6), de desarrollo económico (objetivos del 7 al 10), medioambiental (objetivos 11 al 15) o política (objetivos 16 y 17).

Estos objetivos han sido asumidos por el Secretario General de Naciones Unidas en su informe de síntesis **“El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta”**, que articula la acción en torno a seis elementos esenciales: Dignidad (acabar con la pobreza y luchar contra las desigualdades), Personas

(garantizar una vida sana, el conocimiento y la inclusión de las mujeres y los niños), Prosperidad (desarrollar una economía sólida, inclusiva y transformadora), Planeta (proteger nuestros ecosistemas para todas las sociedades y para nuestros hijos), Justicia (promover sociedades seguras y pacíficas e instituciones sólidas) y Asociación (catalizar la solidaridad mundial para el desarrollo sostenible).

En el 2015 se cerrará el proceso de definición de la agenda con reuniones intergubernamentales mensuales: la celebración en Addis Abeba en el mes de julio de la III Conferencia Internacional de Financiación del Desarrollo; en Nueva York, en septiembre, la Cumbre para la Agenda Post2015 y los ODS y, en París, del 30 de noviembre al 11 diciembre, la Cumbre del Clima (COP 21).

Respecto a la **Agenda Post2015 y el Sector Privado** destacan las 10 conclusiones de la consulta regional latinoamericana celebrada en Cartagena de Indias el 30 de junio y 1 de julio, entre las que se acentúan el papel de liderazgo reservado a los Gobiernos contando con la participación activa del Sector Privado, la importancia de la creación de espacios de diálogo inclusivos y eficientes, la necesidad de fomentar capacidades, el papel clave que tienen las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, la necesidad de incluir también al subsector financiero en las políticas de desarrollo, la importancia de las PYMES en el diseño y desarrollo de políticas y en el desarrollo de infraestructuras que permitan la comercialización de los productos, la urgencia de mitigar situaciones de desigualdad por razón de género en las empresas, la necesidad de que las empresas hagan mayores esfuerzos en términos de reporte de sus actividades, o la necesidad de construir alianzas público-privadas sobre la base de la confianza y la delimitación de los papeles de cada uno de los actores.

—

Tema I:

Negocios inclusivos en la base de la pirámide

- **Xavier Hernández**
*Especialista de Programa Área Pobreza y Desarrollo Sostenible del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
“Crecimiento de mercados Inclusivos”.*
- **Sergio Rengifo**
*Director de Proyectos Especiales de Negocios Inclusivos del Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES).
“De la teoría a la práctica. De los negocios inclusivos al desarrollo territorial inclusivo”*
- **Juan Andrés Vásquez**
*Gerente de Inversiones de Promotora Venture Capital.
“Impacto del capital emprendedor en el desarrollo sostenible”.*
- **Juan Carlos Sánchez Ferrándiz**
*Director de proyectos de Towerplane Advanced Projects S.L.
“Banca Móvil. Una alternativa para la expansión eficiente de las microfinanzas como instrumento para la generación de ingresos y reducción de la pobreza.
Experiencia piloto en Gambia – convocatorias CAP Empresarial e Innovación para el Desarrollo AECID”.*
- **Karime Elaine Pávez**
*Asesora del Servicio de Cooperación Holandés SNV-Perú.
“Casos de éxito y lecciones aprendidas de los negocios inclusivos”.*

Existe un interesante debate sobre la **definición y alcance de los Negocios Inclusivos**. En términos generales se pueden considerar como iniciativas empresariales que incluyen a la población de bajos ingresos en su cadena de valor e impactan positivamente sobre el alcance de los ODM/ODS, aunando beneficios sociales y empresariales y siendo financiera y ambientalmente sostenibles.

Algunos elementos claves de los Negocios Inclusivos son:

- **Análisis de las cadenas de valor** para ver en qué eslabones y cómo se pueden integrar comunidades de bajos ingresos, tanto en las cadenas internas de producción y los servicios auxiliares desde una perspectiva de oferta como empleados, productores, comercializadores y copropietarios, como en el lado del mercado desde una perspectiva de la demanda como clientes.
- **Orientación desde la demanda**. El enfoque de Negocios Inclusivos debe partir de la demanda y es importante por lo tanto, la existencia de una “empresa ancla” que ya tengan una posición en el mercado. La mayoría de los negocios no parten de cero.
- **Compromiso de la dirección**, ya que la innovación que supone estos negocios requiere una apuesta a largo plazo, la dedicación de recursos importantes y superar múltiples dificultades.

- **Las capacidades locales**, localizar la creación de valor e integrar y fortalecer las capacidades locales es crítico para asegurar la sostenibilidad.
- **Transparencia y confianza**. La confianza es fundamental y es difícil tener confianza sin transparencia.
- **Ventaja de contar con un entorno favorable**, tanto institucional (impuestos, normativa, seguridad, confianza, políticas públicas, etc.), como de servicios de soporte y desarrollo de empresas (formación y capacitación, asesoría empresarial, observatorio, información, soluciones financieras, intermediación laboral, etc.)
- **Trabajo en diferentes niveles**: micro, meso y macro. En algunos casos, a partir de un punto es difícil escalar los negocios inclusivos si no hay un cambio en el marco legal, por ejemplo, en sectores altamente regulados como pueden ser la electrificación o la banca móvil.
- **Impactos negativos** que pueden existir en algunos proyectos por competencia por los recursos o mercados en los que operan otros colectivos desfavorecidos, por lo que es importante un análisis amplio de los impactos directos e indirectos.

Algunos otros **temas** están todavía a **debate**, como por ejemplo:

Si es necesario que **el negocio inclusivo esté incorporado al núcleo del negocio** de la empresa ancla o si, por el contrario, también se pueden considerar como negocios inclusivos los que están fuera de ese núcleo, como por ejemplo la provisión de elementos accesorios.

