

Cuarto Foro de Responsabilidad Social Corporativa

Ciudad de México, 9 de octubre de 2017

Mesa 2. LA INCORPORACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS CADENAS PRODUCTIVAS: CASOS DE ÉXITO

Karla Fiorella Minutti Pérez: Vamos a continuar con la segunda mesa denominada “La incorporación de los derechos humanos en las cadenas productivas: casos de éxito”. En esta sesión, representantes de las empresas compartirán algunas de sus prácticas más exitosas en materia de derechos humanos. Para el desarrollo de esta mesa contamos con la participación de:

- Emilio Guerra, Coordinador del Pacto Mundial en México (moderador);
- Francis Pérez, Directora de Creación de Valor Compartido de Nestlé México;
- Carlos Ramos Cárdenas, Director de Sostenibilidad de KPMG y;
- María Teresa Chavira Mendoza, Encargada de la Responsabilidad Social Corporativa de Citibanamex.

El Sr. Emilio Guerra Díaz, cuenta con más de 25 años de experiencia en los temas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Ha sido asesor en creación y gerencia de fundaciones empresariales, programas de inversión social, voluntariado corporativo, evaluación de impacto y comunicación. Ha ayudado a crear 6 fundaciones empresariales y varios programas de voluntariado corporativo.

Fue Subdirector de la fundación cultural Bancomer, Director de información y servicios del Centro Mexicano para la Filantropía, donde colaboró en la difusión y posicionamiento del distintivo “Empresa Socialmente Responsable y Mejores Prácticas”; también fue Gerente en la Fundación ADO y Director de la alianza mexicana del voluntariado. Es coautor de diversos libros sobre fortalecimiento y desarrollo institucional y de investigaciones de organizaciones de sociedad civil. Ha escrito 3 manuales de voluntariado.

Actualmente colabora como columnista en ExpokNews, donde publica la columna “Fundaciones empresariales y ciudadanía en construcción”. También es Consejero en la Alianza mexicana de Voluntariado y en Confío.

Emilio Guerra Díaz. Coordinador del Pacto Mundial en México:

Muy amable, gracias, muy contento por estar por aquí.

Amigas y amigos, es un gusto estar con ustedes, agradecemos la invitación que nos hacen y tengo el gusto de ser facilitador en este diálogo en el que precisamente se hablará sobre el papel que están realizando las empresas respecto a uno de los temas que son de mucho interés para la sociedad.

Les doy la cordial bienvenida a mis colegas con el gusto de presentar a la Maestra Francis Pérez Arriola. Francis inició su carrera en Nestlé México en 1987, formó parte del Comité de Finanzas y Control dirigiendo las finanzas de Nestlé México. Actualmente, lidera el área de Creación del Valor Compartido y Sustentabilidad del Grupo Nestlé, la cual está alineada a la estrategia del negocio con un impacto a largo plazo de la cadena de valor.

Lidera iniciativas que impulsan el desarrollo rural y cuidado al medio ambiente, así como de nutrición, salud y bienestar de los mexicanos. Adicionalmente es mentora en el ecosistema emprendedor. Cuenta con una Maestría de Responsabilidad Social y es graduada en Desarrollo Sustentable del Programa de Alta Dirección de Empresas Agroalimentarias del IPADE; participó en *Strategic Innovation and Sustainability Workshop* del IMD, entre otros. Francis bienvenida, muchas gracias.

Déjenme también presentarles a Carlos, para que podamos entonces iniciar este diálogo. Carlos Ramos Cárdenas cuenta con experiencia de más de 30 años ocupando puestos directivos en empresas multinacionales y dirigiendo diferentes proyectos en organizaciones de la sociedad civil, en sectores como salud, educación, desastres naturales y vivienda. Carlos tiene una amplia experiencia en el desarrollo e implementación y supervisión de la estrategia de sostenibilidad en las organizaciones con el fin de posicionarlas ante sus Grupos de interés en índices verdes o sustentables en el mercado financiero global. Tiene una Maestría en Responsabilidad Social Corporativa. Actualmente, se va a postular como Doctor en innovación y responsabilidad social en la Universidad Anáhuac.

En su último trabajo, Carlos desarrolló, implementó y supervisó la estrategia de sostenibilidad en una de las empresas líderes en los medios de comunicación, logrando crear valor agregado para la organización y posicionarla entre las mejores empresas inspeccionadas por el IPC sustentable de la Bolsa Mexicana de Valores.

Hemos platicado con Francis y con Carlos y queremos hacer más que nada un diálogo en donde vayamos platicando, con algunas preguntas, algunas interrogantes, algunas inquietudes y que ustedes puedan compartir sus experiencias, sus puntos de vista con el auditorio que hoy nos acompaña.

La primera pregunta sería, Francis, ¿por qué hoy hablar de derechos humanos en la empresa?

Francis Pérez Arróniz. Directora de Creación de Valor Compartido. Nestlé México:

Buenos días. Los derechos humanos son un tema que a todos nos importan, pero en esta ocasión solo nos enfocaremos en los impactos de las empresas en los derechos humanos dentro de su cadena de valor.

Debemos considerar que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y de tener mecanismos que alivien los casos que pudieran llegar a presentarse; esto sin olvidar, que también necesitan implementar dentro de sus procesos el de la debida diligencia.

Nestlé es una empresa muy comprometida con estos temas, los tenemos plasmado en nuestro *core business* e internamente los denominamos como “La creación del valor compartido”. Esta creación de valor compartido está fundamentada, por un lado, en el cumplimiento de principios, leyes, reglamentos y, por otro, en la protección del futuro, es decir, crear valor compartido para la sociedad y para el medio ambiente. En otras palabras, lo que es bueno para el negocio debe ser bueno también para las comunidades en donde operamos, cuidando y respetando el medio ambiente en donde nos establecemos.

Sin embargo, es importante señalar que a veces es difícil que una empresa por sí sola pueda llevar a cabo todos estos procedimientos, por lo que siempre es importante tener un acompañamiento externo.

Hace un rato se hablaba de la participación que ha tenido el Instituto Danés de Derechos Humanos, una organización de la sociedad civil sin fines de lucro que ha buscado trabajar directamente de la mano de las empresas para ayudarlos a establecer el proceso de la debida diligencia en toda su cadena de valor.

El Instituto Danés ha trabajado junto con Nestlé desde el 2010 con el objetivo de implementar completamente el proceso de la debida diligencia a nivel global y de manera local.

Entonces, de manera general ¿por qué es importante, tratar el tema de derechos humanos en las empresas? Porque las empresas a través de nuestra actividad de negocio seguramente estamos teniendo impactos de diferentes índoles, ya sea con los productores agrícolas, con los propios trabajadores y/o con los consumidores, todo depende en qué parte de la cadena de valor nos estamos refiriendo.

Emilio Guerra Díaz: Gracias. La misma pregunta a Carlos, ¿por qué derechos humanos en las empresas?

Carlos Ramos Cárdenas Artigas. Director de Sostenibilidad KPMG Global *Sustainability Services*:

Muchísimas gracias a la Secretaría de Economía por invitarnos, Emilio, Maestra, es un placer compartir con ustedes un tema que sin duda es muy interesante. Antes de contestar tu pregunta, quiero compartirles una reflexión de Martín Luther King, que dice:

“La injusticia, en cualquier parte, es una amenaza a la justicia en todas partes”

Hablar de derechos humanos en cualquier ámbito ya sea personal, en una organización, en una empresa, en el gobierno o en una sociedad, implica mucho respeto y mucha responsabilidad. Considero que no se puede hablar de ellos si no tenemos la capacidad de actuar con responsabilidad. El tema de derechos humanos, por supuesto que impacta en las empresas, las empresas están conformadas por personas y de alguna u otra manera las empresas impactan en la calidad de vida de éstas.

Empresas como Nestlé, KPMG, en donde todo gira alrededor de la innovación y en la obtención de resultados, se debe de trabajar con pasión y con ese mismo enfoque considero el tema de los derechos humanos. Este tema se debe de trabajar con pasión. ¿Por qué? porque incide directamente en las personas. Entonces, una empresa está obligada desde su nacimiento a plantearse las siguientes preguntas: ¿qué responsabilidad tengo en el tema de los derechos humanos? ¿cómo le voy a hacer para generar una mejor calidad de vida?

Sobre esta última pregunta quisiera señalar que todos sabemos que una mejor calidad de vida lleva a un desarrollo; y éste, particularmente a un desarrollo económico y si no hay desarrollo económico, entonces no hay calidad de vida.

Yo quiero aplaudir las actividades que ha hecho Nestlé. Nestlé es una empresa que por supuesto ha hecho muy bien su trabajo desde el punto de vista de compartir su valor y por supuesto que dentro de ese valor compartido están sus derechos humanos. Entonces, la respuesta es muy sencilla ¿por qué? porque sí. Muchas gracias.

Emilio Guerra Díaz: Gracias. En estos momentos se incorpora con nosotros María Teresa Chavira Mendoza, a quien nos da mucho gusto presentar.

A partir de 2015, la Licenciada Chavira se encargó de la Responsabilidad Social Corporativa en la Oficina de compromisos sociales de Citibanamex. Sus responsabilidades incluyen el informe anual bajo la iniciativa *Global Reporting Initiative* y cualquier otra información pública que involucre a la Responsabilidad Social Corporativa. Representa al Banco en el Comité de Responsabilidad Social de la Asociación de Bancos de México y, además, coordina el equipo de evaluación del impacto social. Bienvenida.

Tere ¿Por qué derechos humanos en la empresa?, desde tu perspectiva.

María Teresa Chavira Mendoza. Encargada de la Responsabilidad Social Corporativa. Oficina de Compromiso Social de Citibanamex:

Hola a todos. En Citibanamex hacemos acciones con compromiso social, que contribuyen al desarrollo nacional. La política de derechos humanos forma parte medular en todas las instituciones financieras que conforman la empresa Citigroup. En Citibanamex buscamos que nuestros colaboradores se guíen bajo el concepto de cuidar y proteger los derechos humanos de nuestros clientes.

Emilio Guerra Díaz: En el tema de los derechos humanos es necesario observar que quien los viola son los gobiernos, ya sea por acción o por omisión.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, se planteó la relación entre ciudadano y gobierno. Sin embargo, por los avances que se han ido presentando en tema durante las últimas décadas han surgido conceptos ligados a éstos como es el de Responsabilidad Social Corporativa, el cual se ha ido interiorizando en las empresas.

Entonces mi pregunta es ¿cómo los podemos materializar dentro de la empresa? Es decir, parece ser que existe un triángulo entre el gobierno, ciudadanía y empresa, por lo que les reitero ¿cómo en cada una de estas empresas se materializan éstos?

Francis Pérez Arróniz: Antes de entrar a la pregunta de manera directa, quisiera retomar la pregunta anterior, ya que tiene que ver un poco con el inicio de ésta sobre cómo los materializamos.

Primero, los derechos humanos en la empresa son importantes porque deben de estar en la matriz de materialidad de cada una de ellas por las razones que ya explicábamos.

Ahora, ¿cómo lo lleva a la práctica Nestlé? Por un lado, tenemos el Pacto Mundial, que en 1997 declaró 10 Principios, entre los cuales están los derechos humanos como algo que se tiene que respetar. Nestlé más o menos por ese mismo año emitió sus principios corporativos y de negocio.

