



En este informe se resume los principales Take Aways de la 7ma Semana Regional de la Integridad de Alliance for Integrity, organizada en conjunto con el Programa Ecuador SinCero de la GIZ Ecuador, el 04, 05 y 06 de octubre de 2022 en Ecuador

“CULTURA DE INTEGRIDAD PARA UNA ECONOMÍA SOSTENIBLE: AGENDA DE COMPLIANCE COMO AGENDA DE PAZ”



cooperación
alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



Implementada por
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



www.allianceforintegrity.org



Implementada por

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL EVENTO. SESIONES PRINCIPALES Y SESIONES PARALELAS.....	7
2.1. Organización general del Evento.....	7
3. TEMÁTICAS ABORDADAS.....	8
3.1. Planteamiento general de los desafíos.....	8
3.2. Importancia del involucramiento del sector privado en la lucha contra la corrupción. Especial referencia a las PYMES.....	8
3.2.1. Prácticas para el fortalecimiento de la integridad empresarial para el desarrollo sostenible.....	9
3.2.2. Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano.....	12
3.2.3. Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos.....	15
3.2.4. Integridad Empresarial: de la reactivación a la paz.....	17
3.3. Casos de éxito del sector privado.....	20
3.3.1. Memoria, ética y sustentabilidad desde el sector privado (Ethics in the private sector: a sustainability approach).....	21
3.3.2. La Transparencia Corporativa como Pilar de la agenda de Compliance.....	24
3.3.3. Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú.....	25
3.3.4. Ética, Transparencia e integridad puertas adentro y afuera: una visión 360osobre las funciones de prevención, gestión de riesgos de integridad y sanciones en el Grupo BID.....	28

3.4. Los derechos humanos en los programas de integridad: perspectiva de género y políticas anti acoso.....	30
3.4.1. Canal de denuncias para un ambiente de trabajo libre de violencia.....	31
3.4.2. El rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia...34	
3.4.3. Avances y retos del Compliance corporativo con perspectiva de género.....	36
3.5. El rol del sector público y la sociedad civil en la lucha contra la corrupción.....	38
3.5.1. Integridad en la relación público – privada para el desarrollo sostenible.....	39
3.5.2. Panel ICRio de la 7ma Semana Regional de la Integridad de septiembre de 2022	42
3.5.3. Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos.....	45
3.5.4. Dilemas éticos en la participación política desde la academia.....	47
3.5.5. Integridad y Anticorrupción como ejes transversales de la agenda 2030. Oportunidad empresarial o utopía?.....	48
3.6. Relevancia de las acciones colectivas.....	50
3.6.1. Mejores prácticas de cooperación entre el sector privado y público en la lucha contra la corrupción.....	51
3.6.2. Ciudadanía y Alianzas para la promoción de la Ética.....	52
3.6.3. La acción colectiva como un camino hacia la integridad y la sostenibilidad.....	55
3.6.4. Creación de capacidades en las entidades de fiscalización superior en materia anticorrupción: aprendizajes público – privados	57
3.6.5. Innovación la forma de cooperar: perspectivas y aprendizajes de la cooperación triangular.....	58

4. CONCLUSIONES FINALES.....	61
ANEXO I	63
ORADORES DEL EVENTO ORGANIZADOS POR PAÍS Y/O POR ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL.....	63
Argentina.....	63
Bolivia.....	63
Brasil.....	64
Colombia.....	64
Costa Rica.....	65
Chile.....	66
Ecuador.....	66
España.....	68
Francia.....	68
Guatemala.....	68
México.....	68
Paraguay.....	69
Perú.....	70
Portugal.....	70

1. INTRODUCCIÓN

Desafíos y mejores prácticas presentados durante la 7ma Semana Regional de Integridad Empresarial de Alliance for Integrity, organizada en conjunto con el programa Ecuador SinCero de la GIZ Ecuador: “Cultura de Integridad para una Economía Sostenible: Agenda de Compliance como Agenda de Paz”

La Semana de la Integridad es una metodología desarrollada por Alliance for Integrity, que se aplicó por primera vez en 2016 en Indonesia. Reúne a las partes interesadas relevantes de diferentes sectores para desarrollar soluciones prácticas, compartir conocimientos y difundir buenas prácticas con respecto a la integridad en los negocios. Durante la semana, Alliance for Integrity, junto con sus socios, organiza diversos eventos para diferentes grupos objetivo que se centran en los problemas centrales de la prevención de la corrupción¹.

En esta última oportunidad, los días 04, 05 y 06 de octubre de 2022 se llevó adelante la 7ma Semana Regional de Integridad Empresarial de Alliance for Integrity, organizada en conjunto con el programa Ecuador SinCero de la GIZ Ecuador, y la sede fue en Ecuador. La temática de este evento fue “Cultura de Integridad para una Economía Sostenible: Agenda de Compliance como Agenda de Paz”.

La Agenda tuvo a la paz positiva como eje central –en la que la paz es más que la ausencia de conflicto–, enfocándose hacia una sociedad libre de corrupción, sin violencia, sin dejar a nadie atrás y por lo mismo, con

instituciones sólidas, transparentes y eficaces que permitan establecer una cultura de paz y de integridad.

¹ Fuente: <https://www.allianceforintegrity.org/es/eventos-y-capacitaciones/eventos/Integrity-Week-main-Web-site.php> (consultado el 12.01.2023).

2. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL EVENTO SESIONES PRINCIPALES Y SESIONES PARALELAS



2.1. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL EVENTO

Después de tres años de realizarse de manera virtual, esta 7ma edición de la Semana Regional de Integridad en América Latina fue implementada en modalidad híbrida, ya que tuvo encuentros presenciales e integró el aprendizaje de los últimos dos años, dando continuidad a espacios virtuales.²

Los objetivos principales de esta Edición fueron los siguientes -que se convirtieron en los ejes temáticos de las sesiones principales del evento:

- **Reencontrarnos:** propiciar un espacio de reencuentro que permitiera retomar la fuerza y diversidad de la red regional y multisector de Alliance for Integrity.
- **Reconocernos:** generar espacios innovadores de intercambio y reflexión, donde se compartieran buenas prácticas, lecciones aprendidas y se exploraran alianzas para promover la cultura de integridad como detonante de una economía sostenible.
- **Reinventarnos:** continuar construyendo en conjunto una agenda común de alcance regional en materia de integridad empresarial, que respondiese a los desafíos actuales de la región³.

Así entonces, esta nutrida conferencia tuvo el privilegio de reunir a las partes interesadas del continente más relevantes tanto del sector privado, como del sector público, de la sociedad civil, de la academia e instituciones internacionales, donde se pudo realizar un intercambio regional de conocimientos, experiencias y buenas prácticas.

2 Fuente: [7ª Semana Regional de Integridad en América Latina "Cultura de Integridad para una Economía Sostenible: Agenda de Compliance como Agenda de Paz" - Alliance for Integrity](#) (consultado el 12.01.2023).

3 Fuente: [7ª Semana Regional de Integridad en América Latina "Cultura de Integridad para una Economía Sosteni-](#)

[ble: Agenda de Compliance como Agenda de Paz" - Alliance for Integrity](#) (consultado el 12.01.2023).

3. TEMÁTICAS ABORDADAS

A continuación, se referenciará los distintos desafíos y buenas prácticas compartidas en cada una de las sesiones, tanto de las sesiones Principales como de las sesiones Paralelas.

3.1. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LOS DESAFÍOS

Los desafíos planteados en las sesiones serán agrupados en cinco subtemas:

- Importancia del involucramiento del sector privado en la lucha contra la corrupción. Especial referencia a las PYMES;
- Casos de éxito del sector privado;
- Enfoque de Derechos Humanos en Compliance: perspectiva de género y políticas anti acoso.
- El rol del sector público y la sociedad civil en la lucha contra la corrupción; y
- Relevancia de las acciones colectivas.

3.2. IMPORTANCIA DEL INVOLUCRAMIENTO DEL SECTOR PRIVADO EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN. ESPECIAL REFERENCIA A LAS PYMES

En este apartado se describirá las principales ideas de los siguientes encuentros:

3.2.1. *“Prácticas para el fortalecimiento de la integridad empresarial para el desarrollo sostenible”*

- **Autora de la Reseña:** Pamela López Gacitúa, de Chile.
Sesión Paralela celebrada el día 06 de septiembre de 2022
- **Panelistas:** Juan Díaz Valenzuela, Enel Chile; Pablo Martel, Enel Chile; Karina Cruz, Transparencia por Colombia; Pamela López, Chile Transparente; Sandra Giménez, Pacto Global Paraguay y Cristina Cano, Pacto Global Paraguay.

3.2.2. *“Promoción de la Ética empresarial y la prevención del Comercio Ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano”*

- **Autores de la Reseña:** Maurício Vieira de la Universidad de la Paz, Brasil y Natalia Rojas, Coordinadora de Seguridad, Transparencia y Cultura de la Legalidad de la Cámara de Comercio de Bogotá, entidad aliada de Alliance For Integrity. Sesión Paralela celebrada el día 07 de septiembre de 2022
- **Panelistas:** María Fernanda Román, Directora de la Escuela de Gobierno de



la Universidad Hemisferios de Ecuador; Alejandro Quintana Américo, Gerente del área de Cumplimiento de INDRA, Minsait; Axel Romero García, Gerente de Comisión de Defensa del Comercio Formal en la Cámara de Industria de Guatemala; Fabián Espejo Fandiño, Coordinador Senior Temático Anticorrupción de UNODC Región Andina y Cono Sur; Mauricio Vieira, Coordinador de la Cátedra sobre el Combate al Comercio Ilícito y Prevención al Crimen Organizado Transnacional de la Universidad para la Paz en Costa Rica.

3.2.3. *“Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos”*

- **Autora de la Reseña:** María Cristina Cabrera Mejía, alumna estudiante de psicología de la Universidad Anáhuac Norte, México.
Sesión Paralela celebrada el día 08 de septiembre de 2022
- **Panelistas:** Rubén Bahamonde, Pedro Trovão do Rosário, Alex Sander Pires de Portugal, Silvina Coria de Argentina y Claudio Carneiro de Brasil.

3.2.4. *“Integridad empresarial: de la reactivación de la Paz”*

- **Autora de la Reseña:** Gracia Rivas, estudiante de Administración y Dirección. De Empresas, Universidad Anáhuac, México.
Sesión Paralela celebrada el día 14 de

septiembre de 2022

- **Panelistas:** Bárbara Marcen, Baker McKenzie; Jorge Badillo, Fundación Latinoamericana de Auditores Internos; Oscar Caipo, Empresarios por la Integridad; Leonor Quiroz COPARMEX y Carolina Hernández, Pacto Global Colombia.

3.2.1. **Prácticas para el fortalecimiento de la integridad empresarial para el desarrollo sostenible**



Pamela López Gacitúa

Cientista Político de la Universidad Católica de Temuco, diplomada en Gobierno Corporativo y Compliance de la Universidad del Desarrollo, Chile. Actualmente Coordinadora de Área de Sector Privado de la organización Chile Transparente, con experiencia en materias de transparencia, ética e integridad en empresas, asociaciones gremiales y organizaciones del tercer sector.

Introducción

Frente a los diversos casos de corrupción que han acaecido o más bien, han salido a la luz en el último tiempo, no sólo en Latinoamérica, sino en el mundo en general, se ha buscado una corresponsabilidad respecto de los delitos de corrupción y su respectiva mitigación.

Estos hechos, sin duda afectan de manera determinante nuestras economías en términos de confianza hacia el mercado y la realización de inversiones; genera inseguridad en el medio empresarial; a nuestra sociedad en términos de dificultar el acceso de las personas a educación, salud y vivienda, así como a nuestras propias democracias, es decir, la corrupción debilita nuestras instituciones y su credibilidad.

En este contexto, la corresponsabilidad que se ha ido impulsando, ha buscado en el sector privado un rol preponderante para la realización de esfuerzos mancomunados en pos de la lucha con la corrupción. Es así, como la Cámara de Comercio de Bogotá y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2015:7) mencionan que “es atribuible una determinada responsabilidad a cada uno de los actores sociales, que, para el caso del sector privado, corresponderá fomentar la estabilidad económica respetando la libre competencia y desarrollando sus actividades económicas mediante prácticas de tolerancia cero respecto de la corrupción”.

Sin duda, los esfuerzos que son realizados desde distintos espacios y actores son inválidos, a la hora de pensar estos como elementos relevantes para el desarrollo sostenible de nuestras naciones. Por ello, la importancia de todas aquellas prácticas e iniciativas que han sido mencionadas en el panel realizado sobre “Prácticas para el fortalecimiento de la integridad empresarial para el desarrollo sostenible”, son hoy el fiel reflejo de aquellas acciones realizadas con un mismo propósito, la lucha contra la corrupción.

Desafíos presentados

Los grandes desafíos en torno a la implementación de prácticas para fortalecer la integridad en el mundo empresarial, se pueden segmentar principalmente en cuatro tópicos: primero, respecto al involucramiento de PYMEs y el fortalecimiento de la cadena de valor. Es preciso señalar que la frecuencia en el desarrollo de prácticas anticorrupción hoy se encuentra mucho más masificada en grandes empresas, quedando aún al debe el incentivo de prácticas en los distintos actores presentes en la cadena de valor, incluyendo en ésta las pequeñas y medianas empresas.

Un segundo desafío, constituye la aplicabilidad de los modelos anticorrupción en empresas, particularmente el implementar estos considerando la realidad local y de la propia organización, es decir, ningún modelo es absolutamente replicable. Nuestro tercer desafío se encuentra en torno a la adopción de la integridad y transparencia como parte de la esencia de la organización, es decir, el factor cultural de las empresas como un elemento fundamental para que las buenas prácticas no sean hechos aislados y, por último, un cuarto desafío, en parte vinculado con el punto anterior, consiste en cómo obtener un compromiso real de las empresas en torno a la lucha contra la corrupción.

Mejores prácticas

Si bien hay una serie de aspectos sobre los cuales aún debemos avanzar, hoy podemos destacar las mejores prácticas en torno al transparentar información de las empresas,



particularmente sobre quiénes son, qué hacen, cómo lo hacen y qué resultados obtienen a raíz de sus gestiones. Desde esta perspectiva, el transparentar particularmente canales de comunicación, procesos y sistemas disciplinarios, se hace relevante para los distintos actores con los cuales se relacionan las empresas. Por otra parte, la articulación de sistemas de cumplimiento fuertes y arraigados en la gestión de las organizaciones.

