

>>**Moderadora:** Bueno, quiero contarles que a través del servicio de streaming nos siguen todavía 32 personas. Continuamos con nuestro encuentro de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Nos acompañan en la mesa el señor Julio César Martínez, el señor Germán Barragán y la señora Ana María Ospina. Inicia la intervención la señora Ana María Ospina, directora de Gestión del Conocimiento con el fin de profundizar en el Principio 6 y ampliar la información de cómo adherirse y ser parte de las iniciativas de Pacto Global. Gracias.

>>**Ana María Ospina:** Buenas tardes, quiero agradecer a las organizaciones que nos han apoyado en esta iniciativa, me parece que Pacto Global precisamente es una plataforma que promueve la motivación de las organizaciones para ser diferentes, para construir un mundo mejor, así fue que surge Pacto Global de las Naciones Unidas, creo que acá hay muchas organizaciones que están en este momento participando en la red de Colombia y además están adheridas a la iniciativa mundial.

Quisiera preguntar o que alzáramos la mano las organizaciones que están adheridas a Pacto Global, ok, hay muchas posiblemente que entonces vamos a invitar hoy, y esa es la idea, que puedan conocer qué es, que puedan conocer si los beneficios, que puedan conocer realmente qué ha inspirado esta iniciativa que se ha convertido en la iniciativa mundial más reconocida en estándares de sostenibilidad. Para poder verlos mejor, me siento más cómoda de pie. Vale.

Inicio esta presentación con este discurso que hace el Secretario General de las Naciones Unidas justo en la Cumbre de Líderes que se acaba de realizar hace dos semanas en Nueva York donde muchas empresas colombianas y a nivel mundial participaron, los presidentes de las empresas que hacen parte de Pacto Global estuvieron en este escenario.

Qué es lo que está pasando con Pacto Global, básicamente se está convirtiendo en una plataforma que está invitando a las organizaciones empresariales a ser protagonistas de

los cambios que se necesitan en el mundo. Necesitamos el compromiso del sector privado, necesitamos el compromiso de la academia, necesitamos el compromiso de la sociedad civil, necesitamos el compromiso de las asociaciones empresariales, necesitamos el compromiso de todos los ciudadanos, el mundo se nos está acabando.

La gran conclusión de Río+20 es que si no adoptamos medidas nuestros recursos se nos están agotando y no solamente recursos naturales, el ser humano, nuestra sociedad requiere realmente de repensar el mundo. Y cuál es la invitación que nos hace el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon, seamos arquitectos de un mundo mejor. En nuestras manos está el construir no el futuro, el presente de donde están nuestros hijos, donde están nuestras empresas, donde estamos cada uno de nosotros.

Y me encantó la intervención, doctor, porque precisamente no es que nos anticipemos o nos preparemos para el futuro, es que ya en este momento tenemos que estar enfrentando, de una forma estratégica e innovadora, sobre los retos que nos convoca hoy la sociedad. ¿Cuáles son esos grandes retos? No solamente es la erradicación de la pobreza sino también la erradicación de tantos niveles de desigualdad social que existen y aparte también de todos los problemas medioambientales, políticos y de relacionamiento social. En ese sentido quién no quiere un mundo mejor, yo creo que coincidimos y estamos hoy en este espacio porque realmente no somos solamente idealistas y esto no pretende ser un canto a la bandera, sino que realmente se convierte en una plataforma que está respondiendo con las expectativas del mercado.

Esto no son buenas intenciones, el mundo está cambiando y el mundo de los negocios, y ya nos lo han dicho varias organizaciones que han participado en este evento, el mundo de los negocios tiene que integrar las expectativas del mercado, que esas expectativas del mercado superan la calidad del producto y el precio del producto. Estamos en un mercado abierto, estamos en un marco de mercado globalizado que así yo no tenga

relacionamiento con mi consumidor o no tenga relacionamiento directo con una multinacional puedo ser parte de una cadena de valor y sí nos están evaluando a partir de nuestro relacionamiento con nuestros grupos de interés, y cada vez hay mayores expectativas de los consumidores y de la sociedad civil en general. Entonces este marco es un marco estratégico de competitividad y no me voy a detener ahí porque creo que las experiencias empresariales han dado muestra de esto que por la convicción, la decisión política, la motivación de incluir laboralmente personas con discapacidad sí incide en la productividad y en indicadores de competitividad en los negocios.