Si la lógica de mercado, oferta y demanda, por sí sola es capaz de establecer una **remuneración y reparto del beneficio justo** en el eslabón en el que participan las comunidades de menores ingresos, o si debe haber criterios especiales que protejan a estos colectivos similares, por ejemplo, a los del comercio justo.

Si es necesario **contar con un actor imparcial y ético** que promueva el capital social y financiero además de la innovación para el desarrollo de negocios inclusivos, como se ha dado en los casos más conocidos y exitosos con grandes empresas, o si pueden surgir y gestionarse de forma autónoma a partir del compromiso empresarial.

Los mecanismos para la promoción de Negocios Inclusivos son múltiples y algunos se vienen utilizando desde hace tiempo.

- El **PNUD** trabaja a tres niveles: el micro de Negocios Inclusivos, el meso de Mercados Inclusivos, trabajando con entidades de apoyo como las Cámaras de Comercio y los gremios en la difusión y promoción con afiliados y beneficiarios y el macro de Crecimiento Inclusivo, trabajando con entidades gubernamentales en la generación de políticas públicas y marcos regulatorios favorables.
- **CECODES** ha desarrollado la Estrategia Nacional de Negocios Inclusivos de Colombia (ENNIC) con 8 objetivos y promueve en la actualidad el desarrollo territorial inclusivo, una estrategia empresarial que busca abordar un territorio de manera armónica con la comunidad y su entorno, combinando Negocios Inclusivos rurales y urbanos que permitan generar ingresos a corto, mediano y largo plazo.

- **SNV** desarrolla y promueve modelos de negocios a través de consultoría, asistencias técnicas, conocimiento e inversión social identificando en la cadena de valor oportunidades para valores nuevos, valores ocultos, anclaje cruzado o políticas públicas.
- **Promotora Venture Capital** financia, a través de su fondo de capital emprendedor Progres, productos o servicios innovadores, que pueden ser competitivos globalmente, que promueven el crecimiento sostenible del país, con responsabilidad social y ambiental y que se encuentran en una etapa temprana de crecimiento.

En los últimos años se han desarrollado varias **iniciativas de interés**:

- **Business Call to Action (BCtA)** es una iniciativa global, resultado de la alianza entre 9 actores de cooperación bilateral y ONGs, para alcanzar los ODM/ODS que reta a las compañías a desarrollar negocios inclusivos y a la que se han sumado 93 compañías que están llevando a cabo 78 iniciativas nacionales y 15 regionales para generar más de dos millones de empleos.
- El **programa del FOMIN y SNV** han desarrollado iniciativas en Perú, Ecuador, Honduras, Nicaragua y El Salvador con 22 empresas de 9 sectores, con más de 20.000 beneficiarios directos y 100.000 indirectos, destacando: en Perú, la comercialización de frutas y hortalizas, frescas y empacadas con Dole, la exportación de café con PERHUSA y cacao orgánico con AGROPAGO; en Ecuador, la comercialización de frutas y hortalizas, frescas y empacadas con FLORALP y en México, la producción y comercialización de cemento con CEMEX.
- **En Colombia** se han puesto en marcha muchos negocios inclusivos, como la promoción de la producción de cacao de calidad con pequeños productores, la producción de materias primas agrícolas en la experiencia de Monte de María, la integración de productores de lácteos por Alquería y de café con Starbucks, el desarrollo y producción de colorantes en comunidades indígenas y afrodescendientes por Ecoflora Cares, la electrificación de comunidades indígenas realizada por Hybrytec, integración de jóvenes marginalizados en call centers de Atento, desarrollo de banca móvil, la financiación de microempresas a través de Bancamía y la financiación de empresas con negocios inclusivos a través de Progres y Acumen.
- **La Fundación Acciona Microenergía** ha desarrollado en Cajamarca, Perú, el programa “Luz en Casa” que ha demostrado que la electrificación rural con sistemas fotovoltaicos domiciliarios es sostenible económicamente y asequible a los más marginados. En Oaxaca, México, está realizando un programa similar a través de una Alianza Público Privada para el Desarrollo en la que participa el Gobierno regional, y las agencias de cooperación internacional para el desarrollo de México y España. Los retos que afrontan para el futuro para escalar los proyectos son el desarrollo de nuevos modelos de provisión de servicios sostenibles y asequibles, y de nuevos modelos institucionales de política energética, planificación, regulación y normativa.
- **Towerplan**, empresa social española del sector de las telecomunicaciones, ha realizado un proyecto de banca móvil para una asociación de microcréditos para mujeres en Gambia con el objetivo de mejorar los mecanismos de microfinanzas empleando tecnologías de la información y comunicación.

Tema 2:

Creación del valor compartido.

- **Peter Natiello**
Director de Misión de USAID en Colombia.
“Alianzas con el sector privado en Colombia”.
- **Victor Malagón Basto**
Partner y Fundador KREAB en Colombia y exgerente de RSE de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
“Valor compartido como -fuente de competitividad”.
- **Alexandra Ospina Giraldo**
Asesora del Programa Promoción del Desarrollo Económico Sostenible – PRODES de la Agencia de Cooperación Alemana GIZ.
“La articulación de actores desde la metodología de Capacity Work”.
- **José Francisco Bribiesca Tenorio**
Jefe de Responsabilidad Corporativa - Dirección de Comunicación de Gas Natural de México.
“Impulso para la inserción laboral en la delegación Cuauhtémoc: profesionalización en gas natural, electricidad y agua”.
- **Ariel Sanmartín**
Director de Visión y asesor de SUMARSE, Panamá.
“Estrategias y Oportunidades de Negocios bajo el Modelo de Creación de Valor Compartido en siete Industrias de Panamá”.
- **Ramón Almansa López**
Coordinador del Área de Cooperación Internacional de Entreculturas.
“Empresa, ONGD y Administración.
Trabajando juntos para el Desarrollo”.