Es decir, la aplicación de códigos de ética, establecimiento de canales y protocolos de denuncia, implementación de modelos de prevención del delito y todas aquellas herramientas que permitan sustentar el compromiso de las empresas en torno a la detección, investigación y sanción de la corrupción. Por último, el desarrollo por parte de las empresas de instancias frecuentes de formación en materia de integridad y anticorrupción, socializar con trabajadores y directivos el impacto de la corrupción y el rol que juega cada una de las personas en su mitigación.

Recomendaciones a futuro

Variadas son las acciones que hoy se encuentra desarrollando el sector privado en este rol de corresponsabilidad y ante ello, es importante comenzar a monitorear estos avances y poder ir observando qué aspectos se encuentran más débiles, ya sea en términos de transparencia y gestión de riesgos. Sin embargo, es importante considerar que toda medición y en particular toda aplicación de estándar es un punto de partida, nuestro incentivo no puede centrarse en el cumplimiento

de estos, sino más bien en la mejora continua de nuestras prácticas. Adicionalmente, parte de esta búsqueda de mejora, se encuentra el hecho de poder conformar y fortalecer acciones colectivas, es decir, compartir experiencias, replicar buenas prácticas con otros pares, producir sinergias que nos permitan enfrentar la problemática de la corrupción en bloque. Desde esta perspectiva, es necesario repensarnos como un colectivo y conformar un círculo virtuoso de buenas prácticas para el bienestar general del mercado, de la sociedad y sanidad de nuestras instituciones.

Conclusiones

A raíz de lo anterior, el rol del sector privado en la integridad, transparencia y en general en la lucha contra la corrupción, sin duda, es fundamental para el desarrollo de un ecosistema sano y sostenible en el tiempo. Adicionalmente cabe señalar, que debemos proporcionar un reconocimiento a aquellas organizaciones que lo están haciendo bien, sin embargo, no incurriendo en la excesiva confianza que los riesgos a los cuales nos enfrentamos no puedan dar un giro el día de mañana. Desde esta perspectiva, siempre es mejor cuestionarse algunos aspectos como, por ejemplo: ¿Dónde debemos colocar los incentivos para continuar en esta senda? ¿Cómo llegamos a involucrar a los distintos actores que nos rodean en estas materias? ¿Cómo incentivamos a otras empresas a ser parte y trabajar activamente en torno a la ética, transparencia e integridad?

3.2.2. Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano

4



Maurício Vieira

Profesor Asistente y Coordinador de la Cátedra sobre Combate al Comercio Ilícito y Prevención al Crimen Organizado Transnacional en la Universidad para la Paz. Es Doctor en Política Internacional y Resolución de Conflictos por la Universidad de Coimbra (Portugal). Es Magíster en Relaciones Internacionales, con especialización en Estudios para la Paz y Seguridad (Universidad de Coimbra), tiene título de posgrado (Especialista) en Derecho Internacional y de Bachillerato en Periodismo por la Universidad de Fortaleza, en Brasil.



Natalia Rojas Mateus

Coordinadora de Seguridad, Transparencia y Cultura de la Legalidad de la Cámara de Comercio de Bogotá, entidad aliada de Alliance

4 **Referencias bibliográficas:** (i) Control Risk, 2022. The Capacity to Combat Corruption (CCC) Index. Assessing Latin America's ability to detect punish and prevent corruption. (ii) Sainz- Borgo Vieira, 2021. Crimen Organizado, violencia y construcción de paz. Una dinámica multidimensional. Revista Fuerzas Armadas, No. 255. Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto". Colombia. 2021.

For Integrity. Cuenta con experiencia de más de 6 años en gestión de proyectos con y desde el sector privado y la cooperación internacional para el fortalecimiento de las capacidades organizacionales, la transformación de los conflictos, la Conducta Empresarial Responsable y los procesos de debida diligencia de Anticorrupción y DD.HH.

Introducción

Según el último informe de Control Risks, que evalúa la capacidad de 15 países latinoamericanos para descubrir, castigar y detener la corrupción, encontramos que Colombia cayó un puesto comparado con el informe anterior y se ubica en el puesto octavo, Ecuador en el noveno, Brasil en el décimo, México en el doceavo, y Guatemala en el puesto 13 (Control Risk, 2022).

A nivel local, por ejemplo, para el caso de Bogotá, la encuesta de Clima de los Negocios de su Cámara de Comercio (2021) identificó que existen retos importantes en la reducción de la proporción de empresarios que no conoce los instrumentos o políticas para combatir la corrupción, ello teniendo en cuenta que el 60% de empresas no conoce ningún instrumento. Sin embargo, se resalta que les interesa saber cómo poder prevenirla al afirmar el 56% de las empresas que le dan una prioridad alta a este delito.

Por su parte, el crimen organizado es una realidad social donde se entrelazan diferentes prácticas de violencia y que estas mismas prácticas amenazan el concepto más amplio



de paz, seguridad humana, al mismo tiempo que influencia negativamente y generan fragilidad de los Estados (Sainz-Borgo & Vieira, 2021). El crimen organizado y las prácticas de comercio ilícito son, en su esencia, dinámicas transnacionales en donde, según Global Initiative (2021), América Latina ocupa la tercera posición en el ranking mundial de crimen organizado, después del continente asiático y africano.

Y, finalmente, según la Alianza Latinoamericana Anticontrabando (ALAC), América Latina se mueven cada año un aproximado de \$210.000 millones de dólares en productos ilegales de comercio ilícito en sectores como textiles, medicamentos, bebidas y alimentos, cigarrillos, cosméticos, juguetería, electrónicos, entre otros.

Desafíos presentados

La promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito está basada en una variedad de estrategias de mitigación de riesgos y monitoreo de las capacidades y debilidades institucionales. A partir de esta perspectiva, es necesario identificar algunos de los desafíos más urgentes en este ámbito con la finalidad de alcanzar un avance en esta agenda. Los desafíos incluyen: el combate a la corrupción, la prevención y mitigación de las brechas institucionales y la implementación de un plan de cumplimiento permanente. Con relación al combate a la corrupción, el punto central se refiere a la dinámica de facilitación de las prácticas ilegales. Sobre esta agenda, se destaca el rol del sector privado y la

participación de las pequeñas y medianas empresas que, a depender de su inserción en el mercado, pueden ser utilizadas como vehículo para el delito, a partir del uso de estructuras legales. Sobre la prevención y mitigación de las brechas institucionales, el enfoque está en el fortalecimiento del Estado a partir de una mayor presencia y control en zonas actualmente desproveídas de su responsabilidad. Tal escenario refleja un vacío donde alternativas económicas ilegales paralelas al Estado pueden garantizar la supervivencia de los ciudadanos. Sobre la implementación de un plan de cumplimiento permanente, es importante considerar avances tanto en países como empresas donde estos planes fueron implementados para empezar a definir una cultura empresarial de cumplimiento y ética con la finalidad de fomentar la integridad tanto del sector público como el sector privado. Además de estos tres puntos, es importante mencionar el contexto presentado por la Covid-19, la cual facilitó una discusión sobre las formas de contratación pública en tiempos de pandemia una vez que se evidenció que, en algunos países, tales contrataciones públicas no siguieron estándares de reglamentaciones, siendo, por lo tanto un riesgo en materia de corrupción.

Mejores prácticas

Es importante destacar que las mejores prácticas en materia de ética empresarial y prevención del comercio ilícito son resultado de reglas claras y eficientes adoptadas e implementadas por las empresas. Es decir, empresas que implementan decisiones de la

alta dirección basadas en una cultura ética y colaborativa. Para eso, es necesario conocer los colaboradores y, en alianza, establecer una política permanente de capacitación con el objetivo de establecer un marco normativo, un marco de buenas prácticas como programa en el ámbito interno. Sin embargo, esta concepción tiene un importante requisito: si iniciativas como estas no nacen de la alta dirección, no se puede implementarla ni hacerla efectiva. Profundizando esta perspectiva, las capacitaciones como mejores prácticas se refieren a una política sobre como “hacer lo correcto” que depende no solamente de que la empresa cumpla la ley sino de ser coherente con lo que promueve y hace en términos de ética y moral. Un ejemplo de este abordaje se refiere a la formación de los empleados a partir de una conceptualización denominada de “puertas adentro”, cuando se establece un diálogo con los empleados/as sobre diferentes situaciones para reforzar el programa de cumplimiento ser necesario; y “puertas afuera”, cuando se establece una relación con contratistas, proveedoras para que también puedan implementar programas de cumplimiento como forma de establecer una relación comercial. Sumase a eso la posibilidad de que las empresas puedan establecer canales de denuncia.

Recomendaciones a futuro

Sobre las soluciones o recomendaciones a futuro, primero, es importante generar una consciencia sobre el fenómeno de la corrupción y establecer un programa de enseñanza de buenas prácticas con el objetivo de replicarlas

considerando los recursos y los contextos de cada empresa.

Adicionalmente, el trabajo de generar consciencia sobre los desafíos e identificar los riesgos. Segundo, impulsar el emprendimiento con la contribución de la academia. La academia contribuye para la aplicación del conocimiento e implementación de metodologías que puedan apoyar a la construcción de datos y, de esta manera, construir una agenda común de fortalecimiento de las instituciones, de la sociedad. En esta perspectiva, la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) permitió un avance a partir de la inclusión de objetivos que están enfocados en la promoción de un comercio justo y de combate al crimen organizado.

Tercero, es necesario fortalecer el puente entre el sector público y el sector privado a partir de una cultura de la innovación basada en la tecnología.

Cuarto, establecer programas orientados a la contratación pública con enfoque en situaciones de crisis sanitaria impuestas por pandemias. Sobre esta recomendación, es importante mencionar que la sociedad civil también tiene un rol a desempeñar ante las contrataciones públicas transparentes.

Quinto, es fundamental tener una visión de apoyo al plan del cumplimiento. Eso no está garantizado solamente con los recursos financieros, sino también con la adopción de modelos capaces de reflejar la cultura



empresarial.

Conclusiones

El debate reflejó una complejidad de impactos que necesitan de un abordaje holístico y cooperativo sobre cómo desarrollar estrategias de prevención y mitigación de estas amenazas, con estructuras gubernamentales fuertes y funcionales y con un enfoque para la contribución de actores híbridos en la corrupción sistémica. Contribuir en el cumplimiento de las metas priorizadas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 16, pasa por atender delitos como los tratados en este panel, debido a que limitan el goce de los derechos pues menoscaba la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los bienes y servicios que los Estados deben ofrecer para cumplir con las obligaciones establecidas en los instrumentos internacionales de DD.HH.

De igual manera, es importante pensarse un enfoque intersectorial que permita acoger y brindarles herramientas necesarias a las PYMES, que son quienes presentan mayores dificultades para adoptar prácticas empresariales responsables y procesos de debida diligencia en materia de anticorrupción debido a que cuentan con pocos recursos financieros y humanos, además de limitaciones para aplicarse en sus propias organizaciones.

3.2.3. Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos



María Cristina Cabrera Mejía

Es una alumna joven, ecuatoriana, estudiante de psicología en la Universidad Anáhuac Norte de México, quien está interesada en informarse e instruirse sobre la integridad empresarial, la transparencia, la corrupción y el surgimiento del compliance. Está convencida de que, a través del trabajo colectivo y acción, se logrará un cambio para bien en todo el mundo.

Introducción

Tomando en cuenta que el Compliance es una herramienta esencial que forma parte del desarrollo de la gobernanza y lo corporativo, ésta es la encargada de monitorear, prevenir y corregir las deficiencias que podrían llegar a surgir en el camino hacia la integridad. Las empresas tienen el deber moral de implementar políticas, tomar decisiones, e ir por el camino más deseable en el área social, es decir, lucrar sin perjudicar el tejido social. Reeducar a los ciudadanos con los valores y principios necesarios para vivir en sociedad facilitará el acceso a la justicia para todos, siendo las guías éticas la manera más tangible para llegar a la conducta responsable.

Desafíos presentados

Entre los desafíos más escuchados al hablar de responsabilidad social se encuentra el hecho de que las personas en una empresa le temen a la adversidad del cambio y las exigencias que estas implican: mayores trámites y procesos administrativos como lo son las verificaciones y búsqueda de contactos, al igual que una mayor burocracia e inversión de tiempo y dinero. Esto sin contar con que también se encuentra la incertidumbre, el miedo e inseguridad de no saber lo que vendrá después tras observar únicamente los cambios a corto plazo, y el cruce de caminos junto con múltiples crisis internas y externas, como lo fue y sigue siendo el COVID-19.

El no estar abierto a los desafíos y no implementar los instrumentos eficientes para no bloquear las iniciativas y programas, provoca que las empresas se queden atrás, sin siquiera acercarse a la paz o la ética empresarial.

Mejores prácticas

La cultura de la paz, el movimiento que busca el derecho de la paz, el desarrollo sostenible y la lucha contra la corrupción, va de la mano con la cultura del cumplimiento, el derecho de cumplir los estándares éticos. Cualquier ajuste, por más pequeño que se considere, siempre es bienvenido al movimiento de formación de conciencia para la paz, fortaleciéndola y reconociéndola.

Debido a que el programa de Compliance toma en cuenta la reevaluación de los valores del organismo (integridad, profesionalismo y el respeto por la diversidad), entender al empleado, quien ejecuta y lleva adelante la empresa, permite que se mantenga el espíritu, credibilidad y conformidad de la organización y aumente la confianza. Lo anterior junto con la expectativa y orgullo de trabajar en empresas con altos patrones de comportamiento moral.

Recomendaciones a futuro

A largo plazo, respetar la responsabilidad crea los mayores beneficios, entre ellos impactar con una adecuada política y transparencia en las actividades. Obteniendo una mayor aceptación en el mercado, atractivo de la empresa y mayores oportunidades, mientras se disminuye la incursión de riesgo. Todo lo anterior sumado al hecho de que se certifica que no hubo mano de obra no calificada o mano de obra infantil.

Se tiene claro que la resiliencia y mejor preparación para afrontar adversidades se transformará en un diferencial competitivo muy destacable, llamando la atención de los clientes, quienes prefieren una empresa con patrones éticos más elevados y que contribuyen al desenvolvimiento sustentable tomando en consideración el desarrollo económico y la tecnología. Siendo conscientes de que el camino hacia la implementación del Compliance proporcionará el poder tener la oportunidad de generar los cambios que la sociedad requiere y continuará generando



cultura de paz en organismos que definen la suerte de la población.

