

# TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Cartilla práctica para la elaboración de  
Comunicados de Progreso de Pacto Global  
como herramienta para la promoción de la  
transparencia



**HACIA  
LA INTEGRIDAD**  
UNA CONSTRUCCIÓN ENTRE LOS SECTORES  
PÚBLICO Y PRIVADO CONTRA LA CORRUPCIÓN



**Pacto Global**  
Red Colombia



**UNODC**  
Oficina de las Naciones Unidas  
contra la Droga y el Delito

# TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

CARTILLA PRÁCTICA PARA LA ELABORACIÓN DE COMUNICADOS DE PROGRESO DE PACTO GLOBAL COMO HERRAMIENTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA TRANSPARENCIA

Bogotá D.C.  
Febrero de 2019

Derechos reservados ©  
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito –UNODC–, y  
Pacto Global Red Colombia

Las denominaciones empleadas en esta cartilla y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, de parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La información sobre los localizadores uniformes de recursos y enlaces a sitios de Internet contenidos en el documento se consigna para facilitar la consulta y es exacta el tiempo de la elaboración. Las Naciones Unidas no asumen ninguna responsabilidad por la exactitud de dicha información en el futuro ni por el contenido de sitios web externos.

Los puntos de vista y opiniones de los autores expresados en este documento no representan ni reflejan necesariamente las de las Naciones Unidas o de UNODC, y no serán utilizados con fines publicitarios o de patrocinio de personas o productos.

La información que se relaciona a continuación es confidencial, está sujeta a reserva hasta que las partes realicen acuerdos explícitos sobre aquello que se hace público y la manera de hacerlo.

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

Documento elaborado en el marco del Acuerdo de Financiación del 30 de marzo de 2015 entre las Naciones Unidas, representadas por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito -UNODC- y el Fondo de Integridad de Siemens AG.

ISBN: 978-958-5554-08-5

## **PACTO GLOBAL RED COLOMBIA**

Mauricio López  
*Director Ejecutivo*

Daniela Camargo  
*Punto Focal - Coordinadora de DDHH y Gobernanza*

## **OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO**

Olivier Inizan  
*Oficial a cargo*

David Álamos  
*Jefe del Área de Prevención del Delito y Justicia -PROJUST-*

Diego Quintero  
*Coordinador de Prevención del Delito y Justicia*

Alice Berggrun  
*Coordinadora Temática de Lucha contra la Corrupción*

Carolina Garzón  
*Asesora Anticorrupción para el Sector Privado*

Febrero, 2019  
Bogotá D.C. – Colombia

*En la actualidad se registran 4.276 Pequeñas y Medianas empresas adheridas a la iniciativa de Pacto Global, de estas el 3.8% se encuentra en Colombia. Por ello, esta cartilla espera lograr que más empresas hagan parte de esta iniciativa y encuentren en ella la oportunidad de actuar de manera transparente.*

*Esperamos que esta cartilla sea también una herramienta práctica y útil que permita promover el buen gobierno y la rendición de cuentas no sólo de PyMes en Colombia sino de otras empresas a nivel global.*



## PRESENTACIÓN

Se ha identificado que la corrupción constituye uno de los principales obstáculos para el desarrollo económico, social y político de los Estados, los organismos internacionales, el sector privado y la sociedad en general.

Lo anterior ha obligado a los Estados, en cabeza principalmente de sus gobiernos y órganos de control, a desarrollar estrategias para comprender este fenómeno, sus alcances y consecuencias, y así mismo a avanzar en la construcción y puesta en marcha de instrumentos o mecanismos que a través de la prevención, investigación y sanción permitan erradicar la corrupción.

De manera particular, y en atención a las consecuencias de la corrupción, la Asamblea General de las Naciones Unidas promovió y facilitó el desarrollo de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, la cual entró en vigencia en el año 2005.

Tras quince años de su adopción y en el marco de los compromisos establecidos para los Estados, entre los cuales se encuentra Colombia como país que ha ratificado esta Convención, se ha reafirmado la hipótesis de que para lograr el cumplimiento de lo allí establecido, los Estados no pueden actuar de manera independiente, pues bajo el principio de corresponsabilidad es

mandatorio avanzar en un trabajo activo y articulado con el sector privado- incluyendo las Pequeñas y Medianas empresas (PyMes) y la sociedad civil.

Bajo esta premisa, en los últimos años las empresas han considerado que prevenir y combatir la corrupción, a través de estrategias como la transparencia activa y pasiva, los programas de ética y cumplimiento o los modelos de gestión de riesgos de corrupción, genera ventajas competitivas y a la vez previene la corrupción, generando un clima de negocios saludable.

No obstante, cuando de PyMes se trata, las estrategias para prevenir y combatir la corrupción toman un rumbo distinto. Lo anterior, considerando que se ha identificado que la corrupción genera impactos específicos en este tipo de empresas relacionados con el entorno económico en el que se desarrollan, los procesos y requisitos que deben someterse al contratar con el Estado y a la capacidad que pueden tener para reaccionar ante situaciones relacionadas con temas de soborno y extorsión, entre otros.

Según el Centro Global para la Investigación del Desarrollo “de los 75 millones de empresas que existen alrededor del mundo, 90% son PyMes”.

En Colombia, según la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio

(Confecámaras) existen 2,5 millones de micro, pequeñas y medianas empresas, que de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), generan alrededor de 67% del empleo y aportan 28% del Producto Interno Bruto (Revista Dinero, 2016).

Es por ello que en el marco del trabajo desarrollado por la Iniciativa “Hacia la Integridad: Una construcción entre los sectores público y privado contra la corrupción en Colombia”, liderada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito -UNODC- con el apoyo de Pacto Global Red Colombia y la Secretaría de Transparencia, se busca dotar de conocimientos y herramientas que fortalezcan las capacidades de las PyMes para hacer frente a dicho flagelo, en especial a través de herramientas como los Comunicados de Progreso (COP) de Pacto Global que fomentan una rendición de cuentas constante y transparente para los grupos de interés.

Para avanzar en esta tarea, la presente cartilla es una herramienta que le permite a las PyMes el desarrollo de este tipo de reportes y así mismo el involucramiento en líneas de acción útiles para promover la transparencia y avanzar en la lucha contra la corrupción teniendo en cuenta los recursos humanos y financieros disponibles de las organizaciones.

Esta cartilla tiene en cuenta lo establecido en la iniciativa de Pacto Global, en especial en su principio 10 sobre Anticorrupción en el cual se enuncia que “las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.

Así como otros estándares nacionales e internacionales relevantes para involucrar de manera más activa a este tipo de empresas y asegurar que no existan excusas para que el sector privado indistintamente de su tamaño promueva la transparencia y la integridad en sus negocios.

*¡Esperamos que sea de utilidad para las PyMes a nivel global!*

## CONTENIDO

Presentación	<b>5</b>
Acerca de la iniciativa Hacia la Integridad	<b>9</b>
Hacia la Integridad y su estrategia para PyMes	<b>15</b>
Pacto Global Red Colombia: Aliado estratégico	<b>19</b>
El rol de las PyMes en la lucha contra la corrupción	<b>25</b>
Comunicados de Progreso como herramienta para la promoción de la Transparencia	<b>37</b>
Referencias Bibliográficas	<b>61</b>



# ACERCA DE LA INICIATIVA HACIA LA INTEGRIDAD

## ACERCA DE LA INICIATIVA HACIA LA INTEGRIDAD

La iniciativa “Hacia la Integridad: una construcción entre los sectores público y privado contra la corrupción en Colombia” (en adelante “Hacia la Integridad”) es una iniciativa liderada por UNODC, con el apoyo de Pacto Global Red Colombia y la Secretaría de Transparencia en el marco de la cooperación promovida por el Fondo de Integridad de Siemens<sup>1</sup> para prevenir y combatir la corrupción (Siemens AG).

“Hacia la Integridad”, tiene por objetivo general reducir las oportunidades de corrupción mediante un mejor diálogo entre los sectores público y privado a través del fortalecimiento del marco legal anticorrupción, la articulación efectiva -sobre la idea del principio de corresponsabilidad- generando acciones concretas que promuevan la prevención y lucha contra este fenómeno, así como la creación de una cultura de la integridad en el sector privado y el fortalecimiento de las capacidades de las empresas para los fines pertinentes.

El liderazgo de este proyecto, lo ha tenido UNODC, como agencia de las Naciones Unidas responsable de apoyar la implementación de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción -UNCAC- en los países miembros, y así mismo, en el marco

de su Programa de Prevención del Delito y Fortalecimiento a la Justicia -PROJUST- a través del cual involucra a las entidades públicas, al sector privado y a las organizaciones de la Sociedad Civil en procesos de formación, de asistencia técnica y de gestión del conocimiento tendientes a dar cumplimiento a las disposiciones legales y a las políticas públicas en materia anticorrupción.

De manera particular, PROJUST ha desarrollado su Programa Anticorrupción con miras a proveer asistencia técnica integral para la formulación y el desarrollo de políticas, programas y proyectos que apunten a prevenir y combatir este delito desde el ámbito estatal, el sector privado y la sociedad civil.

En este marco, el establecimiento de alianzas colectivas como lo es “Hacia la Integridad” ha sido considerado como un vehículo movilizador que permite dar cumplimiento a la UNCAC y a otros estándares internacionales que promueven la lucha contra la corrupción.

*La implementación de este proyecto ha apuntado también a avanzar en el cumplimiento de otros estándares internacionales: la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales desarrollado por la OCDE y la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos -OEA.*

<sup>1</sup> Para conocer más sobre la iniciativa de integridad de Siemens consulte: <https://www.siemens.com/global/en/home/company/sustainability/compliance/collective-action.html>

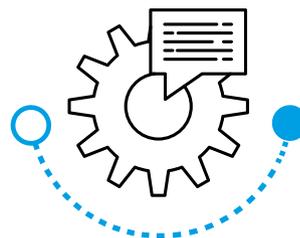
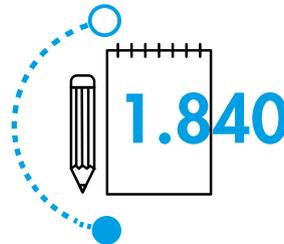
## Entre los resultados más destacados de "HACIA LA INTEGRIDAD" se encuentran:

- Asistencia técnica al Gobierno Nacional, en cabeza de la Secretaría de Transparencia y de la Superintendencia de Sociedades, en la implementación de la Ley 1778 de 2016, por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.



