

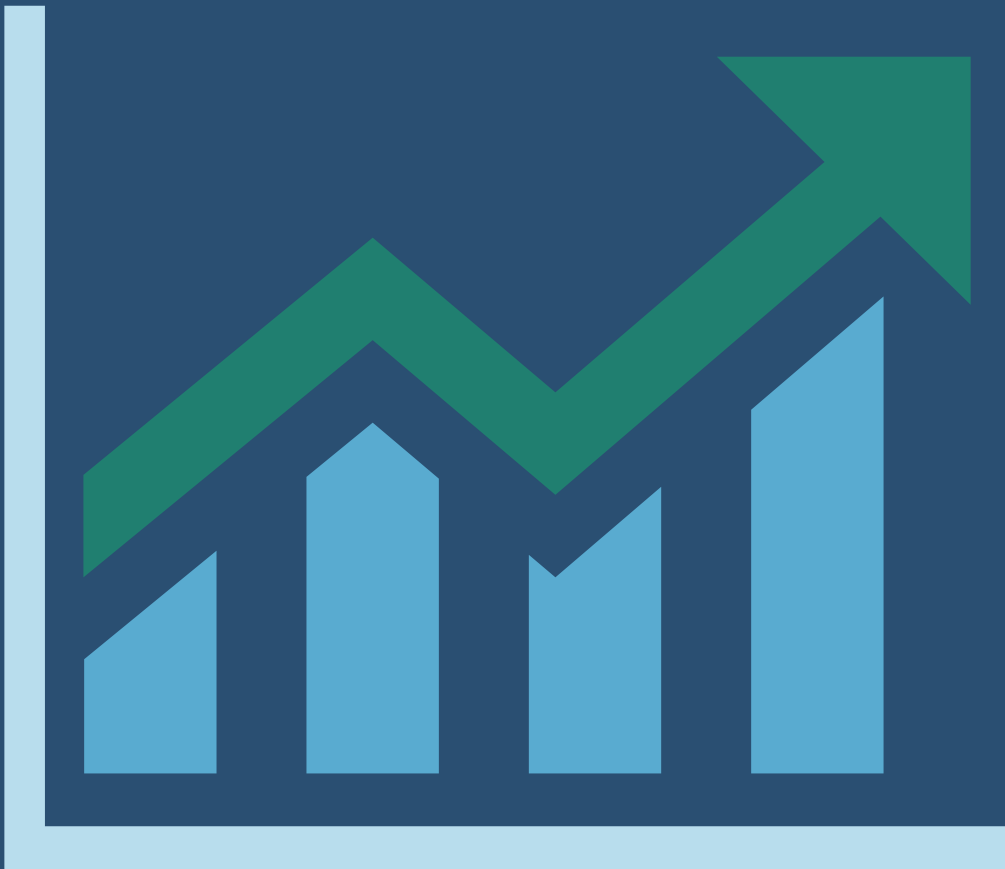


Pacto Global
Red Panamá



EMPRESAS SOSTENIBLES

Guía metodológica para una gestión responsable del negocio alineada con los estándares internacionales de sostenibilidad.



**SISTEMATIZACIÓN METODOLOGÍA
DE SUMARSE-PACTO GLOBAL PANAMÁ**
Mesa de Desarrollo de Estrategia de RSE (DERSE)
2015-2020

Esta publicación ha sido desarrollada por Sumarse-Pacto Global Panamá con el financiamiento de la Fundación Konrad Adenauer en Panamá.

Equipo Técnico por SUMARSE-Pacto Global Panamá:

Karla Mola, Directora de Desarrollo Empresarial
Verónica Muela, Directora de Gestión de Programa
Yanny Afre, Especialista de Captación/Retención

Consultora:

Dacil Acevedo, Consultora Senior en Sostenibilidad y RSE.

Sumarse-Pacto Global Panamá

©Sumarse-Pacto Global Panamá, 2020
Autor: Sumarse-Pacto Global Panamá
Diseño y Maquetación: Oregona S.A.
Edición: diciembre 2020, Panamá

AGRADECIMIENTO



Pacto Global
Red Panamá



Al diseñar este proyecto de Sistematización de la Mesa de Diseño de Estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, estábamos convencidos de que el trabajo realizado con las empresas participantes había contribuido al desarrollo sostenible de Panamá.

Iniciando el proyecto una pandemia mundial estalló, afectándonos a todos y de formas diferentes. La pandemia ha dejado visible las debilidades estructurales que tenemos como sociedad y sobre todo ha visibilizado y acentuado la desigualdad social. Desde Sumarse – Pacto Global Panamá tomamos la pandemia como una oportunidad, para llevar nuestro mensaje sobre la importancia de incluir los impactos a los diferentes grupos de interés en lo ambiental, social y económico.

Es así, que este documento sufre una actualización en su proceso para incluir aspectos que reflejen el impacto de la COVID-19 en las empresas participantes y cómo tener una estrategia de RSE contribuyó al momento de tomar las decisiones necesarias para enfrentar la pandemia.

Agradecemos a las 62 personas claves de empresas e instituciones, que nos brindaron su tiempo y talento para ser consultadas, y de esta manera se sumaron como parte de este proceso participativo compartiendo su

experiencia, visión y sus recomendaciones para la mejora continua en materia de negocios responsables a partir de su involucramiento e interacción con Sumarse – Pacto Global Panamá

Gracias a su conocimiento y experiencia para hacer posible la publicación de: “EMPRESAS SOSTENIBLES: Guía metodológica para una gestión responsable del negocio alineada con los estándares internacionales de sostenibilidad”.

Estamos convencidos que la responsabilidad social empresarial es el camino por seguir para construir una sociedad más justa, equitativa, resiliente y solidaria. Sabemos que no estamos solos y que tenemos una membresía que trabaja junto a nosotros para alcanzar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, sin dejar a nadie atrás.

Esperamos que este documento sea un valioso insumo tanto para nuestra membresía como para otros actores claves, quienes trabajamos día a día por hacer de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) una realidad en nuestro país.

Bruno Basile

Director Ejecutivo

Sumarse – Pacto Global Panamá

PRÓLOGO

Entre 2015-2020 más de 80 empresas miembros de Sumarse - Pacto Global Panamá han participado de la Mesa de Desarrollo de Estrategia (DERSE). A través de este programa intensivo, las empresas han podido fortalecer sus capacidades a partir de una metodología estructurada que les ha permitido paso a paso crear, actualizar o priorizar su estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) alineándola a su negocio y a los máximos estándares internacionales en la materia.

Previo a este proceso en el año 2012, nuestro país homologó la norma ISO 26000 de responsabilidad social, la cual había sido aprobada y adoptada en 2010, como máximo estándar de gestión responsable en el año 2010 de aplicación voluntaria para organizaciones públicas y privadas, con y sin fines de lucro y de todos los tamaños.

En paralelo al proceso del inicio de la Mesa DERSE, en septiembre de 2015 la República de Panamá fue el primer país del mundo que adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como su política de Estado en materia de desarrollo como veremos más adelante. En 2019, luego de un proceso consultivo y participativo con actores claves públicos y privados, liderado por el Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) con apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREX), el Programa de Naciones Unidas

para el Desarrollo (PNUD) y el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) se adoptó el “Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos 2020-2030” (en adelante Plan) de Panamá. Durante el 2020 se han realizado consultas técnicas al interior de los Ministerios firmantes del Pacto y en 2021 se prevé la instalación de las mesas técnicas.

“ Pese a las restricciones impuestas por la pandemia de la COVID-19, Sumarse-Pacto Global Panamá pudo llevar adelante este año su Semana de la RSE número 9 en formato totalmente virtual. ”

En enero de 2020, el Consejo de Gabinete aprobó la implementación del Plan. Para ello, en febrero de 2020, el vicepresidente y Ministro de la Presidencia y 10 ministros de Estado firmaron un compromiso para trabajar con éste Plan como una estrategia de país que permita dinamizar y fortalecer la competitividad y el desarrollo humano sostenible. Se definió una hoja de ruta para avanzar en la ejecución del plan a partir de

la creación de un Comité de Alto Nivel, Comité de Apoyo Institucional y cinco mesas técnicas de trabajo.

Pese a las restricciones impuestas por la pandemia de la COVID-19, Sumarse-Pacto Global Panamá pudo llevar adelante este año su Semana de la RSE número 9 en formato totalmente virtual. Asimismo, los esfuerzos mencionados previamente también pudieron continuar avanzando. En este sentido, la Mesa DERSE que previamente se había desarrollado



en formato presencial, en el año 2020 se realizó por primera vez en formato virtual.

En este marco y cumpliéndose cinco años ininterrumpidos de la Mesa DERSE, Sumarse-Pacto Global Panamá con el financiamiento de la Fundación Konrad Adenauer este año ha realizado la sistematización de la experiencia de la Mesa DERSE. La misma constituye la primera línea base del sector privado en materia de estrategias de RSE; la cual incluyó dado lo particular de este año el análisis del impacto de las mismas en una respuesta empresarial más efectiva ante la COVID-19.

El resultado de este esfuerzo es compilado en la presente publicación que presenta los resultados de la sistematización y una guía metodológica para empresas que deseen implementar estrategias empresariales alineadas con los estándares internacionales.

Asimismo, espera servir como un insumo desde el sector privado para la priorización y ejecución del “Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos 2020-2030”.

Esperamos desde Sumarse - Pacto Global Panamá que ésta sea una valiosa herramienta para tomadores de decisiones y gestores a nivel público y privado. Es nuestro deseo que juntos podamos avanzar desde una gestión responsable hacia un desarrollo sostenible que nos permita hoy más que nunca y sin dejar a nadie atrás, lograr un país económicamente competitivo, socialmente equitativo y ambientalmente sostenible.

Stanley A. Motta

Presidente

Sumarse – Pacto Global Panamá

CONTENIDO

AGRADECIMIENTO

PRÓLOGO

GLOSARIO

1.	RECONOCIMIENTO A QUIENES FORMARON PARTE DEL PROCESO	4
2.	INTRODUCCIÓN	6
3.	ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y NACIONALES DE SOSTENIBILIDAD	7
3.1.	ESTÁNDARES INTERNACIONALES	7
3.2.	ESTÁNDARES NACIONALES	13
3.2.1.	PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL CON VISIÓN DE ESTADO: PANAMÁ 2030	13
3.2.2.	PLAN NACIONAL PÚBLICO-PRIVADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS 2020-2030	14
3.2.3.	AVANCES RECIENTES EN LA NORMATIVA NACIONAL	20
4.	PENSANDO GLOBALMENTE, COORDINANDO REGIONALMENTE Y ACTUANDO LOCALMENTE	21
5.	METODOLOGÍA DERSE: UN APORTE DESDE SUMARSE	23
5.1	LA ESTRUCTURA DE LA DERSE	25
5.2	PASO A PASO DE LA DERSE	27
5.3	EL DISEÑO DE LA ESTRATEGIA DE RSE	35
6.	IMPACTO DE LA MESA DERSE: ANTES Y DURANTE LA COVID-19	37
6.1.	RESULTADOS E IMPACTOS DE LA MESA DERSE	37
6.2.	LA ESTRATEGIA DE RSE ANTE LA COVID-19	40
6.3.	LECCIONES APRENDIDAS	42
7.	DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN: TESTIMONIOS QUE INSPIRAN	43
8.	HACIA UN FUTURO COMPARTIDO	48

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE TABLAS

BIBLIOGRAFÍA

GLOSARIO

A continuación, compartimos las definiciones de términos claves en materia de sostenibilidad y gestión responsable que se utilizarán a lo largo del documento.

ASG: son los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que se consideran a la hora tomar decisiones para una gestión responsable del negocio.

Biodiversidad: es la variedad de los seres vivos que habitan en la Tierra. Incluye la diversidad de especies, genética y de ecosistemas.

Bonos verdes: son títulos de crédito emitidos por instituciones públicas o privadas calificadas para ello, cuyos fondos se destinan exclusivamente a financiar o a refinanciar en parte o en su totalidad proyectos verdes elegibles, nuevos y/o existentes.

Cadena de valor: es una herramienta de análisis estratégico que describe el rango completo de actividades para crear un producto o servicio. Comprende los pasos que lleva un producto desde la concepción hasta la distribución. Permite determinar la ventaja competitiva de una empresa y su diferenciación en el mercado.

Consumo responsable: actitud por parte de los consumidores y usuarios que favorece un consumo consciente y ético, que se demuestra a la hora de comprar un producto

o contratar un servicio, escogiendo opciones que favorezcan el medio ambiente y la igualdad social.

Desarrollo Sostenible: es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades; procurando un equilibrio entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales del mismo.

Diversidad: A nivel empresarial, la gestión de la diversidad implica un enfoque inclusivo de su capital humano incluyendo a talento de diferentes culturas, religiones, género, edades y capacidades.

Ecoeficiencia: es la ratio entre el valor añadido de lo que se ha producido y el impacto ambiental añadido que ha costado producirlo; permitiendo el buen uso y desarrollo de los recursos naturales al menor costo ambiental posible incorporando la sostenibilidad como un nuevo valor a la producción de bienes y servicios.

Eco innovación: es cualquier forma de innovación que representa un avance hacia el desarrollo sostenible mediante la reducción de los efectos de nuestros modos de producción en el medio ambiente.

Energía renovable: es la energía que se obtiene a partir de fuentes naturales que producen energía de forma inagotable e indefinida, entre las que se incluyen

la energía: eólica, solar, hidroeléctrica, geotérmica, la generada por las olas, mareas y corrientes marinas; así como la biomasa y los biocarburantes.

Materias fundamentales: son los 7 ejes de actuación que plantea la ISO 26000 de responsabilidad social que incluyen: (1) gobernanza de la organización; (2) derechos humanos; (3) prácticas laborales; (4) medio ambiente; (5) prácticas justas de operación; (6) asuntos de consumidores; y (7) participación activa y desarrollo de la comunidad.

Gobierno corporativo: es el marco de normas y prácticas, que se refieren a las estructuras y procesos para la dirección de las empresas, por el cual su junta directiva asegura la rendición de cuentas, la equidad y la transparencia en la relación de la empresa con todas sus partes interesadas.

Grupos de Interés: son todos los grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial y que por tanto también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de la misma.

Huella ambiental: es la medida del impacto ambiental que genera un producto o servicio a lo largo de su ciclo de vida, que permite analizar el desempeño ambiental de la empresa y su evolución en el tiempo para poder planificar las acciones requeridas para reducir el impacto ambiental y mejorar la gestión del negocio.

Igualdad de Género: refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades, beneficios y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños en todos los aspectos de su vida: trabajo, salud, educación, etc.

Impactos: son los efectos positivos o negativos que producen las actividades desarrolladas por una empresa a nivel económico, social y ambiental.