Conclusiones

El ODS 16, Paz, justicia e instituciones sólidas, es el que se tiene presente en la sesión. Destacando el nexo entre la agenda de Compliance y la cultura de paz junto con los objetivos de desarrollo sostenible. Se toma mucho en cuenta que este ODS busca promover sociedades pacíficas que tengan como objetivo proveer el acceso a la justicia para todos. Un ejemplo que explican a gran escala es con respecto a los beneficios del tratado de la OPCW (Organización para la prohibición de las armas químicas), el cual, “impulsó la posición internacional de un Estado y lo colocó en el centro de los esfuerzos globales por el desarme de armas de destrucción masiva”. Promoviendo como resultado una cultura de conducta responsable en el área de las ciencias químicas.

Como señaló la Dra. Silvina Coria: “Ninguna persona jurídica está por encima de lo que es correcto”. Todavía se está a tiempo de cambiar el rumbo al que muchos ya se resignaron, de minimizar daños y garantizar una correcta imagen organizacional. Definitivamente, buscar generar un impacto en las dimensiones de la triple causa (económica, social y ambiental) crea un espacio donde se pueda generar una gobernanza y ética que logren ser implementadas en las áreas de responsabilidad social. Lo que demuestra la relación entre la Cultura de Cumplimiento y la Cultura de Paz.

3.2.4. Integridad Empresarial: de la reactivación a la paz



Gracia Rivas

Estudiante de Administración y Dirección de Empresas en la Universidad Anáhuac México; ejerce un papel como presidenta del Comité de Sustentabilidad en el Programa de Liderazgo en Compromiso Social IMPULSA. Cree en el potencial del emprendimiento para el desarrollo, por ello es Cofundadora de la startup “Centeotl: Supermercado sin plásticos”.

Introducción

Tras los desafíos generados por la pandemia de COVID-19 se habla mucho de la reactivación económica; sin embargo, poco se considera de la reactivación de las empresas en ámbitos sociales, ambientales y políticos.

La creación y adopción de la Agenda 2030 ha implicado el desenvolvimiento de las empresas en el desarrollo de estrategias de Compliance y el reconocimiento de que la cultura de paz no sólo es la ausencia de violencia sino también la creación sistemas y alianzas en pro del desarrollo de los países. Es aquí cuando se denota la importancia de la interacción pública, privada y social para el desarrollo de ecosistemas emprendedores que motiven a la creación de MiPymes las

cuales desde etapas tempranas de evolución adopten sistemas de integridad; haciendo de ello un factor clave y normativo para la cultura organizacional y la competitividad.

Desafíos presentados

Dentro del marco de la Séptima Semana de Integridad Empresarial en América Latina se destacó justamente, el papel de las empresas y la sociedad para la reactivación posterior a la pandemia, una reactivación que consiste no sólo en retomar actividades sino en “revivir a las empresas” en palabras dadas por Bárbara Marcen (Backer McKenzie).

Jorge Badillo de Fundación Latinoamericana de Auditores Internos, uno de los panelistas en la Semana Regional, reflexionó en cómo los incidentes de corrupción dentro de las empresas pueden relacionarse en gran medida a las situaciones de crisis creando así un ciclo vicioso para el desarrollo empresarial, por ello resulta necesario replantear y reforzar los esfuerzos para el crecimiento de estas a través de la superación del entorno precario en un contexto de integridad empresarial.

La pandemia de COVID-19 representó una etapa de duelo en materias sociales, pero también en materias económicas, como mencionó Leonor Quiroz, la reactivación es un proceso de resiliencia que permitirá a las empresas reorientar sus estrategias de manera que permitan la inclusión y rectificación de modelos de negocio que permanezcan firmes a través de la ambigüedad. Quiroz confirmó la importancia de coadyuvar entre los

diferentes sectores para crear normas y congruencias en los sistemas de denuncias e iniciativas, mencionó como ejemplo la necesidad de que las autoridades no incrementen las cuotas de trámites y servicios para el desarrollo de pymes, así como que las empresas privadas de mayor magnitud apoyen a las pymes para generar encuentros que den frutos a favor de cadenas de valor íntegras.

Los esfuerzos conjuntos en América Latina para el cumplimiento de la Agenda 2030 han rendido frutos en el crecimiento económico, pero aún se sigue siendo frágil en temas como la salud o la formalidad del comercio, reflexionó Oscar Caipó, cómo en sistemas económicos basados en las micro, pequeñas y medianas empresas, la falta de formalidad atenta contra seguridad social siendo esta uno de los medios más relevantes para reducir las brechas de movilidad social. Caipó explicó como la iniciativa de Empresarios por la Integridad, para solucionar esta problemática interactuó con varios sectores para crear diversas certificaciones especializadas en temas de integridad, que comenzaron a distribuirse entre las empresas de mayor tamaño para precisamente motivar a las crecientes empresas a la acción íntegra y a la agilidad de respuesta ante los canales de denuncia.

Mejores prácticas

Bárbara Marcen mencionó la importancia de empatizar con las empresas para crear estrategias beneficiosas, pero sobre todo realistas para las diversas perspectivas público – privadas.



También repasó el cómo los objetivos de desarrollo sostenible antes estaban enfocados temas como el cese de la violencia o el aumento de la productividad económica y cómo el día de hoy se han convertido en el eje central de la inclusión de temas sociales, políticos y ambientales.

Recomendaciones a futuro

Tras la diversidad de retos identificados para insertar la cultura de la integridad dentro de las empresas en vinculación con el sector público; surge el tan acertado comentario de Carolina Hernández sobre la importancia de la motivación intrínseca de las empresas para desarrollar y colaborar en estrategias de Compliance e integridad por la búsqueda de la paz fuera de un contexto meramente extrínseco basado en la competitividad o las regulaciones legislativas.

Y surge la gran pregunta sobre ¿Cómo podemos motivar a las empresas a poseer ese interés intrínseco por el desarrollo global?

El ecosistema empresarial actual con su cultura organizacional no permite la realización de estrategias fuera de la competitividad. A consideración de la presente autora, el problema existe en el desbalance en las etapas de conceptualización de las empresas en las que se busca dentro de ellas crear estrategias de responsabilidad social pero no ser creadas como modelos de responsabilidad social en sí mismas, al menos fuera del panorama económico.

Para crear estos sistemas de traducción sugeriría implementar metodologías Lean Startup; en el sector empresarial estas se ven como métodos para el desarrollo de una propuesta de valor que no se base en lo teórico sino en empatizar. Esto permitiría el mayor involucramiento de las empresas y ciudadanos para la creación del "Producto social" del sector público a través de la eficiencia no sólo a niveles de costos sino también de involucramiento individual. Esto se debe realizar bajo la premisa de que la planificación funciona únicamente en sistemas constantes y el ecosistema social es que el menos conviene dejar de manera constante.

Conclusiones

El problema de conceptualización, que se remonta a los estándares de cultura social y por lo tanto organizacional, de cómo hacer empresas que respeten estándares integrales con mínimos comunes si las personas que forman parte de ellas no los poseen y viceversa, surge en el centro del debate.

El problema, más allá de ser ético, recae en la necesidad de crear sistemas que hagan de la reactivación una reactivación constante, en la que se permita el desarrollo empresarial a partir de las nuevas costumbres éticas sociales.

Y surge ahí la perfección del ODS 17 en el que se entiende que se necesitan sistemas de traducción entre los sectores públicos, privados y sobre todo sociales.

3.3. CASOS DE ÉXITO DEL SECTOR PRIVADO

En este apartado se describirá las principales ideas de los siguientes encuentros:

3.3.1. *"Memoria, ética y sustentabilidad desde el sector privado"*

- **Autora de la Reseña:** Angélica Sandoval, External Communication & Corporate Responsibility, Covestro, México. Sesión Paralela celebrada el día 13 de septiembre de 2022
- **Panelistas:** Alejandra Ramírez (Organization Development Manager for Shake Shack | Mexico), Gustavo Pérez Berlanga (Corporate Social Responsibility Manager for Grupo Restaurantero Gigante | Mexico), Marisol López Zavala (IT Manager and Office Management for Covestro | Mexico), Carlos Adrián López (Legal and Compliance Manager for Covestro | Mexico) and Nurik Valenzuela (Co-responsible Parties Communication Manager in Latin America | Spain).

3.3.2. *"La Transparencia Corporativa como Pilar de la agenda de Compliance"*

- **Autora de la Reseña:** Daniela Camargo, punto focal de Alliance for Integrity en Colombia. Primer Panel del segundo día de sesiones principales, celebrado el día 05 de octubre de 2022

- **Panelistas:** Pacto Global Ecuador, Petrobrás, Scheiner Electric y la Autoridad Portuaria de Santos, Brasil.

3.3.3. *"Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú"*

- **Autora de la Reseña:** Viviana Gutiérrez Bohórquez, oficial de cumplimiento corporativo de SERTECPET SA, Ecuador. Quinto panel del primer día de sesiones principales, celebrado el día 04 de octubre de 2022
- **Moderadora:** Sonia Maunder, ingeniera en geología, directora de la Society for Petroleum Engineers (SPE), Ecuador..
- **Panelistas:** Luz María Zea, Chief Compliance Officer de Frontera Energy, Colombia; Dora García, sector Integrity Officer de SNC-LAVALIN, Perú; Vinicio Troncoso, gerente general de SERTECPET SA, Ecuador y Medardo Cadena, Director de integración, Acceso, y Seguridad Energética de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE).

3.3.1. *"Ética, Transparencia e integridad puertas adentro y afuera: una visión 360º sobre las funciones de prevención, gestión de riesgos de integridad y sanciones en el Grupo BID"*

- **Autora de la Reseña:** Daniela Camargo,



Punto focal de Alliance for Integrity en Colombia

Sesión Paralela celebrada el día 06 de octubre de 2022

- **Panelistas:** Nuria González, BID y Juan Ronderos, BID.

3.3.1. Memoria, ética y sustentabilidad desde el sector privado (Ethics in the private sector: a sustainability approach)

5



Angélica Sandoval

Comunicación Externa y Responsabilidad Social Corporativa, Covestro México.

Licenciada en Comunicación por la Universidad Nacional Autónoma de México, especializada en comunicación corporativa y relaciones públicas. Actualmente es responsable de Comunicación Externa y Responsabilidad Social Corporativa en Covestro México y funge como líder del grupo de afinidad de empleados para el empoderamiento de la mujer dentro de la Compañía.

Introducción

Hoy en día, el mundo de los negocios se ha vuelto aún más complejo, y los temas de ética y sustentabilidad son factores clave para casi un tercio de los consumidores, quienes argumentan que han dejado de comprar ciertas marcas debido a temas de sustentabilidad (Deloitte 2021).

Por lo tanto, la creación de valor a partir de las prácticas corporativas ha cobrado cada vez más importancia dentro de los planes de negocio de las diferentes empresas, ya que las partes interesadas siguen multiplicando sus demandas de nuevas medidas más inclusivas y responsables. Esto sólo puede lograrse si las empresas, el gobierno, las organizaciones civiles y las sociedades en general cooperan estrechamente en todos los ámbitos, promoviendo y estableciendo políticas públicas y normas que busquen mejorar el mundo en todos los sentidos: para las personas, el planeta y el uso de los recursos.

Por otro lado, el cumplimiento y la integridad son elementos cada vez más esenciales de las estrategias empresariales para abordar las cuestiones éticas en un marco de rentabilidad económica y gobierno corporativo. Así, estos factores están relacionados no sólo con la identidad, la honestidad, el respeto y la fiabilidad, sino también con la planificación estratégica corporativa y los conceptos de rendimiento, independientemente del sector al que pertenezca la empresa.

5 Deloitte. 2021. Shifting sands: Are consumers still embracing sustainability? Información disponible en: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/consumer-business/articles/sustainable-consumer.html>

Bajo esta perspectiva, Alliance for Integrity -iniciativa global orientada a los negocios que busca combatir la corrupción y fortalecer el cumplimiento ético- realizó la séptima Semana Regional de la Integridad en América Latina, reuniendo la visión de personas de diferentes sectores: desde organizaciones públicas e instituciones académicas hasta líderes del sector privado de diferentes industrias para discutir soluciones, compartir conocimientos y difundir buenas prácticas en materia de integridad empresarial.

Este fue el marco del foro virtual “Ética y sostenibilidad desde el sector privado: Una Perspectiva Integral” que se llevó a cabo el 13 de septiembre y contó con la participación de destacados líderes internacionales como Alejandra Ramírez (Gerente de Desarrollo Organizacional de Shake Shack | México), Gustavo Pérez Berlanga (Gerente de Responsabilidad Social Corporativa de Grupo Restaurantero Gigante | México), Marisol López Zavala (Gerente de Informática y Administración de Oficinas de Covestro | México), Carlos Adrián López (Gerente Jurídico y de Cumplimiento de Covestro | México) y Nurik Valenzuela (Co-presidente de Covestro | México).

Mejores prácticas

Por su parte, Covestro, la empresa química líder en la producción de polímeros de alto rendimiento, abordó las bases para un crecimiento responsable en el futuro bajo su filosofía de “hacer del mundo un lugar más brillante.” Como parte de su nueva estrategia

“Futuro Sostenible”, siguen centrándose en la economía circular y en la demanda estructuralmente creciente de soluciones eficientes y de vanguardia.

Así, la compañía se ha marcado objetivos climáticos muy ambiciosos como lograr la neutralidad climática y alcanzar cero emisiones netas en 2035 bajo dos grandes áreas: una fabricación más sostenible y el uso masivo de electricidad y vapor renovables. Marisol López Zavala, Gerente de TI y Administración de Oficinas de Covestro México, señaló que estas inversiones buscan hacer frente a los retos modernos: falta de recursos naturales, urbanización, cambios demográficos, movilidad, revolución digital y crecimiento poblacional.

Sobre este tema, Carlos López, Gerente Jurídico y de Cumplimiento de Covestro México, abordó el papel de las buenas prácticas de gobierno corporativo desde la perspectiva del desempeño económico, y dijo que en ellas se establecen los principios básicos y la cultura de ética e integridad de una empresa a través de políticas y procedimientos de Cumplimiento. Este conjunto de reglas, principios y procedimientos benefician la credibilidad y estabilidad, y fomentan el crecimiento sostenido de la empresa frente a la sociedad y los ámbitos en los que participa.

Asimismo, Covestro se ha enfocado en el comportamiento integral dentro de sus operaciones y lo ha hecho a través de un cambio de cultura donde la gente está



convencida de que tiene que hacer lo correcto sólo porque es lo correcto, y así cambiar los retos en oportunidades encontrando otras formas de hacer las cosas bajo los principios de ética y legalidad.