- Emisión de 43 recomendaciones para que el Gobierno avanzara en la implementación de esta ley para prevenir y combatir la corrupción. De éstas, 23 fueron acogidas por el Gobierno Nacional.

- Formación a más de 1.840 personas del sector público y privado en el marco de una estrategia de asistencia técnica territorial diferenciada por sector en 15 ciudades de Colombia entre 2016 y 2018.



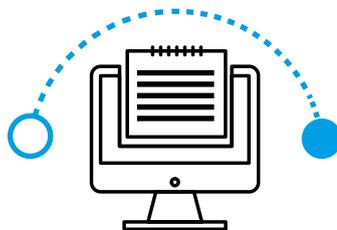
- Desarrollo de herramientas prácticas para que las empresas puedan entender el paso a paso de creación de sus programas Anticorrupción de Ética y Cumplimiento, incluyendo herramientas para la gestión de sus riesgos, además ejercicios para la identificación de dilemas éticos y tipologías de corrupción.

# 12

## Transparencia e Integridad

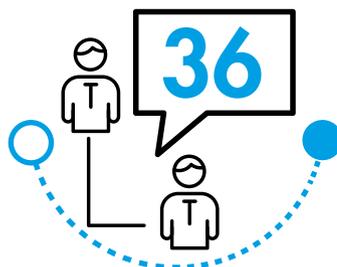
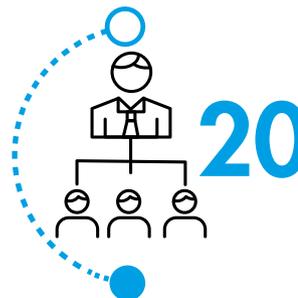
para Pequeñas y Medianas Empresas

- Desarrollo de un portal de integridad corporativa que cuenta con una biblioteca que contiene más de 265 documentos sobre temas Anticorrupción, incluyendo estudios y buenas prácticas, video clips sobre cómo enfrentar situaciones de corrupción, así como información general sobre el proceso desarrollado por la iniciativa.



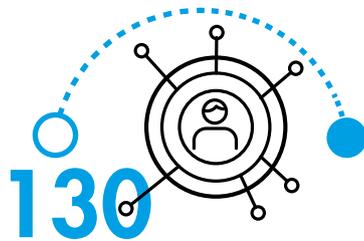
- Espacios de opinión para expertos y foros virtuales para discutir temas de interés común en materia anticorrupción.

- Creación de una red de Oficiales de Cumplimiento anticorrupción, con más de 20 adheridos a la fecha como espacio para intercambiar lecciones aprendidas y buenas prácticas.



- Conformación de un grupo de trabajo integrado por 36 representantes de sector público-privado como foro para la prevención conjunta en la lucha contra la corrupción.

- Constitución de 6 redes de formadores en ciudades de Colombia lideradas por quienes tratan los temas de transparencia e integridad en las empresas, con el fin de que los mismos puedan capacitar a PyMes de su cadena de valor en gestión de riesgos de corrupción y temas de ética y transparencia.



- Más de 130 representantes de PyMes formados a través de 3 mesas técnicas y 3 talleres de formación, con el fin de generar y fortalecer sus capacidades en la elaboración de Comunicados de Progreso de la iniciativa de Pacto Global, como herramienta clave para promover la rendición de cuentas en PyMes.

La implementación de esta acción colectiva, tiene un rol muy importante en la lucha contra la corrupción, al ser un escenario que evidencia el compromiso multi-actor, pero sobre todo es reflejo de acciones concretas que buscan contribuir a la prevención y lucha contra la corrupción en el país.

De igual forma, este tipo de acciones colectivas tienen un rol clave en la lucha contra la corrupción, al crear escenarios de confianza entre los sectores público y privado, para profundizar sobre estos temas y así crear

conciencia sobre las responsabilidades que recaen sobre cada uno de estos actores.

Es de resaltar que la iniciativa “Hacia la Integridad”, es reconocida a nivel nacional e internacional como una buena práctica que a través de la conformación de una acción colectiva ha permitido una articulación intersectorial para prevenir y combatir la corrupción a través del diálogo, las formaciones prácticas y las herramientas desarrolladas.

# HACIA LA INTEGRIDAD Y SU ESTRATEGIA PARA PYMES



## HACIA LA INTEGRIDAD Y SU ESTRATEGIA PARA PYMES

Para el tercer año de implementación de la iniciativa se diseñó un plan de trabajo que incluyó estrategias para crear capacidades en el sector privado, con especial énfasis en PyMes. Lo anterior, con el fin último de avanzar en el desarrollo de acciones integrales y sostenibles que fomentaran la integridad en el sector privado.

En este marco los objetivos específicos de esta estrategia fueron:

Fortalecer la capacidad y conocimiento de las empresas adheridas a Pacto Global Red Colombia para la elaboración de sus Comunicados de Progreso como herramienta de reporte y como un paso para establecer más transparencia y rendición de cuentas.

Apoyar y acompañar a la PyMes en la elaboración de sus Comunicados de Progreso.

Identificar, recopilar y difundir buenas prácticas desarrolladas por las empresas en temas de reportes a Pacto Global.

Para alcanzar estos objetivos se formuló una Estrategia de Comunicados de Progreso en

alianza con Pacto Global Red Colombia, para reforzar la capacidad de las PyMes para identificar procesos susceptibles de corrupción e implementar acciones para su protección desde lo propuesto por el Pacto Global y su Principio 10 sobre Anticorrupción.

De igual forma, se buscó a través de esta estrategia fortalecer las capacidades de las 163 PyMes adheridas a la Red en Colombia, para que pudieran contar con herramientas y conocimientos que faciliten el proceso de reporte, tal como lo hace esta cartilla.

Para el desarrollo de esta estrategia se llevó a cabo un ejercicio de construcción de diagnóstico y línea base, así como la implementación de mesas técnicas y talleres con las PyMes.

Como parte de esta estrategia se reconoció la importancia de diseñar una línea base que reflejara, por un lado, el estado actual de Pacto Global en Colombia, en términos de sus capacidades para apoyar a las PyMes en la elaboración de sus Comunicados de Progreso; y por el otro, el estado de los Comunicados de Progreso de PyMes adheridas a la iniciativa. Para ello se desarrolló un primer ejercicio de revisión de fuentes secundarias para identificar entre otros, los obstáculos y retos que enfrentan las PyMes a la hora de reportar, así como buenas prácticas desarrolladas por las PyMes en la elaboración de sus reportes.

Seguido a este ejercicio, el diagnóstico desarrollado fue validado a través de tres mesas técnicas en las cuales participaron las PyMes adheridas a la Red con el fin de diseñar una estrategia de formación ajustada que les permitiera ampliar su conocimiento y capacidades para avanzar en su ejercicio de reporte.

Este ejercicio de validación estuvo seguido por una fase de formación teórico-práctica, a través de la cual se capacitó a las empresas adheridas en aspectos técnicos de los Comunicados de Progreso (su importancia, tipos de comunicados, herramientas de reporte, entre otros), y de igual forma se sensibilizó sobre la relevancia de reportar sobre el Principio 10 que trata el tema de anticorrupción.

# PACTO GLOBAL RED COLOMBIA: ALIADO ESTRATÉGICO





DERECHOS  
HUMANOS



ESTÁNDARES  
LABORALES



MEDIO  
AMBIENTE



LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN

## PACTO GLOBAL RED COLOMBIA: ALIADO ESTRATÉGICO

El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa creada en el año 2000, que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

**Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DERECHOS  
HUMANOS

**Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.



DERECHOS  
HUMANOS

**Principio 3:** Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



ESTÁNDARES  
LABORALES

**Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



ESTÁNDARES  
LABORALES

**Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.



ESTÁNDARES  
LABORALES

**Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



ESTÁNDARES  
LABORALES

**Principio 7:** Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.



MEDIO  
AMBIENTE

**Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



MEDIO  
AMBIENTE

**Principio 9:** Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



MEDIO  
AMBIENTE

**Principio 10:** Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN

Pacto Global es un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados, al promover una actuación responsable y transparente por parte del sector privado. Aquellas organizaciones que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas.

Actualmente, Pacto Global tiene presencia en más de 160 países y cuenta con aproximadamente más de 9.000 organizaciones adheridas en el mundo, por esta razón, se constituye en la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

En Colombia, la Red local se constituyó en 2004 como un programa de cooperación internacional entre el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el gobierno canadiense. Posteriormente, en 2009, la Red se consolidó jurídicamente como Corporación Red Local del Pacto Global Colombia, regida bajo sus propios estatutos y órganos de gobierno, con el fin de orientar y trabajar de forma estratégica en el fortalecimiento de la iniciativa en el país.

El propósito de la Red Colombiana, está orientado a establecer una plataforma de participación que promueve el respeto, apoyo y compromiso de las organizaciones en la construcción del desarrollo sostenible. Además de lo anterior, ha estructurado sus líneas estratégicas a partir del documento "Arquitectura de un mundo mejor"<sup>2</sup>, el cual está orientado a promover el compromiso y contribución del sector privado, con los retos de la agenda global de desarrollo sostenible de Naciones Unidas.

La Red en Colombia cuenta con 6 Nodos Regionales, los cuales son redes y escenarios de participación en las principales ciudades del país, por medio de los cuales se busca la promoción y posicionamiento del Pacto Global en Colombia; generando una mayor participación y compromiso de las organizaciones, para apalancar alianzas transformadoras en las regiones, que contribuyan a la promoción del desarrollo sostenible.

A continuación el mapa de los nodos y puntos de contacto de los mismos.