El Centro Regional para América Latina y el Caribe del Pacto Global define **valor compartido** como “mejorar la competitividad de la compañía, mientras deliberadamente se avanza en las metas sociales”, y sería el resultado de la intersección entre el valor social y el valor de negocio. Partir del **núcleo del negocio y la competitividad** son aspectos fundamentales y asociados a ellos elementos como la innovación, la diferenciación de la competencia, el valor diferencial o extraordinario adquieren gran relevancia. Así, tres claves para la creación de valor compartido serían: la reinención de productos y mercados, la redefinición de la productividad en la cadena de valor y el desarrollo de clusters donde se inserta la empresa en términos de competitividad.

La lógica del valor compartido se presenta como un cambio profundo en la forma de actuación de la empresa que superaría la lógica de la **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**, pero existe **debate** sobre si es generalizable a todos los negocios y escenarios, o si encaja mejor en algunos proyectos nuevos y sectores dinámicos, siendo la RSC un enfoque más general que se

adapta mejor al resto de los sectores. Por otra parte, desde el punto de vista de la sociedad civil, se plantea que algunas intervenciones deberían estar guiadas por la lógica ética, de justicia y de promoción de los derechos humanos más que desde la competitividad empresarial.

La articulación de actores y el desarrollo de **alianzas con empresas**, destacando las que se establecen con el sector público nacional y de cooperación para el desarrollo denominadas Alianzas Público Privadas para el Desarrollo, son otro **mecanismo para favorecer los negocios inclusivos y el valor compartido**.

Algunos elementos claves en las alianzas son:

- **Apalancamiento.** Existe una oportunidad de apalancar desde las Agencias de cooperación procesos y recursos de las empresas y el resto de actores para producir cambios. Las empresas pueden requerir en cada caso algo distinto, como mercados, formación laboral, empleabilidad, y no siempre la financiación es lo más importante.
- **Retorno para la empresa.** Es un elemento que tiene que existir, pero que muchas veces se da en intangibles como reputación, licencia social, conocimiento, clima laboral, motivación de los trabajadores, etc.
- **Complementariedad.** Las alianzas se forman para conseguir objetivos que un solo actor no puede alcanzar de forma aislada por falta de capacidades que difícilmente puede contratar en el mercado. Es importante la selección cuidadosa de aliados complementarios.
- **Valor de las ONGs.** Las ONGs pueden aportar a las alianzas, por ejemplo, conocimiento aplicado, trabajo directo con los beneficiarios, legitimidad e innovación. Para obtener el máximo partido a la contribución de las ONGs es importante respetar su identidad, independencia, rol y forma de trabajo en lógicas distintas a las de subcontratación.
- **Condiciones para la cooperación:** orientación al beneficio, ser consciente de los costos de transacción, buscar sinergias, plantear un juego limpio y equilibrio, tener transparencia en roles y participación, mantener un equilibrio entre cooperación y conflicto y entre una influencia notable (poder) y escasa (impotencia).
- **Marcos flexibles.** La rigurosidad en la gestión, la orientación a los resultados y la rendición de cuentas no pueden estar reñidas con la flexibilidad que requiere la gestión de actores con formas de trabajar y ritmos distintos.
- **Aprovechar la energía de cambio existente.** Las iniciativas exitosas casi nunca parten de cero sino que activan y catalizan un deseo de cambio preexistente.
- **Pequeñas victorias,** que motivan a los actores y promueven la voluntad de cambio.

Las **estrategias para la promoción de Valor Compartido y Alianzas son múltiples:**

- **USAID**, busca aliarse con todos los actores (Gobierno, universidades, sociedad y empresa) y utiliza **cinco herramientas para apalancar recursos privados en Colombia:** garantías de créditos a la microempresa, asistencia técnica y capacitación para fortalecer las cadenas de valor, asistencia técnica para fomentar el uso de tecnologías innovadoras, compartir los costes de “workplace development” para crear oportunidades para jóvenes marginalizados, atraer capital para empresas enfocadas en negocios inclusivos

a través de fondos de inversión e inversión de impacto. Para facilitar la flexibilidad se dispone de varias ventanillas de solicitud.

- **GIZ** propone la articulación de actores desde la metodología **Capacity Works** que se basa en cinco factores: una orientación estratégica clara y plausible, claridad en con quién y cómo se va a cooperar, una estructura de conducción operativa, claridad respecto de cuáles son los procesos de importancia estratégica y medidas para fortalecer y asegurar el aprendizaje.
- **Social Progress Imperative** ha desarrollado el **Índice de Progreso Social** con 50 indicadores agrupados en necesidades básicas, fundamentos de bienestar y oportunidades, para orientar a las empresas en sus estrategias de valor compartido o negocios inclusivos.
- **Entreculturas** establece relaciones estratégicas con grandes empresas. A partir de la confianza construyen conjuntamente relaciones de largo alcance en lógica de alianza que se concretan tanto en el apoyo de las empresas en programas regionales, como en la implicación de Entreculturas en otros ámbitos de la RSC de la empresa.

En los últimos años se han desarrollado varias **iniciativas de interés**:

En México, la **Fundación Gas Natural Fenosa** ha puesto en marcha el programa Impulso para tu Negocio de formación empresarial y técnica y, a través de 80 cursos, ha formado a más de mil personas como instaladores de gas, electricidad y agua, ayudando a la inserción laboral y la mejora de la seguridad de las instalaciones domésticas.

En España, **Ferrovial** tiene tres programas de colaboración con la sociedad: Juntos Sumamos en el que la compañía iguala la cantidad que los empleados aporten a través de su nómina; Infraestructuras Sociales, en el que Ferrovial es actor de la cooperación más allá de mero financiador, favoreciendo el acceso a infraestructuras básicas de agua y saneamiento de comunidades vulnerables y, finalmente, el programa Acción Social en España, de rehabilitación de centros para distribución de alimentos y enseres de primera necesidad destinados a personas en riesgo de exclusión social o alta vulnerabilidad.