Finalmente, ambos panelistas afirmaron que la industria química juega un papel relevante en el desarrollo de acciones de integridad y cumplimiento empresarial promoviendo sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible. Sin embargo, este compromiso con el desarrollo sostenible que comprende una cultura de integridad no se limita a un solo sector. Aunque muchos esfuerzos tecnológicos en economía circular derivan del sector químico, pueden no tener el impacto esperado sin una infraestructura sólida, políticas públicas integrales o un compromiso con todos los actores de la sociedad (gobierno, organizaciones civiles, empresas y sociedad en general).

Recomendaciones a futuro

“No hay empresas exitosas en sociedades fracasadas”. Esta fue la frase de cierre del panel de discusión, que invitó a la población a convertirse en aliados frente a los retos sociales más urgentes a nivel mundial. Destacaron la importancia de incluir a más partes interesadas que basen sus operaciones en normas éticas, sistemas financieros transparentes, medidas anticorrupción y buena gobernanza.

Conclusiones

De vez en cuando, los códigos éticos tradicionales o las normas corporativas no son suficientes para que los empleados experimenten de forma exhaustiva sus valores. Se pueden desarrollar diferentes tipos de programas formales de formación ética para mantener la empresa bajo control y dirigirla conforme a las políticas y la filosofía corporativas. Los empleados deben participar para garantizar que la empresa funcione en un entorno saludable.

También se observa una nueva tendencia en las organizaciones a formar y educar a su personal en relación con la gestión sostenible. De hecho, es esencial tomar medidas urgentes para hacer frente paralelamente a la emergencia climática, de modo que se salven vidas y fuentes de sustento. En las economías circulares, podemos proteger el clima, la naturaleza y los recursos, y lograr un crecimiento sostenible respetando los límites del planeta.

Por lo tanto, aplicar una estrategia bien elaborada tiene muchos beneficios para una empresa. Por ejemplo, cuando se trata adecuadamente a un empleado y se priorizan adecuadamente sus necesidades, éste puede tener un mejor rendimiento y, finalmente, crear un mejor entorno para los consumidores. Además, la ética organizativa proporcionará a todos los colaboradores información actualizada y veraz para que puedan realizar sus tareas en un entorno seguro junto con sus colegas, proveedores y clientes.

3.3.2. La Transparencia Corporativa como Pilar de la agenda de Compliance



Daniela Camargo

Punto Focal de Alliance for Integrity en Colombia. Asesora Técnica del Proyecto de Cooperación Triangular de Colombia y México sobre derechos humanos en la cadena de suministro. Abogada con Máster en Derecho, Especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, con experiencia en empresas y derechos humanos, agenda de desarrollo sostenible y anticorrupción.

Introducción

En este panel Pacto Global Ecuador, Petrobras, Schneider Electric y la Autoridad Portuaria de Santos en Brasil, mostraron al público sus programas de cumplimiento, los desafíos que tienen en su implementación y sus beneficios.

Desafíos presentados y mejores prácticas

Pacto Global Ecuador presentó las actividades que realiza en el marco del Principio 10 de Anticorrupción de la iniciativa, sin embargo, como buena práctica demostró que primero deben implementar medidas como organización para luego ofrecer los servicios a sus empresas adheridas. En este sentido, como proceso de mejora continua la Red Local debe alinearse con los estándares de calidad

establecidos por UN Global Compact como medidas de buen gobierno corporativo, transparencia buen manejo de la comunicación de la marca. Se realizaron capacitaciones al Comité Directivo de la Red para explicar las medidas de gobernanza de UN Global Compact y por último, establecieron un análisis legal y un plan de acción a corto y mediano plazo para garantizar los procedimientos internos como conflictos de interés, contar con un canal ético y de denuncia disponible para las empresas adheridas de la Red de Ecuador.

Por su parte Petrobras de Brasil afirmó que ha sido un proceso retador volver a recuperar la confianza debido al escándalo de corrupción que se presentó en 2012 en el país. Sin embargo, el diálogo ha sido fundamental para este proceso de ganar la confianza y siempre partiendo de la base de compartir la información con sus grupos de interés, más allá de lo que exige la ley. Además, la empresa ha identificado como principal desafío incentivar a la cadena de valor en los temas de integridad y transparencia, pues Petrobras tiene muchos proveedores y tan sólo el 10% de sus proveedores han sido entrenados, pero su meta es llegar al 100% de proveedores capacitados en anticorrupción. En los entrenamientos se han dado cuenta que para enganchar a las pequeñas empresas, deben llegar con casos prácticos de estudio, explicar y brindar material, realizar un mapeo de los proveedores estratégicos y escuchar también cuáles son sus necesidades y retos frente a la anticorrupción.

Schneider Electric tiene presencia en casi



todos los países de Sudamérica, realizan la gestión y automatización de energía. En 2021 fue nombrada la empresa más sostenible del mundo y en 10 años ha sido reconocida como una de las empresas más éticas del mundo. Su política de integridad es acogida desde la alta dirección de la empresa, en la que se establecen los criterios de integridad claros para los ejecutivos. La empresa se basa en la creación de una cultura de integridad y legalidad liderada desde el ejemplo, es decir, que los altos directivos tienen un actuar íntegro específico y los trabajadores sigan estos comportamientos.

Finalmente, Portuario de Santos, es una empresa pública que pertenece al poder ejecutivo federal de Brasil, la gerencia de Compliance fue creada para asegurar una mayor toma de decisiones de los cargos administrativos, tuvo periodos de denuncias de corrupción, no obstante, en 2020 adhirió al Pacto Global Brasil y en 2022 al movimiento de transparencia que busca mostrar al mercado que la empresa sigue los principios legales, es confiable para sus grupos de interés.

Recomendaciones a futuro

La transparencia es un asunto transversal en la sostenibilidad de las empresas, a pesar de los retos que han enfrentado las compañías como por ejemplo escándalos de corrupción, es evidente que el compromiso de salir adelante y ser resilientes son factores clave para que puedan generar un cambio dentro y fuera de la empresa. Por esto, es importante

que las compañías integren en su estrategia de negocio elementos como la integridad y transparencia para que sean sostenibles en el tiempo y sean líderes desde el ejemplo en esta temática.

Conclusiones

En conclusión, estas empresas de Brasil de diferentes sectores económicos han demostrado que a pesar de los casos de corrupción que han tenido, han fortalecido sus programas de cumplimiento mediante procesos de mejora continua, han consolidado la cultura de la integridad desde la alta dirección y el diálogo y confianza son clave para un relacionamiento con sus grupos de interés.

3.3.3. Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú



Ab. Viviana Gutiérrez Bohórquez.

Oficial de Cumplimiento Corporativo de SERTECPET S.A. Abogada de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica del Ecuador, Máster en Derecho Ambiental de la Universidad de Palermo - Argentina, Posgrado en Derechos Humanos en la misma universidad y estudios de Especialización en Elaboración

de Normas Jurídicas en la Universidad de Buenos Aires.

Introducción

La integridad es una tendencia regional que no se detiene. En su intervención, Medardo enfatizó el derecho que tiene la sociedad de estar informada, pues el acceso libre a la información correcta y oportuna facilita el control ciudadano sobre las actividades del sector público y del sector privado. Todos tenemos nuestra tarea en la lucha contra la corrupción. Las empresas, por su parte, tienen la responsabilidad de ser transparentes en sus operaciones. De acuerdo con Sonia, la divulgación de la información no debe verse como una amenaza. La rendición de cuentas y la transparencia son valores que incrementan la reputación empresarial, siempre que no pongan en riesgo la estrategia corporativa. Consecuentemente, la implementación de sistemas de transparencia e integridad generan un valor agregado para toda la organización.

Desafíos presentados

La estructura del sistema de integridad va a depender de la realidad de la entidad que lo desea implementar. Como mencionaba Luz María: "Todo parte de las personas de la organización y la cultura de integridad que tienen". Y en este sentido, el compromiso más importante debe partir de la Alta Dirección de la empresa. El primer paso para implementar programas de cumplimiento es contar con el apoyo de los líderes de la organización y que sean conscientes de los

impactos positivos del Compliance. La finalidad de comprometerse con estas iniciativas es promover una mejor toma de decisiones, anclada en la convicción de que estamos haciendo lo correcto.

Dora nos mencionó algunos de los elementos que usualmente dificultan la implementación de programas de integridad, siendo el primero la falta de compromiso de la Alta Dirección. Al referirnos a la realidad de las organizaciones, es imprescindible que la persona que implemente el programa de integridad conozca claramente los factores internos y externos del negocio, así como el detalle de los procesos operativos que contiene. Con estos insumos podemos implementar un sistema hecho a la medida. Por ello, no es viable hacer un "copy-paste" de otros programas implementados en organizaciones similares. Además de ser una práctica no ética, nos estamos arriesgando a dejar vacíos y crear oportunidades para incrementar las probabilidades de que los riesgos de corrupción se materialicen.

Mejores prácticas

La Debida Diligencia y la gestión de regalos son elementos específicos que están presentes en todo sistema de integridad. Vale aclarar que un Due Diligence, o Debida Diligencia, es la investigación previa que se realiza a un tercero antes de consolidar una relación contractual o comercial para identificar posibles contingentes. Lavalin SNC cuenta con un sofisticado proceso de Due Diligence de clientes, proveedores y potenciales socios



de negocio, con la finalidad de conocer los riesgos de soborno y corrupción que puede traer una actividad puntual. Su "Integrity Check" está diseñado para verificar el nivel de riesgo que tiene un tercero con el objetivo prevenir, monitorear y no tolerar malas prácticas. Con respecto a la gestión de regalos, podemos recalcar que los empleados de Frontera Energy no están autorizados para recibirlos. Los clientes, por otro lado, únicamente reciben un obsequio de valor nominal como un gesto de aprecio cultural en época de Navidad. La entrega de regalos no es una práctica necesaria para el éxito de un negocio, pues el objetivo es brindar servicios de calidad con precios justos y requerir lo mismo por parte de nuestros proveedores. De esta manera nos convertimos en verdaderos difusores de la integridad.

Recomendaciones a futuro

Todo programa de integridad va a generar costos en tiempo y recursos. El valor de la inversión dependerá del tamaño de la organización, así como del interés que la Alta dirección tenga estos sistemas. Por ello, Vinicio manifestó que las empresas también deben cuantificar el valor agregado del Compliance, para transmitirlo a los accionistas con una lógica de negocio y captar su interés. Si la integridad de un sujeto se traduce en confianza, entonces la confianza que generamos en nuestros clientes, autoridades y partes interesadas se convertirá en rentabilidad. Esta rentabilidad será sostenible en el tiempo porque está basada en la integridad con la que la organización lleva

sus actividades y operaciones.

La corrupción es un problema de derechos humanos⁶. Por consiguiente, también afecta las relaciones que tienen las organizaciones con sus partes interesadas. Obtener una certificación no es el fin último de implementar sistemas de integridad, sino el establecer las normas básicas que rigen nuestros estándares de trabajo.

Conclusiones

De una manera muy acertada, Sonia concluyó que la construcción de una sociedad más justa es parte de la Responsabilidad Social Empresarial de toda organización. Eventos como la 7ma Semana Regional de la Integridad y el trabajo realizado por Alliance for Integrity son esenciales para construir empresas más comprometidas con la sociedad, porque nos han permitido constatar la importancia de implementar programas de Compliance hechos a la medida de una organización.

6 Transparency International (2021). Eyes on 2030: Holding Power to account for the common good. Disponible en: <https://www.transparency.org/> [Consultado 15.09.2022]

3.3.4. Ética, Transparencia e integridad puertas adentro y afuera: una visión 360sobre las funciones de prevención, gestión de riesgos de integridad y sanciones en el Grupo BID



Daniela Camargo

Punto Focal de Alliance for Integrity en Colombia. Asesora Técnica del Proyecto de Cooperación Triangular de Colombia y México sobre derechos humanos en la cadena de suministro. Abogada con Máster en Derecho, Especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, con experiencia en empresas y derechos humanos, agenda de desarrollo sostenible y anticorrupción.

Introducción

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) es un banco multilateral que tiene presencia en 48 países miembro y los Ministerios de Hacienda o Economía de los países son los representantes ante el banco. Este banco pertenece a los países en América Latina y de El Caribe, Cuba no hace parte del BID. Es una entidad de desarrollo que realiza préstamos con garantía soberana, es decir, que el banco ofrece financiamiento a los gobiernos e instituciones controladas por los gobiernos para apoyar el desarrollo de proyectos sociales.

El BID cuenta con una Oficina Ética desde 2007 que aplica únicamente a los empleados de la institución, no es para el Directorio o externos. Esta Oficina cuenta con dos líneas: 1) prevención, en la que los empleados pueden realizar consultas, declaración de intereses, capacitación, sensibilización y comunicación sobre temas de integridad. 2) cumplimiento, en la cual se aplican los lineamientos del Código de Ética que son de obligatorio cumplimiento para todos los empleados y se realiza una actualización de los Códigos.

Por otra parte, el BID al impulsar y mejorar las vidas en la región, también tiene una sección de integridad y cumplimiento hacia el sector público y el sector privado, pues en los proyectos que son financiados existen riesgos de corrupción, por lo que es deber del Banco realizar un análisis de riesgos para prevenirlos y mitigarlos.

Mejores prácticas

El BID aplica una gestión de riesgos de integridad a los proyectos que financia que está basado en varios pasos como la identificación de riesgos, indicadores de riesgo relevantes, evaluación, priorización de riesgos y monitoreo, este modelo se adecua al contexto donde opera y está localizado el proyecto.

Asimismo, el Banco financia y tiene un enfoque hacia el sector privado por lo cual aplica elementos de debida diligencia de integridad, en donde hacen un "due diligence" de las contrapartes, también tienen una política de



antilavado de activos y revisa los riesgos que pueden tener las contrapartes y clientes en este aspecto y por último, el BID hace una debida diligencia estructural de los clientes que se enfoca en la estructura corporativa más allá de la frontera donde el cliente tiene el proyecto.

Recomendaciones a futuro

El trabajo que realiza el BID de identificación y mitigación de riesgos de corrupción en los proyectos en los cuales invierte, es una forma de incentivar y promover la integridad desde un organismo internacional con empresas del sector privado y organizaciones del sector público, pues así garantiza que estos proyectos cuyo enfoque es ambiental o social efectivamente no tengan riesgos de corrupción y beneficien a las comunidades donde el BID genera inversión y promueve el desarrollo sostenible.

Conclusiones

En conclusión, el BID ha sido una entidad multilateral que gestiona al interior de la organización y con sus contrapartes y clientes un proceso de debida diligencia de integridad para identificar, gestionar y mitigar los posibles riesgos de corrupción que puedan llegar a presentarse en los proyectos que financia, pues el banco tiene programas marco donde se deben cumplir aspectos sociales, medioambientales y de integridad para asegurar el desarrollo sostenible en los países y regiones donde tiene proyectos.