Inclusión: es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas de la sociedad, con el objetivo de que éstas puedan participar y contribuir con ella; en especial aquellos individuos o grupos sociales que se encuentran excluidos o marginados.

Índice de Pobreza Multidimensional (IPM): es un índice de pobreza estadístico que existe a nivel mundial desde el año 2010 que identifica múltiples carencias a nivel de los hogares y las personas en estas cinco dimensiones: educación, vivienda, servicios básicos y acceso de internet; ambiente, entorno y saneamiento; trabajo y salud, que permite clasificar a cada miembro de una familia como pobre o no pobre en función del número de carencias que experimente su hogar.

Mapeo de grupos de interés: es el proceso de elaboración de una representación visual del tipo de relación que tienen los grupos de interés con una organización o proyecto que permite visualizar el nivel de influencia y nivel de éstos sobre la organización.

Materialidad: refiere a los asuntos relevantes de la empresa, definidos por aquellos impactos y riesgos que pueden afectar su normal desarrollo y sostenibilidad en el tiempo.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): los objetivos que fueron adoptados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el año 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para el año 2030; son 17 ODS que están integrados para la promoción de un desarrollo con equilibrio ambiental, económico y social.

Población Vulnerable: personas o grupos poblacionales que por su naturaleza o determinadas circunstancias se encuentran en estado de desprotección o vulnerabilidad tales como los adultos mayores, los indígenas, los afrodescendientes, las personas con VIH, migrantes, refugiados, mujeres, niñas y niños, personas con discapacidad, personas con preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual entre otros.

Principios de Responsabilidad Social: los principios transversales que una organización responsable debe tener según la ISO26000 de que incluyen: (1) rendición de cuentas; (2) transparencia; (3) comportamiento ético; (4) respeto a las partes interesadas; (5) respeto al principio de legalidad; (6) respeto a la normativa internacional de comportamiento; (7) respeto a los derechos humanos.

Principios Rectores: son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, adoptados en el año 2011, que constituyen un instrumento internacional consistente en 31 principios para implementar el marco de “Proteger, Respetar y Remediar” establecidos por Naciones Unidas como estándar de responsabilidad de las empresas y la rendición de cuentas en relación a los derechos humanos.

Riesgo: refiere al análisis de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que se realiza como parte de la identificación de riesgos pre-financieros para definir estrategias empresariales efectivas y sostenibles.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): que refiere a la visión que integra en la estrategia de negocio los resultados económicos, sociales y ambientales que hace sostenible y más competitiva a la organización; parte de un comportamiento ético y transparente e incorpora las expectativas de los grupos de interés.

Reputación Corporativa: es el conjunto de percepciones que tienen sobre la empresa los diversos grupos de interés con los que se relaciona, tanto internos como externos, como resultado del comportamiento de la empresa a lo largo del tiempo y de su capacidad para distribuir valor a los mismos; siendo unos de los principales activos intangibles -no financieros- de las empresas.

1. RECONOCIMIENTO A QUIENES FORMARON PARTE DEL PROCESO

Es importante reconocer a cada una de las personas que participaron en la elaboración de este documento.

Alta Dirección de Sector Público

- Markova Concepción Jaramillo, Ex Directora de Desarrollo Social de Sumarse (2015-2019). Ex Ministra de Desarrollo Social –MIDES- (2019-2020). Embajadora de Panamá ante la ONU.
- Néstor González, Ex Viceministro de Comercio Exterior (2014-2018). Ex ministro del Ministerio de Comercio e Industrias –MICI- (2018-2019).

Alta Dirección de Empresas miembros de Sumarse

- Anthony Salerno, Gerente General, Bahía Motors
- Fernando Miranda, Gerente General, Tambor
- Ginés Sanchez Urrutia, Presidente y CEO, Promed
- Giovanna Cardelicchio R., Gerente General, APC Intelidat

- Javier Carrizo, Gerente General, Banco Nacional de Panamá
- Javier Montilla, Managing Director, Congrex Americas
- José Quirós, Director, Centro Especializado de Prevención de Accidentes (CEPA)
- Juan Octavio Díaz, Presidente, Grupo La Casa de las Baterías
- Loney Armijo, Managing Director Centro América, Arcos Dorados
- Rene Van Hoorde, Gerente General, GBM Panamá
- Rolando de León, ex Gerente General, Banco Nacional de Panamá (2014-2019)

Ejecutivos de empresas miembros de Sumarse

- Abdiel Ledesma, Promotora Casas Pacíficas
- Adriana Arias, CEPA
- Adriana Paredes, Ricardo Pérez
- Alejandro Sánchez, Bahía Motors
- Ana Yancy Arce Rodríguez, Constructora Meco



- Aura Ferrer, Banco Nacional de Panamá
- Carlos Luna, La Casa de las Baterías
- Carmen Marengo, Productos Toledano
- Carmen Rocha, Banco La Hipotecaria
- Celmira de Castillo, Productos Toledano
- Cinthya Uzcategui, Congrex Americas
- Claribeth Botacio, Grupo Financiero Metrobank
- Cristina Cabrera, AES Panamá
- Damaris Salinas, Centro Médico Paitilla
- Eda Soto, Autoridad del Canal de Panamá
- Gabriela Pastor, Banco Nacional de Panamá
- Gloria Rodríguez, ENA
- Guadalupe Dávila Rubio, NASA/Grupo Eleta
- Inova Castillo, Canal de Panamá
- Isabel Arosemena, Agencias Motta
- Isabella Ford, Empresas Bern
- Jessica Schaw, Global Bank
- Jessy Bonilla, Starholding
- Juan Antonio Sucre, Hutchison Ports PPC
- Kathya Quintero de Córdoba, Banco Nacional de Panamá
- Larissa Moyano, Motta Internacional
- Lucimar de Leon, Tambor
- Luisa Alvarado, CELSIA
- Marcela Vallarino, Felipe Motta S.A.
- María Luisa Grusis, Promed
- María Martínez, La Casa de las Baterías
- Marina Clare Nash, Banco Delta
- Marta Álvarez, Tambor
- Martha Arango, Arcos Dorados
- Maury Rios, Pacífica Salud
- Mónica Mejía, EISA/Grupo Eleta
- Ninita Villalaz, GBM

- Paulina Rodríguez, Komunika LATAM
- Querube Martínez, St Georges Bank
- Rafael de la Fuente, Meeting & Show Technologies
- Sofía Macías, Panama Car Rental
- Sonia Villacis, Cable & Wireless
- Thelma Díaz, GBM
- Yolani Farauo, APC Intelidat

Expertos vinculados al Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos

- Selina Baños, ex Directora General de Cooperación para el Desarrollo, Ministerio de Relaciones Exteriores (MIRE) 2016-2020
- Sonia Correa, experta del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) asignada al Ministerio de Comercio e Industrias (MICI)

Equipo Sumarse

- Bruno Basile, ex Director de Comunicación de Sumarse (2015-2019). Director Ejecutivo de Sumarse - Pacto Global Panamá
- Karla Mola, Directora de Desarrollo Empresarial de Sumarse - Pacto Global Panamá
- Teresa Moll de Alba, ex Directora Ejecutiva de Sumarse (2009-2019). Senior Manager-América Latina y el Caribe-Pacto Global de las Naciones Unidas

2. INTRODUCCIÓN

En 2020, la Mesa de Desarrollo de Estrategia de RSE (DERSE) cumplió 5 años de estar funcionando como un beneficio exclusivo para miembros de Sumarse - Pacto Global Panamá –en adelante Sumarse-. Este año ante la crisis generada por la COVID-19 tuvimos el reto de desarrollar la versión de este año en formato virtual, la cual se logró desarrollar y concluir de manera exitosa.

El 57% de las empresas miembros han participado de la Mesa DERSE. Con esta masa crítica, y gracias al financiamiento de la Fundación Konrad Adenauer, es posible sistematizar esta valiosa experiencia, identificando las mejores prácticas y lecciones aprendidas tomando en cuenta el escenario previo y durante la pandemia de la COVID-19.

Para garantizar la transparencia e imparcialidad del proceso, la sistematización fue realizada por una consultora externa. Se realizó entre agosto y noviembre de 2020, con una muestra representativa de participantes a través de un proceso consultivo y participativo que ha incluido el desarrollo en formato virtual de:

- Encuesta de línea base
- Grupos focales con participantes de las mesas DERSE realizadas entre 2016-2019
- Observación participante en la Mesa DERSE 2020
- Entrevistas a:
 - Líderes del sector público vinculados

al diagnóstico, desarrollo, lanzamiento e implementación del Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos entre los años 2014 y 2020.

- 11 CEOs de empresas que han participado de la Mesa DERSE
- El equipo de Sumarse involucrado a lo largo de estos años en la Mesa DERSE.



Debido a la pandemia por la COVID-19, se decide incluir preguntas sobre el impacto de la pandemia en las empresas, y preguntas que permitan identificar cómo el tener una estrategia de RSE influyó al momento de tomar decisiones para enfrentar la pandemia en cada una de las empresas.

3. ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y NACIONALES DE SOSTENIBILIDAD

Durante la Mesa DERSE los participantes profundizan sobre los estándares internacionales y nacionales de sostenibilidad y de manera práctica internalizan su proceso para lograr una efectiva implementación.

Existen diversas guías, normas, estándares y directrices que ayudan a integrar la responsabilidad social corporativa. De esta manera, se logra que las empresas adopten un comportamiento responsable que incluya medir no sólo el desempeño económico sino la triple cuenta de resultado que incluye además del anterior, el desempeño social y ambiental.



3.1. Estándares Internacionales

A continuación, presentaremos los estándares internacionales que usamos de referencia a lo largo de la Mesa DERSE.



El **Pacto Global de las Naciones Unidas** nace en el año 2000, ante el llamado del entonces Secretario General Kofi Annan en el Foro Económico Mundial 1999, donde convocó a los líderes empresariales para aliarse con la ONU para crear un impacto global en cuestión de valores y principios compartidos.

Se invitó así a que las empresas y organizaciones alineen sus estrategias y operaciones a diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

En el año 2020, Pacto Global conmemora 20 años de su fundación con el lema “Uniendo Empresas para un Mundo Mejor” siendo la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo.

www.unglobalcompact.org

Los 10 principios del Pacto Global



Ilustración 1 Los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas¹.

La **norma ISO 26000:2010** de responsabilidad social tiene como objetivo orientar en cómo integrar y gestionar la responsabilidad social en las organizaciones.

Es una guía que ayuda a llevar adelante un comportamiento responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro. Esta norma es de carácter voluntario, no certificable, pero si es verificable y auditable.

Fue publicada en noviembre de 2010, luego

de cinco años de discusión entre gobiernos, industria, consumidores, sindicatos, ONGs y organismos internacionales. La República de Panamá la homologó y publicó en el año 2012 a través de la Dirección General de Normas y Tecnología Industrial del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI)².

Promueve un enfoque holístico e interdependiente de la gestión responsable y se organiza en 7 materias fundamentales que orientan su implementación www.iso.org

1 - https://www.sumarse.org.pa/?page_id=14
2 - <https://rs.mici.gob.pa/norma-iso-26000>



*La numeración indica el correspondiente número del capítulo en la Norma ISO 26000.

Ilustración 2 ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social³

ISO 26000:2010

“El objetivo de la responsabilidad social es el desarrollo sostenible”⁴

Definición de responsabilidad social⁵:

“Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades (*) ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con las normas internacionales de comportamiento; y
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones(**).”

(*) incluyen productos, servicios y procesos.

(**) se refiere a las actividades de una organización dentro de su esfera de influencia.

³ <https://www.ecointeligencia.com/2015/07/iso-26000/>
⁴ sección Introducción de la ISO26000, op.cit.

⁵ sección términos y definiciones, 2.18 de la ISO 26000, op.cit



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** fueron adoptados por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en el año 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para el año 2030, sin dejar a nadie atrás.



Organizados como la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, está integrada por 17

objetivos, que se desagregan en 169 metas, que abarcan 5 esferas de acción: las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, que se miden a través de 230 indicadores globales. Su elaboración fue ampliamente participativa y consultada con todos los sectores y es reconocida por todos éstos, incluyendo el sector privado como su hoja de ruta para el año 2030

<https://sdgs.un.org/goals>



Ilustración 3 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁶

Es importante destacar que la República de Panamá fue el primer país del mundo que adoptó oficialmente los ODS como su política de desarrollo⁷.

⁶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
⁷ Decreto Ejecutivo N° 393/2015 "Adopta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y dicta otras disposiciones" publicado en la Gaceta Oficial el 17 de septiembre de 2015.

GRI

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización independiente sin fines de lucro con oficina central en Amsterdam, Países Bajos y una red de 7 oficinas regionales alrededor del mundo. Ayuda a las organizaciones para que sean transparentes y tomen responsabilidad por sus impactos con el fin de construir un futuro sostenible.

GRI nace en el año 1997 luego del desastre ambiental de Exxon Valdez con el objetivo de crear el primer mecanismo de rendición de cuentas para asegurar que las empresas se adhieran principios de conducta basados en la responsabilidad ambiental, social, económica y de gobernanza.

Originalmente, GRI estableció pautas para los reportes de sostenibilidad. La primera versión GRI –GRI Guidelines G1– fue publicado en el año 2000. Posteriores actualizaciones se realizaron G2 (2002),

G3 (2006) y G4 (2013). En el año 2016, GRI pasó de proporcionar pautas a establecer los primeros estándares globales para los informes de sostenibilidad. Desde entonces, se actualizan de manera permanente.

Los estándares GRI representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales, sociales y de gobernanza de la organización. La elaboración de informes de sostenibilidad a partir de estos estándares proporciona información acerca de las contribuciones positivas y negativas de las organizaciones al desarrollo sostenible.

La elaboración de informes de conformidad con los estándares GRI aporta una perspectiva general y equilibrada de los temas materiales de una organización, de los impactos relacionados y de cómo los gestiona.