En Colombia, **Indupalma** muestra como pequeños campesinos y cooperativas que contrataban con la empresa fueron avanzando en la relación hasta crear una nueva sociedad donde son copropietarios. **ANDI** y su Fundación, desarrollan un Programa con el apoyo del BID, de promoción de un mecanismo de operación que permita a la población vulnerable el mejoramiento de su calidad de vida, a través de una participación activa dentro de una cadena de valor, de manera sostenible a través de emprendimientos de valor compartido y valor extraordinario. Y la iniciativa **“Emprender Paz: la apuesta empresarial”** busca exaltar el potencial que tienen las empresas en la construcción de paz.

Tema 3:

Generación de incentivos y de un entorno propicio para la acción. Licencia social para operar.

- **Javier Cortés Fernández**
Responsable de las Redes Locales de América Latina y Norteamérica del Pacto Global de las Naciones Unidas.
“Arquitectura de compromiso empresarial con la Agenda Post 2015”.
- **Rafael Puyana**
Director de Desarrollo Económico del Departamento Nacional de Planeación del Gobierno de Colombia.
“Estrategia de innovación social”.
- **Luis Velasco**
Vicepresidente de la Cámara Española en Perú y Gerente General de Red Eléctrica Española en Perú y Presidente del Comité de RSE de la Cámara Española en Lima.
“La empresa como agente de cooperación. La experiencia de Perú”.
- **Julio Eisman Valdés**
Director de la Fundación ACCIONA Microenergía.
“Electrificación de comunidades rurales aisladas”.
- **Eduardo Sánchez Jacob**
Director de Relaciones Institucionales de ONGAWA.
“Distintas visiones de la RSE y la licencia social para operar”.
- **Gonzalo Sales Genovés**
Responsable de Programas de RSC - Departamento de Responsabilidad Corporativa de Ferrovial.
“La integración de la RSC en la estrategia de negocio. Presente y futuro para operadores socialmente responsables”.
- **Jaime Atienza**
Director de Campañas y Ciudadanía, Oxfam Intermón.
“El trabajo de las ONG”

Generación de incentivos y de un entorno propicio para la acción

En la Agenda Post 2015 las empresas están llamadas a tener un rol importante en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Hasta ahora son pocas las empresas que están liderando la convergencia de la sostenibilidad empresarial y el desarrollo sostenible pero existe una gran potencial para los próximos años. **Existe el reto de hacer local la agenda global.**

Las agencias de cooperación pueden aportar en este proceso el conocimiento en desarrollo humano que han adquirido durante décadas. Así, una forma de establecer un entorno propicio para la acción de la empresa en el desarrollo es **la articulación de las Cámaras de Comercio Españolas en los Consejos de Coordinación de la Cooperación Española**, como se ha dado en Perú. Las claves de esta articulación han sido la credibilidad, la confianza, la relación de largo plazo, el acompañamiento, la institucionalidad y el desarrollo de estrategias y objetivos comunes.

La innovación social, entendida como un proceso a través de la cual se crea valor para la sociedad mediante prácticas, modelos de gestión, productos o servicios novedosos teniendo potencial de escalabilidad, es un mecanismo útil para superar algunas fallas de mercado e institucionales. Los factores para crear un entorno propicio a la innovación social son el **marco institucional, las dinámicas culturales y el capital social, la gestión del conocimiento y los servicios de soporte**.

Las **estrategias para la generación de incentivos y de un entorno propicio** son múltiples:

- **El Pacto Global de Naciones Unidas** ha propuesto una **Arquitectura para la vinculación de los negocios a la Agenda Post 2015** que plantea un entorno en el que las empresas sostenibles están motivadas y avanzan hacia las prioridades de desarrollo sostenible y la consecución de objetivos de negocio a largo plazo, construyen confianza a través de la transparencia y la rendición de cuentas, escalan sus iniciativas a través de plataformas para la acción y alianzas y tienen incentivos del mercado y de la sociedad.
- El **Departamento Nacional de Planeación de Colombia tiene como objetivo desarrollar un entorno favorable para la Innovación Social (IS)**, desde una perspectiva nacional y territorial, que contribuya a la superación de los retos del país y al logro de sus objetivos sociales y económicos, con múltiples acciones como fomentando la interacción entre innovadores sociales, actores de soporte, ciudadanía y comunidades, estimulando Alianzas Público Privadas para el desarrollo de IS, y creando y fortaleciendo mecanismos de participación ciudadana y comunitaria, promoviendo una cultura de IS en el Gobierno Nacional, conformando equipos especializados o incorporando en la contratación pública mecanismos que favorezcan la IS.
- **Las empresas españolas y la Cámara Española de Comercio en Perú**, a través de la participación en el Consejo de Cooperación Española han alineado sus actuaciones y participado en la elaboración del Marco de Asociación Perú, la base de datos de la Cooperación Española en Perú (Matrix) y la Alianza Público Privada de Desarrollo (APPD) para el fortalecimiento y desarrollo de la provincia de Acobamba. Igualmente, han elaborado un diagnóstico de la situación de la RSC de las empresas españolas en Perú y organizado el foro Visiones de responsabilidad social y desarrollo.

Licencia social para operar.

La licencia social para operar se refiere a **la aceptación de las compañías y sus proyectos por parte de las personas o grupos afectados**. Este concepto se desarrolló

inicialmente en el sector minero y en los proyectos con alta ocupación de tierras se reforzó con el principio de consentimiento libre, previo e informado que tienen que dar los pueblos indígenas para los proyectos que se realizan en su territorio y, progresivamente, se ha ido extendiendo a operaciones que involucran riesgo para la seguridad o impacto ambiental.