3.4. LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS PROGRAMAS DE INTEGRIDAD: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y POLÍTICAS ANTI ACOSO

En este apartado se describirá las principales ideas de los siguientes encuentros:

3.4.1. "Canal de denuncias para un ambiente de trabajo libre de violencia"

Sesión Paralela celebrada el 08 de septiembre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Larisa Mariel Liceda, abogada diplomada en "Compliance, ética y Sostenibilidad empresarial", por la Universidad del Aconcagua, 2022.
- **Panelistas:** Diego Hernán Martínez, María Marta Di Lello Maurin, Débora Dansker y Liliana Gutiérrez

3.4.2. "El rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia"

Sesión Paralela celebrada el día 13 de septiembre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Carol Dorado, Directora Miembros y Eventos de la Cámara de Comercio e Industria Boliviano – Alemana (AHK Bolivia).
- **Moderadora:** Irma Campos, Directora del Proyecto PREVIO (Prevención de la Violencia contra la Mujer Bolivia).

- **Panelistas:** Alberto Díaz Rosillo, de la Universidad San Martín de Porres (Perú); Patricia Vázquez, Sol Kapustiansky, Verónica Broilo y Marta Monacci, miembros de Women in Compliance Argentina; Mariana Rico, responsable de Talento Humano en Droguería INTI SA (Bolivia).

3.4.3. "Avances y retos del Compliance corporativo con perspectiva de género"

Sesión Paralela celebrada el día 05 de octubre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Daniela Camargo, punto focal de Alliance for Integrity Colombia
- **Panelistas:** Christian Arzani, Medicamenta; Stephany Calderón, Robalino Abogados; María Luisa Azanza, Universidad Hemisferios; Anita Muñoz, Cámara de Comercio de Santiago.



3.4.1. Canal de denuncias para un ambiente de trabajo libre de violencia



Larisa Mariel Liceda

Abogada de perfil generalista, recibida en la Universidad Nacional de Cuyo, en la Provincia de Mendoza, República Argentina. Dedicada al área civil, laboral y familia. Diplomada en “Compliance, ética y Sostenibilidad empresarial”, por la Universidad del Aconcagua, 2022.

Introducción

Actualmente todas las organizaciones a nivel internacional tienen el gran desafío de ser sostenibles para poder perpetuarse en un mundo que pone su mirada no sólo en lo económico sino en lo ambiental y en lo social.

Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que nos muestra la Agenda 2030, encontramos el ODS 16: “Paz, justicia e instituciones sólidas”, sobre el cual giran los demás ODS. Es la meta 16.1 la que acapara nuestra atención ya que nos invita a reducir todas las formas de violencia.

En el año 2019, en Ginebra, se dictó el Convenio 190 por los Estados miembros de la OIT. El mismo ofrece un marco normativo para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral, incluyendo la

violencia y el acoso por razón de género. Se reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, considerando que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. El convenio declara la importancia de contar con mecanismos de investigación y denuncia. Diez países han ratificado el mismo: Argentina, Ecuador, Fiji, Grecia, Italia, Mauricio, Namibia, Somalia, Sudáfrica y Uruguay.

En el año 2020 Pacto Global Argentina y la Cámara de Comercio Argentino Alemana (AHK), desarrollaron el documento llamado “Integridad Sostenible” en el cual se nos invita a pensar de manera conjunta sostenibilidad e integridad. En dicho documento, y en relación con el ODS 16 en general y con la meta 16.1 en particular, se enuncia como una contribución clave para alcanzar esa meta la implementación de un canal de denuncias efectivo, herramienta sumamente útil y adecuada para reducir la violencia.

Desafíos presentados

La primera cuestión que se presenta ante estos temas es tener un marco normativo vigente y adecuado, que oriente a las organizaciones sobre cuáles son las conductas convenientes con el fin de tener un ambiente laboral de paz. Y aquí se presenta un gran desafío: que las organizaciones asuman el compromiso y responsabilidad de adecuar su comportamiento a esa normativa de prohibición de la violencia laboral. Que entiendan que los hechos de violencia pueden existir no sólo en

el interior de la organización sino en toda la cadena de valor.

En las mayorías de las legislaciones, en principio, las empresas no son penalmente responsables por los hechos de violencia que se comentan, salvo que haya contribuido a causar el daño. Asimismo, no existe un marco legal de protección del denunciante. Sin embargo, existe una responsabilidad moral de las organizaciones de contribuir a erradicar la violencia y a proteger los derechos humanos de sus trabajadores y trabajadoras, tal como lo establece el Convenio OIT 190.

Mejores prácticas discutidas

Cuando analizamos cuáles son las mejores prácticas a tener en consideración para erradicar la violencia es necesario, en primer lugar, analizar nuestro código de ética. Cuáles son nuestros valores primordiales y cómo nos comportamos respecto de los mismos. Es recomendable que sean claros y exigir una declaración formal de cumplimiento de los mismos por parte de los miembros de la organización. Esto demostrará el compromiso de la organización, el cual debe ser asumido, en primera medida por la alta dirección para poder lograr que el resto de los miembros de la organización también lo hagan.

En segundo lugar, podemos implementar este canal de denuncias al que nos hemos referido. La ISO 37002:2021 Sistemas de Gestión de la denuncia de Irregularidades, constituye una gran guía para las organizaciones en la gestión del ciclo completo a seguir ante la

recepción de una denuncia.

Es necesario establecer un protocolo gestión de las denuncias a fin de determinar qué tipo de denuncias se recibirá, qué tipo de canales se utilizarán (formales o informales) y cómo debe actuar la empresa ante la recepción de las mismas.

La confianza, imparcialidad y protección de la víctima son principios que no pueden dejarse de lado. Es muy importante en estos casos que el área de Compliance esté preparada y cuente con acabada empatía para no revictimizar a la persona denunciante.

Recomendaciones a futuro

Podemos brindar ciertas recomendaciones respecto de la implementación del canal de denuncias. Es vital que se guarde la confidencialidad de las comunicaciones de irregularidades que se reciban. En el caso que la víctima acceda a una entrevista sobre el hecho denunciado, se debe contemplar la posibilidad de que asista con una persona de su confianza; que la entrevista se desarrolle con una persona de su mismo género; que se consensue el lugar dónde se llevará a cabo la misma (dentro o fuera de la oficina o empresa) y cuándo (dentro o fuera del horario laboral); contar con apoyo psicológico para contención. Y aún, cuando se hayan tomado las medidas respectivas del caso y se haya sancionado al victimario, no se debe dar por cerrado el caso. Es necesario seguir monitoreando que no exista una reiteración de actos de violencia por parte de la persona



perpetradora de la violencia. Y por sobre todas las cosas, evitar las represalias por la denuncia efectuada.

Contar con un comité de diversidad para gestionar las denuncias de violencia por razones de género puede ser un insumo sumamente aprovechable para poder hacer frente a este tipo de situaciones, ayudando a esclarecer los hechos. El trabajo en conjunto de las distintas áreas de la organización para prevenir situaciones de violencia y la colaboración de las mismas con la persona encargada de recibir las denuncias, cuando la violencia se ha materializado, es sumamente importante.

Adicionalmente, resulta fundamental la sensibilización sobre esta temática, la educación, capacitación y la introspección. La alta dirección debe alzar la bandera en contra de la violencia y analizar su comportamiento dentro y fuera de la organización. Hay que liderar con el ejemplo. Se debe entender que la violencia se puede dar en todos los estratos de la empresa, desde los más altos puestos hasta las categorías más bajas y viceversa. La violencia no sólo se da dentro de la organización sino también afuera, como la violencia doméstica, y que la persona trabajadora no deja de ser colaboradora de la organización cuando termina su horario laboral, sino que lo es siempre. Por ello, lo que la empresa debiera contemplar también la debida contención de la víctima trabajadora ante estas situaciones.

Conclusiones

Estamos frente a un llamado de acción individual y organizacional para poder detener las situaciones de violencia que se pueden presentar en el ámbito laboral. Debemos, con humildad, reconocer que las mismas se pueden desarrollar y estar preparados para tratarlas.

Es una práctica fundamental la sensibilización de todos los miembros de la organización sobre estos temas. Es necesario desaprender ciertas conductas que contribuyen a la violencia o no dan solución, para poder aprender nuevas que nos guiarán a convivir en un ambiente de paz.

Un canal de denuncias correctamente implementado alienta a las personas a hacer visibles situaciones que no pueden tolerarse. Esto va a permitir un ambiente de trabajo libre de violencia para que todos puedan trabajar a gusto, beneficiando no sólo a cada persona de la organización sino a la empresa misma, que obtendrá mayores beneficios en su productividad y reputación a nivel nacional e internacional.

3.4.2. El rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia



Carol Dorado

Directora Miembros y Eventos Cámara de Comercio e Industria Boliviano – Alemana (AHK Bolivia). Lic. Negocios Internacionales. Hace 10 años trabaja en la AHK Bolivia habiendo rotado por áreas como publicaciones, formación dual, marketing. Comprometida con generar espacios de networking, capacitación e iniciativas vinculadas a la equidad de género.

Introducción

En el marco de la Semana Regional de la Integridad, se exploró cómo las empresas y particularmente, área de Compliance, pueden prevenir la violencia y fomentar la igualdad de género a partir de una mirada más holística en las políticas y los procesos de integridad. Garantizar el respeto a los derechos de las personas es la única vía para obtener justicia, lograr inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, hechos que son fundamentales para cumplir las promesas de sostenibilidad, paz y progreso humano en América Latina con los ODS.

Desafíos presentados

El profesor Alberto Díaz Rosillo de la Universidad San Martín de Porres (Perú), compartió datos alarmantes sobre la violencia hacia la mujer en América Latina. La violación a los Derechos Humanos es una pandemia invisible que ha existido a lo largo del tiempo. 243.000.000 de mujeres entre 15 y 49 años han sido agredidas física o sexualmente por sus parejas o exparejas. 120.000.000 niñas violadas sexualmente y 87.000 mujeres asesinadas al año la mayoría por su pareja o expareja (Horna, 2019). En referencia a los costos mundiales por temas de violencia, la mayoría de las personas supondríamos que el costo de las guerras es el mayor; sin embargo, el costo de las guerras es sólo el 4% de lo que supone el costo mundial de la Violencia contra las Mujeres (4.423 miles de millones de USD), seguido del costo mundial que representa el maltrato infantil (3.594 miles de millones de USD).

En el desarrollo de la sesión se compartió el gráfico que aquí se agrega, que presentó un resumen de los estudios realizados hasta el 2019 en torno a los costos empresariales de la Violencia contra las Mujeres en los países de Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú, mismos que toman en cuenta tanto los gastos directos a los que incurre la persona agredida y agresor, así como los costos de la productividad en el hogar, comunidad y gastos.



el 2019 que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, al igual que un Sello Mujer, el cual visibiliza a las empresas lideradas por mujeres.

Mejores prácticas

Se recalcó la importancia de los compliance officer en las empresas para que junto a áreas como Talento Humano y Sustentabilidad elaboren una política, gestión y estrategia empresarial que luche contra esta problemática. Asimismo, se hizo referencia al C190 Convenio sobre la violencia y el acoso, como un documento esclarecedor y útil para definir términos y tomar acciones.

Se ha citado la importancia de mirar el tema con ojos de interseccionalidad, conocer los protocolos en el marco de las denuncias por discriminación y tomar consciencia de que la asimetría de poder no sólo es por género, sino también por raza, por color de piel, por posición socio económica y por orientación sexual.

El sector público en cierta medida también ha promovido el trabajo en la temática, vemos que hay avances en la región, hay datos, hay sellos y reconocimientos. En Bolivia el 17 de agosto del 2022 se ha aprobado un sello de empresa segura comprometida con una vida libre de violencia que certificará tanto a empresas privadas, como públicas; en Argentina existe la Ley Micaela promulgada

Recomendaciones a futuro

Nos enfrentamos a una problemática grande en la que a veces el poder establecido por las organizaciones no permite responder de manera oportuna las denuncias por lo cual, además se debe trabajar en mantener en todo momento la confidencialidad del denunciante y el no revictimizar.

Para finalizar la sesión se invitó a Mariana Rico, responsable de Talento Humano en la empresa Droguería INTI S.A. – Bolivia, quien compartió las mejores prácticas de la empresa que es considerada como un ejemplo de “0 tolerancia a la violencia contra las mujeres” a nivel regional, evidenciando que la solución a este problema es que las empresas tomen un rol proactivo y verán frutos a corto, mediano y largo plazo, logrando convertir estas actividades en una cultura empresarial respetada por tod@s, realizando evaluaciones 360° a todo el personal y aplicando la política a todos los colaboradores por igual, sin proteger al agresor.

Conclusiones

Finalmente, acordamos que para lograr la igualdad de género y la eliminación de la violencia, hecho que forma parte integral de

cada uno de los 17 ODS, es importante trabajar desde la empresa, considerando también que, el Compliance es un actor clave en la prevención de la violencia porque tienen una responsabilidad transversal a toda la organización, siendo la articulación entre el tone of the top que tiene que existir necesariamente para que sea factible un programa de cumplimiento y el resto de la organización.

3.4.3. Avances y retos del Compliance corporativo con perspectiva de género



Daniela Camargo

Punto Focal de Alliance for Integrity en Colombia. Asesora Técnica del Proyecto de Cooperación Triangular de Colombia y México sobre derechos humanos en la cadena de suministro. Abogada con Máster en Derecho, Especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, con experiencia en empresas y derechos humanos, agenda de desarrollo sostenible y anticorrupción.

Introducción

Debido a la cultura existente en América Latina, hay factores que influyen en las brechas de género en la alta dirección, pues aún se observa que en las Juntas Directivas de empresas e incluso en los cargos más altos

no hay un número significativo de mujeres.

Desafíos presentados

Se hace importante generar una cultura organizacional con enfoque de género que permita mayor acceso a las mujeres a este tipo de cargos, así como generar mayor consciencia al interior de la empresa del impacto positivo que tiene el enfoque de género para que sea una compañía más íntegra y sostenible en el tiempo.

Con respecto a la relación entre género e integridad, se ha demostrado que las mujeres suelen ser más afectadas y víctimas de la corrupción, pues están desproporcionalmente afectadas por factores como la pobreza, y suelen tener mayores cargas como ser responsables del hogar y del cuidado lo que les impide avanzar en sus carreras y llegar a cargos directivos.

Recomendaciones a futuro

Es importante que el concepto de género se entienda en un sentido amplio, es decir, que abarca no sólo a las mujeres sino a personas que pertenecen a la comunidad LGBTQ+, si la empresa entiende la diversidad más allá del solo género, estará integrando un enfoque de género en su estrategia y será una empresa más humana.