---

<sup>2</sup> Para conocer el documento consulte: [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/PublicacionArquitectosparaelFuturo2013\\_final.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/PublicacionArquitectosparaelFuturo2013_final.pdf)



Nodo Regional	Organización en la Región	Responsable Pacto Global Red Colombia	Contacto
Antioquia	EAFIT	Lucy Peñaloza	lucy.penaloza@pactoglobal-colombia.org
Atlántico	Universidad del Norte	Diego González	diego.gonzalez@pactoglobal-colombia.org
Bolívar	SURTIGAS	Natalia Ardila	natalia.ardila@pactoglobal-colombia.org
Eje Cafetero	Universidad Tecnológica de Pereira	Daniela Camargo	daniela.camargo@pactoglobal-colombia.org
Oriente (Santanderes)	ICONTEC-Universidad Santo Tomás	Lucy Peñaloza	lucy.penaloza@pactoglobal-colombia.org
Valle del Cauca	COMFANDI-COOMEVA	Ángela Gómez	angela.gomez@pactoglobal-colombia.org

Mapa San Andrés y Providencia: Autor, Shadowfox

Para participar en el Pacto Global<sup>3</sup>, la organización que quiere adherirse debe enviar una carta firmada por el máximo representante de la organización (CEO, Gerente General, Director Ejecutivo, etc.) dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. (Consulte el modelo único de carta dependiendo de si su organización es de carácter empresarial<sup>4</sup> o no empresarial-sin ánimo de lucro<sup>5</sup>).

En dicha carta expresará:

- Su apoyo al Pacto Global de Naciones Unidas y sus 10 principios
- Su compromiso de integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Pacto Global y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de las actividades de su organización.

- Su compromiso de publicar un informe anual incluyendo una descripción de las acciones que se realizan para implementar y apoyar el Pacto Mundial y sus principios (Comunicado de Progreso).

Es importante que las empresas indistintamente de su tamaño hagan parte de este tipo de iniciativa considerando que ésta proporciona un lenguaje universal para la lucha contra la corrupción y la Responsabilidad Social Empresarial; y proporciona a su vez un marco para guiar a todas las organizaciones sin importar su tamaño, complejidad o ubicación.

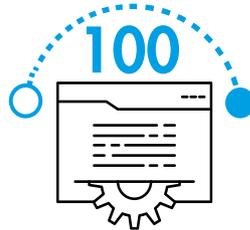
A la fecha, algunos de los logros de la Red Local en sus 10 años de trabajo como corporación independiente han sido:

<sup>3</sup> Para conocer las organizaciones que en Colombia y a nivel mundial hacen parte de esta iniciativa consulte: <https://www.unglobalcompact.org/whatisgc/participants>

<sup>4</sup> Conozca el modelo de solicitud de adhesión para organización empresarial en: [https://www.unglobalcompact.org/docs/how\\_to\\_participate\\_doc/Business\\_Commitment\\_Letter\\_ES.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/how_to_participate_doc/Business_Commitment_Letter_ES.pdf)

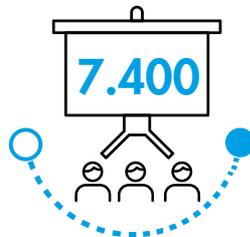
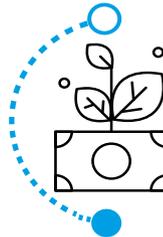
<sup>5</sup> Conozca el modelo de solicitud de adhesión para organización no empresarial en: [https://www.unglobalcompact.org/docs/how\\_to\\_participate\\_doc/Non\\_Business\\_Commitment\\_Letter\\_ES.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/how_to_participate_doc/Non_Business_Commitment_Letter_ES.pdf)

- Dar lineamientos sobre la inclusión de estrategias corporativas sostenibles a más de 590 organizaciones del sector privado.



- Fortalecer la gestión empresarial a partir de la presentación de más de 100 informes de sostenibilidad. En el año 2017 se presentaron más de 140 Comunicados de Progreso.

- Apoyar y fortalecer el trabajo del sector privado en materia de derechos humanos, estándares laborales, construcción de paz, cambio climático, empoderamiento económico de las mujeres, anticorrupción y lucha contra el trabajo infantil, a través de las diferentes plataformas de acción colaborativa.



- Formación en sostenibilidad corporativa, derechos humanos, gestión ambiental, anticorrupción, informes de sostenibilidad, entre otros, por medio de más de 150 eventos que han contado con más de 7,400 participantes desde el año 2009.

De manera particular el trabajo articulado de UNODC con Pacto Global Red Colombia, tiene su origen en la activa participación de la UNODC en la mesa de trabajo del principio 10 sobre anticorrupción, el cual fue el último principio añadido a la lista de principios del Pacto Global en junio de 2004, durante la

Cumbre de Líderes del Pacto Global. Este principio se incluyó tras largas negociaciones y muestras de apoyo donde los líderes mundiales enviaron una importante señal al mundo destacando el rol del sector privado en la prevención y lucha contra la corrupción.

# EL ROL DE LAS PYMES EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



## EL ROL DE LAS PYMES EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE, considera que "...el cohecho y la corrupción están dañando a las instituciones democráticas y la gobernanza de las corporaciones. Desalienta a la inversión y distorsiona las condiciones de competitividad internacional" y en particular, (...) "mina las posibilidades de los ciudadanos de alcanzar niveles económicos y sociales más altos y dificulta los esfuerzos para reducir la pobreza" (OCDE, 1997).

En este marco, se ha reconocido que el éxito en las políticas y programas anticorrupción está ligado al involucramiento de actores del sector público, privado y la sociedad civil que tienen la capacidad de incidir en la toma de decisiones y generar acciones concretas para avanzar en esta tarea.

De manera especial, la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, como único instrumento anticorrupción universal legalmente vinculante para los Estados establece en su Artículo 12 una obligación para el sector privado en la prevención de la corrupción.

*El Artículo 12 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, enuncia: "Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, adoptará medidas para prevenir la corrupción y mejorar las normas contables y de auditoría en el sector privado, así como, cuando proceda, prever sanciones civiles, administrativas o penales eficaces, proporcionadas y disuasivas en caso de incumplimiento de esas medidas".*

Este por supuesto, es un llamado claro para promover la participación efectiva del sector privado en el diseño e implementación de herramientas que permitan avanzar en la lucha contra la corrupción, pues los principios establecidos sirven de guía para que las empresas, incluidas las PyMes adopten políticas y procedimientos anticorrupción con el objetivo de generar medidas preventivas anticorrupción que a su vez contribuyan al propósito de prevenir las distorsiones del mercado y combatir la competencia desleal.

De igual forma, es importante mencionar, que en la 6ª reunión de la Conferencia de los Estados Partes de la UNCAC en 2015, se adoptó la Declaración de San Petesburgo sobre la promoción de las asociaciones público –privadas, en la que se insta a los Estados parte a fortalecer la participación del sector privado en la lucha contra la corrupción. La adopción de la Declaración de San Petesburgo refleja que la regulación

gubernamental no es suficiente y que el sector privado puede y debe ser parte de la solución para prevenir y combatir la corrupción.

Si bien en esta Declaración no se enuncia de manera explícita el rol que pueden tener las PyMes, es claro que tienen también un papel determinante considerando su representatividad en la economía mundial y así mismo frente al impacto positivo que generan en términos de innovación, generación de empleo y crecimiento económico.

Es por ello que en el mismo marco de actuación en el que se desempeñan las PyMes, que se hace necesario considerar las razones por las cuales éstas pueden estar expuestas a riesgos de corrupción. Entre las razones identificadas por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI, 2017), se encuentran:

- **La estructura de las PyMes:** En las empresas pequeñas, la informalidad y la relación más cercana entre los empleados puede dar lugar a una cultura donde la corrupción se tolere con mayor facilidad.
- **La visión y la perspectiva a corto plazo de las PyMes:** Mientras que las empresas más grandes tienen la capacidad de considerar su situación en el futuro y las desventajas a largo plazo de las prácticas de corrupción, las PyMes suelen pensar únicamente en el

presente o en el futuro a muy corto plazo. Por lo tanto, existe una tendencia en ellas a considerar los beneficios a corto plazo de la corrupción; sin pensar como en el largo plazo esos costos pueden afectarlas.

- **Los recursos financieros limitados de las PyMes:** La escasez de capital y el menor margen de beneficios dan lugar a que este tipo de empresas en determinados entornos no puedan permitirse rechazar el pago de sobornos u otros pagos no oficiales. Las repercusiones del rechazo de las prácticas corruptas pueden significar para una PyMe el cierre de la empresa.
- **La incapacidad de las PyMes de ejercer una influencia importante en los funcionarios y/o las instituciones:** En comparación con las empresas más grandes, las PyMes pueden carecer del poder negociador o influencia para oponerse a las demandas de pagos no oficiales, y no tienen normalmente vínculos y conexiones importantes con altos cargos gubernamentales y políticos. Como consecuencia, los funcionarios corruptos no esperan encontrar demasiada resistencia u oposición por parte de las PyMes.

La frontera entre las prácticas legales y las corruptas no es siempre fácil de definir y las PyMes podrían tener en ocasiones dificultades para distinguirlas. En general,

hay muchas áreas grises y la variedad de trámites y prácticas empresariales hacen que en ocasiones sea difícil para las empresas distinguir entre lo legal e ilegal, pues la normalización de algunas conductas ilegales en ciertos entornos hace que las empresas enfrenten este tipo de duda. Por ello, es importante tener claridad en el concepto de corrupción para así poder dar respuesta a este tipo de situaciones de una manera efectiva.

En los últimos años, diferentes han sido las discusiones y aproximaciones frente a este concepto. El Banco Mundial, por ejemplo definió la corrupción como “la utilización de un cargo público en beneficio propio. Ello incluye el soborno y la extorsión” (Gray y Kufmann, 1998). Así mismo, académicos como Robert Klitgaard, consideran que la corrupción es el resultado de la confluencia de tres elementos: monopolio, discreción y rendición de cuentas (KLITGAARD, 1998).



Sin embargo, una aproximación más clara es aquella dada por UNODC en la que se toma como punto de partida los elementos de la corrupción a través de los cuales se puede definir como “un fenómeno social que involucra tres elementos fundamentales: relación de poder, desvío del poder y obtención de un beneficio particular”(UNODC y CCB, 2014).

Una vez las empresas se enfrentan a este tipo de elementos, se pueden ver inmersas en actos de corrupción que a su vez generan riesgos que pueden llegar a impactar negativamente las organizaciones. De acuerdo con la Guía Anticorrupción para Empresas, desarrollada por UNODC pueden existir 5 tipos de riesgos: riesgo reputacional, riesgo de contagio, riesgo legal, riesgo operativo y riesgo inherente.

**RIESGO REPUTACIONAL** Posibilidad de pérdida en que incurre una entidad por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.