Hay una graduación en la licencia social que va desde el rechazo a la aceptación cuando se supera el límite de legitimidad, la aprobación cuando se supera el límite de la credibilidad y la identificación psicológica cuando se supera el límite de la confianza. La licencia social es importante para la empresa porque le proporciona beneficios pero también porque reduce sus riesgos y se suele gestionar desde la lógica de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Existen **distintos modelos de RSC** que van desde la que busca únicamente el valor para el accionariado, la convencional orientada a la acción social, la estratégica-instrumental que busca el beneficio a largo plazo para la empresa y la más avanzada que está dispuesta a explorar nuevos modelos de diálogo y relación con los grupos de interés. Los modelos más avanzados parten de un compromiso ético al más alto nivel de la empresa, que se plasma en un sistema organizado que implica a toda la empresa, pero que centra los esfuerzos en los aspectos que tienen más importancia, no sólo para las empresas, sino también para los grupos de interés y la sociedad en su conjunto.

Así, van surgiendo nuevas problemáticas a las que prestar atención, como la **desigualdad extrema** que amenaza la estabilidad mundial y los logros en reducción de pobreza, perpetúa la falta de oportunidades para los más pobres, empuja a sectores amplios a la vulnerabilidad, fractura la democracia al concentrar la influencia sobre las esferas de poder político, ralentiza el crecimiento, no reparte sus beneficios y genera violencia e inseguridad.

En la mayoría de los países, las empresas manifiestan de forma generalizada la importancia de la RSC incluso en época de crisis, pero son pocas las que tienen una estrategia totalmente desarrollada de RSC. Para las empresas líderes, **las claves de una RSC veraz y eficiente** son el diseño de una estrategia de RSC totalmente alineada con la del negocio, la prevención y remedio de impactos negativos, especialmente sobre Derechos Humanos, la medición del valor “total” de la empresa en su entorno y la transparencia y rendición de cuentas.

El progreso social es un juego de equilibrios, complementariedad y vigilancia entre un sector privado responsable, un estado eficaz y una sociedad activa, que es un equilibrador de actores públicos y privados y que puede influir sobre las políticas públicas regulatorias y sobre prácticas que tiene un enorme potencial para mejorar la vida de millones de personas.

En **la influencia sobre el sector privado**, el diálogo es un elemento indispensable y, dada su gran diversidad, requiere aproximaciones diversas como acompañamiento a grupos de mujeres productoras, apoyo a la organización y el empoderamiento, análisis de sus condiciones del trabajo a través estudios y análisis rigurosos, diálogo con gobiernos y empresas importadoras y comercializadoras, denuncia, activismo accionarial, apoyo a emprendimiento empresarial, etc.

Tema 4:

Empresa y Derechos Humanos.

- **Alexandra Guáqueta**
Asesora del Alto Comisionado para la Paz en Colombia.
- **Ana María Mendieta Trefogli**
Viceministra del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú. Iniciativa.
“Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación hacia la mujer, una experiencia desde la administración pública”.
- **Margarita Díez**
Especialista en Paz y Derechos Humanos en ISAGEN.
“Los Derechos Humanos en ISAGEN”.

Los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** de las Naciones Unidas, puestos en práctica para "proteger, respetar y remediar", a pesar de su carácter voluntario, han supuesto un impulso normativo muy importante que está motivando la puesta en marcha de cientos de iniciativas en todo el mundo.

Según los principio rectores **las empresas** deben: respetar los derechos humanos, prevenir y hacer frente a las consecuencias cuando se produzcan y tratar de prevenir las de sus relaciones comerciales; contar con políticas del más alto nivel; actuar con debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas; hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta; comunicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, reparar o contribuir a la reparación por medios legítimos y disponer de mecanismos de reclamación eficaces.

Para ayudar a las empresas a avanzar hay cada vez más **herramientas**, como las “Guías Colombia: Lineamientos de Tierras”, Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso, de buenas prácticas en trabajo decente o de indicadores de quejas y reclamos.

Algunas empresas están empezando a implementar estos principios y empiezan a obtener **lecciones aprendidas**. Los comportamientos éticos son la base indeclinable del respeto de los Derechos Humanos (DDHH), los DDHH son un eje articulador de la Responsabilidad Empresarial, le dan foco y sentido, es necesario crear y reforzar la confianza entre Organizaciones de la Sociedad Civil, las Empresas y las Instituciones alrededor del respeto y promoción de los DDHH y, esto solo es posible si realmente se hace una debida diligencia y las prácticas de respeto a los derechos humanos en las organizaciones nacen de una decisión de alto nivel, pero sólo se hacen

realidad cuando la convicción de cada uno de los trabajadores de la compañía hace efectivo el compromiso de la empresa.

La violencia hacia las mujeres es uno de los grandes problemas sociales en muchos países. La empresa puede ayudar a solucionarlo porque alberga tanto a mujeres trabajadoras, que no son ajenas a la problemática, como a varones trabajadores de la empresa que a su vez puedan estar ejerciendo algún tipo de maltrato hacia sus parejas. La empresa se convierte en un espacio donde mujeres y varones replican y transmiten sus ideas y creencias y, por tanto, tiene un potencial para reeducar y erradicar situaciones de violencia.

Para aprovechar este potencial, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú ha desarrollado la iniciativa **“Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación hacia la mujer”** para que el Estado y la empresa privada realicen acciones conjuntas de colaboración con la erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres. Con esta iniciativa se ha visibilizado la problemática y, considerando los costos que esta acarrea, se ha aumentado la capacidad de reconocer e identificar la violencia y discriminación al interior de las empresas en sus múltiples modalidades a través de las capacitaciones promovidas por el MIMP y las empresas han revisado y modificado sus instrumentos de gestión incluyendo la prevención y sanción de la violencia contra la mujer de manera específica y difundieron las nuevas políticas entre el personal.

Tema 5:

Empresa y pueblos indígenas.