Conclusiones

A manera de conclusión, se reiteró el rol que ha tenido Alliance for Integrity en la



articulación de los temas de integridad y género en América Latina. Por ejemplo, en la página web de la iniciativa cuenta con un micrositio sobre la temática en la que se encuentra una infografía sobre cómo afecta la corrupción de manera diferenciada por género? Y la Guía para asegurar la perspectiva de género en un programa de integridad empresarial. Además, el taller De Empresas para Empresas (DEPE) se ha enfocado en trabajar con mujeres emprendedoras, en Colombia y México se realizó un Grupo de Trabajo Binacional sobre género e integridad, en el que diferentes empresas colaboraron con el desarrollo de la infografía y la guía, además de la elaboración de varias campañas de sensibilización sobre el tema a través de redes sociales.

3.5. EL ROL DEL SECTOR PÚBLICO Y LA SOCIEDAD CIVIL EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

En este apartado se describirá las principales ideas de los siguientes encuentros:

3.5.1. "Integridad en la relación público – privada para el desarrollo sostenible"

Sesión Paralela celebrada el día 06 de septiembre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Eugenia Navarro Cafferata, responsable de Proyectos del Sector Privado y Compliance en Poder Ciudadano, Capítulo argentino de Transparency International.
- **Moderación:** Inés Castresana, Poder Ciudadano (Argentina); **Panelistas:** Tania Perich, Chile Compra; Joaquín Tribolo, Asociación Argentina de Ética y Compliance; Miguel Gómez, CPC Chihuahua; Marcelo Espinel, Ciudadanía y Desarrollo, Michel de Chile Transparente.

3.5.2. "Panel ICRío de la 7ma Semana Regional de la Integridad de septiembre de 2022"

Sesión Paralela celebrada el día 28 de septiembre de 2022

- **Autores de la Reseña:** Leandro de Matos Coutinho, fundador y ex Presidente de la Junta Ejecutiva y actual presidente del Consejo Deliberativo de ICRío y Fabio

Lopes, Presidente del Consejo Fiscal del ICRío, así como entrenadores DEPE de Alliance for Integrity.

- **Panelistas:** Leandro de Matos Coutinho, Fabio Lopes, Tere Cantu

3.5.3. "Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos"

Sesión Paralela celebrada el día 14 de septiembre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Vanessa Pérez Chávez, estudiante de la Licenciatura en Relaciones Internacionales y del Diplomado en Liderazgo en Compromiso social Impulsa, ambos de la Universidad Anáhuac México.
- **Panelistas:** Dante Pesce, Centro Vincular PUCV; Francisco Santini Ramos, Centro Persé; Román Rivas Hong, INDEX Chihuahua y Mtra. Fabiola Luna, INDEX Cd. Juárez.

3.5.4. "Dilemas éticos en la participación política desde la academia"

Sesión Paralela celebrada el día 14 de septiembre de 2022

- **Autor de la Reseña:** Javier León Sandoval, Estudiante de cuarto semestre en la licenciatura en Médico Cirujano, en la Universidad Anáhuac México.



3.5.5. "Integridad y Anticorrupción como ejes transversales de la agenda 2030. Oportunidad empresarial o utopía?"

Sesión Paralela celebrada el día 04 de octubre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Jimena Sánchez Velarde, Focal Point Perú de Alliance for Integrity.
- **Panelistas:** María Isabel Carmigniani, Presentadora de canal de TV Nacional; Luis Verdesoto, Secretaría de Política Pública Anticorrupción de Ecuador; Susanne Friedrich, Alliance for Integrity; Fiorella / GIZ Ecuador, Ecuador sincero; Evangelina Gómez, CERES; María Victoria Llorente, Fundación Ideas para la Paz; Andrés Hernandez, Fundación Ideas para la Paz; Cristina Murgueitio, Comité Empresarial Ecuatoriano; María Sara Jijón, Servicio Nacional de Contratación Pública de Ecuador.

3.5.1. Integridad en la relación público – privada para el desarrollo sostenible



Eugenia Navarro Cafferata

Licenciada en Economía por la Universidad de San Andrés y Magíster en Derecho y Economía por la Universidad Torcuato Di Tella. Experiencia en temas de Integridad y Compliance, Defensa de la Competencia y Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Actual Responsable de Proyectos en área Sector Privado y Compliance en Poder Ciudadano (capítulo argentino de Transparency International).

Introducción

La integridad es una condición sine qua non para el Desarrollo Sostenible. Ella sienta las bases de una sociedad inclusiva, libre de violencia, con instituciones transparentes, eficientes y eficaces capaces de atender las necesidades de la ciudadanía y contribuir a su bienestar.

Por el contrario, la falta de integridad tiene un impacto negativo directo en la sociedad, en la democracia, en el desarrollo económico y dificulta alcanzar la sostenibilidad del planeta. Asimismo, bajos niveles de integridad y transparencia debilitan la confianza social al mismo tiempo que reducen los espacios

para la co-construcción de un mundo pacífico e inclusivo.

Para generar entornos donde primen estos valores no basta con el accionar aislado de un solo sector, sino que cada agente —público, privado y sociedad civil— tienen un rol fundamental y activo en esta tarea.

Desafíos presentados

Las compras y contrataciones públicas tienen un gran potencial como creadoras de valor para generar mayores niveles de integridad en la relación público-privada que contribuyan a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En efecto, las compras públicas son herramientas capaces de contribuir a la consecución de las metas de política valiosas y estratégicas. Sin embargo, al ser uno de los espacios de mayor interacción entre el sector público y privado y por la envergadura de los recursos involucrados, presenta importantes riesgos de corrupción.

Estos riesgos se ven acentuados, en gran parte de la región, por una gestión ineficiente de los procesos; por la falta de transparencia y acceso a la información pública completa y amigable; por la dificultad conseguir la trazabilidad de las compras y contrataciones desde el planeamiento hasta la ejecución; por la falta de mecanismos que permitan identificar y mitigar riesgos de corrupción, cartelización y conflictos de intereses, entre otros; por la falta de fiscalización en tiempo real de los procesos; y por la ausencia de esquemas integrales de evaluación con

indicadores claves que permitan establecer metas y medir su cumplimiento efectivo.

Mejores prácticas

Sortear estos desafíos y maximizar el potencial de las compras y contrataciones públicas es responsabilidad primordial del sector público, que debe abocar sus mayores esfuerzos en adoptar las mejores prácticas para prevenir y mitigar la corrupción en las compras y contrataciones, entre ellas:

- Asegurar la eficacia, la eficiencia y la transparencia activa en todas las etapas de los procesos de compras públicas.
- Implementar plataformas electrónicas, que permitan estandarizar procesos y asegurar su trazabilidad.
- Implementar portales de datos abiertos con foco en la claridad para que la ciudadanía pueda comprender y analizar la información.
- Planificar e innovar en los mecanismos de prevención de riesgos con herramientas tecnológicas capaces de detectar patrones de comportamiento sospechosos.
- Promover la fiscalización de los procesos en tiempo real y la coordinación entre áreas de compras y organismos de control.



- Promover la participación y el control de la ciudadanía, por ejemplo, mediante la inclusión de Pactos de Integridad en compras y contrataciones de gran envergadura, elaboración participada de pliegos o consulta pública; monitoreo social; entre otros.
- Fomentar la participación de todos los sectores para la definición de políticas públicas y mejora en los procesos de contratación basados en evidencia.
- Poner en valor las empresas públicas y su liderazgo en la promoción de prácticas de integridad y sostenibilidad para sus cadenas de valor y entornos.
- Ampliar el enfoque de compras y contrataciones más allá del abastecimiento de bienes, servicios e infraestructura que el Estado necesita e incorporar metas que colaboren con el desarrollo social, económico y medioambiental.
- Desarrollar herramientas de transparencia activa y rendición de cuentas como los Observatorios de Compras y Contrataciones Públicas. Existen en la región algunas prácticas en ese sentido, como lo es el Observatorio de ChileCompra el cual permite monitorear los procesos, detectar puntos de mejora, identificar y atender alertas tempranas del sistema, canalizar denuncias y reclamos.

Recomendaciones a futuro

Las empresas, teniendo en cuenta su participación en las de compras y contrataciones públicas, también deben asumir un fuerte compromiso con la integridad en estos procesos. Para ello, las compañías deben trabajar en la incorporación de Políticas de Integridad como herramientas clave para prevenir riesgos de corrupción y, en especial, para el establecimiento de reglas claras de relacionamiento con el sector público con fuerte énfasis en los procedimientos de compras y licitaciones públicas. De esta forma, contribuyen a que estos procesos se den en un marco ético y transparente. Es importante también que las Políticas de Integridad articulen con las estrategias sostenibilidad y las políticas de buen gobierno corporativo y que, a su vez, se encuentren alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por último, la sociedad civil tiene un rol clave en promover e incidir en la integridad y transparencia de las compras y contrataciones públicas mediante: el monitoreo de sus procesos para asegurar que se garanticen los máximos estándares de ética, transparencia y fomento de la competencia; la promoción y coordinación de acciones colectivas; y la incidencia en el desarrollo de políticas públicas de prevención y control de la corrupción en los procesos.

Conclusiones

Para maximizar las oportunidades que proveen las compras públicas como vector para el desarrollo sostenible, es necesario identificar los principales desafíos, abordarlos a través de un enfoque integral basado en buenas prácticas y asumir un compromiso conjunto entre todas las partes intervinientes. En este marco, las acciones colectivas son valiosas herramientas ya que facilitan la coordinación de acciones y producen sinergias multiplicando el impacto de las iniciativas individuales.

La integridad es una condición primordial para construir un mundo inclusivo, pacífico y sostenible. Lograrla, es una responsabilidad colectiva.

3.5.2. Panel ICRio de la 7ma Semana Regional de la Integridad de septiembre de 2022



Leandro de Matos Coutinho

Fundador y ex Presidente de la Junta Ejecutiva y actual presidente del Consejo Deliberativo de ICRio y Vice-Presidente del Consejo Consultivo de Alliance for Integrity Brasil.



Fabio Lopes

Presidente del Consejo Fiscal del ICRio y entrenador DEPE de Alliance for Integrity Brasil..

Introducción

A finales de la década de 1990, los programas de compliance empezaron a implantarse a escala internacional. Las sanciones impuestas por legislaciones como la UK Bribery Act se convirtieron en un incentivo inicial para fomentar una cultura de integridad en las empresas. Sin embargo, la existencia de programas de compliance demostró ser eficaz para aumentar la competitividad de las empresas y permitir su supervivencia a lo largo del tiempo.

Desde entonces, varios países han reforzado los programas nacionales de anticorrupción, estableciendo responsabilidades penales para los individuos, como, por ejemplo, la obligación de declarar los bienes de los funcionarios públicos. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los sectores público y privado, la corrupción sigue siendo un problema persistente en nuestra sociedad.

Desafíos presentados

La existencia de programas de integridad y leyes anticorrupción es una prueba de que tenemos altos índices de corrupción, como



demuestra el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional. Esto ocurre porque todavía existe la percepción de que los actos corruptos son una forma de actuar que funciona dentro de nuestra sociedad.

Dicho esto, el primer paso para combatir la corrupción es demostrar que este sistema no funciona. Como tal, las acciones individuales deben estar libres de impunidad para que la integridad se difunda colectivamente. Es a partir de la lógica de grupos de las ciencias sociales que surgió el concepto de acciones colectivas en el contexto de la integridad, dada la necesidad de regulación entre grupos que persiguen un bien escaso (el mercado).

La sociedad civil tiene un rol fundamental para promover acciones para la integridad, la ética y el cumplimiento. Y el Instituto Compliance Río (ICRío) es un ejemplo del rol que puede jugar dichos actores para lograr impactos sostenibles en materia de integridad.

El Instituto fue fundado el 27 de febrero de 2018, pero su historia comenzó antes. Específicamente cuando en 2016 los profesionales del área de compliance decidieron crear un pequeño grupo (Grupo Compliance Río) con unas 8 personas en el origen, para debatir e intercambiar experiencias sobre el tema. El objetivo era compartir prácticas para mejorar el entorno y las actividades de todos. Ya en esta época se decía que “no hay competencia en el compliance, ya que en los intercambios todos tienen todo para ganar”. El “todos”, por

supuesto, incluía a las sociedades cariocas y brasileñas. La formación del grupo está en línea con la descripción de Teresa Cantú sobre el inicio de la acción colectiva: pequeños grupos que desean comprender el impacto de la corrupción en las empresas y tienen el deseo de cambiar esta realidad.

En ese momento nació el movimiento que daría lugar al Instituto Compliance Río (ICRío), que se constituyó como una asociación civil sin fines de lucro, independiente y apartidaria, integrada por profesionales liberales, representantes de empresas públicas y privadas y de entidades del tercer sector, miembros de la academia y otros interesados en contribuir de manera organizada y sostenida a la mejora de las prácticas corporativas, del entorno empresarial y de los estándares éticos en las relaciones público-privadas.

En otras palabras, personas de la sociedad civil que han decidido organizarse y colaborar voluntariamente con sus conocimientos y tiempo a favor de la causa de la integridad. Esto se debe a que el marco jurídico del Estado no es suficiente para cambiar la estructura que sigue creyendo que la corrupción es una forma de actuar que funciona.

En el panel, Teresa Cantú explicó que no existe una única definición de acción colectiva porque no hay dos acciones colectivas iguales. Hay muchas formas de corrupción y, por lo tanto, hay diferentes maneras de combatirla. En este caso, ICRío se encuadra en una de las cuatro grandes formas en que se dividen las

acciones colectivas: los pactos de integridad. Esto se debe a que su formación se produjo a través de la creación de un grupo cuyo objetivo era estudiar e intercambiar experiencias sobre el compliance.

Mejores prácticas

Fiel a su Misión de promover, en carácter genuino, la difusión de la cultura de la integridad junto con sus asociados y la sociedad, ICRio trajo al panel un poco de su historia.

En sus más de 4 años de existencia, el ICRio ha demostrado claramente que la sociedad civil puede hacer mucho. Los ejemplos aportados en la presentación se relacionaron (i) con la producción de conocimiento (revistas, artículos y otras publicaciones), (ii) con la enseñanza (asociaciones con universidades brasileñas e internacionales), (iii) con el desempeño con el Poder Público (tanto dentro del estado de Río de Janeiro como en el Senado Federal de Brasil en la producción legislativa), y (iv) la promoción de Grupos de Trabajo para el estudio de diversos temas (como el compliance en deportes y micro y pequeñas empresas, ley general de protección de datos, entre muchos otros), demuestra la relevancia de las iniciativas y acciones que los institutos enfocados en la integridad y el compliance pueden promover.