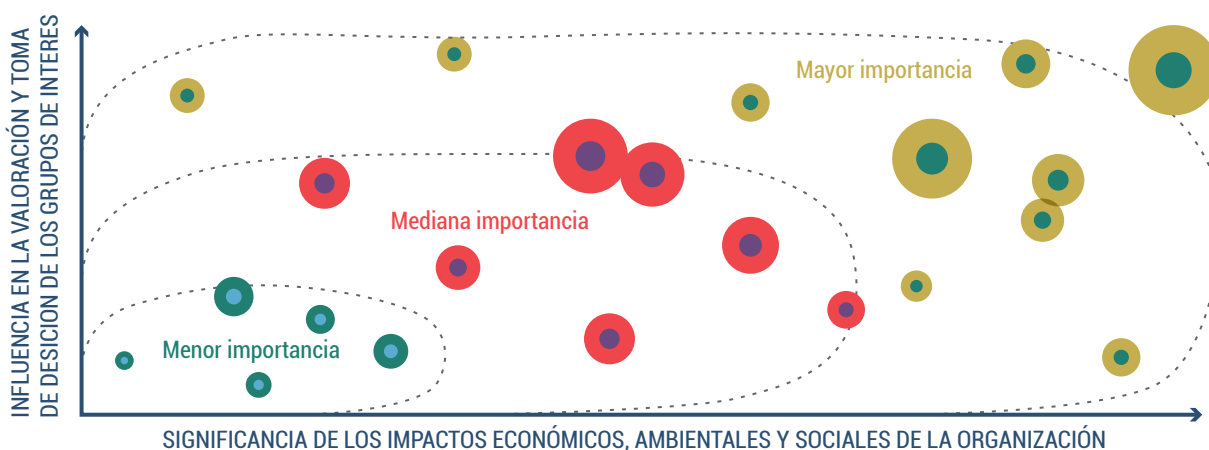


Ilustración 4 Matriz de materialidad⁸

⁸ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

TEMAS MATERIALES, CLAVES PARA EL REPORTE Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS

La materialidad son los asuntos relevantes para una empresa. Se define por aquellos impactos y riesgos que puedan afectar su normal desarrollo y sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Los temas materiales son la base fundamental para guiar la estrategia de sostenibilidad de cualquier empresa y poder rendir cuentas a la sociedad de una manera adecuada.

Incluyen factores vinculados con la gestión del negocio, pero también otros asuntos que sean relevantes en el contexto de la organización y para sus partes interesadas o "stakeholders".



Los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos** son un conjunto de directrices a nivel internacional dirigidas a la protección, garantía y retribución de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales.

Entre sus objetivos se encuentran: recalcar las medidas que deben adoptar los Estados para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas; servir de modelo para que las empresas implementen las políticas y procedimientos; y brindar indicadores a escala global para verificar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

Son 31 principios que están estructurados en principios fundacionales -el deber ser- y los operacionales que detallan las medidas a



adoptar a partir de sus tres pilares: proteger, respetar y remediar los derechos humanos.

Fuente: www.ohchr.org

3.2 ESTÁNDARES NACIONALES



Ilustración 5 Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado Panamá 2030⁹

3.2.1. PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL CON VISIÓN DE ESTADO: PANAMÁ 2030

Busca cumplir los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en Panamá mediante el Decreto Ejecutivo N° 393 de septiembre de 2015. Fue el producto de un diálogo que lideró el Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo (CCND) alineándolo a sus objetivos estratégicos de la Concertación Nacional incluyendo los objetivos del Marco Estratégico Panamá 2020, y los 709 acuerdos alcanzados en 2007.

Se propuso garantizar la incorporación

constante y permanente de la sostenibilidad económica, social y ambiental, a través de mecanismos de consulta provincial, comarcal y municipal, con alcance de legitimidad de todas las formas democráticas.

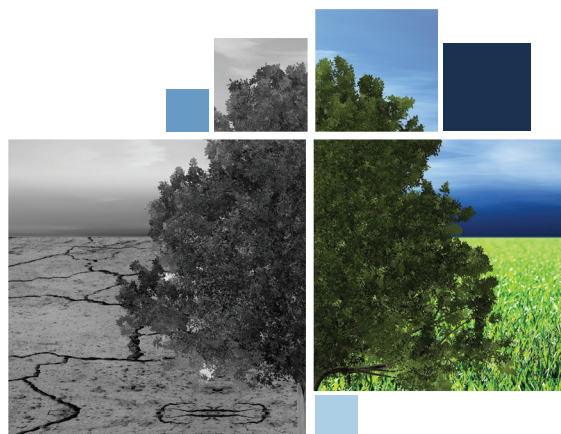
Estableció una Comisión Interinstitucional y de la Sociedad Civil, con participación de la Concertación, con el objetivo de presentar al Gabinete Social propuestas de políticas públicas, planes, programas y recomendación de acción que permitan la implementación de los ODS en Panamá.

⁹ <http://www.gabinetesocial.gob.pa/plan-estrategico-nacional-con-vision-de-estado-panama-2030/>

3.2.2. PLAN NACIONAL PÚBLICO-PRIVADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS 2020-2030

En el año 2017, el gobierno de la República de Panamá convocó una Comisión Interinstitucional conformada por nueve ministerios, para la creación y ejecución de un Plan Nacional de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de conformidad con la norma ISO 26000 de responsabilidad social y armonizado con el Plan Nacional de Gobierno y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Entre diciembre de 2017 y marzo de 2018, se realizó como primer paso un **Diagnóstico Nacional de la Situación de la Responsabilidad Social en Panamá**. El mismo se realizó en el marco del Programa Panamá Cooperadora del Ministerio de Relaciones Exteriores, desde el Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) con apoyo



del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El proceso que se llevó adelante permitió identificar el

marco normativo internacional y nacional de relevancia, identificar a los actores claves, así como realizar una consulta participativa con actores clave de la realidad económica, social y ambiental sobre sus expectativas de un Plan como el que se buscaba impulsar.

De éste diagnóstico, se identificó la normativa internacional, de la cual Panamá es signataria y la normativa nacional de relevancia como base para el Plan, a saber:

- **Normativa Ambiental**

Panamá ha contribuido con los marcos definidos para la reducción del calentamiento global, siendo parte del **Protocolo de Kioto** desde junio de 1998 (ratificado en 1999) y reafirmó su compromiso al aprobar la **Enmienda de Doha** en el año 2015 para darle continuidad al Protocolo hasta 2020. El **Acuerdo de París** fue ratificado en el año 2016 y para el año 2019 ya había presentado su Tercera Comunicación Nacional (TCN) de Panamá sobre Cambio Climático y su Primer Informe de Actualización Bienal – donde se elabora el Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero- como parte de su compromiso ante la **Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)**.

- **Normativa Social**

Panamá ha firmado la mayoría de los convenios y protocolos de derechos humanos¹⁰ como podremos ver en el cuadro a continuación:

10 A excepción de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño.

TRATADO	Fecha de firma	Fecha de ratificación / adhesión / sucesión
CERD - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	08 diciembre 1966	16 agosto 1967
CCPR - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	27 julio 1976	08 marzo 1977
ICESCR - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	27 julio 1976	08 marzo 1977
CEDAW - Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	26 junio 1980	29 octubre 1981
CRC - Convención sobre los Derechos del Niño	26 enero 1990	12 diciembre 1990
CCPR-OP2-DP - Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos destinado a abolir la pena de muerte		21 enero 1993 (a)
CRC-OP-AC - Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	31 octubre 2000	08 agosto 2001
CRC-OP-SC - Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	31 octubre 2000	09 febrero 2001
CRPD - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	30 marzo 2007	07 agosto 2007
CED - Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas	25 septiembre 2007	24 junio 2011
CAT-OP - Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes	22 septiembre 2010	02 junio 2011

Tabla 1 Resumen de los tratados firmados por Panamá, así como de las ratificaciones, adhesiones y sucesiones¹¹

Asimismo, Panamá también ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT para garantizar los Derechos Humanos en el lugar de trabajo.

RATIFICACIONES DE CONVENIOS FUNDAMENTALES POR PANAMÁ							
CASOS DE LIBERTAD SINDICAL		TRABAJO FORZOSO		DISCRIMINACIÓN		TRABAJO INFANTIL	
C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
Ratificación en 1958	Ratificación en 1966	Ratificación en 1966	Ratificación en 1966	Ratificación en 1958	Ratificación en 1966	Ratificación en 2000	Ratificación en 2000

Tabla 2 Resumen de la ratificación de Panamá en los convenios fundamentales de la OIT¹²

¹¹ <http://www.ohchr.org/SP/Countries/LACRegion/Pages/PALIndex.aspx>

¹² http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY:P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F



En cuanto a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Panamá fue el segundo país latinoamericano en firmar y ratificar este tratado internacional. Desde su firma y ratificación, Panamá ha presentado sus informes de cumplimiento.¹³

- **Normativa sobre Gobernanza**

La República de Panamá ratificó la Convención de las Naciones Unidas Contra

la Corrupción el 23 de septiembre de 2005 y la incorporó a su legislación mediante la Ley 15 del 10 de mayo de 2005¹⁴, fecha de su entrada en vigor.

- **Leyes Nacionales Relacionadas con Responsabilidad Social**

Entre 2002 y 2016, se promulgaron una serie de leyes relevantes que identificó el Diagnóstico, como podemos observar a continuación.

¹³ http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/CRC.C.PAN.3-4_sp.pdf

¹⁴ http://www.organojudicial.gob.pa/cendoj/wp-content/blogs.dir/cendoj/ETICA/ley_15_de_2005_convencion_de_las_naciones_unidas_contra_la_corrupcion.pdf

Tabla 3. Leyes Nacionales relacionadas con áreas de la responsabilidad social

TEMÁTICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
Gobernanza	Ley 6 de 22 de enero de 2002	Su objetivo es dictar normas para la transparencia en la gestión pública, establece la acción de Hábeas Data y dicta otras disposiciones.
Social	Ley 12 del 6 de febrero de 2002	Su objetivo es incentivar la oferta de un primer empleo para jóvenes en el sector privado.
Medio ambiente	Ley 45 del 4 de agosto de 2004	Establece un régimen de incentivos para el fomento del sistema de generación de hidroeléctricas y otras fuentes nuevas, renovables y limpias.
Social	Ley 11 del 22 de abril de 2005	Su objetivo es establecer la prohibición de toda discriminación laboral por razones de raza, discapacidad, clase social, religión o ideas políticas.
Transversal	Ley 41 del 24 de agosto de 2007	Su objetivo es crear el régimen especial para el establecimiento y la operación de Sedes de empresas multinacionales y la comisión de licencias de sedes de Empresas multinacionales.
Social	Ley 45 de 31 de octubre de 2007	Su objetivo es dictar normas sobre protección al consumidor y defensa de la competencia.
Social	Ley 20 del 25 de febrero de 2008	Su objetivo es la creación del Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo como espacio de diálogo y consulta en términos de desarrollo sostenible.
Transversal	Ley 34 del 5 de junio de 2008	Su objetivo es establecer normas, principios y metodologías para consolidar la disciplina fiscal en la gestión financiera del Sector Público, condición necesaria para la estabilidad y el crecimiento económico sostenible.
Transversal	Ley N° 20 de 25 de febrero de 2008	Su objetivo es aprobar el mecanismo de verificación y seguimiento de los acuerdos y las metas de la concertación nacional para el desarrollo.
Transversal	Ley 80 del 8 de noviembre 2012	Su objetivo es dictar normas de incentivos para el fomento de la actividad turística de Panamá.
Medio ambiente	Ley 18 del 26 de marzo 2013	Su objetivo es propiciar la diversificación de la matriz energética estableciendo el marco legal que fomenta el desarrollo de las actividades de generación eólica.
Gobernanza	Ley 33 del 25 de abril de 2013	Crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información.
Social	Ley 29 del 9 de julio de 2014	Su objetivo es fomentar, promover y desarrollar el voluntariado, mediante la participación solidaria de los ciudadanos en el seno de organizaciones públicas o privadas.
Social	Ley 37 del 2 de diciembre de 2014	Su objetivo es regular el funcionamiento de los Bancos de Alimentos.
Medio ambiente	Ley 8 del 25 de marzo de 2015	Creación del Ministerio de Ambiente.
Gobernanza	Ley No. 23 de 27 de abril de 2015	Que adopta medidas para prevenir el blanqueo de capitales, el financiamiento del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva y dicta otras disposiciones.
Social	Decreto Ejecutivo 393 del 14 de septiembre de 2015	Adopta los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
Social	Ley 15 del 31 de mayo de 2016	Su objetivo es equiparar de oportunidades para las personas con discapacidad.

Tabla 3 Leyes Nacionales relacionadas con áreas de la responsabilidad social¹⁵

Una vez concluido el Diagnóstico, entre 2018-2019 se elaboró la versión final del Plan que se tituló **Plan Nacional de Responsabilidad Social Público-Privada y Derechos Humanos 2020-2030**. Es importante destacar que además de la normativa internacional previamente citada identificada en la fase

previa, se incluyó como referencias de principios a los **Principios del Pacto Global** y los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos** que ya habíamos previamente presentado, así como directrices y mejores prácticas de referencia tales como las

¹⁵ Diagnóstico Nacional sobre la Situación de la Responsabilidad Social en Panamá, pág. 42, op.cit.

Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales¹⁶, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para la Conducta Empresarial Responsable¹⁷, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales¹⁸.

El 15 de abril de 2019, el Gobierno de Panamá presentó públicamente el Plan, fruto del esfuerzo conjunto entre el Ministerio de Comercio e Industrias, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el PNUD y la AECID.

El Plan busca involucrar y empoderar a todos los grupos de interés en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la promoción de acciones conjuntas, la integración en la marca país de los aspectos vinculados con la sostenibilidad y la consecución de la Agenda 2030, y la difusión, protección y promoción del cumplimiento de los derechos humanos entre todos los sectores.

“ El Plan se ha elaborado consultando a todos los sectores y actores claves públicos y privados. Esto nos ha permitido construir una visión compartida de hacia dónde queremos ir como país en responsabilidad social y como avanzaremos juntos hacia la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. ”

Néstor González

- Ex Viceministro de Comercio Exterior (2014-2018).
- Ex Ministro del Ministerio de Comercio e Industrias -MICI- (2018-2019).

El Plan se basa en un enfoque transversal y multisectorial, considerando como actores claves de la responsabilidad social tanto a empresas, entidad del sector público de todos los niveles, organizaciones de la sociedad civil, sector académico y sindicatos entre otros.

El Plan adopta un enfoque holístico y de creación de valor compartido, partiendo de la premisa que las políticas, procesos y actuaciones de estos actores públicos y privados tendrán impacto económico, social y ambiental positivo para el país; asociado a una visión transversal de respeto a los derechos humanos como la vía para llevar a Panamá en la senda del desarrollo sostenible.