**RIESGO DE CONTAGIO** Posibilidad de pérdida que una entidad puede sufrir, directa o indirectamente, por una acción o experiencia de un vinculado. El relacionado o asociado incluye personas naturales o jurídicas que tienen posibilidad de ejercer influencia sobre la entidad.

**RIESGO LEGAL** Posibilidad de pérdida en que incurre una entidad al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales. El riesgo legal surge también como consecuencia de fallas en los controles y transacciones, derivadas de acciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.

**RIESGO OPERATIVO** Posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos. Esta definición incluye el riesgo legal y reputacional, asociados a tales factores

**RIESGO INHERENTE** Nivel de riesgo propio de la actividad, sin tener en cuenta el efecto de los controles.

En este sentido, al identificar cómo las PyMes se pueden ver afectadas por estas situaciones, se hace evidente que es un reto global, el de involucrar al sector privado en general, en la prevención y lucha contra la corrupción, por lo cual se ponen a consideración algunas de las acciones que pueden emprender las empresas incluyendo las PyMes:

- Desarrollo e implementación de códigos de conducta para las empresas.
- Prevenir los conflictos de interés.
- Desarrollar lineamientos de relacionamiento con el sector público y de manejo de conflicto de interés.
- Tener áreas especializadas en cumplimiento anticorrupción.
- Fomentar prácticas comerciales sólidas, que permitan fortalecer sus relaciones con otros sectores en un marco de transparencia e integridad.

- Adherirse a iniciativas globales que promueven la transparencia como Pacto Global.

Es claro que la empresa es un agente de cambio dentro de una sociedad para motivar la transformación cultural frente a la corrupción, por ello es un reto importante lograr que empresas como las PyMes conozcan el marco jurídico nacional e internacional, a partir del cual pueden emprender acciones para prevenir y combatir la corrupción en su entorno económico.

Si bien la lista puede ser un poco amplia considerando la relevancia que tiene el tema de corrupción en el contexto nacional e internacional, a continuación se presenta brevemente aquella normativa que constituye la base jurídica para enfrentar este flagelo.

### La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC)<sup>7</sup>

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 2003, es el único instrumento anticorrupción universal legalmente vinculante para los Estados; gracias a su enfoque y al carácter obligatorio de muchas de sus disposiciones es una herramienta útil para dar una respuesta integral a este problema. La UNCAC, fue suscrita por Colombia en 2003 y ratificada por la Ley 970 de 2005. De acuerdo con el artículo 1 de dicha Convención tiene como finalidad:

Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción;

Facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; y

Propiciar el desarrollo de esquemas para la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y bienes públicos (UNCAC, 2004).

La UNCAC sugiere que los Estados diseñen sus estrategias a partir de una evaluación de riesgos o de vulnerabilidad que contemple tendencias, causas, clases, circunstancias y consecuencias de la corrupción, con el fin de obtener un mejor conocimiento de los sectores, de los actores y su nivel de exposición al fenómeno, facilitando así la obtención de mejores resultados en la prevención y detección del flagelo.

De igual forma, esta Convención, cuenta con 5 áreas temáticas a través de las cuales impone obligaciones a los Estados en cuanto a la adopción y aplicación de legislación, políticas y prácticas para prevenir y combatir la corrupción de manera más eficiente y efectiva en temas que tienen que ver con Medidas Preventivas, Penalización y Aplicación de la Ley, Cooperación Internacional, Recuperación de Activos y Asistencia Técnica e intercambio de información.

<sup>7</sup> Documento disponible en: [https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163\\_S.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf)

## Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales<sup>8</sup>

En 1997, los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ratificaron la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales. Esta Convención fue adoptada en Colombia mediante la Ley 1.573 de 2012. A partir de este tratado, el Estado colombiano se compromete a adelantar acciones tendientes a:

- Adoptar las medidas que sean necesarias, de conformidad con su ordenamiento jurídico, para establecer la responsabilidad de las personas jurídicas por el soborno de servidores públicos extranjero, en donde la responsabilidad de las personas jurídicas puede ser penal, civil o administrativa.
- Tipificar el delito de cohecho de un servidor público extranjero.
- Tipificar el delito de lavado de dinero nacional o internacional.
- Adoptar medidas de contabilidad para realizar seguimiento a las actividades de las empresas.

- Brindar apoyo jurídico recíproco a los signatarios de la convención.
- Permitir la extradición por la comisión del delito de cohecho de servidor público extranjero.
- Identificar un responsable para atender las solicitudes relacionadas con el cumplimiento de la Convención.
- Monitorear y promover la plena aplicación de los contenidos de la Convención. (UNODC y CCB, 2014).

## Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción<sup>9</sup>

La Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción tiene como finalidades promover y fortalecer el desarrollo en cada uno de los Estados Parte, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción, e incentivar, facilitar y regular la cooperación entre los Estados en relación con este tema.

Esta Convención, trata temas relacionados con medidas preventivas para el adecuado cumplimiento de la función pública, incluyendo sus sistemas de contratación; definiciones de actos de corrupción frente a los cuales es aplicable esta Convención, así como temas de conflicto de interés, enriquecimiento ilícito, extradición, protección de denunciantes, entre otros.

<sup>8</sup> Documento disponible en: [https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/convcombatbribery\\_spanish.pdf](https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/convcombatbribery_spanish.pdf)

<sup>9</sup> Documento disponible en: <http://www.anticorruptcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Convencion-C3%B3n%20Interamericana.pdf>

La suscripción de esta Convención se produjo por parte de Colombia el 29 de marzo de 1996, en el marco de la Conferencia Especializada sobre Corrupción promovida por la Organización de Estados Americanos (OEA) en Venezuela. Posteriormente, el Congreso expidió la ley 412 de 1997 “por medio de la cual se aprobó la Convención Interamericana contra la Corrupción”, la cual fue sancionada por el Gobierno Nacional el 6 de noviembre de 1997.

### Estatuto Anticorrupción Ley 1474 de 2011<sup>10</sup>

El Estatuto Anticorrupción, dicta disposiciones orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Su expedición elevó a política de Estado la lucha contra la corrupción y así mismo incluyó mecanismos para el fortalecimiento institucional, la participación ciudadana, el control social, la rendición de cuentas, el acceso a la información pública y la cultura de la legalidad.

La ley quedó estructurada en ocho capítulos, así:

**Capítulo I.** Medidas administrativas para la lucha contra la corrupción.

**Capítulo II.** Medidas penales en la lucha contra la corrupción pública y privada.

**Capítulo III.** Medidas disciplinarias para la lucha contra la corrupción.

**Capítulo IV.** Regulación del lobby o cabildeo.

**Capítulo V.** Organismos especiales para la lucha contra la corrupción.

**Capítulo VI.** Políticas institucionales y pedagógicas.

**Capítulo VII.** Disposiciones para prevenir y combatir la corrupción en la contratación pública.

**Capítulo VIII.** Medidas para la eficiencia y eficacia del control fiscal en la lucha contra la corrupción.

### Política Pública Integral Anticorrupción - CONPES 167 de 2013<sup>11</sup>

El 9 de diciembre de 2013, fecha en la que anualmente se conmemora el Día Internacional contra la Corrupción, se expidió el Documento CONPES 167 “Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción” el cual tiene como principal objetivo fortalecer las herramientas y mecanismos institucionales para la prevención, investigación y sanción de la corrupción en el país, a través de 5 estrategias:

<sup>10</sup> Documento disponible en: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/Ley%201474%20de%2012%20de%20Julio%20de%202011.pdf>

<sup>11</sup> Documento disponible en: [http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Conpes\\_167.pdf](http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Conpes_167.pdf)

1. Mejorar el acceso y la calidad de la información pública para prevenir la corrupción.

2. Mejorar las herramientas de gestión pública para prevenir la corrupción.

3. Aumentar la incidencia del control social en la lucha contra la corrupción.

4. Promover la integridad y la cultura de la legalidad en el Estado y la sociedad.

5. Reducir la impunidad en actos de corrupción.

Este documento que está en proceso de ser renovado, busca promover mayores niveles de transparencia e integridad en el sector público y mayor corresponsabilidad del sector privado y la sociedad civil en la lucha contra la corrupción. Igualmente, busca avanzar en un mejor entendimiento del fenómeno para avanzar en la implementación de una estrategia integral de seguimiento, evaluación y monitoreo de las estrategias mencionadas.

### Ley 1178 de 2016 “Responsabilidad de personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción”<sup>12</sup>

Esta ley define un régimen especial para investigar e imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas

involucradas en conductas de soborno transnacional. Así mismo, establece a través de diferentes circulares los criterios para determinar cuáles sociedades deben desarrollar programas de ética empresarial, como elemento clave para el cumplimiento de la ley.

Una de ellas es la Resolución 100-002657 del 25 de julio de 2016 que establece los criterios para determinar cuáles sociedades deben adoptar los programas de ética empresarial. Bajo estos criterios, “están obligadas a adoptar un Programa de Ética Empresarial, las Sociedades vigiladas por la Superintendencia de Sociedades que en el año inmediatamente anterior hayan realizado de manera habitual, negocios de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado, siempre y cuando concurra, cualquiera de las situaciones que se mencionan a continuación:

- **Negocio o Transacción Internacional que se realice a través de terceros**, la cual hace referencia a los Negocios o Transacciones Internacionales que realice una Sociedad colombiana a través de un intermediario o contratista o por medio de una sociedad subordinada o de una sucursal que hubiere sido constituida en otro Estado por esa Sociedad; ó
- **Negocios o Transacciones Internacionales relacionadas con sectores económicos**

<sup>12</sup> Documento disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201178%20DEL%2002%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

determinados y la cual hace referencia a los Negocios o Transacciones Internacionales que realice una Sociedad que pertenezca a alguno de los sectores que se mencionan a continuación, siempre que a 31 de diciembre

del año inmediatamente anterior, la Sociedad además cumpla, con alguno de los criterios referentes a ingresos brutos, activos totales o empleados, que a continuación se establecen para cada sector:

SECTOR	CRITERIOS
FARMACÉUTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que haya obtenido ingresos brutos iguales o superiores a 75.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes,</li> <li>• Que tenga activos totales iguales o superiores a 75.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, o</li> <li>• Que disponga de una planta de personal igual o superior a 2.000 empleados directos.</li> </ul>
INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que haya obtenido ingresos brutos iguales o superiores a 150.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes,</li> <li>• Que tenga activos totales iguales o superiores a 150.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, o</li> <li>• Que disponga de una planta de personal igual o superior a 2.000 empleados directos.</li> </ul>
MANUFACTURERO MINERO - ENERGÉTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que haya obtenido ingresos brutos iguales o superiores a 150.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes,</li> <li>• Que tenga activos totales iguales o superiores a 150.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, o</li> <li>• Que disponga de una planta de personal igual o superior a 2.000 empleados directos.</li> </ul>
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que haya obtenido ingresos brutos iguales o superiores a 500.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes,</li> <li>• Que tenga activos totales iguales o superiores a 500.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, o</li> <li>• Que disponga de una planta de personal igual o superior a 1.000 empleados directos.</li> </ul>

De otra parte, la Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016, incluye una guía con las instrucciones para poner en marcha programas de cumplimiento orientados a prevenir las conductas previstas en la Ley 1778 de 2016 sobre soborno transnacional.