Uno de los aspectos que se tienen que cubrir cuando se hace la debida diligencia es que los derechos humanos estén inherentes en cada una de las políticas de la empresa. Asimismo, sus acciones que hacen a favor de los derechos humanos deberán de expresarse de manera pública. Nestlé en su portal electrónico publica sus principios corporativos y de negocios en donde se señala que estamos comprometidos, justamente como los hace el Pacto Mundial, a respetar a los derechos humanos.

¿Esto cómo lo hacemos? Por un lado, tenemos una política de proveedores, en la cual le explicamos a cada uno de ellos que al aceptar nuestro pedido se están comprometiendo a aceptar de manera directa y tácita a respetar los derechos humanos en todas sus actividades de negocios, tal y como lo hacemos dentro de Nestlé.

Sobre la comunicación a los niños, estamos respetando el derecho de los niños de tener una comunicación correcta y adecuada, que no los lleve a un sobreconsumo.

Estamos también haciendo todo el mapeo de nuestras actividades de negocio para saber cuáles están relacionadas. Sobre el derecho a la libertad de asociación, tenemos que todas nuestras fábricas tienen contratos colectivos de trabajo. Para nuestros agricultores, aquellos que están produciendo la tierra para abastecernos de materias primas, tienen el derecho a tener los derechos de propiedad de la tierra que están trabajando, la cual puede ser suya o pueden estar trabajando para otro. También están inherentes los derechos a tener una condición de salud y de seguridad en el trabajo, que sean adecuados y que promuevan la salud y seguridad de las personas.

Todo este mapeo lo hace la empresa para ver dónde pueden llegar a estar sus impactos negativos, incluyendo los de derechos humanos. Se hace una evaluación que ayuda a ver dónde se tienen estos impactos, dónde pueden llegar a estar los mayores riesgos y sabiendo donde están los riesgos lo que procede es actuar en consecuencia a través de auditorías o lo que corresponda.

Sin embargo ¿cómo podemos llegar a saber que tenemos un riesgo? Uno de los elementos esenciales en la debida diligencia es la capacitación a los colaboradores. Es por ello, que en nuestra empresa tenemos cursos y entrenamientos para que cada uno de los colaboradores de Nestlé a fin de que entiendan cuáles son los derechos humanos y cómo se respetan desde el negocio.

Aquellas personas que están más directamente relacionadas en actividades que pueden llegar a poner en riesgo estos derechos humanos son capacitados. Hay algunos cursos que son *online learning*, porque somos más de 330,000 empleados a nivel global, por lo que es más práctico hacer un entrenamiento en línea para que todos puedan acceder. Sin embargo, cuando hay una persona que está en un área determina que puede llegar a ver algún riesgo y que necesita conocer con mayor profundidad los temas, el entrenamiento se hace uno a uno.

Entonces ¿qué necesitamos hacer? Primero, conocer cuáles son los derechos humanos, ¿cómo puedo yo impactarlos directamente por mis actividades de negocio? y después ¿cuál es la situación que presentan? y ¿cómo se están vulnerando? Estas respuestas solamente se obtienen haciendo un mapeo e identificando dónde están los mayores riesgos.

Emilio Guerra Díaz: Gracias. Carlos, por favor.

Carlos Ramos Cárdenas Artigas: Gracias. Considero que como lo expresó Francis quedó muy claro. No obstante, quisiera ir un paso atrás, KPMG no sólo es una empresa de consultoría en temas de auditoría fiscal e impuestos, sino que también tenemos un área de sostenibilidad.

En ese sentido, voy a hablarles un poco sobre el tema de la materialidad.

Para hacer este ejercicio debemos, primero, de identificar quiénes son los grupos de interés con los que la empresa se relaciona. Una vez que los tienes identificados, se empieza a generar un diálogo entre las Partes. En pocas palabras, el significado de materialidad es determinar qué es lo indispensable para los grupos de interés con los que te relacionas y qué es lo más relevante para tu negocio, pero debe existir congruencia entre lo que se dice y lo que se hace, ¿cuántas veces hemos escuchado que las empresas están enfocando sus actividades en algo que no tiene nada que ver con el giro de su negocio o son simplemente actividades aisladas que acaban siendo de filantropía?

Cuando estamos hablando de materialidad, estamos hablando de lo que realmente es necesario para estos grupos de interés y de lo que es indispensable y relevante para el negocio.

En el ejercicio de la materialidad la identificación del tema de los derechos humanos, se observa en el conocer cómo vas a afectar directamente a tus grupos de interés.

Después de la materialidad, hay que hacer un ejercicio de indicadores. Los indicadores hay que reportarlos en un informe de sostenibilidad en donde las empresas verifican su ejercicio y establecen un diálogo de mejora continua.

La base de la materialidad se encuentra en escuchar a los grupos de interés, incluyendo sus demandas en derechos humanos.

Concluyo esta parte diciendo que hablar de derechos humanos es hablar de responsabilidad. Es ahí donde la materialidad comienza, es saber dónde está mi responsabilidad frente a los grupos de interés.

María Teresa Chavira Mendoza: Coincido completamente. En Citibanemex esta nuestro Código de Ética, en donde buscamos que nuestros colaboradores lo conozcan al 100%. Este Código, por un lado, te permite conocer qué es lo que debes hacer para no vulnerar los derechos humanos, y por otro lado, también te enseña a lo que tienes derecho como colaborador de la empresa.

Por otra parte, en lo referente a la materialidad sabes que su poder se centra en el conocimiento de la gente sobre los actos que realizas y que, a su vez, estos se permeen en la política de tu empresa.

Emilio Guerra Díaz: Sus respuestas nos da pauta a profundizar en los aspectos sobre las acciones dentro y fuera de la empresa. Entonces, la pregunta es, ¿Qué acciones emprendo hacia adentro? ¿Cuáles hacia afuera?, ambas dentro de un enfoque de materialidad.

Francis Pérez Arróniz: ¿Qué emprendemos hacia adentro? y ¿cuáles son los derechos que sabemos y reconocemos que se tienen internamente?

Estos son los derechos a la salud y a la seguridad en el trabajo, a tener condiciones favorables de trabajo, a la libertad de asociación, al derecho al agua y sanitización. Sobre este último, muchos de nosotros nos preguntamos cómo es tener derecho al agua y sanitización, pues cada oficina debe tener justamente las condiciones que permitan que las personas puedan tener acceso al agua potable, a tener baños decentes, a que exista un ahorro en el consumo de agua, y que se tengan las condiciones necesarias para las personas con discapacidad. Esto parece sencillo, ya que parece que en todos lados debería de estar, pero hay muchos lugares en donde no se tienen las condiciones correctas y adecuadas a esto.

¿Qué otros elementos de cumplimiento de los derechos humanos se tienen internamente?, por un lado, está el de ¿dónde puedo reportar algo si estoy siendo sujeto a un problema de derechos humanos? y, por otro, ¿cómo puedo identificar una conducta de acoso laboral o sexual hacia mi persona? Estas respuestas se pueden obtener a través de la capacitación que recibas sobre el tema, ya que en esta capacitación es donde te enseñan a clasificarlas, a identificarlas y saber si estas siendo sujeto a una violación a tus derechos. En caso de que seas sujeto de violación, también te indican dónde puedes reportar tu caso. Nestlé cuenta con líneas de integridad que son confidenciales y verificadas para cualquier caso que se pueda llegar a reportar por la persona que esté dentro de la organización.

Tenemos un *Ombudsman* que está encargado de vigilar los derechos humanos alrededor de la organización y tienen la obligación de investigar cualquier reporte que se pudiera llegar a presentar. En caso de comprobar de que si existe un caso donde se violaron los derechos humanos, debe de tomar las medidas necesarias que contribuyan a mejorar el escenario dañado.

Finalmente, sobre este tema quisiera agregar que es necesario trabajar en la generación de una cultura y ambiente laboral para que estos casos de violación a los derechos humanos se puedan reportar.

Ahora bien, sobre las acciones hacia fuera de la empresa, les voy a preguntar, ¿quién ha comido Kit Kat? y ¿quién cree que hay trabajo infantil atrás de un Kit Kat?

Al respecto, me gustaría invitarlos a revisar un reporte que acabamos de publicar sobre el trabajo infantil en el mundo, está en la página de Nestlé, por si quieren consultarlo. Ciertamente el trabajo infantil es todo un tema y es un tema al que todos nos preocupa y a todos nos mueve de alguna manera.

En el estudio del que hago mención, se observa que Costa de Marfil es el país que produce más de 30% del cacao del mundo, por lo que lo convierte en el gran exportador mundial de cacao y hace que no exista ninguna marca de chocolate que no contenga algo del cacao que ahí se produce. Ahora bien, Nestlé, es una empresa que tiene un genuino compromiso de revisar dónde están sus principales impactos negativos dentro de toda su cadena de valor. Entonces, al contener nuestro producto un porcentaje del cacao de ese país, decidimos analizar el impacto negativo que se genera por el riesgo de encontrar trabajo infantil en ese país y por ende en nuestro producto. Para ello nos aliamos con *Fair Labor Association* para pedirle que fuera a ese país e hiciera una auditoría y nos informara sobre el estado de las cosas, por supuesto, encontró que hay trabajo infantil involucrado.

Ahora bien, reconocemos que solos como empresa no podemos dar remedio a esta situación, por lo que decidimos aliarnos a la *International Cocoa Initiative*, la cual tiene como propósito proteger los derechos de los niños en las cadenas de valor del cacao. Conjuntamente hemos hecho un trabajo importante en Costa de Marfil para establecer mecanismos de remediación de la situación.

No obstante, para poderlo remediar, primero hay que saber y entender el contexto del problema. Cuando fuimos allá preguntamos a la gente ¿por qué los niños están ahí? y dicen, “pues yo estuve ahí, yo así aprendí a trabajar”, por lo que vimos que hay una parte cultural muy importante en este asunto.

Por otro lado, en la investigación que se hizo de los casos que se detectaron en el trabajo en Costa de Marfil, más del 30% trabajan en granjas familiares o de algún familiar, o sea, no es de que vayan y los empleen en otro lado, sino que están haciendo trabajo dentro de la propia granja familiar, por lo que para los papás no está mal que el niño trabaje ahí, ya que dicen que le están enseñando a su hijo a trabajar.

Las familias han empezado a comprender la situación y han dejado de hacerlo, desde que nosotros establecimos este mecanismo de remediación, y desde que hemos estado trabajando con las comunidades haciéndoles ver exactamente por qué los niños no deben de estar en el campo y/o en qué tipo de actividades son las que debemos protegerlos y no dejarlos hacerlas, ya que esto hace que pongamos en riesgo su salud y su desarrollo.

Desde que establecimos este mecanismo de remediación hace poco más de tres años, hemos logrado reducir en 51% el trabajo infantil en Costa de Marfil. El siguiente lugar al que vamos a ir es Ghana que es otro país con una alta producción de cacao.