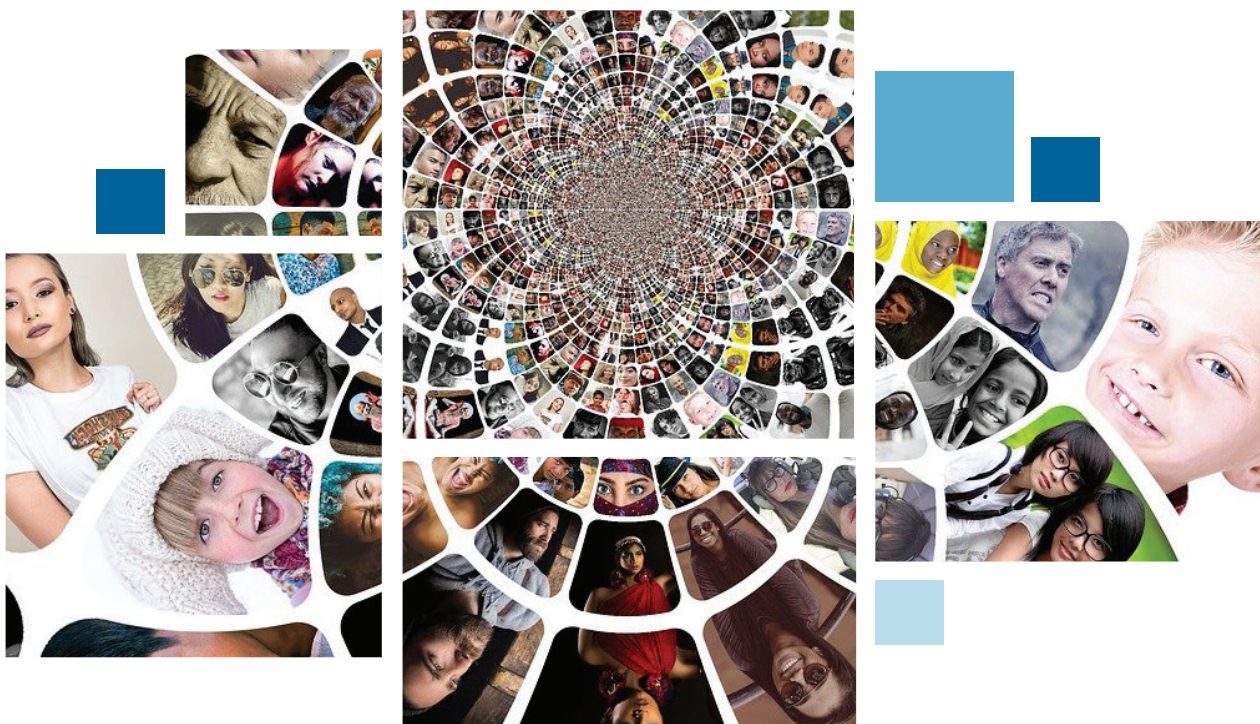
El Plan Nacional se articula en base a 5 áreas de acción prioritarias, 14 líneas de trabajo, 37 iniciativas y 64 medidas que han de llevarse a cabo, según distintos niveles de prioridad, durante el marco temporal de diez años (2020-2030), considerando un hito intermedio de seguimiento en el año 2024. Con esta estructura se pretende dar respuesta a los principales retos sociales, ambientales y de buen gobierno involucrando a todos los grupos de interés del país en el corto, medio y largo plazo.

Las 5 áreas de acción prioritarias del Plan¹⁹ son:

1. Comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la Responsabilidad Social

¹⁶ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
¹⁷ <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

¹⁸ https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang-es/index.htm



2. Vínculo entre desarrollo sostenible y competitividad
3. La buena gobernanza como base de la gestión responsable del país
4. Adaptación y mitigación del cambio climático y promoción de energías renovables
5. La protección, prevención y reparación de los derechos humanos.

En el año 2020 y bajo una nueva administración de gobierno, se ha seguido avanzando en la implementación de este esfuerzo. En éste sentido, el Consejo de Gabinete lo aprobó en el mes de enero de este año. En febrero, el vicepresidente y ministro de la Presidencia y 10 ministros de Estado firmaron el **Pacto Nacional por la Responsabilidad Social Público-Privada**

y **Derechos Humanos 2020-2030** como un compromiso país.

Se anunció en este marco una hoja de ruta para su implementación a través de un Comité de Alto Nivel que coordinará, supervisará y garantizará la implementación del pacto; un Comité de Apoyo Institucional que será la responsable de la ejecución del plan y evaluar los proyectos propuestos para el desarrollo sostenible; y cinco mesas técnicas de trabajo en función de las cinco áreas de acción prioritarias definidas. En virtud de la crisis generada por el COVID-19, el avance de este año se ha centrado en la revisión y ajuste del documento por parte de los equipos técnicos de los Ministerios. Se prevé la activación de la primera de las mesas técnicas para los primeros meses de 2021.

3.2.3. AVANCES RECIENTES EN LA NORMATIVA NACIONAL

El Diagnóstico de Responsabilidad Social que mencionamos previamente, identificó el marco normativo relevante y pertinente en esta materia cubriendo desde los años 2002 a mayo de 2016. Luego de ello y a la fecha compartimos de manera cronológica los avances en leyes y decretos que robustecen el marco preexistente:

2017

- Decreto Ejecutivo N° 100 de abril de 2017. Que reglamenta la Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el código penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.
- Ley N° 27 del 23 de mayo de 2017, que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos.

- Decreto Ejecutivo N°63 del 26 de junio de 2017. Que adopta el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) como instrumento oficial para la medición para la pobreza multidimensional a nivel

Nacional y crea el Comité Técnico para el IPM de Panamá.

- Ley 56 de 11 de julio de 2017. Que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas.

2018

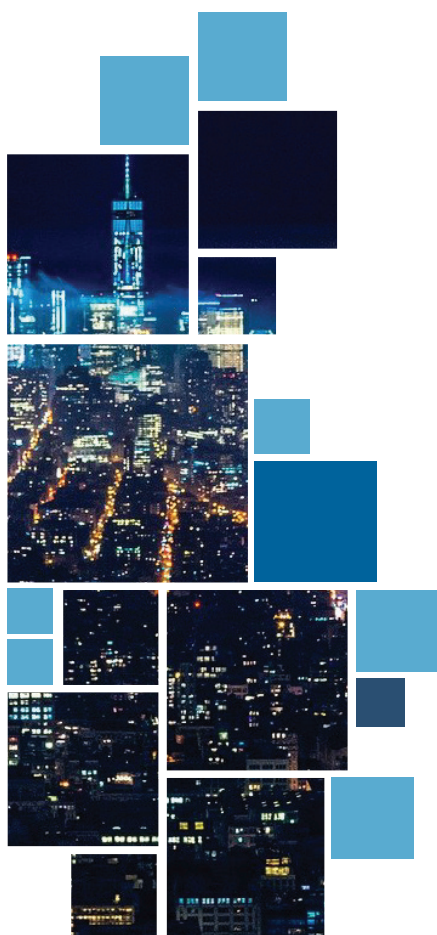
- Ley N°1 de 19 de enero de 2018. Que adopta medidas para promover el uso de bolsas reutilizables en establecimientos comerciales.
- Ley N° 7 de 14 de febrero de 2018. Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.
- Decreto Ejecutivo N° 75 del 29 de junio de 2018. Que declara el mes de julio, mes de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

2019

- Decreto Ejecutivo 22 de 28 de mayo de 2019, que crea la Mesa de Política Pública para la definición del Sistema Integral de Cuidados.
- Resolución N° DM-733-2019 (De jueves 05 de diciembre de 2019) Por la cual se adopta el presente protocolo para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial.

2020

- Ley No. 126 de 18 de febrero de 2020 se



aprobó la Ley que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá.

- Ley N° 127 del 3 de marzo de 2020. Que dicta medidas para el desarrollo de la Agricultura Familiar en Panamá.
- Ley N°135 de 23 de marzo 2020. Que reforma la ley 50 de 1995, que protege y fomenta la lactancia materna, y modifica el código de trabajo.
- Decreto Ejecutivo Nro. 133 del 16 de septiembre de 2020, que reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otras disposiciones.
- Ley No 171 de 15 de octubre de 2020 de Protección Integral a la Primera Infancia y al Desarrollo Infantil Temprano.



4. PENSANDO GLOBALMENTE, COORDINANDO REGIONALMENTE Y ACTUANDO LOCALMENTE

Sumarse fue lanzado oficialmente en el año 2009 como resultado de la fusión de dos organizaciones locales previamente existentes que eran IntegraRSE y la Red del Pacto Global-Panamá. Desde entonces, Sumarse representa en el país a organizaciones y organismos globales y regionales que promueven la RSE y la sostenibilidad: Pacto Global de las Naciones Unidas, INTEGRARSE y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).



Pacto Global
Red Panamá



World Business Council for
Sustainable Development



INTEGRARSE
Integración Centroamericana y del Caribe por la Responsabilidad Social Empresarial

INTEGRARSE: refiere a las siglas de Integración Centroamericana por la Responsabilidad Social Empresarial, y es una alianza de organizaciones promotoras de la responsabilidad social y la sostenibilidad en Centroamérica y el Caribe.

Desde su fundación INTEGRARSE ha promovido la difusión e implementación de la responsabilidad social como parte de sus estrategias de negocio, facilitando la alianza con actores públicos y de la sociedad civil, con el fin de contribuir al desarrollo sostenible y la integración regional en Centroamérica y el Caribe.

Desde este espacio de coordinación regional se ha promovido la difusión e implementación de la responsabilidad social como parte de las estrategias de negocio, sobre la base de un modelo que genera valor: económico, social y ambiental; así como en la articulación en alianzas multisectoriales con los actores claves del desarrollo sostenible para maximizar el impacto: empresas, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos y organismos internacionales.

Desde 2003, INTEGRARSE generó los primeros espacios de intercambio y diálogo público-privado sobre los temas más relevantes para la responsabilidad social en la región a través de la Conferencia Centroamericana y el Caribe de la Responsabilidad Social Empresarial (CONVERTIRSE) como un espacio de intercambio y diálogo público-privado.

Sumarse fue anfitrión y organizador de CONVERTIRSE 2010 y un año más tarde organizaría su primer Semana de la RSE en Panamá, que ya en el 2021 cumple una década de ser realizada como el evento insignia anual en nuestro país.

Asimismo, participó, contribuyó en la homologación y ha difundido localmente, una serie de proyectos regionales que se comenzaron a impulsar desde INTEGRARSE. Destacamos en particular aquellos que son relevantes como antecedentes para la creación de la Mesa de Desarrollo de Estrategia (DERSE) en el año 2015.



INDICARSE: el sistema centroamericano de autoevaluación en línea sobre Sostenibilidad. Fue lanzado en 2009 en la CONVERTIRSE realizada ese año en Costa Rica. En su versión actualizada 2020, los indicadores de ésta herramienta se encuentran alineados a los 10 Principios del Pacto Global, la ISO 26000 de responsabilidad social, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con preguntas referenciales de estándares del Global Reporting Initiative (GRI) www.indicarse.org

ESTUDIOS DE MATERIALIDAD SECTORIAL: en el año 2014, SUMARSE participó de la elaboración de los **“Estudios de Materialidad Sectorial con énfasis en derechos humanos”** que lideró INTEGRARSE para sectores relevantes definidos por sus organizaciones



miembros en cada uno de sus países. La meta fue contribuir con la promoción y el ejercicio de los derechos humanos y la responsabilidad social corporativa en Centroamérica y Panamá en el marco del Pacto Global de las Naciones Unidas. De los talleres realizados en el año 2014, se realizó una sistematización del proceso que incluyó una guía metodológica para el proceso de materialidad sectorial y derechos humanos.

5. METODOLOGÍA DERSE: UN APORTE DESDE SUMARSE

Como parte del proceso regional promovido por INTEGRARSE con los antecedentes y herramientas mencionados, cada organización miembro desarrolló en sus países Mesas de Desarrollo de Estrategia de RSE como parte de la oferta de valor a su membresía.

En el caso de Sumarse, la Mesa de Trabajo “Diseño de Estrategia de RSE” –en adelante denominada DERSE- dio inicio en el año 2015. A 5 años de su realización y con más de 80 empresas participando en la misma, se ha generado una masa crítica de experiencia que se ha podido plasmar en una metodología paso a paso que siguiendo los estándares internacionales en materia de sostenibilidad ha resultado ser efectiva y de impacto en las empresas en su aporte al desarrollo sostenible como podremos observar más adelante.



PLATAFORMA INTEGRA-RSE: en 2016 se lanzó la plataforma virtual de e-learning de INTEGRARSE. Es un espacio de formación continua y sensibilización en RSE con contenidos generales y específicos sobre RSE alineadas a las últimas tendencias internacionales. Dirigido a empresas, organizaciones y estudiantes para fortalecer la cultura de RSE en nuestra región www.integra-rse.com

“ Hubo una unificación de criterio regional de que había que enfrentar la sostenibilidad desde el ejercicio de la materialidad. La aprobación de la ISO 26000 trajo claridad al estandarizar el concepto de responsabilidad social y a la materialidad como la metodología para identificar los temas claves para la gestión responsable de las empresas. Ese ha sido el corazón y el eje de la transformación. Antes sólo hacíamos el Indicarse que era un diagnóstico. Hicimos un salto cuántico, a través de un proceso tan exitoso como la Mesa DERSE que provocó que finalmente las empresas entendieran que significaba identificar los principales riesgos en su operación y como conectarlos con los temas de sostenibilidad y responsabilidad social. ”

Teresa Moll de Alba

- Ex Directora Ejecutiva de Sumarse
(2009-2019)

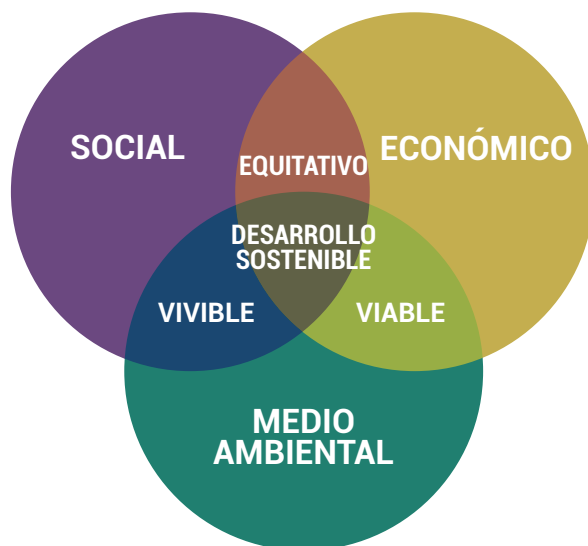


Ilustración 6 Características del Desarrollo Sostenible²⁰

Sumarse-Pacto Global Panamá promueve la participación de sus empresas miembro en espacios de formación, donde se ofrecen herramientas, metodología e intercambio de mejores prácticas de RSE. La Mesa DERSE es uno de los programas centrales de Sumarse. Es una invitación para las empresas que aceptan el compromiso de realizar el proceso estratégico que detallaremos a continuación alineado a los estándares internacionales de sostenibilidad.

OBJETIVOS DE LA DERSE

La DERSE tiene como objetivos específicos:

- Fortalecer las capacidades administrativas internas en personas clave de las empresas para la incorporación de iniciativas éticas, sociales y ambientales a la estrategia del negocio.
- Adentrarse en el marco teórico-práctico del desarrollo de una estrategia de RSE a partir de la estrategia de la organización bajo las normas internacionales: ISO 26000:2010, Principios de Pacto Global, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Global Reporting Initiative (GRI)
- Desarrollar, revisar y/o fortalecer la estrategia de RSE actual.
- Crear un espacio de aprendizaje colaborativo que permita compartir las experiencias y las buenas prácticas que cada empresa desarrolla como parte de la mesa.