De acuerdo con la circular, las siguientes son algunas de las recomendaciones para el diseño de estos programas:

Estar diseñado con fundamento en una evaluación exhaustiva de los riesgos de Soborno Transnacional que cada empresa, tenga intención de mitigar.

El Programa, debe incluir el compromiso decidido de los Altos Directivos para que sus Empleados, Asociados, Administradores y, de ser posible los Contratistas, realicen acciones que sean efectivas para prevenir el Soborno Transnacional y cualquier otra práctica corrupta.

Establecer mecanismos dirigidos a la ejecución de actividades periódicas de Auditoría de Cumplimiento y Debida Diligencia para verificar la efectividad del Programa de Ética Empresarial y, cuando resulte necesario, proceder a su modificación y actualización, de manera que la empresa se pueda ajustar a los cambios que acontezcan en su entorno particular.

Precisar las responsabilidades asignadas a Empleados, Asociados que tengan funciones de dirección y administración en la Persona Jurídica y Altos Directivos respecto de la correcta puesta en marcha del Programa de Ética Empresarial, que deberá constar por escrito y se recomienda esté incluido en un Manual de Cumplimiento.

# COMUNICADOS DE PROGRESO COMO HERRAMIENTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA TRANSPARENCIA



## COMUNICADOS DE PROGRESO COMO HERRAMIENTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA TRANSPARENCIA

Las empresas que se adhieren a la iniciativa de Pacto Global, indistintamente de su tamaño, adquieren el compromiso de publicar un informe anual que incluya una descripción de las acciones que realizan para implementar y apoyar el Pacto Global y sus 10 principios. Estos informes denominados Comunicados de Progreso, son de gran importancia para las empresas y en especial para los grupos de interés de éstas dado que son un ejemplo claro de rendición de cuentas y promoción de la transparencia por parte del sector privado.

Este tipo de informes, sirven entonces como una herramienta de diagnóstico y auto-evaluación que permite identificar anualmente el avance en la implementación de los 10 Principios del Pacto Global, y así mismo es una herramienta de gestión para el reconocimiento de oportunidades de mejora al interior de la organización.

En este contexto, entendiendo la importancia y valor agregado que este tipo de reportes ofrecen a las empresas, a continuación las PyMes podrán encontrar una guía no sólo

para elaborar su Comunicado de Progreso (COP), sino para entender lo que se hace necesario para cumplir con el requisito de manera satisfactoria.

### ¿Cuáles son los requisitos mínimos que debe contener un COP?

Más que un formato único de presentación del COP, la iniciativa ha propuesto una estructura básica que debe reflejarse en el contenido. Esta estructura incluye tres requisitos mínimos, que son:

1. Carta de renovación del compromiso con el Pacto Global firmada por un alto ejecutivo de la organización.
2. Descripción de las acciones llevadas a cabo para implementar los Diez Principios; y
3. Medición de los resultados alcanzados.

El informe puede ser presentado en cualquier idioma y no tiene una limitación de páginas. Sin embargo, es importante que la información consignada en el mismo no sea una descripción de lo que hace la empresa, sino por el contrario sea reflejo de las acciones emprendidas por la empresa y de los impactos generados por las mismas. Además del cumplimiento de la estructura, se espera que los COP respondan a los siguientes principios de calidad:

**Equilibrio:** el COP debe reflejar los avances proporcionados de los cuatro ejes temáticos de Pacto Global (Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción).

**Comparabilidad:** el COP debe permitir contrastar buenas prácticas entre diferentes empresas para incentivar la adhesión a este tipo de iniciativas.

**Precisión:** es importante no desviarse en el contenido, por ello el COP debe ofrecer información detallada y precisa.

**Puntualidad:** se espera que el COP refleje acciones y mediciones concretas.

**Claridad:** el COP debe permitir al lector entender el contexto y logros de la empresa.

**Fiabilidad:** el COP como herramienta para la rendición de cuentas debe incluir información transparente y adecuada.

### ¿Cada cuánto se debe presentar un COP?

Las empresas adheridas a Pacto Global, deben presentar su COP un año después de su adhesión oficial a la iniciativa. Una vez presentado su primer informe, deberá en adelante presentarlos de forma anual.

Cuando por razones de fuerza mayor la empresa no pueda entregar su COP dentro de la fecha límite, puede solicitar un período de gracia de hasta 90 días. Para esto, la empresa debe remitir a través de la página web de Pacto Global, una carta de solicitud de período de gracia, explicando la razón de su solicitud. Se puede solicitar más de un período de gracia, pero no dos veces seguidas.

Si la empresa no presenta su COP en el nuevo plazo establecido, será incluido dentro de la categoría de no comunicante de la iniciativa. Al permanecer más de un año bajo este título, la empresa será expulsada de Pacto Global. No obstante, podrá recuperar su estado activo una vez presente el COP requerido.

### ¿Cómo se remite el COP a Pacto Global?

Los adheridos a Pacto Global, deben publicar su COP en la página oficial de la iniciativa. Para ello se deben seguir los siguientes pasos:

1. Ingresar a la página web <http://www.unglobalcompact.org/>
2. Acceder a la plataforma con el usuario y contraseña asignado por la Red Local.
3. Una vez en la plataforma acceder a la pestaña COP.

4. En dicha pestaña hacer click en la opción Nueva Comunicación de Progreso (New Communication on Progress).

5. Seguido a esto, seleccionar la pestaña Envío del COP (COP Submission).

6. Una vez se haya ingresado a dicha sección, se podrán encontrar dos pestañas, la primera de ella para diligenciar información general y la segunda para subir el COP en la página web.

7. En la sección de información general se deben incluir los siguientes datos:

- Título de la Comunicación (Communication Title): Comunicado de Progreso/Communication on Progress.
- Formato de la Comunicación (The Communication on Progress in the following format): Se refiere a si se remite un documento word o pdf (Stand Alone Document) en el cual se cumplen con los requisitos del COP o si se está presentando el COP como parte de un reporte de sostenibilidad (Part of a sustainability or corporate social responsibility report).
- Periodo reportado (Period covered by the COP): Incluir la fecha de inicio y finalización del reporte.
- Confirmar si se incluye o no la Declaración de la alta gerencia, las políticas en cada una de las esferas de Pacto Global y

la medición de resultados (cualitativa o cuantitativa).

- Definir los medios a través de los cuales la organización socializa su COP con sus grupos de interés.

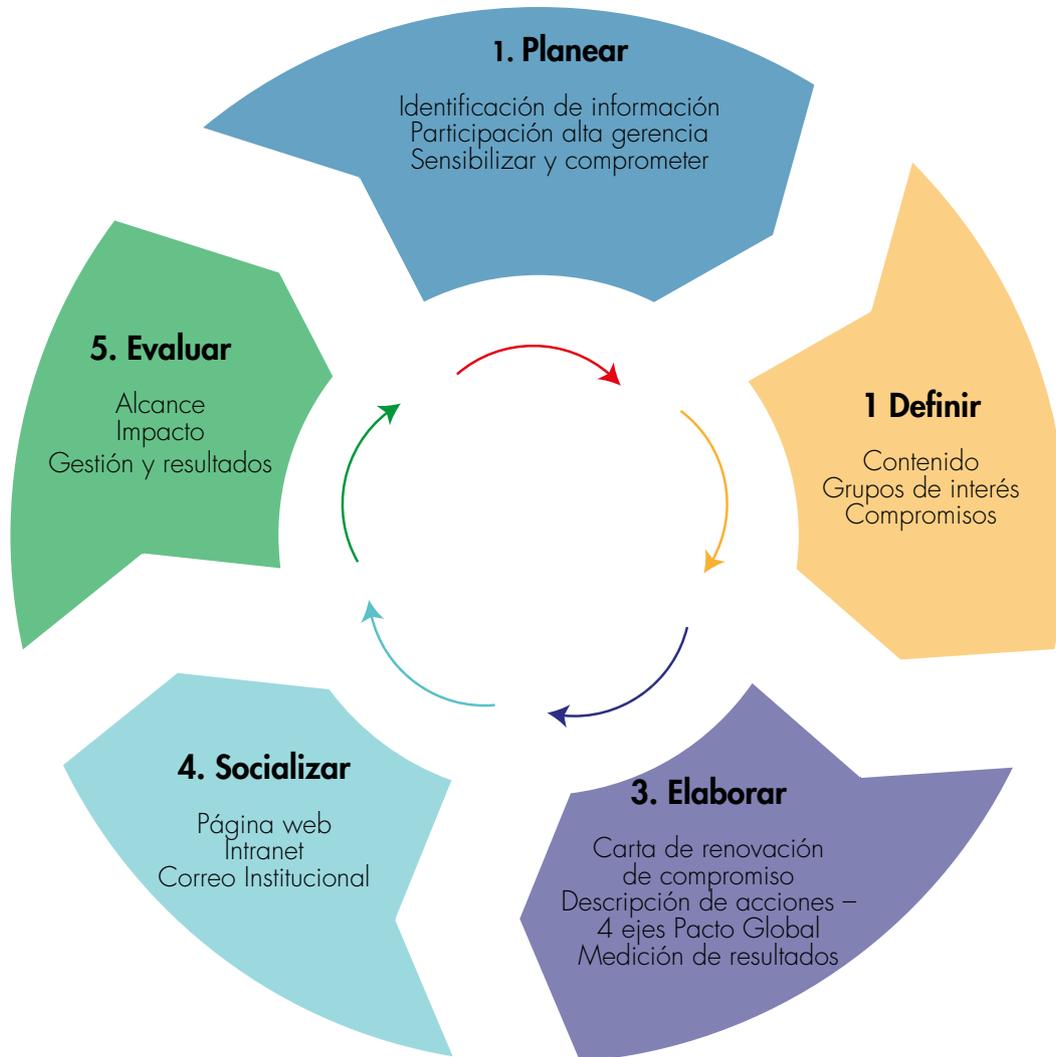
8. Al completar la información general solicitada se debe seleccionar el idioma en el cual se adjunta el COP, y se procede a cargar el archivo correspondiente. En caso de contar con un link adicional donde se pueda descargar el informe, se podrá incluir el mismo.