El trabajo infantil es un problema mayor, pero tenemos que empezar a hacer las cosas de manera diferente, pero todos en conjunto, ya que, por ejemplo, el gobierno tiene que empezar a construir escuelas para que las mamás puedan ir a trabajar de manera tranquila. He platicado con muchas personas que están relacionadas con el tema y cuando uno platica con la gente que lleva a sus hijos a una parcela, dice “oye es que si no lo traigo está expuesto en mi casa porque pueden venir los maras por él y llevárselo”.

Es por ello que antes de emitir una opinión, hay que entender cuál es la realidad del contexto y entonces implementar los mecanismos que permitan que dentro de las circunstancias de vida que estamos teniendo como sociedad, podamos hacerlo mejor para proteger estos derechos.

Emilio Guerra Díaz: Qué interesante, nada más agregaría como una inquietud que ahora decíamos, esto un problema cultural lo que dificulta su solución, pero también hay que advertir que en muchas ocasiones la remediación se complica dado la falta de alternativas que existen en ese contexto.

Francis Pérez Arróniz: Si me permites, sólo quiero agregar que muchas veces cuando juzgamos una situación, la juzgamos a partir de nuestro contexto como de nuestra realidad y no a partir del contexto y la realidad de las otras personas. Algo que para nosotros puede estar perfectamente mal, para ellos puede ser la gloria, porque no sabemos exactamente de dónde vienen.

Entonces, para que podamos poner soluciones efectivas y que cumplan con los objetivos que nos planteamos, debemos entender las realidades y contexto de ese escenario.

Hoy es 2017, debemos de entender las diferencias de escenarios, ya que por un lado tenemos al Continente Europeo, el cual ya está totalmente desarrollado y tiene un punto de vista para corregir las cosas, pero por otro lado existen aún otros países que están como Europa hace 300 años. Entonces hay que entender todo este contexto de diferencias de escenarios, es por ello que creo que el marco de referencia para los derechos humanos debería ser y, es, el de las Naciones Unidas, es un marco que nos da muy claramente los pasos a seguir.

Emilio Guerra Díaz: Adelante por favor.

Carlos Ramos Cárdenas Artigas: Para seguir con el orden. Quiero agregar que los derechos humanos en las empresas tienen que ir un poco más allá de lo que se establece en la Constitución Mexicana, ya que además de

establecer los derechos humanos a los niños y a los trabajadores, debemos también de considerar los derechos y necesidades de las personas con discapacidad a fin de poderles generar una calidad de vida adecuada dentro de su entorno profesional como en el exterior de la empresa.

Para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos en una empresa se debe de contar con una eficiente área de Alta Dirección, la cual debe de realizar todas las acciones necesarias para proteger los derechos humanos y establecer una buena relación entre el patrón y el trabajador.

María Teresa Chavira Mendoza: Comparto con lo anteriormente dicho. Ahora, hablando de lo que hacemos internamente, nosotros buscamos que el colaborador tenga un sentimiento de seguridad en la empresa. La empresa debe de preocuparse por la seguridad y calidad de vida del colaborador, pero también de la de sus clientes y de las comunidades en donde se establece.

Emilio Guerra Díaz: Ahora hablemos del tema sobre la equidad de género. ¿Qué sucede en cuestión de equidad de género? también con algunos otros grupos que estaba tocando Carlos en el sentido de incorporación o de dar oportunidades de emplear a personas que tengan capacidades diferentes, Francis, ¿qué pasa en Nestlé?

Francis Pérez Arróniz: Hablando de inclusión laboral, fuimos la primera empresa del sector de alimentos en México en certificarse en materia de igualdad laboral por parte de la Secretaría del Trabajo. Tenemos esta certificación y la obtuvimos, si mal no recuerdo, en 2015, y es justamente por las prácticas que llevamos internamente y que permiten que las mujeres podamos también desarrollarnos en un entorno laboral.

El principio bajo el cual Nestlé habla de esta parte de equidad de género empieza preguntándose ¿qué no son iguales? Entonces, por ejemplo, para la vacante en un puesto de trabajo, Nestlé busca a la persona mejor preparada para desempeñarlo, independientemente de la edad o de su sexo. Eso da muchísima tranquilidad, el saber que estás en una empresa en la que no importa que seas mujer, te vas a poder desarrollar dentro de la misma. Esto no es lo único, también hay que dar condiciones que permitan que esto se lleve a cabo ¿por qué? porque resulta que las mujeres, si queremos estar en el trabajo y ser excelentes profesionales, pero también queremos estar muy bien en la casa con la familia, con el esposo, con los hijos, con los papás y con todo el mundo; esto demanda muchísimo esfuerzo, tanto en nuestra vida profesional como en la privada.

Sin embargo, empresas como Nestlé nos ayudan a resolver esa confrontación, por ejemplo, una vez que una persona está empezando la vida como mamá tiene las semanas de incapacidad que le da la Ley, pero además

también tiene 15 semanas más que le da la empresa. Estas semanas se pueden recorrer, antes tenía que ser en un tiempo antes y en un tiempo después de dar a luz, ahora son más flexibles, ya que se pueden recorrer para que puedan estar más tiempo con sus bebés. Igualmente, las recientes mamás pueden pedir una licencia de 6 meses, aunque ésta licencia no es remunerada, aún conservan todas sus prestaciones de salud y seguridad y todas las demás que le otorga la empresa. Ahora bien, si no desea pedir esa licencia de 6 meses, tiene la prestación de tener un horario laboral hasta las 15:00.

Nestlé es una empresa de nutrición, salud y bienestar y estamos comprometidos principalmente con la salud de los niños, por eso estamos conscientes que un comienzo sano lo da la lactancia materna. Otro de los cuestionamientos que le surge a la reciente mamá sobre ese tema es ¿cómo voy a lactar a mi bebé si me encuentro en la oficina? ¿en dónde puedo obtener la leche y conservarla fría para poderla llevar a casa después? Nestlé resolvió estas interrogantes estableciendo salas de lactancia dentro de su empresa a fin de otorgarles un espacio y tiempo adecuado para que puedan realizar esta actividad.

Esas pequeñas cosas son las que permiten que la mujer continúe desarrollándose tanto profesionalmente, como particularmente.

Hablando de igualdad, Nestlé también le otorga el permiso de las semanas a los recientes papás e incluso ellos también pueden tomar la licencia de los 6 meses.

Respecto a inclusión laboral de las personas con incapacidad, el edificio de nuestras oficinas corporativas ubicadas en la Ciudad de México, es un edificio que está perfectamente habilitado para que personas de otras capacidades puedan desempeñarse.

Dentro de nuestro personal, tenemos personas con alguna discapacidad, no son para que nos sintamos orgullosos, digamos “tenemos 100 ó 500”, pero si tenemos una política abierta de contratación, si la persona tiene las cualidades necesarias para desempeñar el puesto de trabajo que está vacante se le considerará entre los candidatos a elegir. Asimismo, unos de los requisitos que solicitamos para contratar nuestro servicio de *Call Center* a un tercero, fue que empleara a personas con capacidades distintas.

Emilio Guerra Díaz: Muy bien, adelante.

María Teresa Chavira Mendoza: Me gusta este tema de la equidad de género. Quien conoce el sector financiero, sabe que somos pocas las mujeres que estamos ahí, yo llevo 10 años trabajando en el sector financiero y por años me habían tocado reuniones donde la mayoría eran hombres. Actualmente, Citibanamex está tratando de

cambiar esta tendencia, por ejemplo, ha creado un Consejo, el cual se encuentra integrado solo por mujeres y en donde se promueve el trabajo femenino y en donde se apoya para su superación laboral dentro de la Institución.

Sobre la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, creo que tenemos como 70 personas dentro del personal de la Institución, mayormente ubicadas en nuestro *Call Center*

Emilio Guerra Díaz: Gracias. Adelante, Carlos.

Carlos Ramos Cárdenas Artigas: Sobre el tema de inclusión laboral, considero que las empresas deben ser muy congruentes con su proceso de reclutamiento y selección. Tienen que ser congruentes con su visión de empresa, tienen que cuestionarse cómo van a invitar a trabajar a ese tipo de personas y preguntarse esa gente que vas a traer ¿cómo la vas a recibir? es decir, a veces el problema no está en la gente que viene, sino en la gente que está ya adentro. Es por ello que las empresas tienen que capacitar a su personal para que no exista problemas de adaptación entre el personal que llega y el que ya está.

De igual manera, las empresas tienen que fijarse detalladamente de cómo lanzas una convocatoria de un puesto de trabajo, en ella no debes distinguir ni el género ni la religión, sólo tienes que ser específico en las capacidades que se deben de cubrir en esa plaza.

Emilio Guerra Díaz: Gracias, Carlos. Si les parece bien, tengamos una última pregunta, para dar tiempo a las preguntas y respuestas por parte del público.

Francis, ya hemos hablado del tema de derechos humanos y el papel de la empresa, de las acciones internas y externas y de algunos mecanismos de remediación, pero ahora quiero hacerte una pregunta un poco más general, en tu caso, como Nestlé ¿cómo se hace una vinculación entre derechos humanos y ciudadanía dentro de tus colaboradores?

Francis Pérez Arróniz: Considero que estos derechos humanos y ciudadanía tiene que ver con una cuestión cultural y que va más allá de la empresa, tiene que ver con las personas, con la forma en la cual fuimos educados en nuestras casas.

Entonces debemos de permitir que los trabajadores, dentro de la empresa, sean exactamente como son afuera de ella, darles a entender que esto va más allá de capacitarte sobre el tema para el trabajo, que el comportamiento debe ser el mismo, tanto para en la vida laboral como personal.

La empresa también debe de ver la manera de promover espacios donde tus colaboradores tengan actividades con un impacto social, es por ello, que Nestlé creó un programa de voluntariado corporativo para los jóvenes.

En esta iniciativa buscamos proveer a los jóvenes de habilidades que faciliten su empleabilidad y que los ayude a insertarse de manera eficaz en el mercado laboral. Esto lo hacemos a través de pláticas que llevamos con nuestro aliado en esta iniciativa, el Sistema Tecnológico de México. En esta iniciativa valoramos las carreras técnicas en México, ya que consideramos que las empresas en México necesitan técnicos especializados dentro de su personal.

Emilio Guerra Díaz: Carlos, Tere, adelante por favor.

María Teresa Chavira Mendoza: Conuerdo con lo mencionado. Sin embargo, creo que dentro de la capacitación y de las herramientas que se otorgan están los valores.

Entiendo que uno puede ir madurando dentro de la empresa en la que está o tus valores se pueden ir alineando a la misma. Pienso que predicar con el ejemplo dentro de la empresa, ayuda al colaborador a que quiera ser parte de esta ciudadanía y a que quiera cambiar las cosas en el exterior.

Nosotros también contamos con un programa de voluntariado muy amplio e interesante, nos hemos diversificado para tener diferentes iniciativas, las cuales van desde tener mentores sobre educación financiera para niños y jóvenes, hasta tener mentores para la capacitación a nuevos jóvenes empresarios.

Sobre la creación de valores, quisiera agregar la importancia de que tus colaboradores “traigan la camiseta puesta”, ya que se dedican a cuidar el nombre de la misma y a crear un ambiente de cordialidad entre sus compañeros.

Carlos Ramos Cárdenas Artigas: Emilio, creo que una de las formas en que la empresa puede articular los derechos humanos, por supuesto tiene que ver con esa parte cultural, con esa parte de visión donde se incluye una estrategia, en donde muchas empresas tienen como principios o como valores el respeto y la congruencia.