²⁰ <https://www.desarrollosustentable.co/2013/04/que-es-el-desarrollo-sustentable.html>

²¹ Entre 2015-2019 estos talleres se realizaron de manera presencial. En el año 2020, las sesiones se realizaron de manera virtual en el marco de las estrategias de continuidad de los negocios ante la COVID-19.

5.1 LA ESTRUCTURA DE LA DERSE

La DERSE es un programa de creación de habilidades y construcción teórico-práctico de una estrategia de RSE con duración de seis meses que ofrece Sumarse a sus miembros como un beneficio exclusivo, proceso tras el cual los participantes elaboran y entregan un Plan de Desarrollo de una Estrategia de RSE en su empresa.

A lo largo de la DERSE, los participantes asisten grupalmente a talleres de capacitación donde se abordan temas específicos vinculados a los estándares internacionales de sostenibilidad de la mano del equipo de Sumarse y aliados estratégicos de la organización. Asimismo, en este espacio se intercambian experiencias y mejores prácticas con otras empresas – incluyendo la presentación de sus resultados

convirtiéndose en un valioso espacio de networking entre las mismas.

A nivel individual de cada empresa participante, estas se benefician ya que:

- Obtienen un diagnóstico de línea base en materia de sostenibilidad a partir de la inducción y uso de la herramienta de autoevaluación INDICARSE.
- Cuentan con una sesión individual para la revisión del Plan de Desarrollo de Estrategia de RSE que han elaborado.
- Reciben acompañamiento estratégico durante todo el proceso de la DERSE por parte de la Dirección de Desarrollo Empresarial de Sumarse, incluyendo una sesión de preparación y de presentación de resultados con altos directivos de la empresa.

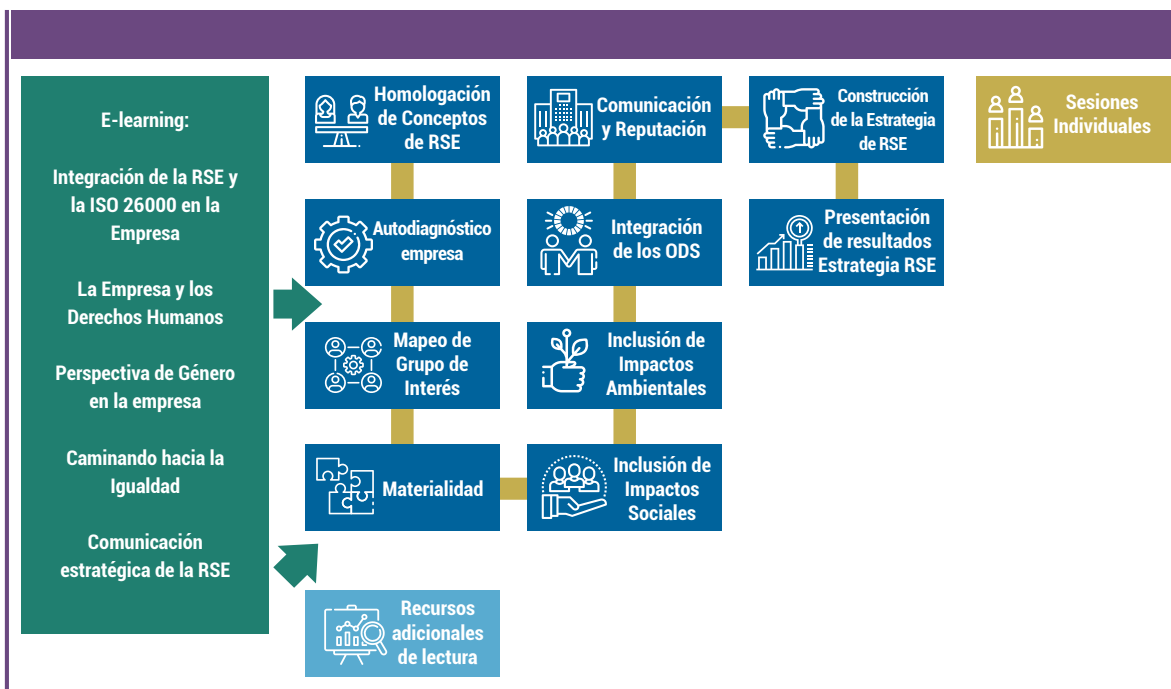


Ilustración 7 Estructura de la Mesa DERSE

“En Panamá innovamos con relación a otras mesas DERSE de la región. Por un lado, al contar en el país con un marco normativo alineado a los estándares internacionales de responsabilidad social, se incluyeron nuevos módulos como el social, el ambiental y el vinculado a los ODS y los derechos humanos. Otro factor diferenciador en nuestra mesa DERSE, ha sido el seguimiento personalizado que se les da a las empresas durante el proceso en las sesiones individuales de acompañamiento y en la presentación final de la estrategia.”

Karla Mola

- Directora de Desarrollo Empresarial de Sumarse-Pacto Global Panamá.

Durante los talleres se realizan presentaciones con información de contexto y tendencias, se presentan casos de éxito y se realizan actividades grupales. Luego de cada módulo cada empresa realiza tareas de seguimiento, así como realiza e-learnings de www.integra-rse.com para profundizar en los temas visto en la DERSE.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES DE LA DERSE

- Directivos, Gerentes y Ejecutivos.
- De las áreas de: Recursos Humanos, Mercadeo, Responsabilidad Social, Gobierno Corporativo, Legal, Cumplimiento, Relaciones con la Comunidad.
- Designados por el Gerente General de la empresa que firma un acuerdo de participación con Sumarse.
- Ser un actor clave en la organización con entendimiento general del negocio.

Cada empresa asigna a dos (2) personas como participantes de la mesa de trabajo que han sido designados por el Gerente General. Las mismas son responsables de participar en las sesiones presenciales, formar el equipo de trabajo interno que las acompañará en el diseño de estrategia, así como dará seguimiento a los mismos para lograr en conjunto el desarrollo y entrega del producto final que es el Plan para el Desarrollo de la Estrategia de RSE.

Durante su participación en la DERSE, quienes representan a la empresa:

- fortalecen sus capacidades y desarrollan su pensamiento crítico,
- entienden mejor el rol facilitador, coordinador e integrador de la persona de RSE en la empresa,
- visualizan las oportunidades de crecimiento profesional a partir del conocimiento adquirido.

5.2 PASO A PASO DE LA DERSE

En la hoja de ruta de la DERSE, cada sesión cuenta con contenidos específicos que hacen de éste un programa de formación intensivo y profundo, como veremos a continuación.

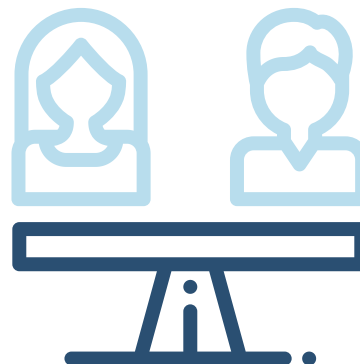
SESIÓN 1: RSE una buena estrategia de negocios

Objetivo: poner en contexto a los participantes sobre los antecedentes, normativa internacional y nacional.

Temario:

- Contexto económico, social y ambiental.
- Desafíos de la sostenibilidad de las empresas.
- Historia de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Marco Legal de la Sostenibilidad en Panamá.
- Impacto de los grupos de interés/ stakeholders sobre la empresa.
- Estándares internacionales de sostenibilidad para guiar un actuar responsable: Principios del Pacto Global, ISO 26000, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Beneficios de la información: se homologan conocimientos sobre el rol estratégico que tiene la RSE para el negocio que luego pueden replicar en sus empresas.



Aporte a la estrategia: alineación con estándares internacionales de sostenibilidad y responsabilidad.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL –RSE- ES...²²

La responsabilidad que asume la empresa sus impactos en la sociedad y en el medio ambiente:

- Es una filosofía y una actitud voluntaria que adopta la empresa hacia los negocios,
- Implica una visión a largo plazo,
- Se basa en principios éticos que van más allá de la ley,
- Es una estrategia de negocios que incorpora las expectativas y necesidades de los grupos de interés en la toma de decisiones.

²² Página 5, Minuta, Sesión 1, DERSE 2020.

SESIÓN 2: Herramientas de Medición: diagnóstico y análisis

Objetivo: profundizar en los principios y beneficios de la sostenibilidad, características de la gestión responsable, pasos para desarrollar una estrategia de RSE; así como presentar la herramienta de medición a ser utilizada en la mesa DERSE.

Temario:

- Desarrollo Sostenible y RSE.
- Ventajas y beneficios de la RSE.
- Principios de la RSE.
- 7 pasos para desarrollar una estrategia de RSE.

ISO 26000: análisis de riesgos y oportunidades, 7 materias fundamentales.

INDICARSE: sistema de indicadores de gestión socialmente responsable del negocio que permite realizar un autodiagnóstico de RSE de la empresa.

INDICARSE

- Es una herramienta exclusiva de INTEGRARSE y es una ventaja competitiva para las organizaciones de Sumarse que pueden beneficiarse de la misma.
- Es una herramienta virtual de autodiagnóstico que permite medir la existencia de prácticas y políticas de RSE a través de indicadores económicos, sociales y ambientales.
- Está homologada a la ISO 26000:2010, los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, a los ODS y a las directrices de Global Reporting Initiative (GRI).
- Brinda resultados cuantitativos, que permiten la comparación regional y nacional por industria.
- Permite una comparación anual de progreso en la gestión responsable.
- Requiere que sea llenado por un equipo multidisciplinario de diferentes áreas dentro de la empresa.

REFERENCIA PARA IDENTIFICAR PERSONAS CLAVE

MATERIA	ENCARGADO
GOBERNANZA	Gerente General / Gerente de Recursos Humanos / Gerente de RSE
DERECHOS HUMANOS	Gerente General / Gerente de Recursos Humanos
PRÁCTICAS LABORALES	Gerente de Recursos Humanos / Colaboradores al azar
MEDIO AMBIENTE	Gerente de Producción / Gerente Administrativo
PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	Gerente Administrativo / Gerente de Compras
ASUNTOS DE CONSUMIDORES	Gerente de Mercadeo / Gerente de Ventas
PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD	Gerente General / Gerente de Relaciones Públicas / Gerente de Mercadeo/ Relaciones Comunitarias

Tabla 4 Personas claves dentro de la empresa para completar INDICARSE²³

²³ Presentación Sumarse, Sesión 2, Mesa DERSE 2020.
²⁴ Presentación Sumarse, Sesión 2, Mesa DERSE 2020.

Durante 6 semanas, se completan progresivamente 10 pasos como veremos a continuación:

10 PASOS PARA IMPLEMENTAR INDICARSE CON ÉXITO	
SEMANA 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrar en la página del usuario 2. Editar su perfil 3. Recorrer la herramienta, revisar las preguntas de las siete materias y el inventario 4. Identificar a las personas claves que apoyaran el proceso y a las que podrán responder las preguntas
SEMANA 2	<ol style="list-style-type: none"> 5. Descargar las plantillas de excel 6. Reunirse con las personas claves para definir el proceso de llenado (responsables por materia, plazos)
SEMANA 3 - 4 - 5	<ol style="list-style-type: none"> 7. Completar las plantillas de INDICARSE y el cuadro de inventario
SEMANA 6	<ol style="list-style-type: none"> 8. Revisar las plantillas con el equipo de llenado (idealmente en una reunión donde todos puedan ver los resultados) 9. Cargar resultados a la plataforma INDICARSE 10. Cerrar el proceso en la plataforma e informar a Sumarse

Tabla 5 10 pasos para implementar INDICARSE con éxito²⁴



en función del desempeño y actuación de las diferentes áreas y niveles de la organización a la luz de las buenas prácticas.

Aporte a la estrategia: permite contar con una línea base del estado de la RSE en la empresa, para luego bajo ese marco desarrollar una estrategia de RSE alineada al negocio y pertinente a su nivel de desarrollo, midiendo año tras año su progreso.

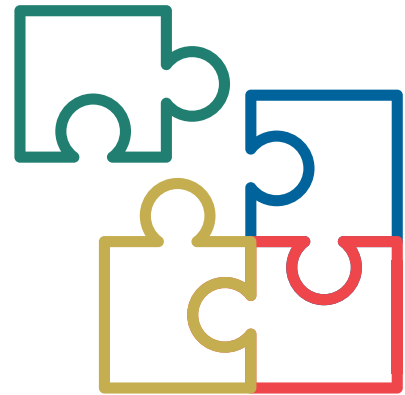
Al finalizar el proceso, la empresa recibe un informe confidencial de resultados en una sesión individual, que permite identificar los aspectos que posteriormente se priorizarán en la estrategia.

Beneficios de la información: permite conocer el estado de la RSE en la empresa en función de estándares internacionales de sostenibilidad,



SESIÓN 3: Mapeo de Grupos de Interés y Materialidad

Objetivo: brindar información teórico-práctica sobre los conceptos de cadena de valor, grupos de interés, riesgos, impactos y asuntos materiales en materia de sostenibilidad.

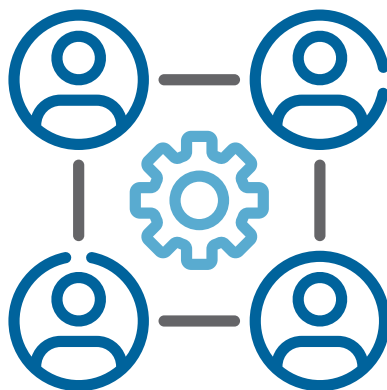


¿QUIÉNES SON LOS GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS?

Grupos de interés son todas aquellas personas u organizaciones que impactan o son impactados por la operación de la empresa.



Ilustración 8 ¿Quiénes son los grupos de interés o stakeholders?²⁵



Temario:

- Análisis de la cadena de valor.
- Identificación de los riesgos en la cadena de valor.
- Mapeo de Grupos de Interés.
- Identificación de impactos positivos y negativos en los grupos de interés a nivel económico, social y ambiental.
- Matriz de Materialidad: Riesgos/Impacto.

Beneficios de la información: permite la elaboración del mapeo de grupos de interés y matriz de materialidad aplicado a la empresa.

Aporte a la estrategia: la identificación de asuntos materiales es el paso clave y previo para desarrollar una estrategia de RSE sostenible y alineada al negocio.

SESIÓN 4: Desarrollo Social: una estrategia empresarial



Objetivo: compartir información clave de los indicadores sociales de Panamá que impactan el entorno empresarial.

Temario:

- Contexto socio-económico de la población en Panamá.
- Inclusión y diversidad: mujeres, niños/as y adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, indígenas y migrantes.
- Índice de Pobreza Multidimensional en Panamá.
- Violencia contra la Mujer.

- Igualdad de Género: impacto en la competitividad del sector privado.
- Inversión social en Panamá desde la contribución del sector privado.