9. Para finalizar el proceso se debe dar click en el botón de enviar (Submit).

El punto focal de la red local, será el encargado de revisar y dar retroalimentación respecto a los contenidos del COP remitido, para así promover un proceso de mejora continua.

## ¿Cómo desarrollar los requisitos mínimos de un COP?

Además de asegurarse que el COP incluya los requisitos mínimos mencionados, es importante llevar a cabo un proceso claro que permita a las organizaciones no sólo recopilar la información necesaria, sino entender como puede ser incluida en el COP. Es por ello, que desde Pacto Global se han propuesto cinco pasos a partir de los cuales será más fácil desarrollar este ejercicio, teniendo en cuenta lo que se debe considerar en cada paso, tal como se muestra a continuación:



## 1. PLANEAR

La planeación es el primer paso para desarrollar un ejercicio de reporte, pues con base en la misma será posible identificar información, actores y tiempos para avanzar en este ejercicio.

En un primer momento es importante que la **planeación se dé desde la alta gerencia**, pues hacer parte de iniciativas como la de Pacto Global, implica una serie de compromisos que aseguran parte de su éxito si están respaldados por la alta gerencia. Es por ello importante, al

iniciar este proceso desarrollar reuniones con representantes del nivel directivo de la empresa para identificar sus opiniones, expectativas y aportes al proceso.

El desarrollo de estas reuniones permitirá también, contar con un espacio para **definir responsabilidades y descentralizar las tareas** requeridas para el desarrollo del COP. Se deben entonces considerar algún tipo de preguntas como: ¿Qué equipo va a estar a cargo?, ¿Qué áreas deben involucrarse en el tema?, ¿Cómo van a dividirse las responsabilidades?

Una vez se hayan establecido las responsabilidades, se debe avanzar en un ejercicio de **sensibilización** a partir del cual se hará posible un acercamiento con los responsables previamente definidos. En estos encuentros se explicará a los involucrados sobre la importancia de aportar al COP, así como los temas que les corresponden y la importancia de gestionarlos. Por medio de estas reuniones y el involucramiento activo de los empleados de la empresa será más fácil estructurar y desarrollar el reporte.

Como parte final de la etapa de planeación, se debe establecer **un plan de acción** que defina de manera concreta otro tipo de variables. Entre ellas, cada cuánto y cuándo se va a presentar el informe, cada cuánto se va recoger la información requerida para cada uno de los temas del reporte, el plazo máximo para la recepción de la misma, y

los tiempos requeridos para la redacción, validación, aprobación y diagramación del COP, entre otros.

## 2. DEFINIR

Un paso importante para elaborar un COP es definir el contenido para asegurar que ofrezca una presentación equilibrada y razonable de **los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización**, y que permita a los grupos de interés evaluar el desempeño de la organización.

Es por ello, que además de cumplir con los requisitos solicitados por el COP, sus contenidos deben definirse teniendo en consideración los **grupos de interés** a quienes serán presentados.

*Los grupos de interés, "son personas o grupos que son directa o indirectamente afectados por un proyecto, así como aquellos que puedan tener intereses en un proyecto y / o la capacidad de influir en su resultado, ya sea positivamente o negativamente" (IFC, 2007).*

Estos grupos se pueden identificar teniendo en cuenta variables como la influencia que tienen sobre la actividad de su empresa, la cercanía o la dependencia a la misma y la representación que tienen en línea con las actividades de la empresa. Algunos ejemplos de grupos de interés son los empleados, comunidades, clientes ya sean consumidores o

usuarios, autoridades gubernamentales, accionistas, proveedores, contratistas, aliados estratégicos, sociedad civil o medios de comunicación.

Una vez identificados los grupos de interés, se pueden también priorizar, pues considerando que ocupan un espectro muy amplio con relación a las actividades de las empresas, su priorización permitirá establecer acciones concretas que pueden impactarlos positivamente. De acuerdo con las metodologías desarrolladas por Pacto Global, los **grupos de interés se pueden priorizar** teniendo en consideración tres criterios:

La urgencia de sus demandas: es decir si es inmediata, de corto o mediano plazo o que no requiere respuesta.

La legitimidad del grupo identificado; y

El poder para influir en la organización, este puede ser Coercitivo, Utilitario (material) o Normativo.

Al haber identificado y priorizado los grupos de interés, es importante que las empresas se **comprometan a asumir públicamente y enunciar en su COP**, la responsabilidad que asumen por los impactos de la compañía en grupos de interés internos y externos, y así mismo para definir estrategias, objetivos y políticas de sostenibilidad, en consulta con

sus grupos de interés para así fortalecer una cultura de la transparencia en sus actividades.

### 3. ELABORAR

Como se enunció previamente, para la elaboración del reporte además de considerar los principios de Equilibrio, Comparabilidad, Precisión, Puntualidad, Claridad y Fiabilidad, las empresas deben asegurarse de incluir sus **tres requisitos mínimos que son Carta de Compromiso, Descripción de las acciones concretas en los 4 ejes temáticos de Pacto Global y la Medición de los resultados** ya sean cualitativos o cuantitativos.

Para ello se deben tener consideración algunos elementos importantes que se exponen a continuación:

#### 1. Carta de renovación del compromiso

Esta carta debe estar **firmada por un alto ejecutivo** de la entidad (Gerente General o Presidente) y debe estar **incorporada como una parte del COP** y no como un documento separado.

Es importante que la carta **incluya las razones y/o beneficios** que le genera a la empresa hacer parte de Pacto Global como forma de reafirmar su compromiso. Así mismo debe **destacar las acciones y/o hechos relevantes** resultantes de la implementación de los Diez Principios o de la puesta en marcha de alianzas.

Se espera también que esta carta **describa la participación en actividades** organizadas por el Pacto Global, en especial aquellas desarrolladas por la Red Local, así como el apoyo público a la iniciativa que la empresa ha brindado en diferentes escenarios.

Si bien la carta de renovación del compromiso, parece ser uno de los elementos más sencillos a incluir en el COP, es en realidad uno de los más importantes. Pues es claro que el **involucramiento de la alta gerencia puede garantizar en gran medida el éxito de las acciones** que emprenden las empresas para dar cumplimiento a los 10 principios de la iniciativa.

## 2. Descripción de las acciones concretas llevadas a cabo para implementar los Diez Principios

Como parte importante del COP, es necesario que las empresas describan las acciones implantadas que responden a cada uno de los diez principios de Pacto Global y de igual forma que se incluyan los impactos que pueden producir las mismas a nivel interno y externo, así como las alianzas que se han establecido con aliados estratégicos durante el periodo de reporte como apoyo al logro de los compromisos adquiridos.

De igual forma, es clave que la información presentada pueda reflejar cómo las acciones enunciadas están integradas en los procesos de la organización, y que por el contrario no sean muestra de proyectos o acciones transitorias.

Esta información podrá estar complementada con una propuesta de plan de acción que perfile futuras actividades que serán desarrolladas por la empresa para avanzar en el cumplimiento de los principios de la iniciativa.

Al considerar estos elementos para el desarrollo del COP, es posible avanzar en el ejercicio de reporte sobre cada uno de los ejes de Pacto Global. Para ello de acuerdo con las metodologías desarrolladas por la iniciativa se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones<sup>13</sup> para cada uno de los temas:

<sup>13</sup> Estas recomendaciones han sido construidas con base en el Manual para la Elaboración de Comunicaciones de Progreso de la Red Pacto Global Chile.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1.

**LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA**



¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?	¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?	¿Quién me puede facilitar esta información?
¿Cuenta la empresa con políticas de Derechos Humanos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Códigos de conducta.</li> <li>• Códigos éticos.</li> <li>• Declaración de valores de la Entidad.</li> <li>• Plan estratégico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia General.</li> <li>• Área Jurídica.</li> <li>• Área de Auditoría.</li> <li>• Área de Comunicaciones.</li> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> </ul>
¿Cuenta la empresa con una política o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de atención al cliente.</li> <li>• Sistema de Calidad ISO 90001.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia General.</li> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> </ul>
¿Dispone la empresa de una acción concreta con relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas de reuniones de gestión.</li> <li>• Indicadores de control.</li> <li>• Sistemas de atención al cliente.</li> <li>• Call Center.</li> <li>• Buzones de sugerencias.</li> <li>• Ejercicios de formación desarrollados.</li> <li>• Boletines internos.</li> <li>• Participación de los empleados en instancias de diálogo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia General.</li> <li>• Área de Auditoría.</li> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> </ul>

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 2.

## LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?	¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?	¿Quién me puede facilitar esta información?
¿Cuenta la empresa con un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de valor (proveedores, contratistas, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de riesgos por grupo de interés de la cadena de suministro: salud, seguridad, formación, etc.</li> <li>• Criterios empleados para la clasificación de los mismos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área administrativa.</li> <li>• Departamento de Adquisiciones.</li> <li>• Departamento de Auditoría.</li> </ul>
¿Cuenta la empresa con una política o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de proveedores.</li> <li>• Criterios de selección de proveedores y contratistas que den preferencia a aquellos que cumplan estándares de RSE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área administrativa.</li> <li>• Departamento de Adquisiciones</li> <li>• Departamento de Auditoría.</li> </ul>
¿Dispone su entidad de una acción concreta con relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapas de riesgos.</li> <li>• Política de proveedores.</li> <li>• Actividades desarrolladas con proveedores (Ej: capacitaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área administrativa.</li> <li>• Departamento de Adquisiciones.</li> <li>• Departamento de Auditoría.</li> </ul>

## ESTÁNDARES LABORALES

### PRINCIPIO 3.

## LAS EMPRESAS DEBEN RESPETAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?	¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?	¿Quién me puede facilitar esta información?
¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de la empresa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios colectivos.</li> <li>• Políticas laborales de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Auditoría.</li> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> </ul>

ESTÁNDARES LABORALES

ESTÁNDARES LABORALES

**PRINCIPIO 4.  
LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE  
TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN**

¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?	¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?	¿Quién me puede facilitar esta información?
¿Cuenta la empresa con políticas que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza del empleo.</li> <li>• Horario de trabajo.</li> <li>• Políticas de remuneración.</li> <li>• Perfiles de cargos.</li> <li>• Programas de flexibilidad horaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> <li>• Área de Auditoría.</li> <li>• Área Jurídica.</li> </ul>
¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones laborales.</li> <li>• Regulación por convenio del número de horas de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> </ul>

ESTÁNDARES LABORALES

ESTÁNDARES LABORALES

**PRINCIPIO 5.  
LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO  
INFANTIL**

¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?	¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?	¿Quién me puede facilitar esta información?
¿Cuenta la empresa con políticas sobre la prohibición del trabajo infantil y la comunica abiertamente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Responsabilidad Social o Sostenibilidad.</li> <li>• Código de Ética.</li> <li>• Política de proveedores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia General.</li> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> <li>• Área Jurídica.</li> </ul>



ESTÁNDARES  
LABORALES

¿Dispone la empresa de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio y que involucre a la cadena de valor de la empresa?

- Canales habituales de comunicación de estas temáticas (Web, revistas internas, etc).
- Formación de empleados en la materia.
- Involucramiento de los proveedores y contratistas en los temas.
- Alianzas con otras organizaciones para abordar la materia.
- Actividades de difusión del Código de Conducta o el Código de Ética a la cadena de valor.
- Acciones de sensibilización sobre los valores de la entidad a los proveedores.

- Áreas de Recursos Humanos.
- Área de RSE.
- Área Jurídica.



ESTÁNDARES  
LABORALES

## ESTÁNDARES LABORALES

### PRINCIPIO 6.

## LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN

¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?	¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?	¿Quién me puede facilitar esta información?
<p>¿Cuenta la empresa con un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los diferentes procesos en los que pueden producirse casos de discriminación:</li> <li>• Acceso al empleo.</li> <li>• Formación.</li> <li>• Evaluación del empleado.</li> <li>• Promoción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Recursos Humanos.</li> </ul>

¿Dispone la empresa de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades?

- Códigos de ética o de conducta.
- Política de Recursos Humanos.
- Protocolos de actuación en casos de discriminación, acoso o abuso.

• Área de Recursos Humanos.

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

- Capacitaciones efectuadas.
- Estudios realizados al Respecto.
- Alianzas desarrolladas.
- Canales de comunicación.
- Iniciativas de promoción de la igualdad de género.

• Área de Recursos Humanos.

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 7.

## LAS EMPRESAS DEBERÁN APOYAR UN ENFOQUE DE PRECAUCIÓN RESPECTO A LOS DESAFÍOS DEL MEDIO AMBIENTE

¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?

¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?

¿Quién me puede facilitar esta información?

¿La empresa posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad?

- Existencia de acciones de educación medioambiental.
- Existencia de alianzas.
- Estudios sobre el ciclo de vida de los productos y proceso.
- Inclusión de cláusulas medioambientales en contratos con proveedores.
- Programas de eficiencia energética y reducción de consumo de materiales. Iniciativas de formación y sensibilización en materia medioambiental.
- Colaboración con entidades no lucrativas para fomentar la protección medioambiental.

- Área de Medio Ambiente.
- Área de Recursos Humanos
- Gerencia de Administración y Finanzas.



- Resultados de los informes del ciclo vital de productos y procesos.
- Cláusulas medioambientales en contratos con proveedores.
- Programas para la reducción de consumos (agua, electricidad, papel, etc.).
- Programas de gestión de residuos (reciclaje papel, agua, etc.).

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 8. LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.



¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?

¿La empresa posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas?

¿Dispone la empresa de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?

- Política medioambiental de la entidad desarrollada a partir de la normativa local, nacional o internacional y de los propios impactos.
- Inversiones realizadas en temas medioambientales.
- Estrategias específicas.
- Planes de acción medioambiental con objetivos y plazos.

¿Quién me puede facilitar esta información?

- Área de Medio Ambiente.
- Área de Medio Ambiente.

MEDIO AMBIENTE

**PRINCIPIO 9.  
LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS  
TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.**

**¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?**

¿Dispone la empresa de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

**¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?**

- Elaboración de estudios para el empleo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Utilización de tecnologías limpias y sus beneficios.
- Uso de la evaluación del ciclo vital en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos.
- Revisión de los criterios de inversión y de la política de contratación de proveedores y contratistas) garantizando mínimos medioambientales.
- Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos.

**¿Quién me puede facilitar esta información?**

- Área de Medio Ambiente.
- Gerencia de Administración y Finanzas.

ANTICORRUPCIÓN

**PRINCIPIO 10.  
LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS  
SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.**

**¿Qué tipo de información responde al cumplimiento de este principio?**

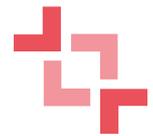
¿Posee la empresa una política definida contra la corrupción, la extorsión y el lavado de dinero?

**¿Dónde puedo encontrar evidencia de ello?**

- Código de Ética.
- Código de Conducta.

**¿Quién me puede facilitar esta información?**

- Gerencia General.
- Área Jurídica.
- Área de Auditoría.
- Área de Cumplimiento.



LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

- Código de Ética;
- Código de Conducta.

- Gerencia General.
- Área Jurídica.
- Área de Auditoría.
- Área de Cumplimiento.

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

- Iniciativas de formación.
- Iniciativas de difusión y comunicación de las políticas.
- Medidas tomadas ante incidentes de corrupción.

- Área Jurídicas.
- Área de Auditoría.
- Área de Cumplimiento.

Las recomendaciones presentadas, no son exhaustivas del tipo de información que podría incluirse en el COP, ni tampoco de las fuentes que pueden ser consultadas. Sin embargo, si ofrecen una lista clara de cómo las empresas en especial las PyMes pueden aproximarse a este ejercicio de reporte para socializar con sus grupos de interés las acciones desarrolladas en cumplimiento de los principios de Pacto Global.

### 3. Medición de los resultados empleando indicadores cuantitativos o cualitativos

Las grandes empresas que hacen parte de esta iniciativa, recurren al uso de indicadores desarrollados por estándares internacionales, en los cuales se cuenta con baterías de indicadores detalladas para cada uno de los temas de la iniciativa (Ej. Global Reporting Initiative – GRI).

No obstante, si bien es un incentivo para que las PyMes cada vez más hagan uso de estos,

**no es un requisito básico contar con una batería de indicadores** muy sofisticada, por el contrario, se espera que las PyMes en sus COP puedan incluir una medición de gestión y de resultados empleando mediciones cualitativas o cuantitativas que den cuenta de las políticas o programas desarrollados, en alineación con sus capacidades e intereses.

En este sentido, es importante que el componente de medición del COP, además de lo anterior muestre **resultados de varios años** para poder evidenciar el progreso; que incluya **resultados comparados con otros sectores o empresas similares**, para así denotar progresos concretos y por supuesto que de manera concreta incluya logros en cada una de los ejes de Pacto Global.

A modo de ejemplo y tomando como base las metodologías desarrolladas por la iniciativa de Pacto Global, se presentan a continuación una serie de elementos e información que puede ser referida en esta sección:

Principio 1

- Indique si la empresa dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Describalas.
- Indique si la empresa dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento.
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Principio 2

- Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación relacionada con el respeto de los Derechos Humanos.
- Enuncie las buenas prácticas que ha implementado para dar cumplimiento a este principio.

Principio 3

- Indique si su empresa dispone de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización.
- Indique si la empresa dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Principio 4

- Indique si la empresa controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso.
- Indique si la empresa verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus Trabajadores.
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Principio 5

- Indique el número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores.
- Indique si la empresa dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo. 1).
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Principio 6

- Indique si la empresa hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo, el porcentaje de diversidad de género (mujeres/ hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados.
- Indique el número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.



DERECHOS  
HUMANOS



ESTÁNDARES  
LABORALES



Medio Ambiente

Principio 7

- Incluya el porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental.
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Principio 8

- Indique si la empresa posee una persona responsable de la implantación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente o un departamento de medio ambiente.
- Indique si la empresa ha cumplido con unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía.
- Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuo.
- Indique si su empresa ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad.
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Principio 9

- Indique el número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética.
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Principio 10

- Indique si en caso de haberlas, las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes.
- Enuncie como su empresa va más allá del cumplimiento normativo y enumere las políticas o programas desarrollados en temas anticorrupción.
- Incluya el número de formaciones que han desarrollado en el tema.
- Enuncie o enumere los cambios generados en su empresa por la implementación de buenas prácticas en el tema.

Anticorrupción



## 4. SOCIALIZAR

Al haber consolidado la información requerida por el COP, es importante que los grupos de interés tanto internos como externos puedan acceder al reporte. Por ello la etapa de socialización es un paso clave para

también dar cumplimiento a los compromisos adquiridos como parte de la iniciativa.

En esta etapa además de **incluir el COP en la página web** de la iniciativa como se explicó previamente, se debe difundir con los grupos de interés. Por lo cual, se puede

hacer uso de la página web de la empresa, o en caso de no tener una, se pueden usar los canales internos de comunicación, como el **correo institucional, la intranet o boletines informativos** con los que cuente la empresa. De igual forma, considerando el alcance que tienen hoy las redes sociales se pueden utilizar como medio para difundir esta información.

**Socializar** los reportes de las empresas, indistintamente de su tamaño, **genera confianza** en los grupos de interés y es una muestra de cómo se puede promover la transparencia en el sector privado.

## 5. EVALUAR

La elaboración del COP, es un proceso que requiere de **mejora continua**. Razón por la cual, evaluar y hacer seguimiento a las acciones incluidas es importante para **mejorar el alcance de las acciones emprendidas** y así mismo generar **mayores impactos** en los grupos de interés.