Temas importantes como son estándares, iniciativas o lineamientos del mercado, ustedes como empresas, y muchas que están aquí que son empresas que participan en el comercio internacional, son exportadoras, empresas multinacional o seguramente son proveedores de este tipo de empresas, saben que nos están midiendo a partir de indicadores, nos están preguntando en nuestras cláusulas de contratos cuál es nuestro comportamiento con nuestros grupos de interés, cuáles son esos factores diferenciadores donde está el tema laboral y donde está el tema de no discriminación y donde está un tema bien importante, políticas de inclusión; y en este sentido, pues, por ejemplo las directrices de la OCDE, precisamente la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico de Colombia, ha sido invitada a ser parte y donde también hay unos estándares altos en materia de respeto a los derechos humanos y el tema que hoy nos convoca precisamente hace referencia a respetar y promover los derechos humanos en nuestra gestión organizacional.

Los contenidos de los Tratados de Libre Comercio y muy en el caso colombiano que hay un marco legal que precisamente cada vez nos está colocando muchos más contenidos en temas de nuestro comportamiento y nuestro mejoramiento en la relación con nuestros colaboradores. Entonces en ese sentido, pues digamos, que Pacto Global está, integra a los temas que son de un tema fundamental en los negocios en el mercado internacional. Bueno, esta iniciativa es una iniciativa voluntaria, es una iniciativa que promueve a la

ciudadanía corporativa, promueve el compromiso empresarial frente a los retos más amplios de las Naciones Unidas y se ha convertido a nivel mundial en la red más grande que convoque en este momento a más de 10 mil organizaciones adheridas, no solamente empresariales, el gran porcentaje son empresariales pero es una iniciativa multiactor donde participan organizaciones sociales, donde participan sindicatos, donde participan academia, donde participan ciudades y donde participan además otro tipo de actores que son relevantes en nuestra sociedad.

En Colombia solo empresas que adhieren a nivel Colombia, porque hay empresas multinacionales que operan en Colombia y son adheridas a Pacto Global pero a nivel Colombia hay 410 organizaciones adheridas a esta iniciativa de las cuales el 75% son empresas, y por qué quiero hacer esa claridad, porque las empresas hay un compromiso que es obligatorio, y es que tienen que reportar sus avances en materia de los 10 Principios, cómo los reportan. Hay diferentes metodologías pero eso no es un canto a la bandera, estoy comprometido con el Pacto Global, realmente el compromiso se tiene que evidenciar en acciones concretas, en procesos de mejoramiento continuo, qué quiere decir ello, que la iniciativa de Pacto Global convoca un compromiso que es tangiblemente visible, que además permite sí la gestión de conocimiento, la coproducción sobre estos temas pero sí convoca realmente a que las organizaciones tienen que adoptar medidas, sobre qué temas, sobre unos temas que no son tan voluntarios, qué no es voluntario, respetar los derechos humanos, esto es un deber de todos nosotros, de las empresas pero también de todos nosotros como ciudadanos, entonces en materia de eso qué implica, respetar las leyes que hacen referencia a los derechos humanos y en ese mismo sentido están todos los convenios relativos a la OIT en materia laboral donde está precisamente el Principio 6 que nos dice que las empresas deben eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo y la ocupación.

En aspectos medioambientales son tres Principios que también se marcan dentro de la Declaración de Río y el último Principio que hace referencia a la lucha contra la corrupción

y cómo realmente las empresas pueden adoptar medidas para ser transparentes, para que la ética empresarial sea una ADN dentro de la organización. Y en ese sentido la organización qué debe hacer, si no hay un compromiso de la alta dirección seguramente vamos a ser muchos de nosotros unos profesionales frustrados porque no vamos a tener incidencia o cambio de políticas que realmente permita ser coherente, que la empresa que es adherida a Pacto Global tome decisiones y tenga acciones tangibles que demuestran comportamientos que apoyen los principios de la iniciativa en materia de derechos humanos, relación laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y este liderazgo de la empresa de estar sí en la cabeza de sus dirigentes, de estar en la cabeza de los órganos de gobierno.