Beneficios de la información: conocer información actualizada y relevante para del entorno social de negocios y su impacto en la sostenibilidad y competitividad del país y de las empresas.

Aporte a la estrategia: permite priorizar estrategias de RSE tanto internas como externas que contribuyan al desarrollo social del país.



SESIÓN 5: Gestión Ambiental en la Empresa

Objetivo: conocer los aspectos a tomar en cuenta en la gestión responsable de la empresa a nivel ambiental en función de los estándares internacionales y la situación del país en esta materia.



Temario:

- Gestión responsable ambiental en los Principios del Pacto Global, ISO 26000 y ODS.
- Prevención de la contaminación.
- Mitigación, adaptación y resiliencia ante el cambio climático.
- Biodiversidad.
- Consumo sostenible.
- Energías renovables.
- Ecoeficiencia.
- Eco innovación.
- Huella ambiental.
- Bonos verdes.



Beneficios de la información: conocer información actualizada y relevante de las tendencias globales, regionales y locales en materia de gestión ambiental.

Aporte a la estrategia: permite identificar oportunidades de mejora ambiental y/o innovación en materia empresarial a la hora de desarrollar la estrategia de RSE.

SESIÓN 6: El Sector Privado ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Objetivo: realizar una inducción enfocada en la relevancia para el sector privado sobre la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, sus indicadores y metas, así como su vinculación con los derechos humanos.



Temario:

- Agenda 2030.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- ODS y Derechos Humanos.
- Marco nacional de los ODS (leyes,

decretos, planes, índices, sellos y pactos entre otros).

- Avance país en materia de ODS.
- Contribución del sector privado a los ODS.

Beneficios de la información: Comprender los aspectos de la Agenda 2030 con información actualizada y relevante de las oportunidades que representan los ODS para el sector privado.

Aporte a la estrategia: permite alinear la estrategia de RSE a estándares internacionales, identificando la contribución de la misma a los ODS.

SESIÓN 7: La reputación y la gestión de la comunicación en la empresa

“El proceso de la Mesa DERSE hace que las personas comprendan que la RSE es un cambio cultural, que debe atravesar a toda la organización. Se dan cuenta durante su participación, que ellos son los agentes de cambio en sus empresas.”

Paulina Rodríguez Werner,
- Partner, Komunika Latam

Objetivo: profundizar sobre la comunicación estratégica de la responsabilidad social como una herramienta para generar una reputación positiva de la empresa con sus grupos de interés.

Temario:

- Reputación como activo intangible.
- Valor de la reputación según cada stakeholder.
- Valor de la reputación en el negocio.
- Comunicación digital aliado de la sostenibilidad.
- Comunicación de la estrategia de RSE de la empresa.
- Herramientas para la comunicación interna y externa.



Beneficios de la información: Proporcionar herramientas prácticas y diversificadas para implementar a nivel interno y externo.

Aporte a la estrategia: una vez desarrollada la estrategia de RSE, permite comunicarla de manera adecuada y segmentada a los grupos de interés como parte de su transparencia y rendición de cuentas.

Este módulo es dictado por una agencia de comunicación miembro de Sumarse que es Komunika Latam.

E-LEARNING

Las sesiones grupales son fortalecidas con e-learning que deben completar los participantes a través de los siguientes cursos de la plataforma integra-rse.com:

- **Integración de la RSE e ISO 26000 en su empresa:** tiene por objetivo integrar los conocimientos sobre RSE e ISO 26000 en su organización y entender a través de cuatro módulos, cuál es la responsabilidad de la organización bajo los parámetros propuestos por la norma ISO 26000, así como entender como la norma converge con otras iniciativas internacionales de Responsabilidad Social.
- **La Empresa y Derechos Humanos: Construyendo una política de DDHH en la empresa:** su objetivo es brindar las herramientas básicas para que las empresas y organizaciones conozcan, se concienticen e implementen la metodología de Derechos Humanos y Empresa de la ONU (Principios Ruggie) y construyan políticas internas basadas en los reales y potenciales riesgos de violación de Derechos Humanos que en su gestión puedan incurrir.
- **Perspectiva de Género en la Empresa:** su objetivo es conocer conceptos relacionados a los principios de género y sus implicaciones en el entorno laboral, lo que permite una reflexión sobre la relación entre: las construcciones de género, el camino hacia la igualdad entre los géneros y vincularlo al quehacer de las empresas.
- **Caminando hacia la Igualdad:** su objetivo es que se puedan conocer los conceptos básicos relacionados a la población LGBTI, contextualizar la discriminación que experimenta, fomentar la concientización en temas de orientación sexual e identidades de género; así como advertir los contextos y datos concretos en la zona centroamericana que reflejan realidades de las poblaciones LGBTI.
- **Comunicación estratégica de la RSE para crear valor en la empresa:** su objetivo es aportar a los gerentes, directores y a todo el personal que se dedica a la comunicación de la RSE en empresas y organizaciones, conocimiento, datos y buenas prácticas de comunicación en el ámbito de la RSE.

Finalmente, es importante destacar que durante la DERSE 2020 -que se realizó en formato virtual-, todas las sesiones incluyeron una contextualización de la crisis económica, social y ambiental generada por la COVID-19 y recomendaciones específicas para enfrentar la pandemia por parte de las empresas.

5.3 EL DISEÑO DE LA ESTRATEGIA DE RSE

A lo largo de la mesa DERSE, los contenidos se van internalizando con ejercicios prácticos grupales y tareas para implementación en la empresa. Una vez familiarizados con los mismos, los participantes desarrollan su plan sobre la base de los pasos que podemos observar a continuación.

cuales se enfocará la estrategia en función de riesgos e impactos identificados con los grupos de interés;

- Diseñar el plan de RSE como parte integral de la estrategia del negocio;
- Definir los indicadores económicos, sociales y ambientales que permitirán el monitoreo y evaluación del desempeño



Ilustración 9 Diseño de la estrategia²⁶

Es decir, que previo a la definición de la estrategia, cada empresa ha realizado un proceso que ha permitido:

- Formarse en los temas más importantes de sostenibilidad y RSE en función de estándares internacionales y últimas tendencias;
- Realizar un autodiagnóstico con la herramienta Indicarse que les permite identificar donde están en materia de RSE y contar con una línea base;
- Contar con un mapeo de grupo de interés para su estrategia;
- Identificar los asuntos prioritarios sobre los

en materia de gestión responsable del negocio;

- Realizar una comunicación estratégica de la RSE segmentada para cada grupo de interés para maximizar el valor reputacional de la empresa.

SESIÓN INDIVIDUAL: Este proceso lleva el acompañamiento personalizado de la Dirección de Desarrollo Empresarial de Sumarse.

Objetivo: sesión de 2 horas donde la empresa tiene la oportunidad de revisar con la

²⁶ Sesión 2, Mesa DERSE 2020, Sumarse.

facilitadora los resultados de la herramienta INDICARSE, el mapeo de los grupos de interés y las oportunidades de mejoras y temas prioritarios basados en los riesgos e impactos.

Temario:

- Presentación de resultados INDICARSE.
- Revisión de las materias ISO 26000.
- Revisión de los grupos de interés.
- Revisión de la materialidad.

Beneficios de la información: brindar herramientas prácticas para crear y formular la estructura para la presentación de resultados.

Aporte a la estrategia: asesoría personalizada donde los participantes de la mesa, realizan consultas sobre su evaluación, y se les brinda orientación de como generar su plan de trabajo, e identificar las prioridades y acciones en atención al giro del negocio.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS



Objetivo: sesión de presentación de resultados donde las empresas de la Mesa DERSE comparten su experiencia durante el proceso



y algunos aspectos importantes a destacar de su diseño de estrategia.

Temario:

- Presentación de la empresa participante.
- Impacto que tuvo la participación de la empresa en la DERSE y su alineación con el negocio.
- Experiencia de los participantes con la metodología y herramientas.
- Presentación de los grupos de interés y los temas materiales relevantes.
- Lecciones aprendidas a nivel personal y a nivel de la empresa.
- Buenas prácticas empresariales.

Beneficios de la información: permite realizar un resumen ejecutivo de su proceso estratégico que sirve como contexto general del proceso y da inicio para el diálogo con los grupos de interés.

Aporte a la estrategia: Oportunidad de presentar a la Dirección Ejecutiva de Sumarse y recibir asesoría y recomendaciones generales sobre su estrategia y permite a los participantes compartir su trabajo final con las empresas con las que compartieron el proceso.

6. IMPACTO DE LA MESA DERSE: ANTES Y DURANTE LA COVID-19

6.1. RESULTADOS E IMPACTOS DE LA MESA DERSE

Entre los meses de agosto y noviembre de 2020, se realizó un proceso consultivo con una muestra constituida por el 50% de las empresas²⁷ participantes de las diferentes ediciones de la DERSE en los últimos años.

A través de encuestas, focus groups y entrevistas se consultó a 56 personas de empresas miembros de Sumarse que participaron de la DERSE, que incluyeron nivel de alta dirección empresarial, así como los ejecutivos que habían participado de la DERSE.

Compartimos a continuación los hallazgos de este proceso con relación a los resultados e impactos que tuvo la participación en la Mesa DERSE por parte de estas empresas que permite valorar el logro de sus objetivos.

Valoración de la DERSE

 4.7

El resultado promedio ponderado fue de 4.7 sobre 5 puntos, como resultado de la calificación que le dieron los participantes de excelente (73%) y muy bueno (26%) a la DERSE.

Dentro de los aspectos que los participantes destacaron estuvieron que la DERSE les brinda:

- Oportunidad de networking;
- Benchmark de mejores prácticas;
- Herramientas para alinear la estrategia de negocio a la RSE;
- Conocimiento teórico y práctico de cómo construir una hoja de ruta en materia de RSE en la empresa.

Cumplimiento de expectativas

≡ 100% ≡

100% de los encuestados contestaron que se cumplieron sus expectativas en relación con lo ofrecido por Sumarse y la experiencia vivida en la DERSE.

Nivel de impacto de la DERSE en la empresa

≡ 100% ≡

100% de los encuestados manifestaron que había tenido un impacto positivo en su empresa, con un nivel de impacto 46,67% muy alto, 26,67% alto y medio.



²⁷ Participaron 40 empresas de las cuatro ediciones de la DERSE 2016-2019 en el proceso de encuesta, focus groups y entrevistas. En el caso de la DERSE 2020, se realizó observación participante durante su ejecución a lo largo del año.

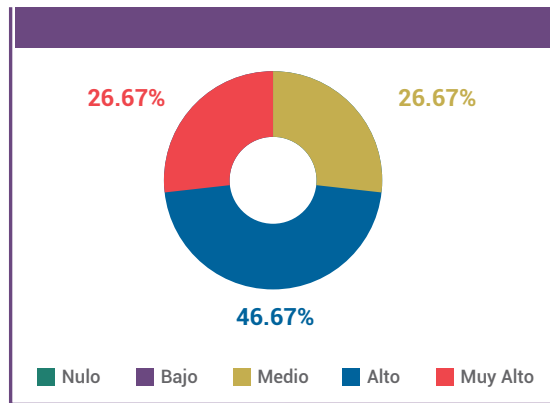
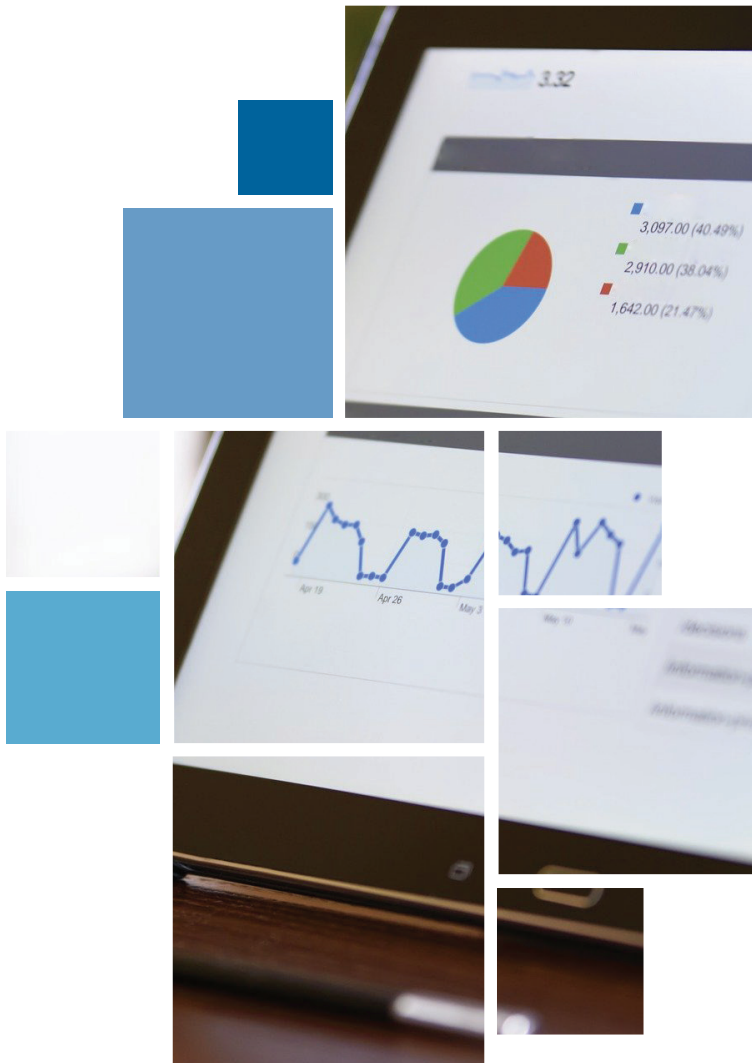


Ilustración 10 Nivel de impacto de la DERSE en las empresas

Sobre el tipo de impacto que ha tenido la DERSE en las empresas, se destacaron entre otros:

- Entendimiento del nivel gerencial y ejecutivo en las empresas sobre la vinculación de la RSE con la sostenibilidad y competitividad de sus negocios;
- Creación de capacidad en la empresa sobre la RSE y sostenibilidad;
- Elaboración, actualización o mejora de la estrategia de RSE (en función del nivel de avance de cada empresa);
- Alineación de sus estrategias de RSE con estándares internacionales de sostenibilidad;
- Nuevo enfoque de gestión responsable vinculando a las diferentes unidades de negocio en el diseño de estrategia y su implementación;
- Ajustes en la estructura y presupuesto dentro de la empresa para apoyar la estrategia de RSE y ser más efectivos;
- Reestructuración de la inversión social y el voluntariado corporativo para alinearlos a la estrategia de RSE;
- Reputación positiva entre los grupos de interés como resultado de una comunicación estratégica de la RSE tanto a nivel interno como externo;
- Alianzas formales e informales entre las empresas participantes como producto del conocimiento mutuo y la generación de confianza durante el proceso.