La acción internacional también es posible. Ser signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el primer año de existencia del Instituto, ser miembro del

Consejo Consultivo de Alliance for Integrity de Brasil y estar presente en congresos internacionales representan posibles formas de promover la integridad a nivel mundial.

A todo esto, se suma, como también se ilustró en el transcurso del panel, la organización de diversos seminarios, paneles y eventos (presenciales y virtuales y nacionales e internacionales) abiertos, gratuitos y con libre debate de ideas para que los temas de ética, integridad y compliance se desarrollen en la práctica y se multipliquen por la sociedad.

En esta trayectoria, ICRio también tuvo la oportunidad de servir de mentor a varios grupos de personas (ya organizadas o no, y ya sean brasileñas o extranjeras) que querían crear sus propias asociaciones e institutos y vieron en el ejemplo de ICRio una historia de éxito digna de ser replicada.

Recomendaciones a futuro

Como se mostró en la presentación, la sociedad civil (especialmente la latinoamericana) puede y debe organizarse y actuar directamente en cuestiones de importancia nacional. Ya es hora de dejar de esperar que las soluciones vengan del Estado y de asumir un papel relevante en nuestros países.

En este sentido, también se presentaron otras formas de acción colectiva, como la declaración anticorrupción de un sector específico, la acción basada en principios, es decir, la que rige una actividad específica basada en los principios de integridad y ética



y, la más contundente de ellas, la certificación, por la que la concesión de dicha certificación permite a las empresas que promueven la integridad dar prioridad a sus pares a la hora de hacer negocios.

Conclusión

ICRío ha actuado desde su fundación con este propósito y ya tiene resultados efectivos que presentar. Esperamos que estos éxitos del Instituto estimulen a otros a hacer lo mismo. En su barrio, en su ciudad, en su estado, en su escuela o en cualquier otro foro, independientemente de su tamaño o disponibilidad, es esencial que nos organicemos en favor de la promoción de la ética y la integridad en nuestros entornos.

Un buen mensaje que se transmitió en el panel y que merece la atención de este artículo es que el “problema no es empezar de a poco, sino no empezar nunca”.

3.5.3. Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos



Vanessa Pérez Chávez

Estudiante de 5to semestre de la licenciatura en Relaciones Internacionales y del diplomado en Liderazgo en Compromiso Social Impulsa, ambos por parte de la Universidad Anáhuac

México. Quién cuenta con un interés especial en la responsabilidad social pública y privada.

Introducción

Durante la décima sesión de la 7ma Semana Regional de Integridad Empresarial en América Latina, se abordaron temas relacionados a la importancia e influencia de la normativa internacional respecto a Compliance y Anticorrupción, dentro del desarrollo de buenas prácticas a nivel nacional e interno de las empresas en relación con el respeto a los derechos humanos y a la integridad corporativa.

Quienes formaron parte mediante dos dinámicas, primero una presentación sobre los impulsores para la acción empresarial en derechos humanos (interés público, relaciones comerciales, regulación y expectativas de los inversionistas), y las normativas internacionales existentes como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU) y la Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OCDE), que regulan el comportamiento de las empresas y su relación con el desarrollo de buenas prácticas dentro del comercio internacional.

Posteriormente, se dio lugar a una mesa redonda, donde dialogaron el resto de los participantes, compartiendo experiencias sobre la aplicación de las regulaciones propias de distintos tratados y normativas internacionales, dentro de sus ámbitos de trabajo; así como opiniones, explicaciones y

planteamiento de retos presentes y a futuro.

Desafíos presentados

Al hablar sobre integridad empresarial y normativa internacional, existen diversos obstáculos para la formación de una cultura de Compliance, anticorrupción y respeto a los DD.HH. dentro de las empresas con actividad internacional. Algunos de ellos son la resistencia por parte de las propias empresas para tocar temas relacionados a los Derechos Humanos por su característica estereotípica de ser "polémicos"; la falta de mecanismos de vinculación que representen consecuencias reales para aquellas empresas que cometan comportamientos que falten a la integridad; la relativa novedad del tema en la agenda internacional, pues no lleva mucho tiempo desarrollándose la normativa sobre este tema, y aún se están agregando diversos puntos esenciales; falta de incentivos y estímulos para las empresas por el esfuerzo hacia la integridad y el Compliance; y la dificultad para homogeneizar la normativa a nivel global.

Mejores prácticas

Sin embargo, a pesar de la identificación de los desafíos previamente mencionados, también existen muchas prácticas y avances en pro de la formación de la cultura de Compliance e integridad. Entre ellas se pueden destacar las que se han llevado a cabo por distintas regiones como la Unión Europea, con Francia, Alemania y Noruega promulgando leyes relativas a la debida diligencia, transparencia y derechos humanos en el

entorno laboral; Acuerdo EEUU-China respecto a la Inversión (CAI), donde se establecen compromisos para respetar las guías y principios internacionales sobre Comercio y Derechos Humanos; la renovación del T-MEC, con la adición de capítulos respectivos a derechos laborales, Compliance, transparencia, etc.; y el Acuerdo regional entre la UE y Centroamérica, que incluye la sostenibilidad y la regulación de condiciones laborales.

Todos estos avances en normativa internacional se han visto reflejados en mejoras específicas dentro de los países que se han adherido, en concreto se puede ejemplificar con el caso del T-MEC, que, de acuerdo con Fabiola Luna y Román Rivas, ha tenido efecto en el aumento del salario mínimo, capacitaciones empresariales para dar a conocer a los y las trabajadores sus derechos, fin del outsourcing, disminución de la brecha de género gracias a protocolos y guías, reformas legales para asegurar la libertad de asociación y negociación colectiva, entre otras.

Recomendaciones a futuro. Conclusiones

A manera de concluir este ejercicio de diálogo, se establecieron algunas prospectivas sobre el futuro de la agenda de Compliance a nivel internacional, y es posible destacar que: la debida diligencia se debe seguir impulsando para cubrir los objetivos de la agenda; es necesario brindar más apoyo a las PyMES y el sector agrícola dentro de LATAM pues son quienes tienen más retos para cumplir; brindar enfoque a la cadena de valor; impulsar incentivos para las empresas que demuestren



esfuerzos en el tema; y robustecer la normativa internacional con consecuencias tangibles en el comercio internacional para las empresas que lleven procesos corruptos o que falten al respeto de los DD.HH.

3.5.4. Dilemas éticos en la participación política desde la academia



Javier León Sandoval

Estudiante de cuarto semestre en la licenciatura en Médico Cirujano, en la Universidad Anáhuac México, Campus Norte. Por su formación y educación, todos los temas relacionados con el compromiso social le parecen sumamente importantes no solamente para enriquecer su conocimiento, sino también para poder contagiar a otras personas con este mismo entusiasmo.

Introducción

Algunos de los desafíos que enfrenta la sociedad moderna se deben a los mismos problemas que las generaciones anteriores no pudieron solucionar, ya que se cree actualmente, que la universidad es únicamente para aprender de algún área del saber, como lo son la medicina, las ingenierías, el derecho, etc., la formación universitaria y preuniversitaria ha olvidado transmitir valores, ética, el Compliance y en algunos casos la anticorrupción.

Desafíos presentados

Es un hecho que otra de las grandes problemáticas de la sociedad en general, es que se muestra indiferente a las problemáticas en las que se ven implicados, ya por interés propio o de manera colateral. La sociedad no se involucra en las problemáticas y sin un interés, es difícil que haya un cambio trascendental en re-imaginar o recrear la formación universitaria de las nuevas generaciones.

La falta de hospitales y la falta de oportunidades para acceder a ellos con el fin de adquirir conocimientos, se debe a muchos temas presupuestales, de los cuales no se puede disponer, siendo esto un problema, considero que la falta de lugares para practicar la medicina clínica en un ambiente real, como lo es un hospital, es esencial para el desarrollo completo de un médico, si no hay la oportunidad, la formación queda incompleta y hace que los médicos no sean tan capaces en comparación con médicos provenientes de otro lado, quedando esto muy remarcado en el momento en el que quieren hacer un examen de revalidación en otros países.

Recomendaciones a futuro

Actualmente, la enseñanza se realiza de una manera transversal, es decir, en las universidades únicamente se enseña lo que sirve para el ahora y rara vez se menciona lo que servirá en el futuro.

De ahí la importancia de la “enseñanza longitudinal”, para que los jóvenes no sólo aprendan lo que sirve a la sociedad actual, sino también lo que requerirán las sociedades futuras. La enseñanza de todas las disciplinas debería ser a largo plazo, para así poder beneficiarnos sin perjudicar a las generaciones futuras.

La participación y aportación social jamás se me enseñó en los colegios, en ningún momento, y con seguridad podría afirmar que en la mayoría de colegios pasa lo mismo. Esto es uno de los factores que podrían propiciar la poca participación ciudadana en temas políticos ya que jamás aprendimos la importancia de mostrar un punto de vista a la sociedad acerca de algo que pensamos o deseamos. Es por esto que el enseñar a los más pequeños a participar en actividades colectivas, debatir sobre la realización de una u otra actividad, compartir su opinión siempre fundamentada y enseñarles a cómo expresar sus emociones ante los demás, son actividades que deberían ser introducidas desde los primeros años de aprendizaje, hasta los últimos del mismo.

Conclusiones

“Perfection is not attainable, but if we chase perfection, we can catch excellence”

– Vince Lombardi

Durante una clase de Métodos Clínicos en Medicina General, el doctor Félix Castro nos dijo “Para mejorar el Sistema de Salud de México hay que ser parte del sistema y con-

tagiar a los demás de nuestras buenas acciones”. Esta corta frase me hizo reflexionar y darme cuenta que se puede aplicar a todos los aspectos; si algo no te gusta, adéntrate en eso y trata de cambiarlo desde el interior.

3.5.5. Integridad y Anticorrupción como ejes transversales de la agenda 2030. Oportunidad empresarial o utopía?



Jimena Sánchez Velarde

Focal Point Perú de Alliance for Integrity. Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, máster en gestión pública por la Universidad Politécnica de Cataluña, diplomada en innovación pública por la Universidad del Pacífico, diplomada en gestión estratégica del desarrollo local y regional en ILPES-CEPAL y fellowship en e-Government de KOICA.

Introducción

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, constituye una oportunidad histórica para Latinoamérica de encaminar los esfuerzos de múltiples actores hacia la erradicación de la pobreza extrema, promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, poner fin a todas las formas de discriminación y reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.



Para alcanzar el desarrollo sostenible se requiere de un conjunto de factores estrechamente relacionados entre sí: integridad empresarial, estado de derecho, rendición de cuentas, acceso a la justicia, acceso a la información, instituciones eficaces, responsables y transparentes, proteger las libertades fundamentales, entre otros. Y la reducción de la corrupción y el soborno requieren del concurso de múltiples actores, siendo las empresas uno de los principales agentes de cambio. La integridad empresarial es un factor fundamental para la competitividad de nuestros países, ya que la corrupción erosiona la confianza ciudadana, corroe las instituciones y afecta gravemente el desarrollo sostenible de los países.

Desafíos presentados

Existe una estrecha relación entre altos niveles de corrupción y violaciones a los derechos humanos. La corrupción exacerba las desigualdades, socavando la democracia y la paz. Para promover la paz, las empresas deben ir más allá de sus sistemas de integridad, para identificar situaciones que afecten los derechos humanos y prevenir formas de violencia. En esta línea, la agenda 2030 plantea un rol fundamental del empresariado responsable mediante una cultura preventiva.

Mejores prácticas

Destacan como mejores prácticas el rol fundamental que tienen los gremios empresariales para generar espacios de diálogos entre

las pymes y grandes empresas, incluyendo también al sector público, generando incentivos para reducir la informalidad. La experiencia de Alliance for Integrity con su programa de capacitación en prevención de la corrupción “De empresas para empresas” (DEPE) es un buen ejemplo de espacio de diálogo y capacitación.

Recomendaciones a futuro

Los sistemas de integridad deben considerar un enfoque diferencial con perspectiva de derechos humanos en la lucha contra la corrupción. Es esencial que las empresas tengan una mirada holística que promueva la paz y que los gremios empresariales promuevan el diálogo multiactor, propiciando el aprendizaje inter pares y canalizando las preocupaciones de las empresas ante los diversos actores del sector público.

Conclusiones

Las empresas y los gremios empresariales tienen un rol fundamental para encaminar esfuerzos hacia el desarrollo sostenible. La lucha contra la corrupción y el soborno requieren una mirada holística para identificar situaciones que afecten los derechos humanos y prevenir formas de violencia.

3.6. RELEVANCIA DE LAS ACCIONES COLECTIVAS

En este apartado se describirá las principales ideas de los siguientes encuentros:

3.6.1. "Mejores prácticas de cooperación entre el sector privado y público en la lucha contra la corrupción"

Sesión Principal celebrada el día 04 de octubre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Daniela Camargo, punto focal de Alliance for Integrity Colombia.
- **Panelistas:** María Paz Jervis, Presidenta Ejecutiva de la Cámara de Industrias y Producción de Ecuador; Alejandra Tadeu, OCDE; Marcelo Pontes, CGU; César Roldán, EPM y Samuel Rotta, Proética.

3.6.2. "Ciudadanía y Alianzas para la promoción de la Ética"

Sesión Paralela celebrada el día 15 de septiembre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Natalia Valbuena Mikami, estudiante de tercer semestre de la carrera de Dirección en Responsabilidad Social y Desarrollo sustentable, en la Universidad Anáhuac México Norte.
- **Panelistas:** Mónica Vargas, Lemaitre Consultores; Katya Morales, Comité de Participación Ciudadana del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato;

Salvador Villalobos, Consejo de Comunicación; Luis José Montes, BCCOmply; Samuel Rotta, Proética.

3.6.3. "La acción colectiva como un camino hacia la integridad y la sostenibilidad"

Sesión Paralela celebrada el día 6 de octubre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Jimena Sánchez Velarde, focal point Perú de Alliance for Integrity.
- **Panelistas:** Francisco Santini, Centro Persé; Ana María Ordoñez, Ministerio de Agricultura del Ecuador; Mariana Regueira, AHK Argentina; Luis Villanueva, Oficina Anticorrupción Argentina; Dorothea Garff, estudio Beccar Varela (Argentina) y Santiago Reyes, Compliance Ecuador.