- **Diana Chávez**
Directora del Centro Regional para América Latina y Caribe en apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
“Pueblos indígenas y empresas: conceptos claves para construir relaciones”.
- **Claudia Patricia Lagos Salinas**
Gerente de Relaciones Institucionales y Gestión Social de la Unidad de Negocio Colombia de Repsol.
“Relacionamiento con Pueblos Indígenas un proceso de construcción conjunta”.
- **Mikel Berraondo López.**
Experto en Derechos Humanos, miembro de las ONGs Almaciga e IPES ELKARTEA y Socio de RightsAdvice.
“Experiencias desde la práctica.
Tipologías y errores frecuentes en las relaciones entre pueblos indígenas y empresas”.
- **Napoleón Gómez Cerón**
Asuntos Étnicos - UDE Dirección de Gestión Social.
“Experiencias de Gestión Social con Grupos de Étnicos”.

El conflicto entre empresas y pueblos indígenas muchas veces supone un menoscabo de los derechos humanos de uno de los grupos más vulnerables en América Latina, pero también puede suponer un perjuicio para las empresas por retrasos en el desarrollo de proyectos y operaciones, procesos jurídicos a nivel nacional e internacional, afectación de la imagen, el capital reputacional y las finanzas corporativas, por lo que es importante evitarlos.

Los **marcos normativos de referencia respecto a los pueblos indígenas** son: el Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de Pueblos Indígenas, la jurisprudencia del Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos (SIDH), los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de Naciones Unidas y la Estrategia de la Cooperación Española con los Pueblos Indígenas (ECEPI). Los cinco conceptos clave en la relación con los pueblos indígenas son territorio, consulta y consentimiento, participación, autonomía y debida diligencia.

Se puede establecer una **tipología de pueblos indígenas y empresas en función de su relación**. En función del distinto grado de conocimiento del derecho, experiencias previas, espacios de dialogo o modelos de desarrollo se pueden definir los pueblos que se “resisten” a la actividad empresarial, los que “sufren” la actividad empresariales y los que “apuestan” por la actividad empresarial. Por otra parte, hay empresas comprometidas con los principios rectores de Naciones Unidas y que conocen los derechos de pueblos indígenas, otras que están

comprometidas con los principios rectores pero que no han desarrollado la parte de pueblos indígenas, otras empresas que sólo tienen programa de Responsabilidad Social y, finalmente, las que no tienen interés. Aunque todas las empresas tienen dificultades en la gestión de las relaciones, las más avanzadas las tienen en la aplicación práctica de sus políticas mientras que las más rezagadas las tienen en la gestión de los conflictos y en los tribunales.

Los Gobiernos también son un actor fundamental en las relaciones entre empresas y pueblos indígenas. Algunos consideran que los Derechos de los Pueblos Indígenas son contraproducentes para el desarrollo del país y tienden a menoscabarlos, otros los defienden solo formalmente y hay otros que están trabajando por hacerlos efectivos, aunque es difícil todavía encontrar Gobiernos modélicos. Por otra parte, en el ámbito operativo y el sector extractivo, el Gobierno podría asumir más responsabilidad en la consulta previa, no solamente la coordinación de la misma, sino adelantar consultas prelicitatorias a la adjudicación de bloques petroleros, reglamentar la participación de beneficios para las comunidades étnicas y crear anticipadamente condiciones de entorno local y regional para asegurar el normal desarrollo de la industria.

En muchos casos **el punto de partida es conflictivo** debido a pasivos sociales previos, mercantilización de los derechos, desconfianza o corrupción y hay que revertir esta situación para lo que se requieren cambios importantes en ambos lados para tender puentes y romper estereotipos.

En **los modelos de relación más avanzados** las empresas son coherentes con sus políticas y tienen como límite infranqueable los Derechos Humanos. Asumen el requisito de respetar los derechos de pueblos indígenas, la realidad de la vulnerabilidad y los pasivos sociales y desarrollan modelos de intervención no asistencialistas ni que generen dependencia. Por su parte, los pueblos indígenas integran la inversión y el desarrollo económico en sus modelos de desarrollo.

A partir de estos esquemas **Repsol** plantea la relación a partir de cinco premisas: respeto a sus derechos, entender la relación con comunidades como elemento clave dentro del negocio, equipos de relaciones comunitarias adecuadamente formados y preparados, relaciones transparentes desde las fases tempranas para construir confianza y maximizar impactos positivos y creación de valor compartido.

Finalmente, **Ecopetrol** centra su enfoque en cuatro ejes: reconocimiento y respeto a la diferencia, alteridad, promoción y protección de los derechos colectivos de las comunidades étnicas, respeto de los usos y costumbres de las comunidades étnicas y adecuación de la estructura de gestión integral empresarial para la promoción del multiculturalismo.

CONCLUSIONES CLAVES DE LA CONSULTA REGIONAL LATINOAMERICANA SOBRE LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PRIVADO EN LA AGENDA POST 2015

Conclusiones sesión plenaria I:

Oportunidades para el diálogo de políticas públicas y privadas en el contexto local

- Los gobiernos nacionales deben liderar el diseño de políticas basadas en criterios de sostenibilidad e inclusividad de todos los actores involucrados en los procesos de desarrollo;
- El nuevo escenario proporcionado por la Agenda Post 2015 puede y debe dar lugar a una socialización de objetivos comunes y de las estrategias de trabajo;
- Para ello es fundamental la creación de espacios de diálogo que sean igualmente inclusivos y eficientes, atendiendo a las necesidades de desarrollo específicas a nivel local y regional. De este modo el sector privado se sentirá partícipe del proceso adquiriendo un compromiso acorde al esfuerzo realizado;
- Estos espacios de diálogo social deben representar al gremio empresarial y fomentar el desarrollo de capacidades;
- Las políticas públicas deben ser desarrolladas desde lo transversal, incluyendo el tema de la gobernanza, con un diálogo social que incentive el desarrollo de capacidades;
- El hecho de que los gobiernos nacionales lideren el proceso no implica que el sector privado, incluyendo el académico, deba desempeñar un papel pasivo, antes al contrario es esencial una participación activa del sector privado en la elaboración de políticas estratégicas de desarrollo en las que puedan aportar el conocimiento adquirido identificando las necesidades fundamentales hacia donde deben ser orientadas las políticas públicas