LA MESA DERSE DEJA CAPACIDAD INSTALADA EN LAS EMPRESAS

La participación en la Mesa DERSE deja capacidad instalada en las empresas que luego se plasma de diversas maneras en la organización, como veremos a continuación a través de los siguientes testimonios:

"Se incorporó la RSE dentro de la estructura de nuestra organización"

Alejandro Sánchez, Bahía Motors

"Nos ayudó a entender el verdadero rol de la responsabilidad social y ayudó al cambio organizacional de la empresa"

Kathya Quintero, Banco Nacional

"Entendimos que la RSE no es sólo un tema de recursos humanos o del área social, sino que es parte de todo el negocio"

Guadalupe Dávila, EISA-Grupo Eleta

"Posteriormente a la Mesa DERSE, se incluyeron iniciativas funcionales de RSE dentro de los objetivos de la empresa"

Inova Castillo, RSE-Canal de Panamá

"La participación en la Mesa DERSE, nos brindó un camino para la construcción de un diferenciador sostenible y no copiable en la calidad y servicio a nuestros clientes"

Abdiel Ledesma, Promotora Casas Pacíficas

"Pude sacar adelante una Memoria de Sostenibilidad alineada a una estrategia y con la participación de diversos equipos de la compañía"

Cristina Cabrera, AES Panamá

"Lograr identificar los asuntos materiales, nos permitió diseñar una estrategia de sostenibilidad corporativa alineada al negocio y su cadena de valor"

Ana Yancy Arce Rodríguez, Constructora MECO



Nivel de conocimiento del Plan Nacional de Responsabilidad Social y Derechos Humanos

≈60%≈

En las entrevistas a los CEOs se pudo constatar que:

60% de ellos desconocían o habían escuchado muy superficialmente sobre el Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos.

De manera coincidente los mismos manifestaron su:

- interés en conocer más sobre el Plan;
- deseo de entender el rol que ellos pueden jugar tomando en cuenta su naturaleza público-privada.

En relación con Sumarse, plantearon el rol clave que puede y debe tener en relación con la:

- divulgación del Plan en el sector empresarial a nivel estratégico y gerencial para una participación informada y pertinente;
- articulación de la participación del sector privado en la implementación del Plan.

6.2 LA ESTRATEGIA DE RSE ANTE LA COVID-19

Se realizó una exploración sobre el impacto que ha tenido la COVID-19 sobre las empresas que habían pasado por la Mesa DERSE entre 2016 y 2019. Compartimos a continuación los hallazgos.

Pertinencia de la DERSE ante la COVID-19

≈90%≈

90% de los encuestados manifestó que las herramientas brindadas en la DERSE les permitió estar mejor preparados para enfrentar la COVID-19 en su empresa.

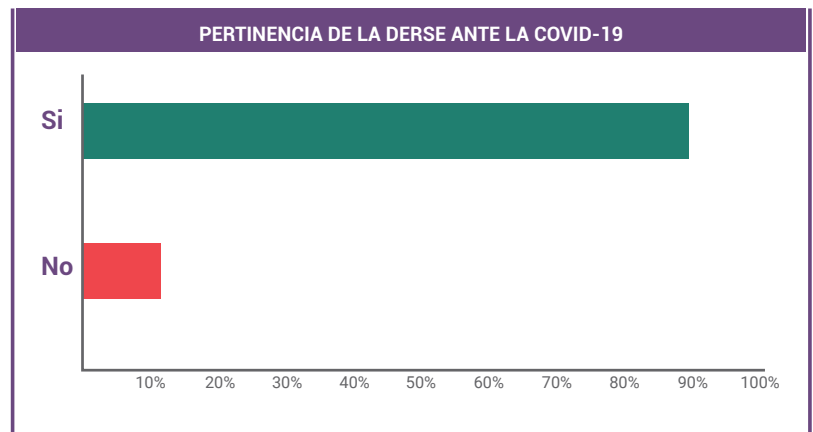


Ilustración 11: Empresas de la DERSE mejor preparadas para enfrentar COVID-19

En este sentido, en particular destacaron que si bien nadie estaba preparado para la crisis generada por la COVID-19, su participación en la Mesa DERSE les brindó:

- Un enfoque preventivo a partir del mapeo de riesgos económicos, sociales y ambientales que les permitió manejar mejor la crisis;
- El mapeo de grupos de interés les

permitió enfocar mejor y de una manera segmentada la ayuda brindada por la empresa ante la crisis de la COVID-19;

- El análisis de los impactos en los grupos de interés permitió priorizar en esta crisis temas internos de la gestión responsable tales como el bienestar de los colaboradores y sus familias y/o de la cadena de valor como el apoyo a los proveedores más pequeños.

Impacto de la COVID-19 en la Estrategia de RSE

92%

92% mantuvo su estrategia de RSE que habían elaborado en la DERSE, pero con ajustes, dentro de los que se destacan:

53%

- Priorizaron aspectos de la estrategia;

39%

- Incorporaron nuevos aspectos que no estaban incluidos originalmente en la estrategia.

Del 8% restante, sólo 1 empresa reportó un cambio radical en su estrategia de RSE. Y sólo 2 empresas manifestaron que pese a la crisis de la COVID-19 no cambiaron nada de la estrategia de RSE.

AJUSTES EN LA ESTRATEGIA DE RSE ANTE LA COVID-19

Contar con una Estrategia de RSE les permitió a las empresas enfrentar de mejor manera la crisis generada por la COVID-19. Compartimos algunos testimonios que dan cuenta de los ajustes que tuvieron que realizar a causa de la pandemia:

“Como efecto de esta pandemia, se ha dado mayor relevancia a la seguridad ocupacional y bienestar de empleados”

Martha Arango, Arcos Dorados

“Se priorizaron stakeholders como aspectos materiales. Por ejemplo, el Ministerio de Salud y la prevención de la salud en los colaboradores”

Ana Yancy Arce Rodríguez, Constructora MECO

“La estrategia estuvo tan bien diseñada que nos apoyamos en ella para sobrellevar el efecto del COVID-19 dentro de la operación de la empresa”

Sofía Macías, Panama Car Rental

“Estamos trabajando más en el eje social, capacitando a nuestra gente en los temas de bioseguridad dentro y fuera de la oficina. Capacitando a nuestros líderes en el manejo de temas de inteligencia emocional y balance vida trabajo”

Larissa Moyano, Motta Internacional

“Nos ayudó a priorizar las necesidades reales haciendo énfasis en el bienestar socioeconómico de nuestros colaboradores”

Cinthy Uzategui, Congrex Americas

“Hay un mayor énfasis en la atención y comunicación efectiva con nuestros stakeholders siendo el más importante nuestros colaboradores”

Eda Soto, RSE - Autoridad del Canal de Panamá

El rol de las empresas en la reactivación del país

Ante la crisis económica generada como resultado de la pandemia, los CEOs entrevistados coincidieron en que Panamá saldrá de esta crisis como lo ha hecho a lo largo de su historia.

Manifestaron de manera unánime que:

- las empresas son un motor fundamental para la recuperación económica y por ende la reactivación del país;
- el Gobierno debe ser un facilitador para un entorno favorable hacia los negocios;
- que es el sector privado el que genera empleo genuino y sostenible y puede impactar en la economía nacional a través de su cadena de valor;
- se requiere más que nunca de negocios responsables que velen por el bienestar de sus colaboradores y sus familias;
- se requiere de alianzas público-privadas basadas en la confianza mutua y en la co-responsabilidad para acelerar la recuperación.

6.3. LECCIONES APRENDIDAS

Con la Mesa DERSE, Sumarse ha estructurado un programa que con una metodología teórico-práctica -paso a paso- permite internalizar las fases y procesos vinculados al diseño de una estrategia de RSE.

Los participantes de la Mesa DERSE salen empoderados, con conocimientos y se convierten en agentes de cambio dentro de



sus empresas. La clave es el acompañamiento personalizado que se les da durante el proceso que les permite ir ajustando durante el camino sus propuestas para terminar con estrategias pertinentes, efectivas y alineadas a su negocio.

Con una masa crítica de más de 80 empresas participando en la Mesa DERSE, éstas han podido constatar que:

- La sensibilización de la Alta Dirección en materia de RSE como un valor agregado a su estrategia de negocio es clave para agilizar las transformaciones organizacionales;
- El cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales en materia de sostenibilidad y RSE blindan a la organización minimizando sus riesgos y maximizando sus impactos positivos a nivel económico, social y ambiental;
- La RSE es transversal a toda la organización y requiere de un trabajo colaborativo de todas las áreas;
- La persona responsable de RSE tiene un rol de facilitador interno y externo de sinergias, alianzas y coordinaciones requeridas para

estrategias efectivas desde su diseño hasta su implementación;

- Las alianzas son claves para la gestión responsable, para lo que se hace fundamental el previo mapeo de los grupos de interés y un relacionamiento segmentado con cada uno de ellos;
- La comunicación estratégica de la RSE es un activo intangible con retornos positivos en materia de reputación si es bien manejada.

La nueva realidad impuesta por la COVID-19 no fue un impedimento para que Sumarse pudiera continuar con el esfuerzo de la Mesa DERSE esta vez con un formato virtual con una importante participación de empresas que se acogieron a éste nuevo formato.

Es de destacar, asimismo, la importancia que tuvo contar con una estrategia de RSE para que las empresas participantes en años previos a la DERSE pudieran mayoritariamente enfrentar mejor la crisis de la COVID-19, priorizando o ajustando algunos aspectos de esta.

Al mismo tiempo, la pandemia visibilizó la necesidad de los módulos: social, ODS y Derechos Humanos para un entendimiento sobre lo que significa identificar impactos de la empresa teniendo a las personas en el centro.

Las empresas que realizan una gestión sostenible de sus negocios tienen mucho para aportar al país. Entienden que en este momento de crisis, se requiere de las alianzas público-privadas para lograr salir juntos de esta crisis

sanitaria, económica, social y ambiental. Ven a Sumarse como el aliado natural para articular los esfuerzos del sector privado. Y esperan conocer más del Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos, donde intuyen hay una oportunidad de trabajar sobre una hoja de ruta que nos lleve al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como país.

7. DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN: TESTIMONIOS QUE INSPIRAN

En septiembre de 2019, el Pacto Global de las Naciones Unidas y Accenture Strategy presentaron los resultados de su encuesta global a CEOs²⁸. Esta investigación conjunta es hasta la fecha la más amplia realizada en el mundo sobre el cumplimiento de los ODS, incluyendo entrevistas a más de 1000 CEOs de las principales empresas del mundo y una encuesta a 1600 empresas de más de 100 países que presentan el Informe de Progreso de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Algunos datos sobre lo que los CEOs decían el año pasado -en un contexto pre-COVID19- sobre cómo lograr una economía global sostenible antes de 2030:

- 71% de ellos consideran que, con un mayor nivel de compromiso y acción, las empresas pueden desempeñar un papel esencial para contribuir al cumplimiento de los ODS;
- 99% dicen que la sostenibilidad es crítica para el éxito futuro de su organización;
- 81% de las empresas están tomando

²⁸ "The Decade to Deliver: A Call to Business Action" Pág. 73, *op.cit.*

EL FUTURO DEL LIDERAZGO RESPONSABLE: EL ROL DE CEO

Para que las empresas progresen hacia un futuro más sostenible, el Estudio recoge las cualidades de liderazgo que, quienes ocupan el rol de CEO destacan como fundamentales para el éxito:

1. Impulsar los beneficios a través del propósito: las crecientes expectativas de los consumidores, empleados y de la sociedad en general están imponiendo nuevas demandas a los líderes empresariales para que sirvan a un propósito mayor; ayudar a garantizar un futuro sostenible. Principales CEO miran más allá de los beneficios a corto plazo con el fin de impulsar significativamente la agenda de sostenibilidad y fomentar una cultura de responsabilidad y transparencia para demostrar el impacto. Combinan la sostenibilidad con su estrategia principal, sus operaciones y sus inversiones en innovación y tecnología.

2. Integrar al ecosistema: CEO deben involucrar a todo su ecosistema, ya sea de negocio y/o tecnológico, para encontrar soluciones colectivas a los ODS. Dada la naturaleza y complejidad de estos retos, el liderazgo científico jugará un papel crucial en la acción y el impacto, así como la aplicación de tecnologías para promover el cambio.

3. Comprometerse personalmente con la sostenibilidad: líderes responsables se comprometen de manera personal con la sostenibilidad y promueven activamente la economía circular, hacen a las personas responsables del cumplimiento por objetivos sostenibles, fuerzan la discusión con los inversores y lideran un cambio positivo con autenticidad e integridad.

medidas para avanzar en los ODS;

- 63% ve la tecnología como un acelerador crítico del impacto socioeconómico de sus empresas.

El Estudio planteó que la sostenibilidad es parte integral de la agilidad competitiva de las organizaciones, que cada vez con más importantes para el crecimiento, la rentabilidad y la confianza. Por lo cual, concluye que es el momento que los líderes se aseguren que los ODS estén firmemente integrados en la estrategia corporativa y el propósito de la empresa.

Dado el rol clave que tienen hoy más que nunca la posición de CEO en la ruta hacia la sostenibilidad, se entrevistaron a 11 como parte de este proceso de sistematización de la Mesa DERSE. Si bien representan a industrias y a empresas de diferentes tamaños, todos valoraron muy positivamente la participación de sus empresas en esta mesa de Sumarse.

A continuación, compartimos sus testimonios que dan cuenta de los impactos múltiples que generó al interior de

sus empresas su participación a la DERSE que les permitió pasar de la estrategia a la acción:

“Antes no teníamos diferenciado lo que era nuestra filantropía de lo que era la RSE. Gracias a nuestra participación en la Mesa DERSE empezamos a desarrollar planes y programas organizados y con impacto. Tenemos ahora una organización mucho más robusta” **Giovanna Cardellicchio R, Gerente General, APC Intelidat**

“El participar de la Mesa DERSE, con una metodología probada, pudimos desarrollar una mejor estrategia de responsabilidad social. Eso nos ayudó a pasar de buenas intenciones a buenas acciones. Fue un hito en nuestro desarrollo empresarial” **José Quirós, Director, Centro Especializado de Prevención de Accidentes (CEPA)**

“Si bien ya teníamos una trayectoria previa en materia de responsabilidad social, la Mesa DERSE nos permitió entender cuál era nuestro impacto dentro de la industria en la que estamos. Entendimos que la RSE es una forma de hacer vida empresarial y eso nos diferenció en el mercado”. **Javier Montilla, Managing Director, Congrex Americas**

“Fue un gran apoyo para nosotros participar de la Mesa DERSE. Nos pudimos apalancar a estándares de responsabilidad social, aprendimos a enfocarnos, a ser consistentes en nuestros planes y proyectos

y de esa manera tener más impacto. Esto fue positivo para todos nuestros grupos de interés. Pasamos de la filantropía a ser un apoyo sostenible para la sociedad” **Rene Van Hoorde, Gerente General, GBM Panamá**

CASO INSPIRADOR

ARCOS DORADOS: del mandato corporativo internacional al impacto local

Arcos Dorados es el mayor franquiciado independiente de McDonald's del mundo y la cadena de restaurantes de servicio rápido más grande en América Latina y el Caribe. Desde el año 2007, que se consolidó regionalmente fortaleció sus compromisos en materia de una gestión responsable que son: calidad de la comida y transparencia; generación de empleo formal para jóvenes; apoyo a las comunidades; cadena de abastecimiento sustentable e impacto ambiental; diversidad e inclusión; innovación de experiencias para toda la familia, entre otros.