Creo que las iniciativas que hoy se han presentado ese ha sido el constante y que las decisiones de incluir políticas que sean incluyendo, disculpen la redundancia, pero en últimas que sean políticas que promuevan, primero la no discriminación, que garanticen que no estamos discriminando en el empleo y la ocupación, y al contrario, estamos adoptando un compromiso para que cada vez personas que han sido tradicionalmente excluidas tengan oportunidades dignas en nuestras organizaciones.

En materia de gestión muchas de las empresas ya nos dan catedra en ese sentido porque precisamente los modelos de gestión, las diferentes metodologías que tienen las empresas para poder trabajar por procesos, para poder garantizar mecanismos de mejoramiento continuo son precisamente esas estrategias que nosotros promovemos desde Pacto Global, no solamente tener políticas sino mecanismos para poder dentro de los procesos organizacionales incluir estos temas, que sean monitoreados, que sean evaluados pero que al final del día podamos reportarlos, y cómo se reportan en Pacto Global, mediante un comunicado de progreso donde nos brindan cuentas sobre cómo han sido nuestros avances o cuáles han sido nuestros retos y cuáles son nuestros compromisos en materia de los 10 Principios y este reporte pues muchas organizaciones, este es el tema del quiz, de cómo hacerlo, qué debo hacer, es muy complejo, hay diferentes metodologías

y realmente no es solamente ya un requerimiento de Pacto Global sino realmente esto es el reporte como un ejercicio de rendición de cuentas pero no solamente en materia financiera sino en cuál ha sido mi desempeño en materia social y cuál ha sido también mi desempeño en materia ambiental, ya se ha convertido en un estándar para las organizaciones.

Entonces lo que sugiere Pacto Global es que la metodología es flexible, cuéntenos realmente qué es lo que está pasando dentro de la cultura organizacional y cuáles han sido las acciones que nos permiten ver que realmente la empresa está adoptando los Principios y está apoyándolo frente a sus grupos de interés.

Y este tercer componente que son las acciones colectivas, eso no es un tema obligatorio pero realmente sí es un medio para lograr cambios, si nosotros queremos un mundo mejor, incidir sobre esos retos mundiales que nos convoca nuestra sociedad, hacerlo con otros, hacerlo con iniciativas multiactor, hacerlo de forma articulada posiblemente tendrá mayores impactos, entonces las acciones colectivas que nos emitan no lo hagan solos, háganlo con otros, sumen esfuerzos con otros, ya sean con gobiernos locales o nacionales, ya sea con oficinas de Naciones Unidas, ya sea con otros sectores económicos, ya sea con empresas que tienen las mismas dolencias, generen acciones que promuevan los Principios de Pacto Global.

Esto es un tema supremamente estratégico y eso no es un tema poético, o sea, realmente las iniciativas y las medidas que una organización al ser parte de Pacto Global en últimas me permiten qué, poder tener modelos de gestión que permitan prevenir riesgos pero al mismo tiempo generar impactos, generar cambios. Nosotros vemos muchas veces los comunicados de progreso y nos siguen contando cuáles han sido sus inversiones en materia social, eso no lo está pidiendo Pacto Global, lo que está pidiendo Pacto Global es cuéntenme cuáles son las medidas que ustedes como organizaciones empresariales han adoptado y cuéntenme qué tantos cambios están generando frente a esos retos o a esos

riesgos que tenemos. Eso qué implica, modelos o estrategias para evaluar cuáles son nuestros retos, para evaluar cuáles son nuestras oportunidades o cuáles son los riesgos y el tema de discriminación sí es un riesgo de vulneración de derechos humanos y hay organizaciones que siguen pidiendo, por ejemplo, fotos en la hoja de vida.