Conclusiones grupo de trabajo I:

Medios de implementación de la Agenda Post 2015

- Para la mejor implementación de la Agenda Post 2015 es necesario que se promueva el análisis integrado de indicadores de desarrollo acorde a unos patrones que obedezcan a las necesidades específicas a nivel local y regional;
- Es necesario tener desde las empresas (sector privado) y desde el escenario de lo público una visión a largo plazo de las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en las que converjan los desafíos de desarrollo empresarial sostenible y el desarrollo humano, esto a partir de estrategias de:
 - Mejorar procesos de autorregulación

- Mejorar la calidad y la divulgación de los reportes
- Mejora de los instrumentos normativos;
 - Es recomendable impulsar un marco de construcción de políticas de responsabilidad social empresarial desde el orden nacional que se ajuste a las realidades locales y que posibiliten procesos de:
 - Transferencia y rendición de cuentas.
 - Legislación de los reportes que generan legitimidad institucional;
 - Estas políticas o protocolos deben ser inclusivos, es decir, deben proporcionar aportes y acciones puntuales de otros actores del desarrollo (Sociedad civil, gremios, academia), y deben repercutir en generar oportunidades de bienestar para la comunidad en general;
 - La construcción de políticas de RSE aplica para diferentes tipos de empresas, incluyendo las pequeñas y medianas empresas, una estrategia basada en la construcción de políticas o planes de RSE con un enfoque claro en derechos humanos;
 - La construcción de estos planes de RSE se convierte en una herramienta que posibilita el control frente al riesgo de corrupción;
 - Es necesario que se construya una agenda conjunta, donde prime la construcción colectiva y donde se de representatividad de los diferentes actores.

Conclusiones grupo de trabajo 2:

Movilización de recursos privados para la sostenibilidad

- En un marco de co-participación, el sector privado puede contribuir de manera decisiva al logro de un desarrollo sostenible e inclusivo. Las empresas pueden trabajar en alianzas conjuntas en el desarrollo de políticas públicas actuando mediante la aproximación de los actores involucrados, articulando objetivos entre estos actores;
- Generación de confianza: para ello hay que crear capacidades que permitan que tanto el sector privado como el público trabajen juntos en un espíritu de transparencia, igualmente es necesario crear espacios para el desarrollo de un diálogo leal y transparente;
- El sector financiero debe participar en el proceso para el logro de un desarrollo sostenible e inclusivo. Es necesaria la creación de espacios institucionales que ayuden a definir los objetivos y los procedimientos que permitan que el sector financiero encaje y participe en los procesos de desarrollo;
- América Latina no tiene una fuerte tradición donante, por lo que la aproximación al sector privado no debe centrarse exclusivamente en recursos económicos o financieros, sino principalmente en propósitos e iniciativas que tengan un impacto equilibrado entre conceptos como el del valor compartido y el de la responsabilidad social. Es fundamental el logro de una

convergencia entre el beneficio económico del sector empresarial y el progreso social y económico;

- El marco normativo debe promover la cultura de la contribución, incluyendo políticas de reconocimiento, resaltando el papel como intermediario y como generador de recursos del sector empresarial;
- Las necesidades empresariales, tanto de pequeñas y medianas empresas como de las grandes corporaciones empresariales, deben estar incluidas en la elaboración de políticas, atendiendo a prioridades que encajen en un marco de crecimiento inclusivo y sostenible;
- Las pequeñas y medianas empresas, como vector fundamental de desarrollo, deben estar en el centro del desarrollo de estrategias conducentes al logro de un crecimiento inclusivo. No se alcanzará un desarrollo sostenible sin la participación activa de las PYMES en el diseño y desarrollo de las mismas, principalmente involucrando a sectores productivos e industriales;

Conclusiones grupo de trabajo 3: Identificación de un marco para el compromiso de las PYMES con la Agenda

- Como generadores de empleo y desarrollo, Las pequeñas y medianas empresas son el actor central para el logro de un crecimiento inclusivo y sostenible y deben ser reconocidas como tales, haciéndoles partícipes en la elaboración de la nueva agenda, ya que de esto puede depender en buena medida el éxito o fracaso de la implementación de la Agenda Post 2015. Esto incluye aspectos tales como la economía social;
- Es necesario distinguir entre pequeñas y micro empresas por un lado, y medianas empresas. Las medianas pueden acceder a las cadenas de valor globales, lo que es un vehículo fundamental para la integración de criterios de sostenibilidad en sus prácticas de negocio;
- Es necesario el apoyo gubernamental a la generación de los espacios de diálogo que favorezcan la implementación de políticas públicas responsables;
- Es importante establecer mecanismos que permitan al pequeño empresario poder adoptar los modelos y procesos de desarrollo sostenible de manera gradual, evitando el cortoplacismo. Es necesaria la participación de todos los interlocutores para poder dar a la PYMES la posibilidad de poder implementar una agenda sostenible e inclusiva sin que resulte contradictoria con unos objetivos de negocio que permitan al pequeño y mediano empresario prosperar;
- La realidad de las PYMES es atomizada y diversa. Es necesario el empoderamiento del micro emprendedor mediante la articulación de políticas multisectoriales público-privadas. En este sentido el papel incentivador de los gobiernos locales resulta fundamental;
- Se deben crear mecanismos para el desarrollo de infraestructuras que permitan la comercialización de sus productos, no solo a nivel local, sino principalmente regional;
- Es necesario crear relaciones de confianza para el establecimiento de alianzas público-privadas.

- Es importante mejorar la comunicación entre sector privado y gobiernos y organizaciones de desarrollo:
 - por un lado es necesario simplificar el lenguaje
 - por el otro hay que dar a conocer a las PYMES su inmenso potencial para realizar el desarrollo
- Existe una gran oportunidad para la integración de criterios de sostenibilidad en las PYMES hoy en día: los nuevos emprendedores son “nativos tecnológicos” y también “nativos sostenibles”, la cultura de la sostenibilidad ya ha penetrado en la sociedad.