No obstante, creo que el factor más importante es la actitud que tiene la empresa y cuando ésta empresa entiende cuál es su participación dentro y fuera de su comunidad, el resto es muy fácil.

Las empresas tienen procesos, procedimientos, políticas, pero el ingrediente más importante es la actitud. Cuando entiendes tu papel dentro de la comunidad en donde te estableces, lo demás sale sobrando.

Emilio Guerra Díaz: Gracias Carlos y para ir un poco cerrando, quiero comentarles que me llama mucho la atención el programa de educación financiera de Citibanamex.

Desde luego en KPMG me parece muy interesante que cuando uno entra a las oficinas de ustedes vemos un mosaico muy interesante sobre sus colaboradores, de verdad, ahí vemos desde el que va vestido con corbata, al que va vestido con la guayabera, esto va con toda esta parte que decía Francis de permitirle al empleado ir como es.

Entonces yo creo que estamos realmente viviendo cambios, transformaciones muy interesantes. Entiendo un poco sobre la parte de que el respeto a los derechos humanos, tanto adentro como afuera de la empresa, van permitiendo crear una cultura y generando cambios que impulsan a las empresas a tener mejores comportamientos en sus comunidades.

Amigas, amigos muchísimas gracias por su participación Tere, Carlos y, desde luego, Francis. Abrimos el micrófono para ustedes (el público). Adelante, por favor. Tu nombre y hacia quién va dirigida la pregunta.

- Preguntas y respuestas

Humberto Cantú Rivera. Profesor de la Universidad de Monterrey: Gracias. Mi pregunta está un poco más dirigida a Francis, pero obviamente, le doy la bienvenida a las respuestas de los otros dos participantes.

En realidad, son 2 preguntas. Siendo Nestlé una empresa global, al final de cuentas ¿qué obstáculos observan, número 1, para pasar de evaluaciones de impacto social a evaluaciones de impacto en los derechos humanos? que no sólo son teóricamente distintas, sino diferentes en cuanto a los efectos que se tienen que medir.

Número 2, siendo Nestlé una empresa suiza y siendo Suiza un país donde se está discutiendo justamente la idea de convertir a la debida diligencia como obligatoria, jurídicamente obligatoria, ¿qué medidas toma la empresa Nestlé-México ante este tipo de proyectos legislativos?, ¿qué se está tratando de hacer, previendo que posiblemente pase de una iniciativa, más o menos voluntaria, a un requerimiento legal?

Francis Pérez Arróniz: Yo creo que, por un lado, quizás las dos preguntas se pueden contestar en una sola y tiene que ver con la evaluación de impacto que realizó el Instituto Danés. Si tú entras y buscas *Talking the Human Rights Walk*, encontrarás un documento que fue elaborado por este Instituto sobre la evaluación en materia de derechos humanos en toda Nestlé.

Por ejemplo, hace un rato que hablaba de las políticas mencioné el Código de Proveedores, pero no hablé de la Política de Abastecimiento Responsable de Nestlé.

Al respecto, te comento que existen 12 categorías de insumos que principalmente abastecemos del campo, entre los cuales están: leche, café, cacao, cereales, productos de pesquería, entre otros. Dependiendo de todos los negocios tenemos una gama muy amplia de productos y categorías en las que participamos y hay Principios Generales que se aplican a todas las categorías, pero también hay Principios Específicos que implican a una o a otra dependiendo su naturaleza.

Uno de estos principios habla de la mejora continua, señalando que nada es perfecto en sí mismo, pero si susceptible a mejora y para poderlo perfeccionar, primero necesitas saber e identificar dónde están tus riesgos. Logramos conocer esto por medio de las auditorías que hacemos en alianza con terceros, enfocándonos en aspectos con mayor probabilidad de presentar riesgo, pero sin olvidar a los que presentan menores probabilidades de presentarlos.

Hay un mayor enfoque y un mejor tratamiento donde hay mayores riesgos, porque como empresa global, efectivamente tenemos muchísimos impactos, más de 660 mil productores agrícolas tienen relación con Nestlé por los productos que están entregando. Entonces, imagínate todo lo que eso puede implicar de trabajo para llegar y hacer las cosas.

Quisiera mostrarles la carátula del reporte del que les hablaba en la parte del trabajo infantil, ya que tiene que ver con el tema de la transparencia. Si nosotros tenemos la capacidad de mostrar un reporte que fue hecho por un tercero y en donde se observa cómo está la situación y cómo lo estamos abordando, quiere decir que tenemos un compromiso para resolver la problemática. Se debe de recordar que somos empresa, que somos el sector privado, no somos el gobierno, por lo que cada quien tiene las responsabilidades propias para llegar a hacer las cosas.

Entonces ¿Cuáles son los obstáculos para hacer las evaluaciones de impacto? en realidad no creo que se puedan llamar obstáculos, creo que son retos. Retos sobre el nivel de detalle al que tú tienes que ir, ya que primero tienes que revisar cuáles son tus propias operaciones, después la de tus proveedores directos y finalmente la cadena de valor de tus proveedores directos.

Sin embargo, siempre están abiertas las líneas de reporte de integridad, internas y externas; si alguien está viendo que algo no está alineado con la política de la empresa, puede hablar y reportarlo y seguro lo vamos a investigar y si hay algo que hacer, se hará.

Nosotros mismos estamos haciendo estas auditorías justamente para saber dónde están los problemas y abordarlos.

Laura Treviño. Asesora del Segundo Visitador General de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos:

La pregunta va para María Teresa de Citibanamex. Me parece bastante interesante lo que se señala respecto al otorgamiento de créditos y no sé si pudieras abundar un poco más sobre ¿qué criterios o qué políticas se toman en cuenta en los procesos de otorgamiento de crédito para los proyectos que se plantean por parte de las empresas? Sobre todo, a luz de los de Principios Rectores.

María Teresa Chavira Mendoza. Hay una política que se llama *Social Rights Management* y bajo esa política en todos los créditos que se otorgan en Citibanamex se revisan los temas sociales y ecológicos. Se verifica con la empresa el destino del crédito y se realizan preguntas sobre la trata de personas, esclavitud, en que zona se está trabajando, entre otras. Por ejemplo, si observamos que estamos hablando de una zona protegida, obviamente no podemos darle crédito. Esto lo hacemos mayormente con los créditos empresariales, ya que a los personales les damos un trato distinto, pero también se hace un análisis de hacia dónde va el proyecto, a quién afecta.

Lo mismo, se hace en temas de cadena productiva y con proveedores, llenan un cuestionario donde tienen que responder si cumplen con ciertos criterios.

De igual manera, hemos impulsado mucho el tema de las comunidades, lo hemos fomentado desde el área de sustentabilidad y procuramos que exista un mejor trato para las mismas.

Patricia Barroso. Global Partnerships, Volunteering & Communications Manager. Fundación C&A. Hola

que tal, yo tengo 2 preguntas. La primera es para Francis, dentro de su cadena de suministro ¿tienen proveedores o agricultores mexicanos? y, en ese caso, la evaluación que hicieron ¿incluyó a productores mexicanos? si es así, ¿qué hay del trabajo infantil en México?, ¿cómo lo están atendiendo en los campos mexicanos?

Por otra parte, para quienes hacen voluntariado quisiera preguntarles ¿han tenido la oportunidad de medir el impacto que tiene su voluntariado corporativo dentro de la empresa y en la comunidad? o sea, porque para la persona, para el voluntario está claro el beneficio, pero para la empresa no tanto ¿han tenido indicadores claros

de cuál ha sido su impacto dentro de su cultura organizacional y para la comunidad? o algo al respecto que me puedan compartir. Gracias.

Francis Pérez Arróniz: Paty, gracias por la pregunta. Nestlé México tiene un importante porcentaje de proveeduría nacional, localmente compramos entre un 70 y 80% de leche, cerca del 70% del café, del cacao es alrededor de un 25% y acabamos de anunciar que nos vamos a abastecer del 100% de maíz y trigo local, lo que quiere decir que trabajamos mucho de la mano con los productores agrícolas mexicanos.

El tema de trabajo infantil en México es muy distinto de cómo puede ser en otros países del mundo. Nosotros hicimos una revisión y no encontramos problemas que deberíamos de atender de manera directa relacionado con nuestra cadena de valor. Hubo hace un año y medio, aproximadamente, un documental que sacó por ahí una cadena televisiva, Telemundo, que, si ustedes lo “*googlean*” lo van a poder ver, pero al respecto hay muchos paradigmas que quizás no reflejen la realidad mexicana.

Hablando justamente del trabajo infantil y hablando de la cadena de valor del café en México, nosotros nos abastecemos de café en Veracruz, Oaxaca, Guerrero, Chiapas y Puebla. En Chiapas, en el caso del café, lo que nosotros buscamos es implementar el código 4C. El código 4C es el Código Común para la comunidad cafetalera y lo que maneja son las buenas prácticas agrícolas para llevar a cabo la producción de café. Una de las prácticas agrícolas que se promueven a través de este Código, es una certificación, bueno no tal cual, como una certificación, pero si es una preparación, una formación para los productores, en donde se les comunica que no deben tener trabajo infantil en sus campos.

Cuando surgió este documental, esta Asociación que emite el código 4C, les dijo a los productores mexicanos: “les quito la licencia”. No obstante, personal de esa Asociación decidió venir a los campos mexicanos posteriormente, sin notificar a nadie, para hacer ellos mismos una auditoría del campo. Encontraron que no existía trabajo infantil en el mismo, por lo que les volvieron a dar las licencias a los productores mexicanos.

El trabajo infantil, de manera general en el mundo, es un tema que todos debemos atender. Sin embargo, también hay que pensar cuántos de nuestros padres se educaron en una comunidad rural y los levantaban temprano para que fueran a ordeñar una vaca o a levantar los huevos en la granja, o lo que sea, en esa época no nos espantaban, no se pensaba que eso fuera trabajo infantil, para los papás siempre ha sido una actividad formativa que sus hijos sepan trabajar.

¿Son paradigmáticos los temas? sí, son muy paradigmáticos. Hay que ver que esa actividad no ponga en riesgo la salud y la seguridad de los niños. Un niño, por supuesto, no puede cargar un costal, su cuerpo no lo aguanta, le va a hacer un daño. Un niño tiene que ir a la escuela y esa tiene que ser su principal actividad.

Sin embargo, a pesar de que estamos totalmente de acuerdo en que esto debe ser así, yo me pregunto ¿cómo alguien va a generar un amor al campo?, si le dices que estar en el campo no es bueno, que no genera un sustento económico. Los niños y jóvenes se van a la escuela y lo que menos quieren es regresar después al campo. Entonces ¿quién va a producir los alimentos del futuro? por lo que considero que tenemos que ponernos en un punto medio y justo, que nos permita protegernos para años venideros. Debemos de ponernos en un contexto correcto para que podamos trabajar todos juntos y mejorar las cosas, con eso creo que estaremos en el camino correcto.

Emilio Guerra Díaz: ¿Les parecen 2 preguntas más y nos vamos? Por favor.