Y ya en el tema del Principio 6 de Pacto Global precisamente qué es lo que tenemos que adoptar, medidas para que eso no pase pero no solamente para no portarnos mal sino cómo realmente promover un Principio, apoyarlo y tener una tensión frente a generar valor, generar realmente cambios, cómo poder realmente adoptar medidas o políticas para incluir laboralmente a personas que son tradicionalmente excluidas.

Y hay un tema bien importante y creo que también lo hemos visto, esto tiene que calar en la cultura organizacional. Muchas veces dentro de las organizaciones empresariales a pesar de que tengan los diferentes sistemas, mecanismos, iniciativas, programas, se siguen por ejemplo presentando actos de corrupción o se siguen presentando incidentes que atentan precisamente con temas laborales, pues qué tenemos que hacer, nosotros como empresa tenemos que garantizar que eso no ocurra y eso precisamente quiere decir tenemos que incidir en los valores corporativas, que esto no sea un tema de un deber porque nos hemos comprometido con la iniciativa mundial o porque nuestro presidente tiene una actitud muy favorable sobre los temas de sostenibilidad sino que esto tiene que ser realmente un valor de un partido entre los que hacen parte de una organización, y así mismo tomar decisiones a favor de esos temas.

Y como siempre Pacto Global sí requiere informe de progreso, es decir, anualmente nos tienen que dar cuentas sobre estos temas y hoy nos dimos cuenta que muchas de las organizaciones que están adheridas que hoy fueron ponentes, eso son las cosas que tienen que contar en sus informes de progreso, no tienen que inventarse otras cosas, cuéntenos precisamente cómo lo han hecho, cuáles son sus retos, qué hay por hacer.

En materia de estándares laborales y de sí es que por eso es que ha surgido Pacto Global, incluso en cómo realmente tener un mercado más incluyente, más incluyente, mucho más solidario, un mercado que incorpore elementos de trabajo digno y decente. Cómo poder lograr la igualdad, cómo poder respetar esos derechos fundamentales de libertad y dignidad del ser humano, cómo que este mercado sea inclusivo y cómo además nosotros estamos permitiendo fortalecer e innovar nuestro desarrollo económico a partir de estas medias y de estas políticas.

Estos son los Principios Laborales de Pacto Global y hacemos un en el Principio número 6. El Principio número 6 parte de un tema y es ustedes tienen que ser respetuosos como en un convenio fundamental de la OIT, no discriminar, y obviamente Colombia ha ratificado estos convenios, entonces en nuestro marco legal obviamente las empresas tienen que estar atentas, o sea, nosotros no nos estamos inventando nada diferente a lo que las organizaciones empresariales deben cumplir pero qué estamos invitando, esto no es suficiente solamente con decir no discriminados, y eso qué implica, que nosotros no estamos tomando decisiones diferentes a la capacidad que tiene una persona por desempeñar unas funciones en nuestra organización, esto es un tema en crío, esto es un tema en que yo estoy buscando el mejor personal para mi organización, pero es personal, puede ser una persona en condición de discapacidad, o es personal, puede ser y puedo tener un foco de diferencial con personas que han sido tradicionalmente excluidas, por ejemplo, mujeres, por ejemplo, personas afectadas por el conflicto, por ejemplo, grupos étnicos, hay muchas formas en las que nosotros como empresas podemos incluir, podemos tener políticas de inclusión y que en este sentido, en este Principio son valoradas, en el Principio número 6.

Y hay diferentes iniciativas que en Pacto Global se han construido y se han construido en conjunto con la OIT, hay guías, hay herramientas, hay publicaciones sobre casos, sobre buenas prácticas, hay plataformas para poder comprender estos temas, para saber cómo hacerlo, precisamente este evento era nuestra puesta en conjunto con Cirec, con Pacto de



Productividad, con Cafam para poder contarle a las organizaciones cómo hacerlo y qué hicieron quienes ya han pasado por este proceso, ese era nuestro gran objetivo, que esperamos se haya cumplido en esta jornada, tener referentes, contarles que obviamente hay otros que han tenido que enfrentar retos, claro que sí, pero que esos retos o estas grandes oportunidades generan valor para la organización.