Conclusiones grupo de trabajo 4:

Implementación de temas transversales de la Agenda de desarrollo y sector privado: Empoderamiento de la mujer, gobernanza, medio ambiente

- Es necesario identificar oportunidades para el logro de un desarrollo sostenible que incluya a las mujeres incentivando el empleo femenino, disminuyendo la brecha salarial, aumentando la participación de las mujeres en cargos directivos, fomentando alianzas que vinculen iniciativas de mujeres en las empresas;
- Los Objetivos del Milenio actuaron como catalizador fundamental de políticas encaminadas a la erradicación de la desigualdad y de la discriminación por razón de género. Por lo tanto se debe construir la nueva agenda partiendo de los avances cosechados pero principalmente atacando las brechas existentes, desigualdad y violación de derechos son temas fundamentales que deben estar en el núcleo de la nueva agenda;
- Las agencias nacionales de desarrollo y los gobiernos en su conjunto deben ser en este caso un actor fundamental en el desarrollo de acciones encaminada a mitigar situaciones de desigualdad por razón de género en las empresas, entre otras medidas mediante la certificación de sellos de igualdad de género;
- Identificar cuáles son las áreas más apropiadas para el logro de un desarrollo más inclusivo que, de manera particular, contemple el respeto al trabajo de las mujeres y garantice la igualdad salarial, con especial consideración a:
 - Creación de empleo y trabajo digno
 - Cierre de brecha salarial
 - Aumento de la participación de las mujeres en cargos directivos
 - Formar alianzas que permitan que las iniciativas de las mujeres entren en los mercados de valor de las empresas.
- Generación de principios y oportunidades para las mujeres, a partir de la identificación de herramientas en pro de la erradicación de la desigualdad y la discriminación por razón de género;

- Naciones Unidas busca tener un objetivo específico dentro de la nueva agenda de desarrollo Post 2015, desde una agenda global que tenga particularidades en lo territorial. En este sentido se ha avanzado desde el PNUD en el sello de equidad de Género, con 13 países participantes;
- Es importante construir desde lo avanzado y lo logrado por los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en temas de gestión de igualdad de Género;
- Hay que reconocer que se está perdiendo en la región en temas de género en la región por ejemplo la incidencia en la competitividad empresarial que se da con la vinculación de las mujeres;
- Las mujeres deben estar en el centro de las políticas de desarrollo y de políticas financieras;
- El medio ambiente es un factor fundamental para la reducción de la pobreza;
- El logro de un desarrollo económico no puede conseguirse a costa del deterioro del medio ambiente;
- Las empresas deben ofrecer condiciones enfocadas a la conservación del medio ambiente y por ende a la sociedad;
- Por otra parte los gobiernos deben ofrecer las herramientas legales y también económicas según el caso para que las empresas sean capaces de lograr un beneficio económico respetando el medio ambiente;
- En este sentido los Estados deben apoyar al sector privado e industrial en el buen uso de los recursos naturales existentes

Grupo de trabajo 5:

La construcción de confianza a través de un marco de transparencia y rendición de cuentas

- Hay que considerar dos aspectos fundamentales a la hora de construir confianza
 - El mantenimiento de una coherencia entre lo que se declara y lo que se hace;
 - Contarlo bien, en el sentido de que haya una rendición de cuentas transparente que incluya un sistema de quejas y reclamos así como oficinas de participación ciudadana.
- Una empresa es responsable con la sociedad cuando se hace cargo de los impactos negativos que su producción tiene en la sociedad, dando visibilidad especialmente a estos impactos negativos en su dimensión social;
- Es necesario propiciar escenarios que posicionen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la identificación del rol de los distintos actores, definiendo las herramientas específicas capaces de guiar la tarea de cada uno de los actores,;
- Las empresas deben hacer un mayor esfuerzo en términos de reporte, que además de ser una forma de gestión, solidifica procesos interno a partir de la definición de criterios de medición claros, con un sistema de información integrado y que permita certificar su labor;

- Es fundamental lograr establecer mecanismos que permitan la identificación y replicación de buenas prácticas, así como generar herramientas de que permitan construir conocimiento con innovación;
- Los mecanismos de rendición de cuentas deben ajustarse a las necesidades y posibilidades del tamaño de las empresas;
- Es necesario tener claridad en lo que se refiere a la RSE que repercute de manera directa en el bienestar de las comunidades.

Grupo de trabajo 6:

Promoción de alianzas entre el sector público y el sector privado

- Es importante definir los términos y límites de las alianzas entre el sector público y el privado, sin embargo estas relaciones deben estar cimentadas sobre una base de confianza;
- La empresa no debe ser únicamente sujeto de la agenda post 2015, sino también objeto de desarrollo;
- Es importante que tanto sector público como sector privado perciban los obstáculos, problemas y también las oportunidades como algo propio. Una alianza público-privada no aplica los mismos criterios que una alianza privada-privada, la regulación tiene que adaptarse a este paradigma;
- Naciones Unidas, siendo un actor de desarrollo, seguirá actuando como catalizador de estas relaciones, actuando como un árbitro neutro y aplicando las reglas del juego cuando proceda;
- En una alianza público-privada los actores deben complementarse, hablando el mismo lenguaje, agregando valor y manteniendo una coherencia entre lo que se dice, lo que se hace, y el impacto que se crea a través de la alianza;
- Las alianzas deben medir los riesgos realizando evaluaciones y estudios previos que garanticen la viabilidad de la actividad que vaya a desarrollarse dentro del marco de las mismas;
- La alianza público-privada no puede estar vacía de contenido, sino que debe integrar elementos estratégicos, buscando consistencia a largo plazo y escalabilidad;
- Es necesario conseguir impactos claros y medibles.