Carlos Ramos Cárdenas Artigas: Me faltó contestar la pregunta sobre el voluntariado. Sin duda “candil de la calle y oscuridad en la casa”, por supuesto que los voluntariados tienen que ser medibles y tiene que traer una razón estratégica, tanto para la comunidad como para la empresa.

Vuelvo a lo mismo, es un tema de actitud de lo que no se mide no sirve. Vuelvo a lo mismo, es un tema de responsabilidad de tu actividad, es un tema de materialidad. Señoras y señores ¡a medir! no queda de otra; y ¡a dar resultados!

Emilio Guerra Díaz: 2 preguntas más por favor. Adelante.

Ruth Barbachano. Estudiante de Derecho de la Universidad Iberoamericana: La pregunta va dirigida a la Maestra Francis Pérez ¿existe en Nestlé la licencia de paternidad?

Francis Pérez Arróniz: Si, si existe la licencia de paternidad en la empresa. Si entras a la página global de Nestlé, verás que esta es una iniciativa que viene desde la casa matriz y se viene implementando en los diferentes mercados. Incluso, olvidé mencionar que existe la licencia para aquellos que adoptan un bebé. Si yo no puedo procrear un hijo y quiero tener un hijo y lo adopto, tengo los mismos derechos que cualquiera que lo haya procreado, es decir, que me puedo quedar en casa, puedo pedir mi licencia y la licencia de paternidad también está cubierta en esta parte.

Emilio Guerra Díaz: Demos oportunidad a la última pregunta.

Guillermo Torres. PRODESC: Para el representante de KPMG ¿cómo incorpora el deber de la debida diligencia dentro de los procesos y de la cadena de suministro que lleva a cabo KPMG? y ¿si dentro de las auditorias que desarrollan existe algún rubro que valúe la parte del cumplimiento a los derechos humanos por parte de las empresas que son sus clientes?

En general para el resto del panel, me gustaría conocer ¿cuáles son los mecanismos internos que tienen de rendición de cuentas para dar, verificar el cumplimiento, ya sea de los Códigos o Principios que manejen en materia de derechos humanos?, ¿si existe algún mecanismo de queja que los clientes o los proveedores, cuando se presentan violaciones a los derechos humanos pueden hacer valer y cómo le dan seguimiento al mismo? Gracias.

Carlos Ramos Cárdenas Artigas: Voy a tratar de contestar tus 3 preguntas lo más rápido posible y ser muy concreto.

En cuanto a KPMG sobre tu primera pregunta, es muy sencillo, como cualquiera empresa tenemos mecanismos y auditorias. Ahora bien, como consultores, somos una empresa que verificamos diversas auditorias como son la: contable, fiscal, de responsabilidad social y de sustentabilidad, y tenemos estrictos cumplimientos de independencia para lograr esos efectos.

Internamente como empresa, no somos diferentes a las demás en cuanto al tema de sustentabilidad o de derechos humanos, ya que estamos adheridos a los Principios del Pacto Mundial, donde no solamente tenemos la obligación, sino el compromiso de llevar a cabo, no solamente el concepto de derechos humanos dentro de la organización, sino que también los estándares laborales, el tema de anticorrupción, el tema de trabajo forzado, entre otros. No somos diferentes a las otras empresas, somos una empresa común y corriente donde tenemos un servicio diferente.

María Teresa Chavira Mendoza. ¿Qué mecanismos utilizamos?, principalmente es el GRI, como ya lo dijimos, es el reporte en donde el Grupo Financiero habla de la transparencia y donde se dice todo lo que hemos hecho. Internamente también contamos con una comunicación organizacional y boletines semanales. Desde el lado del compromiso social, hacemos informes.

Sobre las líneas de denuncia, Citibanamex cuenta con una línea de ética, a la cual tiene acceso cualquier colaborador en cualquier lugar del país y es totalmente confidencial. Se le da un seguimiento totalmente anónimo.

Para la parte externa, tenemos los buzones de quejas y sugerencias, los cuales son totalmente confidenciales y se le da el seguimiento adecuado.

Francis Pérez Arróniz: Si, tenemos algunos procedimientos. En nuestra política de abastecimiento responsable, la manera en la que se inicia una evaluación es por medio de una autoevaluación. Nuestros proveedores tienen que llenar un cuestionario en donde explican su situación. Después llega un auditor para verificar que las respuestas sean verdaderas. Una vez que conocemos la situación y vemos los problemas existentes, realizamos un plan de acción con tiempos establecidos y creamos medidas para cerrar las brechas que se pudieran encontrar en dichas auditorías. La empresa que nos auxilia en el proceso de las auditorías es Bureau Veritas.

Igualmente, existe un mecanismo internacional llamado *EM Progress*, en el cual muchas empresas globales estamos colaborando con información sobre nuestros proveedores. En este mecanismo podemos revisar el comportamiento y evaluación de diversos proveedores que trabajan con grandes empresas multinacionales, tales como Coca-Cola o Bimbo e incluso, Nestlé.

Emilio Guerra Díaz: Muchísimas gracias por su atención y la participación de Francis, de Tere y de Carlos. Gracias.

Karla Fiorella Minutti Pérez: Muchas gracias por sus aportaciones y casos de éxito. Vamos a otorgar los reconocimientos a los participantes de esta mesa.

- **Mesa 3. El papel de la sociedad civil en la incorporación de los derechos humanos en la empresa**

Karla Fiorella Minutti Pérez: En esta tercera mesa representantes de la academia y de la sociedad civil organizada presentarán diferentes puntos de vista sobre los derechos humanos y la responsabilidad social corporativa. Compartirán sus experiencias en el fomento para promoción de una sociedad más equitativa, productiva y competitiva.

En este espacio nos acompañan:

- Alondra Mendoza Carlos, Directora General Adjunta de Política Internacional de Derechos Humanos II de la Secretaría de Relaciones Exteriores; (moderadora);
- Eugenia López, del Proyecto sobre Organización Desarrollo Educación e Investigación (PODER);
- Javier Mestre, Director de Corresponsales en México; y,
- Humberto Cantú Rivera, Profesor de la Universidad de Monterrey.

Alondra Mendoza Carlos, Directora General Adjunta de Política Internacional de Derechos Humanos II de la Secretaría de Relaciones Exteriores:

Muchas gracias. Buena tarde a todos, voy a leer una breve semblanza de los ponentes que nos acompañan el día de hoy.

La Maestra Eugenia López Uribe, es Directora de Vinculación Estratégica de la Organización PODER. Eugenia es Licenciada en Sociología y Maestra en Estudios Políticos y Sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ha trabajado por más de 25 años a favor de los derechos humanos con organizaciones no gubernamentales, academia, organismos internacionales y dependencias gubernamentales.

Es integrante de la red Vecinas Feministas por la Justicia Sexual y Reproductiva y del Grupo Informal de Referencia sobre temas LGBTI de la ONU. Actualmente, se desempeña como Directora de Vinculación Estratégica, Campañas de Incidencia y Relaciones Públicas del Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER), que ha acompañado muy de cerca el proceso de Empresas y Derechos Humanos en México.

También está con nosotros el Licenciado Javier Mestre Jordà. Es Licenciado en Ciencias de la Información por la Universidad Cardenal Herrera-CEU de Valencia. Cuenta con experiencia como redactor y editor en diarios digitales, emisoras de radio y agencias de noticias. Ha estado al frente de la comunicación de diversas ONG's y de proyectos de atención a personas migrantes.

Actualmente, se desempeña como Director en México de Corresponsables, medio de comunicación con más de 12 años difundiendo y promoviendo entre las organizaciones de 8 países de Iberoamérica, la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad.

Finalmente, el Maestro Humberto Cantú Rivera, es Profesor Titular del Departamento de Derecho de la Universidad de Monterrey, quien también ha acompañado muy de cerca este proceso y ha estado colaborando con los diferentes actores involucrados en el Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

Es Miembro del Centro de Investigación en Derechos Humanos de la Universidad *Panthéon-Assas* París II, en Francia. En ese país, realizó sus estudios de Doctorado en Derecho y de Maestría en Derechos Humanos y Derecho Humanitario.

Es Asesor Experto del Gobierno de México en cuestiones relativas a las empresas y derechos humanos. Igualmente, ha asesorado a instituciones estatales, nacionales e internacionales en la materia, destacando su participación como Asesor de México en el *Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Acceso a Mecanismos de Reparación por violaciones a derechos humanos cometidas por empresas* de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

Es miembro del Grupo de Estudios sobre empresas y derechos humanos de la *International Law Association*, del Consejo Editorial de la revista *Business and Human Rights Journal*, publicada por Cambridge University Press; y del Consejo Dictaminador de Colaboraciones del Anuario Mexicano de Derecho Internacional, publicado por la UNAM.

A continuación, les voy a ceder la palabra a cada uno de ustedes y tendrán alrededor de quince minutos para transmitirnos lo más importante desde su perspectiva y su ámbito de competencia. Vamos a empezar con la Maestra Eugenia López, a quien le cedo la palabra y le agradezco mucho el estar en este panel.

Eugenia López, del Proyecto sobre Organización Desarrollo, Educación e Investigación (PODER):

Muchas gracias. Buenas tardes y gracias por la invitación a este Foro. Creemos que es muy importante que ha estos 40 años de las Directrices de la OCDE, se vayan mejorando las reglas de juego y garantizando integralmente los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.

Como sabemos en nuestro país y en la región, necesitamos reconocer que hay una captura empresarial del Estado y que existen desafíos específicos relacionados con este concepto.

La captura empresarial se refiere a la forma en la que una élite económica vulnera la realización de los derechos humanos, ejerciendo una influencia indebida en los tomadores de decisiones nacionales e internacionales y en las instituciones públicas.

Los elementos de la captura empresarial que se han documentado desde el movimiento de derechos humanos son:

1. Manipulación comunitaria. Es cuando las empresas interfieren en los procesos comunitarios de la toma de decisiones relacionadas con los proyectos de inversión, usando incentivos financieros, ofertas de empleo o intimidaciones que aseguran la aprobación por parte de los líderes y de las autoridades comunitarias.
2. Diplomacia económica. Es cuando las misiones diplomáticas interfieren en ciertas actividades de la comunidad a favor de los intereses de la empresa extranjera proveniente del país al que representan. Violando en algunas ocasiones los derechos humanos de las comunidades locales.
3. Interferencia Judicial. Es la influencia que ejercen las empresas en las Cortes, para que las sentencias sean a su favor. Violan el debido proceso, los esfuerzos para acceder a la justicia, el derecho a la mediación, así como la rendición de cuentas.
4. Interferencia legislativa en las políticas públicas. Es la presión ejercida en quienes desarrollan la legislación y las políticas por parte de las empresas y sus representantes a fin de abrir mayores oportunidades de negocios, remover y/o debilitar la regulación de las actividades empresariales.
5. Privatización de los servicios públicos de seguridad. Es cuando se pagan los salarios o se realizan sobornos a la policía, el ejército y/u otros servicios públicos de seguridad, para que trabajen a favor de los intereses del sector privado, antagonizando con los intereses locales.
6. La puerta giratoria. Es cuando los empleados del sector privado son contratados después en el sector público o viceversa. Con ello se afecta la imparcialidad de los agentes estatales y se facilita la regulación a favor de políticas y regulaciones que priorizan el interés económico. Asimismo, se flexibiliza la aplicación de la regulación existente y se asegura contratos con agencias públicas que son beneficiosos para el sector privado.