Justo la estructura, y como lo comentaba Germán al inicio del evento, hay una guía de Pacto Global de cómo integrar el Principio 6 y precisamente hemos venido desarrollando todo el proceso en el marco de diferentes ponencias y experiencias empresariales, entonces digamos que están todos los lineamientos para que las empresas puedan tomar decisiones, puedan realmente, ni quiera es arriesgarse, tomar una decisión frente a un compromiso que está dando respuesta a unos retos mundiales que son tangibles en nuestro entorno. Solo el 15% de la población en condición de discapacidad puede acceder a un empleo, incluso no sabemos cuáles son esas condiciones de empleo y hoy lo que estamos diciendo es generemos empleo, generemos empleo digno y generemos realmente una masa empresarial que sea comprometida con estos retos y que generemos desarrollo social.

Iniciativas, herramientas y estándares internacionales están midiendo indicadores sobre inclusión laboral. Acá estamos, por ejemplo solamente presentando algunas pero The Global Reporting Initiative precisamente es una de esas metodologías de reporte que integra indicadores que evalúan precisamente comportamientos en material social donde están todos los temas que hacen referencia a estándares laborales. La SA 8000, esto ya es una iniciativa certificable, precisamente se enmarca en todo el tema de respeto a los derechos laborales. La ISO 26000 dentro de sus materias fundamentales está el tema de inclusión como uno de los temas fundamentales en el empleo y en aspectos laborales está el tema de la inclusión laboral. Guías Colombia, iniciativa colombiana multiactor que integra precisamente los Principios rectores de empresas y derechos humanos que han sido adoptados desde el seno de las Naciones Unidas, qué nos está diciendo, las empresas

deben respetar y remediar en el caso de que haya ponderaciones en los derechos humanos.

Entonces en este sentido no estamos solos, cada vez hay mayores estándares de comportamiento ético en el marco de estos temas que nos están diciendo, ustedes como organizaciones deben responder o deben realmente integrar estos factores que son temas fundamentales en la agenda de competitividad, y por ejemplo dando este tipo de indicadores, que si ustedes ya están teniendo incitativas particulares que promueven la inclusión laboral estos son algunos referentes que ustedes pueden adoptar para que en el momento de hacer el comunicado de progreso.

Entonces acá me están pidiendo cuál es el número de personas que están en condición de discapacidad pero no solamente en número sino además cuál ha sido su permanencia en el tiempo y además cuéntenme también cuáles son las condiciones, cuéntenme también cuáles son los cargos, cuéntenme qué posibilidades tienen de ascender. Entonces para quienes hasta ahora ven o han visto a partir de las experiencias empresariales motivaciones y lineamientos de gestión para poderlo realizar, por qué no hacer, si no es ahora, cuándo, y si no son ustedes, quiénes, si ustedes son la masa empresarial que está generando cambios y están incidiendo en el desarrollo social.

Y en últimas, pues, como lo dijo el Exsecretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, quien fue el que creó Pacto Global, quien reto al sector empresarial a unirse a los ideales y a los retos mundiales más amplios, creemos un mercado diferente, creemos un nuevo mercado que sea incluyente y ese es el gran mensaje que queremos dejar hoy, que ustedes como organizaciones empresariales vean en Pacto Global una plataforma que no solamente te está pidiendo a ti cambios o compromisos sino que también te está generando, te está permitiendo comprender cómo hacerlo. Y en esta alianza estratégica que hemos construido especialmente con Pacto de Productividad, con Cirec, con Cafam precisamente queremos que ustedes como organizaciones no sienten que lo están

haciendo solos, que no se puede hacer sino que al contrario, hay una serie de instrumentos, herramientas, de personas, de instituciones que son expertos en estos temas.