Para evaluar el COP, se sugiere hacer **reuniones periódicas** para que los encargados de proveer información en cada uno de los principios puedan dar información de **nuevas actividades** desarrolladas y así mismo de los **cambios** que han generado dentro de la empresa. Este proceso permitirá la mejora continua y hará más fácil el ejercicio de reporte.

## ¿Cómo puedo enfrentar los obstáculos derivados del proceso de construcción del COP?

Existen situaciones en las cuales las empresas, a pesar de haber establecido compromisos para apoyar iniciativas como la de Pacto Global, se enfrentan con diferentes obstáculos que dificultan la implementación de los pasos antes mencionados. Es por ello, que a continuación se presentan unas breves recomendaciones de cómo las PyMes pueden hacer frente a dichos obstáculos para avanzar en el desarrollo de sus reportes de la mejor manera:

OBSTÁCULO		ACCIONES	
<b>ALTA GERENCIA NO SE INVOLUCRA ACTIVAMENTE</b>	<p>Como líder del proceso de elaboración del COP, invite a la alta gerencia a una reunión y explíquela la importancia de participar del proceso en términos del beneficio reputacional y competitivo que este tipo de iniciativas le pueden brindar a la empresa.</p>	<p>Comparta con la alta gerencia, la experiencia de otras PyMes que conozca hagan parte de la iniciativa para incentivar su apoyo e interés.</p>	<p>Explique a la alta gerencia que hacer parte de esta iniciativa no genera costos adicionales para la empresa, pues refleja acciones que ya son tomadas por la empresa y que se soportan en el recurso humano de la misma.</p>
<b>EMPLEADOS NO DEMUESTRAN INTERÉS EN APOYAR EL PROCESO</b>	<p>Convoque a una reunión y presente a los empleados la iniciativa de Pacto Global, este ejercicio puede ser apoyado por un representante de la Red Local de la iniciativa para darle más respaldo y alcance a la reunión.</p>	<p>Presente a los empleados las razones por las cuales apoyar la elaboración del reporte genera beneficios para la empresa en términos de su responsabilidad social.</p>	<p>Haga entender a los empleados que su participación en el proceso es de gran importancia al ser quienes conocen en detallan el día a día de la empresa.</p>
<b>EL ENCARGADO DEL TEMA NO SABE DÓNDE ENCONTRAR INFORMACIÓN REQUERIDA PARA LA ELABORACIÓN DEL COP.</b>	<p>Consulte al enlace del Punto Focal para que lo acompañe en el proceso de revisión documental.</p>	<p>Revise el organigrama de la empresa para identificar los roles de las diferentes áreas y así reconocer cuál puede ser la fuente de la información requerida.</p>	<p>Consulte COP de otras PyMes para obtener ideas de donde puede obtener la información requerida.</p>

OBSTÁCULO	ACCIONES		
<p><b>LOS GRUPOS DE INTERÉS NO PARTICIPAN DEL PROCESO</b></p>	<p>Desarrolle reuniones o grupos focales con sus grupos de interés y comuníqueles la importancia de que participen en el proceso de elaboración del COP, al considerar este ejercicio un elemento clave de la gestión de la empresa.</p>	<p>Comparta con sus grupos de interés diferentes razones por las cuales las acciones que desarrolla la empresa en los 4 ejes de Pacto Global los benefician y pueden mejorar su relacionamiento.</p>	<p>Motive a sus grupos de interés a proponer acciones que pueden ser desarrolladas por la empresa para aportar al cumplimiento de los compromisos de Pacto Global, así se involucrarán más y se sentirán motivados a participar en el proceso.</p>
<p><b>LOS RESPONSABLES NO CUMPLEN CON LAS TAREAS ASIGNADAS</b></p>	<p>Desarrolle reuniones entre la alta gerencia y los responsables para reafirmar los compromisos de participar en el proceso y consolidar la información requerida.</p>	<p>Establezca espacios de diálogo en los cuales las áreas encargadas puedan discutir sobre los requerimientos y apoyarse mutuamente en el ejercicio. Esta actividad colaborativa permitirá mayor involucramiento de los empleados.</p>	<p>Explique a los encargados que el retraso en la entrega de la información, dificultará y retrasará el proceso de construcción del COP, trayendo consecuencias como la expulsión de la iniciativa al no entregar el reporte a tiempo.</p>
<p><b>EL ENCARGADO DEL TEMA NO SABE COMO HACER LA MEDICIÓN SUGERIDA POR EL COP</b></p>	<p>Revise ejemplos de otros COP, que le pueden dar ideas del tipo de mediciones que se deben incluir.</p>	<p>Consulte metodologías desarrolladas por organismos nacionales o internacionales en estos temas. (DANE, Departamento Nacional de Planeación, Banco Mundial o Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros).</p>	<p>Consulte al enlace del Punto Focal para que lo acompañe en este proceso de formulación.</p>

OBSTÁCULO	ACCIONES
<b>LA EMPRESA NO CUENTA CON HERRAMIENTAS PARA HACER PÚBLICO EL COP</b>	<p>Solicite a la Red Local de Pacto Global, que a través de sus redes sociales y canales de comunicación haga público el COP de su empresa.</p> <p>Haga uso de los correos institucionales para compartir con sus grupos de interés internos y externos el COP de la empresa.</p> <p>Desarrolle una reunión con los empleados para presentarles el COP. Entregueles copias físicas del mismo para que puedan familiarizarse con el reporte.</p>
<b>LA EMPRESA NO TIENE UN DISEÑADOR GRÁFICO PARA DIAGRAMAR EL COP</b>	<p>Herramientas sencillas como Word o Power Point son suficientes para elaborar un COP bien presentado.</p> <p>Haga uso con las respectivas referencias de herramientas online como (Slide Model o Pinterest) para encontrar ideas de cómo diseñar su reporte.</p> <p>Incluya imágenes relevantes de las actividades, sin permitir que el COP parezca un folleto de la empresa.</p>

Las anteriores recomendaciones, no son una lista exhaustiva de las acciones que pueden emprender las PyMes para superar los obstáculos que pueden enfrentarse en el proceso de elaboración del COP, sin embargo si ofrecen ideas de cómo superar los mismos de una manera práctica y considerando los recursos que pueden existir al interior de las empresas. Haga uso de las mismas y recuerde que la Red Local y aliados como la iniciativa Hacia la Integridad, estarán dispuestos a apoyar a las empresas en este proceso.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Congreso de Colombia. (2011). Estatuto Anticorrupción – Ley 1474 de 2011. Disponible en: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/Ley%201474%20de%2012%20de%20Julio%20de%202011.pdf>
- Congreso de Colombia. (2016). Ley 11778 de 2016 sobre Soborno Transnacional. Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201778%20DEL%2002%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). Documento CONPES No. 167. Disponible en: [http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Conpes\\_167.pdf](http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Conpes_167.pdf)
- Global Development Research Center. (2019). Resources for Small and Medium Enterprises. Disponible en: <http://www.gdrc.org/sustbiz/for-sme.html>
- Gray, Cheryl W. y Kaufmann, Daniel. (1998). Corrupción y Desarrollo. Disponible en: [http://siteresources.worldbank.org/INTWBIGOVANTCOR/Resources/gray\\_spanish.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTWBIGOVANTCOR/Resources/gray_spanish.pdf)
- International Finance Corporation – IFC. (2007). Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets. Disponible en [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/938f1a0048855805beacfe6a6515bb18/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/938f1a0048855805beacfe6a6515bb18/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES)
- Klitgaard, R. (1998). International Cooperation Against Corruption. Finance and Development, 35 (1): 3-6. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/b6cfccb56a32cf9124be07c07b3494b79e841f58.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito –UNODC–. (2004). Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Disponible en: [https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163\\_S.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf)
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y Cámara de Comercio de Bogotá. (2014). Guía Anticorrupción Para Las Empresas. Basada en el Estatuto Anticorrupción”. Disponible en: [https://www.unodc.org/documents/colombia/2014/Diciembre/Guia\\_Anticorrupcion\\_empresas\\_UNODC\\_Web.pdf](https://www.unodc.org/documents/colombia/2014/Diciembre/Guia_Anticorrupcion_empresas_UNODC_Web.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el

Delito (2007). Prevención de la corrupción para fomentar el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas Ayuda contra la corrupción a pequeñas empresas en países de desarrollo". Volumen I. Disponible en: <https://studylib.es/doc/6671602/prevenci%C3%B3n-de-la-corrupci%C3%B3n>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico- OCDE. (1997). Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales. Disponible en: [https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/convcombatbribery\\_spanish.pdf](https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/convcombatbribery_spanish.pdf)

- Revista Dinero. (2016). Mipymes generan alrededor del 67% del empleo en Colombia. Disponible en: <https://www.dinero.com/edicion-impres/pymes/articulo/evolucion-y-situacion-actual-de-las-mipymes-en-colombia/222395>

- Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. (2014). Convención Interamericana de lucha contra la Corrupción. Disponible en: <http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Convenci%C3%B3n%20Interamericana.pdf>

- Siemens. (2019). Collective Action. Disponible en: <https://www.siemens.com/global/en/home/company/sustainability/compliance/collective-action.html>

- United Nations Global Compact. (2013). Creando la "arquitectura" post 2015 de compromiso empresarial. Disponible en: [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/PublicacionArquitectosparaelfuturo2013\\_final.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/PublicacionArquitectosparaelfuturo2013_final.pdf)

## MAYORES INFORMES

Pacto Global Red Colombia  
PBX (+571) 6363638  
[www.pactoglobal-colombia.org](http://www.pactoglobal-colombia.org)  
 @pactocolombia

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito – UNODC  
Área de Prevención del Delito y Justicia - PROJUS  
PBX (+571) 6467000  
[www.unodc.org/colombia](http://www.unodc.org/colombia)  
 @UNODCColombia  
 @HaciaIntegridad



**HACIA  
LA INTEGRIDAD**  
UNA CONSTRUCCIÓN ENTRE LOS SECTORES  
PÚBLICO Y PRIVADO CONTRA LA CORRUPCIÓN



**Pacto Global  
Red Colombia**



**UNODC**

Oficina de las Naciones Unidas  
contra la Droga y el Delito