Las políticas y regulaciones públicas necesitan abordar este fenómeno de la captura empresarial del Estado y garantizar el acceso a la justicia y a la mediación para asegurar un Estado democrático.

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos y la Ley de Amparo, nos brindan una oportunidad de oro en nuestro país para poner el ejemplo en materia de empresas y derechos humanos. Es importante que las empresas identifiquen las ventajas de cambiar su modelo de negocios para lograr una democracia sustentable. No podemos seguir siendo el país de la impunidad.

El Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos tiene que dar un mensaje claro de cambio de paradigma a favor del marco de derechos humanos y de la prevención de violaciones. Necesitamos reglas claras, si violas derechos humanos no te puedo seguir dando concesiones mineras, si violas derechos humanos no te puedo

contratar para ejercer servicios. Además, tenemos que ser congruentes en los marcos de las negociaciones y renegociaciones que tenemos de los acuerdos comerciales vigentes; ya decía Pesce, el Acuerdo Global con la Unión Europea, pero también el TLCAN, deben contener elementos del respeto a los derechos humanos, porque los acuerdos comerciales se convierten en amenazas muy concretas para el ejercicio de mismos.

Creemos que es muy importante hacer énfasis en los modelos preventivos, en realizar estudios e investigaciones de impacto sobre los derechos humanos, en coordinación con las comunidades antes de que empiecen sus proyectos de inversión las empresas y que, de esa manera, se enganche la participación comunitaria para que los proyectos de desarrollo que se den en las comunidades sean de común acuerdo.

Como desde PODER hemos acompañado a los Comités de la Cuenca del Río Sonora, en su lucha por el acceso a la remediación, después de haber sufrido el mayor desastre ambiental en la historia de la minería moderna.

Grupo México y su mina Buenavista del Cobre, no han cumplido con las cinco fases del plan de remediación, aunque se comprometieron. El fideicomiso que establecieron, representó apenas el 0.007% de las ganancias que esa empresa tuvo durante ese año. Las plantas potabilizadoras para el derrame químico en el agua no se desarrollaron, la unidad especializada de salud tampoco se terminó y la mitad del fideicomiso no se repartió.

A 3 años del desastre, las comunidades siguen esperando. El gobierno local propone Zonas Económicas Especiales para responder al desastre, sin clarificar si la orientación será agrícola. Ni las Zonas Económicas Especiales ni la planeación de la remediación involucraron la participación de las comunidades afectadas. El caso ha sido retomado por 4 procedimientos especiales de las Naciones Unidas. Sin embargo, seguimos esperando a que la justicia llegue para los habitantes de los siete municipios afectados. Muchas gracias.

Alondra Mendoza Carlos: Muchas gracias Eugenia por tu intervención, fue muy puntual y muy clara respecto a lo que es lo que está esperando la sociedad civil en México, tanto del gobierno como de las empresas y cuáles son esos focos rojos en los que debemos poner atención en el marco de la elaboración del Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos. Te agradecemos mucho por eso y ahora voy a ceder la palabra al Maestro. Humberto Cantú, Profesor del Universidad de Monterrey.

Humberto Cantú Rivera. Profesor de la Universidad de Monterrey.

Muchas gracias Alondra. Antes de comenzar, agradezco a Ángel Villalobos la invitación a este Foro. Espero que podamos colaborar activamente en este tema, sobre todo en el marco del Punto Nacional de Contacto.

Primero que nada, quiero hacer una breve reflexión sobre el tema de este Foro “Responsabilidad Social Corporativa”, tema que, en lo personal, ya me parece un poco desfasado, sobre todo viéndolo en el contexto de la OCDE, en el cual se inserta este Punto Nacional de Contacto.

La OCDE habla de una Conducta Empresarial Responsable que tiene un enfoque distinto. Está más bien enfocado a procesos, a mecanismos de identificación, de mitigación o de reparación. Roel Nieuwenkamp, Jefe del Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable, ha señalado en diversas ocasiones que el término de Responsabilidad Social Empresarial, está muerto, que no tiene ya lugar en este mundo. Que la Responsabilidad Social Empresarial hay que pensarla en términos de siglo XXI, en donde el enfoque central debería ser en esas medidas positivas que tienen que tomar las empresas para identificar sus riesgos y tomar acciones al respecto, ya sean de mitigación o sean de reparación.

Estas medidas positivas por parte de las empresas han sido retomadas por varias organizaciones internacionales, esto lo podemos observar, por ejemplo, en los ODS. Los 17 objetivos se encuentran enfocados en cuestiones económicas y sociales, áreas en donde las empresas tienen un impacto directo, no solamente frente a sus empleados, sino también frente a la comunidad que los rodea. Asimismo, se tiene la Observación General 24 que emitió este año el Comité de Derechos Humanos sobre las obligaciones de los Estados en relación con las actividades empresariales ante los impactos que pueda haber en los derechos económicos, sociales y culturales. Esto toma relevancia, ya que no solamente señalan los deberes territoriales y extraterritoriales de los Estados, sino también la responsabilidad claramente identificada en las empresas.

Actualmente, observamos que algunas empresas se están enfocando a mejorar un solo objetivo de los ODS, olvidando el resto de los objetivos; incluso no toman en cuenta si centrándose en uno de ellos se dañan o se alteran a los otros, a esta práctica se le está denominando *SDG Washing*.

Por lo anterior, se está haciendo un llamado a las empresas para que actúen de buena fe, particularmente en el contexto de los mecanismos de reparación y en el cumplimiento de todos los ODS en su conjunto.

Sobre el mecanismo de reparación, se observa que la OCDE nos da el principal mecanismo que existe a nivel internacional, los cuales son los Puntos de Contacto Nacional.

Sin embargo, este mecanismo también presenta el problema de lograr que las empresas actúen de buena fe. La historia, al menos en el caso mexicano, nos dice que ha habido mucho desinterés e incluso, cierto rechazo de las propias empresas a participar en ese tipo de mecanismos.

Si las empresas no participan, las víctimas no tienen ni si quiera una forma de mediación. Dentro del procedimiento del Punto Nacional de Contacto no estamos hablando ni siquiera de una reparación judicial o de una sentencia que tenga repercusiones económicas para la empresa, simplemente, es una instancia para darle

voz a las víctimas. Este es un tema fundamental en los Principios Rectores. Desde el año pasado, el Grupo de Trabajo se ha empezado a enfocar en el tema.

La importancia del acceso a los mecanismos de reparación es fundamental. El Punto de Contacto Nacional debe de servir después de los mecanismos que la empresa debe de garantizar, el Punto Nacional de Contacto debe de representar un segundo paso, un paso de mediación, para identificar y tratar de mitigar los riesgos de forma directa.

Esto implica que las empresas tomen en serio a los derechos humanos y que no sólo piensen en cuestiones de sostenibilidad. Se debe ver cómo las empresas contribuyen no sólo para el desarrollo, sino también para que las víctimas tengan un espacio donde puedan levantar la voz.

Este tema es un aspecto que ha estado muy claramente presente en el desarrollo del Programa Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y también se está abordando en el marco de las discusiones del Tratado Internacional de Empresas y Derechos Humanos.

En este Tratado se abordan temas como los mecanismos no judiciales de reparación para las víctimas, aunque se debe de especificar que deben ser complementarios y no sustitutos de los mecanismos judiciales. Estos mecanismos surgen ante la necesidad que las empresas, especialmente en los países en desarrollo, se responsabilicen de sus impactos negativos a los derechos humanos en las comunidades en donde se instalan. Es en este tipo de mecanismo que los Puntos de Contactos Nacionales, tienen que ser un eje activo en la protección de los derechos humanos. Muchas gracias

Alondra Mendoza Carlos: Muchas gracias, Humberto. Tocas puntos muy importantes, sobre todo la vinculación a la Agenda 2030, es muy pertinente en este contexto actual en el que estamos comenzando su implementación. Antes de recapitular vamos a ceder la palabra al Licenciado Javier Mestré, Director en México de Corresponsables.

Javier Mestre Jordà. Director en México de Corresponsables:

Gracias Alondra. Yo voy a hablar de la importancia de la comunicación, en esta cuestión de los derechos humanos y las empresas.

La transparencia y la comunicación es clave para la mejora de los índices de derechos humanos. En la actualidad, las sociedades están demandando mayor información y mayor transparencia en un mundo tan interconectado.

Están demandado que se les otorgue mayor información y conocer con más transparencia las actividades de las empresas.

Alondra Mendoza Carlos: Muchas gracias. Yo creo que también el tema de comunicación, transparencia y acceso a la información es vital en el marco de este tema. De hecho, se están discutiendo a nivel internacional otros procesos que son como el del Principio 10, el cual es referente al cambio climático, acceso a la información y protección de defensores y participación ciudadana. Entonces, al final todo está vinculado.

Este tema no deja de ser pertinente, es decir, ver como las empresas pueden ser diligentes en la medida en que uno les exige cierta información, en la medida en que ellos tienen la voluntad de transparentarla.

Me parece que es bueno tener esta pluralidad en cuanto a los panelistas que hoy nos acompañan y que cada uno enfocó su presentación en distintas cuestiones. En los puntos en común identifiqué el acceso a la justicia, como un factor clave y los mecanismos de reparación para hacer que este tema se vuelva realidad y ejecutable en la práctica, que no simplemente se quede plasmado en la legislación o en el marco institucional, sino que realmente llegue a beneficiarios y/o víctimas de quienes han sido vulnerados por las operaciones derivadas del sector privado.

Abriremos el espacio para preguntas y respuestas para que ustedes puedan interactuar con los expertos que hoy nos compartieron esta información. Les agradeceré mucho que cuando hagan su intervención digan de dónde nos acompañan y cuál es su nombre para que los expertos puedan identificarlos. Gracias.

- **Preguntas y respuestas**

Francisco Fernández. CANACINTRA: Sólo quisiera comentarles que no estoy de acuerdo con la afirmación sobre que la responsabilidad social está muerta. Considero que es insensato, es absurdo incluso hasta citarlo desde una perspectiva académica porque hay toda una tradición empresarial de ir buscando el bien común. Esta búsqueda de ir buscando el bien común se ha ido transformando en toda una cultura, se han ido articulando conceptos y creando una narrativa. Las empresas son conscientes que estos conceptos son mejorables y en constante evolución, que no son estáticos. Por ejemplo, tenemos la ISO 26000 que es la norma de referencia en este tema y en la que hemos participado más de 150 países para convertirla en una norma universal.

De igual manera, les quiero comentar que la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) hace poco realizó su Primer Foro de Derechos Humanos y Empresa, dentro del cual se promovieron los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Ahora bien, sobre el tema de reparación al que hizo mención Eugenia de PODER, quisiera comentar que lo que ocurrió en la Minera México es un ejemplo claro de reparación y de mecanismos extrajudiciales, aunque claro, hay que tener en mente que es un proceso que puede irse mejorando con la práctica.

Alondra Mendoza Carlos: Si quieren 3 preguntas y después damos respuesta y después hacemos otra ronda.