Y ya para terminar, porque obviamente hace parte de nuestros intereses, es que quienes no han adherido a Pacto Global lo puedan hacer, es muy sencillo, lo difícil es la gestión, pero realmente no están solos sino para eso están las redes locales, para eso está realmente toda la agenda que tiene Pacto Global y acá en Colombia hay una serie de escenarios como son las mesas de trabajo, nuestra agenda de formación y una serie de acciones, por ejemplo, este evento que precisamente está dando lineamientos para que las organizaciones que son parte de Pacto Global puedan cada vez mejorar su desempeño en materia de cumplimiento de los 10 Principios.

Es una carta lo que debemos enviar, y es una carta que no se la tienen que inventar porque ya está redactada, es colocarle el nombre de la máxima autoridad de la organización, representante legal, presidente o gerente general de la empresa, y esa carta debe estar obviamente en papel membretado de la empresa pero qué está declarando el máximo representante de la organización en esa carta, que nos comprometemos con apoyar Pacto Global y hacer las gestiones internas necesarias para adoptar los 10 Principios y que además nos comprometemos a reportar anualmente nuestros avances y nuestros retos en el cumplimiento de esos 10 Principios. Es decir que ahí también estamos diciendo, acá no están las empresas perfectas pero sí están las organizaciones que están comprometidas con el mejoramiento continuo, a pesar de que yo haga miles y miles de acciones posiblemente puedo tener fallas y fallas incluso algunas veces irreparables en materia de los principios de Pacto Global pero lo que está pidiendo Pacto Global es cuénteme cómo usted está generando acciones de prevención, cuénteme usted como organización cómo está teniendo mecanismos de reparación o de remedio, o cuénteme también usted como organización está promoviendo una cultura a favor de estos principios.

La carta se envía por internet, o sea, hay una plataforma, ustedes pueden ver en el punto dos que hay un *link* que nos lleva a diligenciar un formulario y en ese formulario nos están preguntando detalles de la empresa, nombre de la empresa, lugar de operación, número de colaboradores, sector económico y a partir de esa información pues obviamente hacen un estudio, hacen un análisis, la empresa envía la carta, adjunta la carta escaneada y básicamente al cabo de dos semanas máximo dan respuesta desde Nueva York, porque la oficina principal de Pacto Global está en la oficina de Naciones Unidas en Nueva York, y ellos hacen un estudio de que si la organización puede o no participar en Pacto Global. Quiénes no pueden participar, empresas tabaqueras, empresas fabricantes de armas y no pueden participar tampoco las empresas que estén en lista Clinton. Entonces hacen un estudio y luego de ese estudio las organizaciones que pasan por ese análisis pueden participar en Pacto Global.

Vincularse, si se dan cuenta, es lo más sencillo, lo complicado muchas veces es lograr el compromiso de la alta dirección para poder integrar de forma estratégica los 10 Principios. Hoy les estamos diciendo a ustedes, que nos acompañan en esta tarde y nos han acompañado durante todo el día, a que puedan adoptar medidas de promoción y apoyo a los Principios de Pacto Global porque estos temas realmente tienen relevancia no solamente en la agenda de mercado sino tienen relevancia para nuestro relacionamiento con nuestros grupos de interés y para mejorar nuestra legitimidad a nivel general.

Entonces quiero dar las gracias en nombre de nuestra iniciativa, queremos invitarlos a que conozcan más de ella y que conozcan además lo que estamos haciendo en Colombia, la red colombiana ha sido reconocida a nivel mundial como una de las diez redes más dinámicas y sobre todo más innovadoras a nivel mundial y ha sido gracias al esfuerzo que hemos venido haciendo, por ejemplo, con organizaciones como Pacto de Productividad, Cafam y Cirec que hoy justo estamos promoviendo, esto no es un evento, esto realmente es un proyecto, esto es un proyecto que nos implica seguir contribuyendo, seguir

trabajando para que al final del día nosotros sí podamos aumentar de ese 15% a un porcentaje mayor de personas que tienen oportunidades laborales, personas con discapacidad que tienen oportunidades dignas en sus empresas. Muchísimas gracias.