Destacamos éste como un ejemplo inspirador que nos muestra el valor que una empresa multinacional puede encontrar en un espacio como la Mesa DERSE. La importancia del networking con empresas nacionales y el aprendizaje del entorno local fueron los aspectos más valorados por Arcos Dorados, lo cual les

permitió validar y priorizar sus acciones locales en materia de responsabilidad social.

Arcos Dorados participó en la Mesa DERSE en el año 2019 a través de su Gerente de Comunicaciones Corporativas para Panamá y Costa Rica y la Gerente Regional de Recursos Humanos.

"El impacto más valioso de nuestra participación fue involucrar a todas las áreas de la empresa y lograr ese compromiso para la gestión responsable de nuestro negocio. Pudimos validar con nuestros stakeholders que estábamos en el camino correcto y que estábamos cumpliendo nuestros pilares corporativos."

Loney Armijo

- Managing Director Centro América, Arcos Dorados

Se organizaron talleres con todas las áreas de la empresa como parte de la DERSE y hoy a un año de ello, nos comparten que eso permitió que la responsabilidad social se entendiera por todas las áreas como transversal a toda la compañía. Asimismo, la participación en la Mesa DERSE les permitió profundizar en los ODS que tienen mayor impacto y relevancia en su negocio y entender como estaban contribuyendo a los mismos a nivel local.

"La participación en la Mesa DERSE nos ayudó a dar orden y enfoque a las acciones que ya veníamos haciendo. Nos permitió aterrizar nuestra estrategia de sostenibilidad definiendo nuestras audiencias claves y de allí los planes de acción" **Juan Octavio Díaz, Presidente, Grupo La Casa de las Baterías**

"Cuando decidimos entrar a la Mesa DERSE fue importante saber que estábamos haciendo las cosas bien, que la RSE estaba en nuestro ADN. El valor para la empresa fue alinearnos a los estándares internacionales, lo cual nos hace ser una empresa más sostenible". **Ginés Sanchez Urrutia, Presidente y CEO, Promed**

"Por la oportunidad de trabajar con empresas mundialmente conocidas, la RSE siempre ha sido una prioridad para nosotros. Participar de la Mesa DERSE nos amplió el enfoque y nos permitió integrar a toda la organización en nuestra estrategia de RSE" **Fernando Miranda, Gerente General, Tambor**

"Antes de participar, ya queríamos ser una empresa responsable, una empresa con propósito que tuviera un impacto positivo en la sociedad más allá de ser exitosa. Gracias a la participación en la Mesa DERSE pudimos mejorar nuestra estructura, nuestra alineación con los ODS y tener una ruta clara para lograr lo que nos habíamos propuesto". **Anthony Salerno, Gerente General, Bahía Motors**

CASO INSPIRADOR

BANCO NACIONAL: del gobierno corporativo a la gestión responsable

Fundado en el año 1904, Banco Nacional de Panamá es la entidad bancaria oficial de Panamá. Cumple en éste marco con una triple función: como banco estatal es agente financiero del Estado y depositario oficial de los fondos de la Nación; como banco regulador maneja la Cámara de Compensación del Sistema Bancario Nacional; y como banco privado es la institución con mayor presencia a lo largo y ancho del país al ofrecer todos los servicios del negocio bancario siendo líder en el sector agropecuario, contando con planes de banca privada comercial y de consumo con productos y servicios a las tasas más bajas del mercado.

Banco Nacional es un ejemplo inspirador que nos muestra el impacto de un trabajo sostenido a lo largo de 6 años y bajo dos Administraciones en materia de responsabilidad social. Un camino que pasó del gobierno corporativo a la Gerencia General con una gerencia ejecutiva de responsabilidad social reportándole directamente. Un ejemplo del impacto que tiene un liderazgo responsable –en este caso a nivel público- en el desarrollo sostenible de Panamá. Les compartimos brevemente esta ruta de responsabilidad social.

En el marco de la implementación del Proyecto de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo del Banco Nacional que se inició en el año 2014, se identificó que los controles internos y una gestión responsable eran un entorno apropiado de gobierno corporativo que garantizaba la sostenibilidad del banco en el largo plazo.

Así, Banco Nacional participó en la Mesa DERSE en el año 2017 a través de su Gerente Ejecutiva de Mercadeo y su entonces Gerente Ejecutivo de Recursos Humanos para comenzar a darle forma a la gestión responsable. En el año 2019, el Banco Nacional publicó su primer Informe de Responsabilidad Social alineado a la ISO 26000 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

“La participación en la Mesa DERSE tuvo un impacto muy positivo. Aprendimos con Sumarse como llevar adelante la responsabilidad social de una manera organizada. Creamos dentro del organigrama del Banco una Gerencia Ejecutiva de Responsabilidad Social de manera permanente”

Rolando de León

- ex Gerente General (2014-2019),
Banco Nacional de Panamá

En julio de 2020, se aprobó una nueva estructura para la Gerencia Ejecutiva de Responsabilidad Social, que pasó a reportar directamente al Gerente General y fortaleció su recurso humano. Bajo esta Gerencia Ejecutiva se creó una Gerencia de Área de Cultura y Comunidad y una Gerencia de Área de Inversión Social y Sostenibilidad.

“Durante la participación en la Mesa DERSE pudimos identificar nuestras fortalezas en gobernanza y prácticas laborales. Pudimos definir una estrategia de RSE que potenciara nuestros recursos. Identificamos oportunidades para implementar mejores prácticas y dar seguimiento a nuestras acciones en pro del desarrollo sostenible del país”.

Javier Carrizo

- Gerente General, Banco Nacional de Panamá

La nueva estrategia de RSE del Banco Nacional de Panamá está alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se enfoca en cuatro pilares: salud, ambiente, cultura y educación bajo los cuales se enmarcan todas las iniciativas, programas y proyectos que impulsa y desarrolla.

8. HACIA UN FUTURO COMPARTIDO

Desde sus inicios, hace ya 11 años, Sumarse – Pacto Global Panamá ha movilizado al sector privado y a los actores de la sociedad en la construcción de valor compartido, donde a través del conocimiento e intercambio de experiencias, se ha procurado sentar las bases para un progreso económico, social y ambiental en Panamá.

Una década después Sumarse – Pacto Global Panamá y el país han avanzado enormemente en la ruta hacia la sostenibilidad. En este sentido, podemos destacar entre otros esfuerzos:

- La celebración de Semanas de la RSE a lo largo de 10 años de manera ininterrumpida organizadas por Sumarse;
- La homologación en Panamá de la norma ISO 26000 de responsabilidad social en el año 2012;
- La adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como política de Estado de desarrollo desde el año 2015;
- La realización de la Mesa DERSE por parte de Sumarse entre 2015-2020 que ha permitido que más de 80 empresas alineen sus estrategias de RSE a los estándares internacionales de sostenibilidad;
- El desarrollo de otros programas de Sumarse que han brindado herramientas

para una gestión responsable tales como: Avancemos, Igualdad de Género, Gestión Ética para la Competitividad, Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, entre otros;

- La elaboración y lanzamiento del “Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos 2020-2030” de Panamá en 2019 y la adopción al máximo nivel público durante 2020, bajo dos administraciones gubernamentales diferentes dando continuidad institucional a este esfuerzo.

El 2020 será un año que marcará un antes y un después en la historia de la humanidad ante la crisis generada por la COVID-19. La pandemia ha puesto de manifiesto la importancia de equilibrar las dimensiones económicas, sociales y ambientales del desarrollo.

“Ahora más que nunca las empresas y organizaciones han de poner a las personas en el centro de sus estrategias, y trabajar en alianza con todos los actores de la sociedad, para avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en la Agenda 2030” Bruno Basile, Director Ejecutivo Sumarse- Pacto Global Panamá.

En Panamá, pese a los avances que tenemos como país, persisten altos niveles de inequidad. Somos el sexto país más desigual del mundo en una América Latina que es la región más desigual del mundo. Situación que se viene agravando ante el impacto de la

COVID-19 que se prevé nos haga retroceder como región y como país una década en nuestros indicadores de desarrollo. Para cerrar estas brechas, son claves las alianzas público-privadas que nos permiten escalar nuestro impacto positivo para avanzar hacia el desarrollo sostenible.

“En la era post COVID-19, la nueva realidad debe ser aquella de la colaboración y las alianzas” Markova Concepción, Embajadora de Panamá ante la ONU.

Con esta publicación, hemos podido mostrar a partir de la experiencia de cinco años de la Mesa DERSE de Sumarse, como el sector privado en Panamá ha podido contribuir desde su gestión responsable alineada a estándares internacionales a un Panamá más sostenible. Tanto a nivel de líderes de estas empresas como sus ejecutivos han logrado impactos positivos a lo interno y externo de sus empresas gracias a que cuentan con estrategias de RSE debidamente estructuradas y sustentadas en una robusta metodología. De hecho, contar con las mismas, les ha permitido sobrellevar la crisis generada por la COVID-19 de una mejor manera, estando más preparado por el enfoque preventivo y proactivo que internalizaron durante la Mesa DERSE.

Esta coyuntura tan especial que el 2020 nos ha traído, es una oportunidad para que las empresas contribuyan desde su experiencia estratégica a acelerar desde su agilidad competitiva -que les es propia a su

naturaleza- al logro de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible en Panamá.

El Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos 2020-2030 es la hoja de ruta que nos permite caminar juntos ambos sectores hacia un futuro compartido. Es tiempo de priorizar acciones ante la crisis de salud, social y económica que nos está dejando la pandemia de la COVID-19 y que está aumentando las brechas que ya eran dolorosas y éticamente inaceptables.

El mundo está cambiando más rápido que

nunca. Gobiernos, empresas, academia, y tercer sector necesitamos colaborar si queremos tener éxito y enfrentar los desafíos globales con igualdad, confianza y prosperidad para todos.

Sumarse puede y quiere jugar un rol muy necesario en esta nueva etapa, como articulador del sector privado que lidera la responsabilidad social en el país, para catalizar y acelerar los cambios que se requieren para no dejar a nadie atrás y lograr el país que todos queremos: un Panamá económicamente competitivo, socialmente equitativo y ambientalmente sostenible.



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES



ILUSTRACIÓN 1 - LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS	8
ILUSTRACIÓN 2 - ISO 26000:2010 GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	9
ILUSTRACIÓN 3 - LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	10
ILUSTRACIÓN 4 - MATRIZ DE MATERIALIDAD	11
ILUSTRACIÓN 5 - PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL CON VISIÓN DE ESTADO PANAMÁ 2030	13
ILUSTRACIÓN 6 - INFOGRAFÍA CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE	24
ILUSTRACIÓN 7 - ESTRUCTURA DE LA MESA DERSE	25
ILUSTRACIÓN 8 - ¿QUIÉNES SON LOS GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS?	30
ILUSTRACIÓN 9 - DISEÑO DE LA ESTRATEGIA	35
ILUSTRACIÓN 10 - NIVEL DE IMPACTO DE LA DERSE EN LAS EMPRESAS	38
ILUSTRACIÓN 11 - EMPRESAS DE LA DERSE MEJOR PREPARADAS PARA ENFRENTAR COVID-19	40

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 - RESUMEN DE LOS TRATADOS FIRMADOS POR PANAMÁ, ASÍ COMO DE LAS RATIFICACIONES, ADHESIONES Y SUCESIONES	15
TABLA 2 - RESUMEN DE LA RATIFICACIÓN DE PANAMÁ EN LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT	15
TABLA 3 - LEYES NACIONALES RELACIONADAS CON ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	17
TABLA 4 - PERSONAS CLAVES DENTRO DE LA EMPRESA PARA COMPLETAR INDICARSE	28
TABLA 5 - 10 PASOS PARA IMPLEMENTAR INDICARSE CON ÉXITO	29



BIBLIOGRAFÍA



Ecointeligencia ¿En qué consiste la norma ISO 26000? <https://www.ecointeligencia.com/2015/07/iso-26000/>

Gabinete Social, Plan estratégico nacional con visión de estado: Panamá 2030 <http://www.gabinetesocial.gob.pa/plan-estrategico-nacional-con-vision-de-estado-panama-2030/>

ISO (2010), ISO 26000:2010(es), Guía de Responsabilidad Social <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

MICI (2018), Diagnóstico Nacional sobre la Situación de la Responsabilidad Social en Panamá, MICI/MINRE/AECID/Foretica.

MICI (2019), Plan Nacional Público-Privado de Responsabilidad Social y Derechos Humanos 2020-2030, MICI/MINRE/AECID/Foretica.

MICI, Norma ISO 2600 <https://rs.mici.gob.pa/norma-iso-26000>

Naciones Unidas (2011), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/CRC.C.PAN.3-4_sp.pdf

Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.

Naciones Unidas (2015) Objetivos de Desarrollo Sostenible <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Naciones Unidas (2020), Marco de la ONU para la Respuesta Socio-Económica inmediata ante el COVID-19.

Naciones Unidas , La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing.

OECD (Revisión 2011), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

Organización Internacional Del Trabajo, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social - 5ª edición (marzo de 2017) <https://www.ilo.org/>



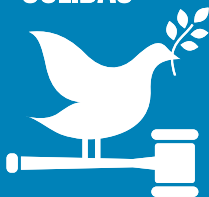
5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



[org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F)

Organización Internacional Del Trabajo, Ratificaciones de Convenios fundamentales por país http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F

Órgano Judicial, Ley 15 de 2005 Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción http://www.organojudicial.gob.pa/cendoj/wpcontent/blogs.dir/cendoj/ETICA/ley_15_de_2005_convencion_de_las_naciones_unidas_contra_la_corrupcion.pdf

Sumarse (2019), Guía de CEO sobre Derechos Humanos y Gestión Ética para la Competitividad, Sumarse/Fundación Konrad Adenauer/AECID.

Sumarse-Pacto Global, Quienes Somos (2020) https://www.sumarse.org.pa/?page_id=14

United Nations Global Compact (2019), The Decade to Deliver: A Call to Business Action,

United Nations Global Compact/Accenture Strategy.



Pacto Global
Red Panamá





EMPRESAS SOSTENIBLES





Pacto Global
Red Panamá