José Navarro. AECID: Dado todos los comentarios que he escuchado durante el evento, podría afirmar que la principal responsabilidad de que haya avances en el tema de empresas y derechos humanos recae más en las empresas que en otros actores involucrados. Puedo decir que las empresas son los actores que eventualmente violan los derechos humanos y es el Estado el que está obligado a proteger a toda la población.

En ese contexto, mi pregunta es para Eugenia en concreto ¿Qué tipos de refuerzos necesita la sociedad civil para crear un ambiente más conducente a fin de mejorar el ambiente de empresas y derechos humanos? A mí, por ejemplo, se me ocurren muchos. Sé que existen varias ONG's que son muy potentes aquí en México, entre las que puedo mencionar PODER. Sé que este tipo de actores son expertos en temas de legislación nacional y que en diversas ocasiones han acompañado a los grupos indígenas y no indígenas en su defensa a sus derechos humanos violados, pero también creo que pueden tener un rol en muchas otras áreas tal y como son los temas de difusión y transparencia.

Por otra parte, tengo también otra pregunta ¿Cuáles son los sectores más estratégicos en que la sociedad civil ha participado para mejorar el tema de empresas y derechos humanos en México? Gracias.

Yisel Mesa Martel, Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí: Resulta que tengo tiempo estudiando el tema de derechos humanos y empresas por lo que coincido con sus apreciaciones.

En conclusión, observo que, por una parte, veo que las empresas sienten que no existe una verdadera comunicación entre los lineamientos de cada uno de los organismos internacionales en la materia, y por otra, sienten que están siendo atacadas tanto por esos organismos como por la sociedad civil.

Sin embargo, creo que todo se debe a una falta de comunicación o una falta de un lenguaje universal. Por ello, considero que la obtención de un Tratado Internacional en la materia sería lo más idóneo que pudiéramos tener. Reconozco los esfuerzos que ya han existido, tales como el ISO 26000, que no es vinculante y que no te da una certificación y el ISO 37001, que es sobre corrupción y transparencia de las empresas, pero, el ISO 26000 en

nuestro país lo trasladó a una Norma Oficial Mexicana, lo que la vuelve obligatoria. Entonces es ahí en donde se da la contradicción.

Se supone que es el Estado el que debe generar certidumbre y certeza legal en la materia y no generar más confusión.

Las preguntas serían específicamente: ¿Un Tratado Internacional en Derechos Humanos y Empresas nos va a ayudar para poder clarificar este lenguaje?, o ¿nos va a ayudar para que las empresas dejen de violar los derechos humanos respaldados por el Estado?

Alondra Mendoza Carlos: Hagamos una serie de respuestas y luego reanudaremos las preguntas.

Eugenia López: Tengo claro que no es que no exista el empresario que busque el bien común, hay casos de éxito. Sin embargo, existe el problema y por eso hablé de la captura empresarial. En México tenemos 48 hombres y 2 mujeres que se benefician de la mayoría de los recursos, pero también existen estos otros empresarios que tienen que estar en el mismo espacio, en donde no hay reglas claras del juego, en donde llegan tarde a la repartición de los bienes y no tienen condiciones de competencia libre en el mercado.

Creo que debería haber legislación que permita la reparación del daño e incluso la prevención, porque es desde la etapa de exploración donde podemos documentar que se está empezando a violar la regulación medio ambiental.

Sin embargo, el gobierno no ha priorizado los recursos para ir a observar y supervisar eso.

El Estado no ha generado las condiciones necesarias para que la empresa pueda cumplir con la regulación y con ello se prevengan esos problemas que después ya es mucho más difícil reparar.

Necesitamos reenfocarnos a una parte que sea totalmente preventiva y que tengamos más acceso a la justicia y a la prevención para no entrar en estos terrenos donde ya es más difícil.

Creemos que es muy importante el tema de transparencia y rendición de cuentas como comentaba el compañero de Corresponsables, por ejemplo, estamos impulsando ahorita que de manera voluntaria las empresas renuncien al secreto bancario y fiduciario en estos fideicomisos que se están haciendo para el sismo para promover la transparencia y la rendición de cuentas.

Necesitamos repensarnos en esta sociedad, en donde todos y todas estamos buscando el bien común, cómo sería ese bien común, cómo dejamos de perseguirnos y de confrontarnos.

Finalmente, y en ese sentido, yo contestaría que lo necesitamos para fortalecerlos son justamente estos mecanismos fuertes de gobernanza.

Crear mecanismos multi-actor, por ejemplo, el Índice de Transparencia de las empresas de la industria extractiva. En este índice hay representantes del sector social, del gobierno y de la industria extractiva, que en conceso se ponen de acuerdo en el plan de trabajo nacional.

En ese plan de trabajo, se hacen los estándares de transparencia a los que los 3 sectores se van a poner de acuerdo en reportar. Es un mecanismo de gobernanza que tiene una observancia internacional, lo que ayuda a que exista supervisión en que se cumplan las reglas.

Creo que ese ha sido un desafío para el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos, el ponernos de acuerdo en un consenso sobre lo que queremos avanzar en el país.

Es este tipo de diálogos multi-actor respetuosos, no confortativos, pero si respetuoso, que busquen la integración, lo que necesitamos como país

Humberto Cantú Rivera: Muy bien, con relación al comentario de nuestro compañero de CANACINTRA, sobre que es absurdo afirmar que la responsabilidad Social está muerta, tal vez es una impresión que puede tener cualquier persona, a final de cuentas no es una perspectiva académica, es la visión que tiene la OCDE directamente sobre este tema.

Creo que es una transición que se tiene que hacer, obviamente como ya señalaban no es necesario dejar de lado las contribuciones positivas y voluntarias, pero el actual enfoque está en otra cosa.

Sobre las leyes que existen en México, ¿el marco regulatorio es suficiente o el legislativo es suficiente? Existen mecanismos, pero creo que no han sido necesariamente bien explorados. Creo que es un tema que se debe seguir explorando, igual y puede ser como siguiente paso del Programa Nacional una vez que se adopte.

Respecto a lo que comentaba Eugenia sobre las iniciativas multi-actor no podría estar más de acuerdo, un ejemplo muy claro y muy bueno fue este *Benchmark* sobre empresas, y derechos humanos del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos.

En este índice participaron varios inversionistas y al final algunos Estados lo apoyaron directamente por lo que les dijeron a las empresas que tenían que medirse con base en esos estándares de esos indicadores.

Sobre la pregunta de la Comisión de Derechos Humanos de San Luis Potosí, me voy a quedar con el último punto ¿cómo nos ayuda un Tratado internacional? Es una cuestión que obviamente no está fija en ningún país, tengo la impresión que ningún Estado sabe lo que se va incluir, incluso tampoco Ecuador, que fue el país que lanzó esta iniciativa.

En ese sentido, la idea que se plantea la mayor parte de los expertos que están trabajando en ese tema es partir de la base de los Principios Rectores.

Asimismo, podemos observar otras iniciativas como en la Unión Europea que están tratando de cubrir las lagunas existentes entre el Estado y las empresas y las obligaciones que le corresponde a cada uno de ellos, por ejemplo, en Francia ya se tomaron acciones, es el primer país en generar una ley sobre debida diligencia, tanto en sus empresas como en sus filiales. De igual manera, Suiza y Alemania están realizando los primeros pasos en la materia. La idea es que los países vayan trabajando nacionalmente en las lagunas existentes que actualmente hay en el marco jurídico internacional.

Alondra Mendoza Carlos: Muy bien. Las siguientes preguntas, por favor.

Samanta Ruiz. Estrategia Sustentable: Gracias. Dentro de unas teorías críticas del derecho y la justicia mencionan todos estos estándares internacionales como *Soft Law*. Me gustaría saber su posición respecto a todos estos estándares internacionales que tienen esta otra visión crítica.

Por otra parte, he leído acerca del análisis que se ha hecho de la diferencia entre Responsabilidad Empresarial/derechos humanos y la Responsabilidad Social Empresarial. Al respecto, me gustaría ver si pudieran comentar sobre ese tema, porque creo que es un punto de lo que comentaban de por qué este concepto sería como obsoleto. Gracias.

Elena Villafuerte PRODESC: Buenas tardes. Tengo un par de preguntas y creo que las dos son para Humberto, es sobre el concepto *SDG Washing*. Quisiera si pudieras ahondar más en eso y las implicaciones más concretas que ves en la agenda de empresas y derechos humanos, sobre todo a nivel internacional y viendo que hay una discusión en curso sobre el tratado vinculante. Otra pregunta es ¿qué impactos o qué implicaciones ves de tener esta tendencia del *SDG Washing*?

Finalmente, estoy totalmente de acuerdo con esta parte que los mecanismos no judiciales ya sea de mediación o de reparación no están teniendo la eficacia que merecen, porque, 1, o las empresas no los conocen, o 2, no quieren entrar al proceso. No obstante, ¿Cuál es el diagnóstico de por qué no quieren entrar al proceso? ¿Esto obedece a la captura empresarial? o ¿hay algunas otras causas o motivos que podemos identificar?

Sobre las instancias específicas de los Puntos Nacionales de Contactos ¿Cuál sería el diagnóstico de por qué no está funcionando? Muchas gracias.

Eugenia López: Creo que es muy interesante la pregunta que se hace de los estándares internacionales y sobre lo que excede el campo de las empresas y los derechos humanos.

Existe una diferencia entre los que son los tratados y las convenciones internacionales y los que son los compromisos morales de los países, como que les vamos perdiendo nivel de compromiso. Es por ello, que considero conveniente la suscripción de un Tratado Internacional vinculante, para ir regresando la obligación a toda la población del bien común e irle quitando la voluntariedad al tema. No obstante, reconozco que nos vamos a enfrentar al problema de la implementación y al del compromiso por parte de las empresas. Será necesario ir viendo que tanto interés muestran las empresas para irse responsabilizando de ir más allá. Se debe ir entendiendo qué el desarrollo sustentable no es solamente un derecho humano, sino que es una condición que tenemos para la sobrevivencia de la especie. No podemos acabarnos el planeta y seguir viviendo. Necesitamos que todos y todas pensemos de nuevo qué significa un desarrollo que realmente nos lleve a una democracia sustentable.

Humberto Cantú Rivera: Muy bien, gracias. Sobre las 2 preguntas de Samanta. Al final de cuentas la mayor parte del derecho internacional de los derechos humanos ha evolucionado a partir del *soft law*. Siempre a través de declaraciones, informes u otro tipo de mecanismos se han logrado algunos avances, obviamente si comparamos el *soft law* frente al *hard law*, siempre vamos a ver una diferencia abismal, pero se han logrado avances sustantivos.

No es diferente en el caso de los derechos humanos y las empresas, la diferencia es que aquí un documento de *soft law* (como son los Principios Rectores) ha generado tanto movimiento muy importante a nivel mundial y eso es una contribución muy positiva.

Quiero recalcar antes de pasar a la siguiente parte de la respuesta, que en ningún momento considero positivo ver a las empresas como el actor negativo. Es el actor que tiene que sumar a través de ciertos tipos de acciones

para prevenir. Es lograr que internamente se generen e implementen algunos procedimientos para que, a partir de ahí, se generen en mayor o menor medida resultados positivos.

Sobre la diferencia, la responsabilidad social en derechos humanos, como se planteaba desde el 2008 es hacer que las empresas adopten procesos, no solamente lo digan.

La Responsabilidad Social Empresarial muchas veces era justamente eso: comunicación. Actualmente, muchas empresas han pasado de declarar a hacer, eso es algo como ya decía sumamente positivo, esa es la diferencia principal, fundamental que yo vería en esas 2.

Sobre las preguntas de Elena, veo a los *SDG Washing* como una conversación que apenas comienza a surgir, pero como un proceso relativamente separado al del Tratado. No veo cómo pueda impactar directamente, pero sí impacta directamente en todo el resto en el universo que existe actualmente sobre responsabilidad empresarial.

Alondra Mendoza Carlos: Muy bien. ¿Alguna otra pregunta para finalizar? ya sería la última ronda si alguien quiere tomar la palabra.

Francisco Fernández. CANACINTRA: Nuevamente señalo mi discordancia respecto a tomar el término de responsabilidad social como desfasada y anacrónica. Difiero porque hay experiencias que demuestran lo contrario. Considero que el debate no va por ahí, ni en el ámbito académico. Sobre el diálogo multi-actor habría que reconocer en dónde estamos parados realmente cada sector, cuáles son nuestros avances y, a partir de ahí, hacer un esfuerzo de reflexión y de conducir el diálogo hacia una agenda de implementación asertiva y positiva.

Se necesita un diálogo tipo Principios Rectores para que los Estados cumplan con una serie de lineamientos, eso es el nivel macroeconómico, a nivel microeconómico las empresas tendrán con todas las autoridades (local, estatal y federal).

El empresario está sujeto a todas las regulaciones y su obligación es cumplir la ley, no es ninguna gracia cumplir la ley. La Responsabilidad Social Empresarial, como se define globalmente, es ir más allá de la ley, es contribuir, es apoyar, es aportar algo más, de lo que estoy obligado a hacer en aras de tener un mundo mejor o tener motivados a los empleados que también es un objetivo económico o establecer lo que se llama la responsabilidad social estratégica, vincular los objetivos del negocio al desarrollo de la empresa.

En la realidad mexicana hay empresas que también están articulando sus esfuerzos de desarrollo sostenible y que todavía no saben cómo entrarle a los ODS. Es por ello que considero que es aseveración incluso, hasta

temeraria decir que estamos lavando nuestra imagen con los objetivos de desarrollo sustentable, cuando en realidad lo que estamos buscando es una comprensión de estos impactos

Mencionan los casos de las posibles vulneraciones a los derechos humanos, quisiera saber ¿cuáles son? Hagamos una taxonomía de esos posibles impactos de vulneración, comuniquémoslo a las empresas y que las empresas vayan viendo cómo deben hacer en su proceso de gestión, en el reclutamiento de recursos humanos, en sus infraestructuras, en su relación con los consumidores, en el diseño de los productos, entre otros.

Estoy a favor de los mecanismos que contribuyan efectivamente a que tengamos un mundo mejor, pero estoy consciente de los posicionamientos que hacen que se estire la cuerda y que hacen el diálogo multi-actor difícil. Los invito a que busquemos un diálogo más asertivo, que no hagamos aseveraciones ligeras, ni de personas ni de empresas. Porque de repente se menciona el nombre de una empresa y hay un aspecto *reputacional*, a la mejor no está la empresa aquí para defenderse, no hay debida diligencia, porque no está la persona para defenderse. Entonces estamos hablando de señalamientos que contribuyen a generar esa animo de aversión a la empresa, cuando la empresa tiene un aspecto positivo en la sociedad, positivo en los derechos humanos que es, digamos una de las principales vertientes del despliegue de los derechos humanos, que haya afectaciones no quiere decir lo contrario.

Alondra Mendoza Carlos: Muchísimas gracias, 2 preguntas más. Gracias

Adriana Pulido. Estrategia Sustentable: Yo nada más quisiera hacer matices con respecto a lo que se comentó en esta mesa, ¡me encanta lo que dice Humberto! porque yo en ciertos puntos estoy de acuerdo con lo que comenta respecto a la responsabilidad social. También, me encanta la posición del representante de CANACINTRA, porque creo que esto que acabamos de vivir, para mí es un claro ejemplo de cómo se da el diálogo aquí afuera. Entonces al ser un claro ejemplo, me parece grave el hecho de hacer ciertos juicios, sin darnos el tiempo de la escucha, la reflexión y el entendimiento desde donde esa persona está hablando y porque está diciendo lo que está diciendo.

Creo que es muy importante que a nivel profesional y personal nos llevamos esto, porque el tema de sustentabilidad y de responsabilidad social está basado en el diálogo. Creo que aquí hay un claro ejemplo de que venimos con la voluntad de dialogar, pero la realidad es que no sucede de esa manera.

Sobre el entendimiento de responsabilidad social, la sustentabilidad y la autoridad, creo que, si seguimos poniendo nuestros juicios y nuestros criterios en que la empresa tiene que cumplir esta legislación y ya con eso, y que la responsabilidad social es lo que va más allá de la legislación tenemos también un grave problema.

El tema de sustentabilidad y responsabilidad social no es de si quiero cumplir la ley o si voy más allá, es una obligación que tenemos todos como sociedad, como lo decía Eugenia que, si no lo hacemos no, hay ni si quiera para dónde ir, no hay opción.

Creo que si no quitamos de la mesa el tema de “es que ya cumplí con la ley e hice un poquito más allá” no deberíamos de estar, no tendríamos derecho de estar hablando de responsabilidad social, ni de sustentabilidad, ni de desarrollo sustentable o de los ODS, como cada quien le quiera llamar, al final creo que es compromiso moral que tenemos de sacar el planeta adelante, como un esfuerzo de todas las partes y no sólo de algunas. Gracias.

Karla Guerrero, Directora de Ética y Estrategia: Estoy en una agencia de consultoría y he tenido la suerte de coordinar en México los Comités para la elaboración de la ISO 26000, ISO 37001 y ahora ISO 27400.

Sobre el concepto de Responsabilidad Social, quisiera mencionar la definición de la ISO 26000, la responsabilidad social no es lo que hago más allá de la ley, es la responsabilidad por mis impactos en la comunidad.

Algo que me llama mucho la atención es que cada vez que vamos a hacer un diagnóstico a las empresas, basado en lo que sea, puede ser un análisis de materialidad, de diagnóstico de ISO 26000, del proceso de la debida diligencia, de corrupción o de lo que sea, no tenemos claro por parte de las empresas cuales son esos impactos.

Eso me preocupa mucho porque los Foros para que participen y conozcan están abiertos, si los hay, hay muchos, y si no están aquí presentes muchos para defender el punto, es porque no hay un interés en estar presentes. Los Foros están abiertos tanto de normalización, desarrollo de iniciativas diferentes y de participación desde gobierno, sociedad civil y empresas, pero las empresas no van.

El último ejemplo que tengo es el ISO 37001, no hubo representación de empresas y es lamentable, es el tema de anticorrupción ¿qué es lo que está pasando? ¿no tenían tiempo?, ¿no había equipo? o más bien no había ganas de participar. Creo que, si debemos abrir más espacios y mandar a hablar a más empresas. Porque no es lo que yo quiera hacer más allá de la ley, es responder por mis impactos negativos en la sociedad y el medio ambiente y la economía, eso es responsabilidad social. Gracias.

Eugenia López: Gracias Pienso que no estamos atendiendo el llamado al diálogo. Creo que efectivamente estaría bueno tener más diálogos como el que estamos teniendo en este momento, creo que estamos diciendo lo mismo, sólo que nos estamos peleando por cómo le decimos.

El problema que observo que la Responsabilidad Social Empresarial ha tenido es que hay muchos y muchas que la han ejercido muy por encima. Entonces, lo que estamos tratando es tener es un cambio de paradigma para jalar más hacia los derechos humanos.

Sin embargo, ustedes saben que hay empresas que no hacen la verdadera Responsabilidad Social Empresarial y lo propondría como ¿qué pensaríamos si una debida diligencia de una empresa se hiciera en el área de *marketing* o en el área de administración? Porque muchas veces es la estrategia de relaciones públicas solamente y creo que ahí coincidimos todas y todos de que eso no es Responsabilidad Social Empresarial.

Entiendo bien que lo que queremos es ese cambio de paradigma, después nos ponemos de acuerdo, si quieren, en cómo le llamamos, no nos estamos peleando con la palabra, sino con lo que no es real.

Humberto Cantú Rivera: Yo no considero que tenga mucho que agregar, coincido en el punto de la importancia de que las empresas al desarrollar su responsabilidad, o como se quiera llamar, lo hagan con la intención de prevenir cualquier tipo de impacto y, si es posible, que asuman su derecho, más bien su obligación básica de derecho civil, que es la reparación o la mitigación.

En eso creo que no va a haber ningún desacuerdo, es algo que viene desde el Derecho Romano, sobre lo que, si tal vez, haya un poco de desacuerdo y, obviamente, no quiero entrar en ningún tipo de debate público a partir de que deje de hablar, es que veo peligrosa la idea de pensar en una taxonomía de derechos que las empresas deben de respetar.

La comunidad empresarial global en 2004 expresamente se opuso a ese punto, se ha avanzado muchísimo en estos últimos 13 años a partir del reconocimiento de que las empresas pueden afectar todos los derechos, tal vez algunos de peor manera que otros, pero pueden afectarlos a todos. Creo que ese es un debate en el que no debemos caer, hay que pensar en términos integrales, cómo la empresa puede ir justamente más allá para contribuir directamente y genuinamente al desarrollo sostenible que es algo que todos y todas queremos.

Javier Mestre Jordà: Creo que en todo lo que se ha comentado tenemos cosas para estar de acuerdo y sentar las bases de ese diálogo. Por ejemplo, con el tema de *SDG washing*, hay que verlo como una oportunidad. Es decir, si ya existe ese término es porque los Objetivos de Desarrollo Sostenible ya están llamando la atención. Pero resaltar que no es nada sostenible el agarrarse a tener un lavado de imagen de hacer algo que no estoy haciendo no es nada empresarialmente sostenible.

Alondra Mendoza Carlos: Bueno, pues les agradecemos muchísimo su presencia y compartir su experiencia a los panelistas, les agradecemos también a ustedes por habernos acompañado, si tuvieron algunas preguntas o algún comentario adicional quizá más tarde podrían proporcionar sus datos para seguir con este diálogo que creo que es importante, ya se generó y vale la pena seguir discutiéndolo, ahora le cedo la palabra a la Secretaría de Economía.

Karla Fiorella Minutti Pérez: Muchas Gracias. Hemos finalizado satisfactoriamente este Foro, durante esta jornada se pusieron de manifiesto ideas y puntos de vista muy interesantes, desde el ámbito académico, desde el Gobierno Federal, desde la empresa y la sociedad civil organizada. Ahora tenemos la importante tarea de poner en práctica lo que hemos expuesto hoy y debemos continuar cada uno de nosotros en nuestros respectivos ámbitos con el ejercicio permanente de implementar la Responsabilidad Social Corporativa en México. Agradecemos a los expositores, vamos a entregar los reconocimientos, al Licenciado Mestre, al Maestro Cantú y a la Maestra Eugenia.

Agradecemos y concluimos el Foro.