3.6.4. "Creación de capacidades en las entidades de fiscalización superior en materia anticorrupción: aprendizajes público - privados"

Sesión Paralela celebrada el día 6 de octubre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Daniela Camargo, punto focal de Alliance for Integrity en Colombia.
- **Panelistas:** Jorge Bermúdez Soto, Contraloría General de la República; Augusto José Félix, Contraloría General de la República; Erwin Ramírez, GIZ;



Cristina Murgueito, ASEDIM y Carlos Alberto Riofrío, Contraloría General de Ecuador.

3.6.5. "Innovación en la forma de cooperar: perspectivas y aprendizajes de la cooperación triangular"

Sesión Paralela celebrada el día 15 de septiembre de 2022

- **Autora de la Reseña:** Daniela Camargo, punto focal de Alliance for Integrity en Colombia.
- **Panelistas:** Ana Milena Restrepo, AHK; Emmanuel Winkler, CAMEXA; Carolina Souto Carballido, CGU; Lothar Rast, GIZ y Julio Noguera, SENAC.

3.6.1. Mejores prácticas de cooperación entre el sector privado y público en la lucha contra la corrupción



Daniela Camargo

Punto Focal de Alliance for Integrity en Colombia. Asesora Técnica del Proyecto de Cooperación Triangular de Colombia y México sobre derechos humanos en la cadena de suministro. Abogada con Máster en Derecho, Especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, con experiencia en

empresas y derechos humanos, agenda de desarrollo sostenible y anticorrupción.

Introducción

Este panel hizo énfasis en el trabajo mancomunado que deben realizar los sectores público y privado para implementar herramientas anticorrupción a través de la prevención y promoción de incentivos. Asimismo, se habló sobre el papel que cumple la ciudadanía en la garantía de los recursos públicos y la rendición de cuentas por parte del Estado.

Desafíos presentados

Si bien las sanciones funcionan como una forma de combatir la corrupción, es importante que las empresas tengan incentivos para implementar estrategias sostenibles a largo plazo que garanticen la transparencia e integridad.

La corrupción suele estar asociada a presentarse en el sector público, es necesario que se visibilice la micro corrupción que se presenta en todos los niveles de la sociedad y se normaliza, por lo que es importante sensibilizar no sólo a funcionarios públicos o privados sobre los efectos de la corrupción, sino también a la ciudadanía para que pueda contribuir a combatir la micro corrupción.

De acuerdo con María Paz Jervis-Presidenta Ejecutiva de la Cámara de Industrias y Producción de Ecuador, "nos debe doler la corrupción en el Estados" para así generar

más conciencia en los/las ciudadanos/as para tener una cultura de la transparencia, ser más partícipes en la rendición de cuentas para que todas las personas tengan también la responsabilidad de velar por los recursos económicos del Estado y así asegurar su propio bienestar.

Mejores prácticas

Los sectores públicos y privados deben tener la conciencia de que muchas de las legislaciones plantean leyes sobre cumplimiento pero se quedan sólo en el papel, por lo que los sectores deben trabajar para que haya una debida aplicación de las leyes, ya que se ha evidenciado la falta de experiencia y recursos técnicos y usualmente las leyes existentes están dirigidas a empresas grandes y multinacionales, mientras que aún falta legislación aplicable a PYMES que tienen la mentalidad que sólo a empresas grandes les suceden los escándalos de corrupción.

Por otra parte, como buenas prácticas se mencionó la acción colectiva del sector eléctrico en Colombia, en donde las empresas fundadoras determinaron unos mínimos para ser parte de la iniciativa, como tener un Código de Ética, realizar un análisis de riesgos de corrupción y lavado de activos.

Recomendaciones a futuro. Conclusiones

Finalmente, las conclusiones destacadas en esta sesión hacen referencia a que los incentivos en Latinoamérica deben cobrar más fuerza que las sanciones, se deben promo-

cionar más las buenas prácticas de empresas en materia de integridad y transparencia, se debe "poner de moda" la transparencia para que se modifique la cultura y se reduzca la micro corrupción, y todos los trabajadores de las empresas deben ser más conscientes que también son parte del problema de la corrupción para así encontrar soluciones a corto plazo.

3.6.2. Ciudadanía y Alianzas para la promoción de la Ética



Natalia Valbuena Mikami

Estudiante de tercer semestre de la carrera de Dirección en Responsabilidad Social y Desarrollo sustentable, en la Universidad Anáhuac México Norte. Actualmente, cursa un diplomado en compromiso social, apasionada por perseguir la creación de un desarrollo integral y sostenible entre la sociedad y la naturaleza.

"Vivimos en una era de irresponsabilidad organizada"
Otto Scharmer

Introducción

La normalización de la corrupción en América Latina ha perpetuado actos ilícitos y la ausencia de ética en procesos públicos y pri-



vados. No obstante, es responsabilidad de la ciudadanía exigir no únicamente al gobierno, sino a empresas y organizaciones de la sociedad civil a mantener un programa sólido de integridad empresarial, el cual refleje una operación interna y externa con transparencia y rendición de cuentas.

Desafíos presentados

La tolerancia a la corrupción en América Latina nace de viejos y sólidos paradigmas que han interiorizado en el ciudadano la normalización de actos de corrupción para el beneficio individual. Luis José Montes, ecuatoriano y miembro fundador de la World Compliance Association, menciona la corrupción como tema tabú en las sociedades latinoamericanas, dificultando su visibilización.

En adición, Salvador Villalobos, presidente ejecutivo en el Consejo de la Comunicación, ejemplifica la falta de conciencia entre la sociedad mexicana sobre las causas y consecuencias del abuso de poder encomendado por parte de autoridades y por sí mismos.

A esto se le añade la acusación absoluta al gobierno como único responsable de la existencia e incremento de corrupción en el país, punto enfatizado por Katya Morales. Pareciera que en colectivo se piensa que la erradicación de la corrupción parece imposible e insalvable. Son pocas las esperanzas, según menciona Salvador Rotta, que incentivan a la ciudadanía a tomar acción ante un problema tan complejo. No obstante, Mónica Vargas señala que desafiar dicho pensamiento se ha

acentuado a lo largo de los años; el colectivo demanda el diálogo como medio para la participación ciudadana en la exigencia del respeto a los derechos humanos y en temas de anticorrupción, exigiendo a empresas prácticas transparentes y socialmente responsables.

Mejores prácticas

Al entablar un espacio abierto de diálogo, se discutieron las bases para la creación de una corresponsabilidad público-privada mediante la acción colectiva de las empresas, gobierno y ciudadanía. Entre ellas está la concientización real. Las consecuencias, tanto negativas como positivas, de actos de corrupción, deben de ser evidenciadas para así moldear el pensamiento de la ciudadanía en torno al cuestionamiento interno del individuo ante cada acción y decisión tomada.

Conjuntamente con la difusión de medios y campañas de comunicación, se debe fomentar la plática abierta de dicha problemática y los daños que esta conlleva, incentivando un sentido de honestidad entre la población para fomentar la transparencia en su actuar. Esto tiene vinculación con promover una cultura empresarial más íntegra y eficiente mediante la capacitación de la fuerza de trabajo. Las sesiones de formación deben dar conocimiento a profundidad de los códigos y políticas anticorrupción y en materia de conflicto de intereses, las cuales evidencien y comuniquen las medidas de mitigación y denuncia que la empresa promueve, así como las reglas y normas ante cualquier incumplimiento.

Recomendaciones a futuro

No obstante, si bien las empresas han implementado canales de denuncia, ¿por qué no funcionan como idealmente se plantea? Esta pregunta radica en que las amenazas de sanción son altas, pero la probabilidad de que suceda es mínima. La ausencia de sentencias favorables, sólidas y realmente agresivas, ponen en desequilibrio el actuar y competir de las empresas de forma ética.

Asimismo, su problema de origen se asocia con la falta de denuncia. Los oficiales de cumplimiento, aunado a su rol de vigilar a las empresas y prevenir actos corruptos, deben de priorizar la protección del denunciante. De ahí la importancia de la denuncia anónima y mecanismos alternativos, tanto digital como presencial, para denunciar irregularidades en las operaciones dentro y fuera de la empresa.

Sin embargo, para que los mecanismos de denuncia sean eficientes y confiables, debe de haber un seguimiento y monitoreo mediante un proceso de investigación. Los programas de cumplimiento necesitan ser revisados con periodicidad para definir su funcionalidad y comprobar la aplicación correcta de los controles de la empresa, estableciendo ajustes y medidas si se considera necesario.

Igualmente, el actuar del sector privado no debe de estar dirigida al beneficio económico únicamente, o ser reflejo del contexto político o poder gubernamental del país. El estancamiento del sistema nacional de anticorrupción

desalienta al sector privado a implementar programas de integridad empresarial o de Compliance. Sin embargo, es crucial que las empresas no estén condicionadas a guiar los valores de la empresa únicamente por la presencia o ausencia de la vigilancia de una autoridad, sino por su formación ética, con estándares y normas de cero tolerancia a la corrupción. En consecuencia, contrarrestar la corrupción dará como resultado el ganar-ganar de la sociedad y el sector público-privado, generando mayor confianza, reputación y crecimiento económico.

Por otro lado, la creación de alianzas intersectoriales necesitan tener como pilar la congruencia y congenialidad de valores entre los organismos, considerando los riesgos al entablar una negociación con colaboradores cuyos principios no se asemejen. Es decir, se deben de definir las responsabilidades de cada una de las partes con un monitoreo en el cumplimiento de sus prácticas éticas. Al pactar con grupos de interés se tienen que establecer reglas orientadas a los principios adherentes al programa de cumplimiento en temas de anticorrupción, y crecer simultáneamente guiados de un código de ética y transparencia que resalte la similitud de valores entre los organismos.

En vista de un futuro vanguardista y ético, se debe partir desde la educación para promulgar un pensamiento basado en la honestidad y transparencia. Los jóvenes tienen un poder activo en definir el futuro del sector privado y los paradigmas de la sociedad. Tal es el caso de los concursos en escuelas que



incentivan al alumnado a las buenas prácticas. A esto se le suma el uso de la tecnología, una herramienta cuya utilización favorecerá al sector privado en los procesos de monitoreo, investigación y detección de actos de corrupción.

Conclusiones

La erradicación de la corrupción es un proceso que conlleva tiempo, cambios en la mentalidad y forma de pensar de la ciudadanía. Es el miedo el obstáculo que paraliza el comportamiento del latinoamericano, pues recae en la falta de actuar ante una situación de deshonestidad. Sin embargo, debe de haber unión entre los sectores de la sociedad para revertir los actos normalizados de corrupción en América Latina para así formar sociedades más justas y honestas con base a un diálogo en la rendición de cuentas y promoción de la ética. Se debe cambiar la forma de hacer negocios y orientarla a un núcleo de integridad, fomentando la responsabilidad social empresarial.

Este reto es responsabilidad de todos, porque es problema de todos.

3.6.3. La acción colectiva como un camino hacia la integridad y la sostenibilidad



Jimena Sánchez Velarde

Focal Point Perú de Alliance for Integrity. Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, máster en gestión pública por la Universidad Politécnica de Cataluña, diplomada en innovación pública por la Universidad del Pacífico, diplomada en gestión estratégica del desarrollo local y regional en ILPES-CEPAL y fellowship en e-Government de KOICA.

Introducción

El Instituto del Banco Mundial define a la acción colectiva como un proceso colaborativo y sostenido de cooperación entre las partes interesada que aumenta el impacto y la credibilidad de la acción individual, incorpora a los jugadores individuales y vulnerables en una alianza de organizaciones afines y nivela el campo de juego entre los competidores. Mediante la acción colectiva, los grupos de interés se unen para enfrentar retos de gran complejidad porque individualmente no tendrían la fuerza suficiente para hacerlo. El Banco Mundial destaca cuatro tipos principales de Acción Colectiva: Las Declaraciones Anticorrupción, las iniciativas basadas en principios, los pactos de integridad y las coaliciones empresariales de certificación.

Alliance for Integrity promueve la acción colectiva multiactor, mediante el diálogo y la participación activa del sector privado y público, así como de la sociedad civil, que unen esfuerzos para prevenir y enfrentar la corrupción.

Desafíos presentados

Para que la acción colectiva sea efectiva requiere de condiciones previas como que todos los participantes tengan el mismo nivel de conocimientos, tener la intención de querer generar un cambio y la intención o voluntad de querer cumplir con los compromisos establecidos por el grupo. Para lograr esa intención o voluntad se requiere rebatir las excusas comunes con las que se justifica la corrupción y de generar incentivos (reputacionales, comerciales, legales) para motivar al compromiso, especialmente de las pymes que son las más afectadas.

Otro desafío importante es cómo lograr que la acción colectiva sea sostenible en el tiempo y esto se relaciona directamente con la credibilidad. La reputación de una acción colectiva requiere que quienes participen tengan la voluntad real de aprender.

Mejores prácticas

Durante el desarrollo del panel se presentaron dos acciones colectivas relevantes: El Registro de Integridad y Transparencia para Empresas y entidades (RITE) y el Programa Pasaporte a la Integridad, ambas desarrolladas en Argentina.

El RITE es una plataforma que está siendo implementada en Argentina para que las empresas den a conocer sus programas de integridad. Cuenta con una caja de herramientas con recursos diversos para acompañar el fortalecimiento de las acciones de integridad de empresas y entidades.

Programa Pasaporte a la Integridad: Este programa de mentoría está dirigido a las pymes y es un entrenamiento de aproximadamente seis meses para estimular el fortalecimiento de prácticas de integridad y cumplimiento.

Recomendaciones a futuro

Las grandes empresas tienen un rol importante en América Latina en su cadena de valor para incentivar a las pymes a capacitarse y promover herramientas de integridad, difundiendo sus mejores prácticas. Además, se requiere incorporar a nuevos actores como grupos inversores, sindicatos, asociaciones de consumidores y también startups, que brinden una nueva mirada y perspectivas.

También es importante considerar que los esfuerzos de la acción colectiva transiten también hacia lo digital. Se requieren de herramientas digitales basadas en las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial o el Big Data, para ampliar el alcance de la acción colectiva.



3.6.4. Creación de capacidades en las entidades de fiscalización superior en materia anticorrupción: aprendizajes público - privados



Daniela Camargo

Punto Focal de Alliance for Integrity en Colombia. Asesora Técnica del Proyecto de Cooperación Triangular de Colombia y México sobre derechos humanos en la cadena de suministro. Abogada con Máster en Derecho, Especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, con experiencia en empresas y derechos humanos, agenda de desarrollo sostenible y anticorrupción.

Introducción

En esta sesión se abordó el rol que tienen las entidades de fiscalización superior (EFS) en la rendición de cuentas de los Estados y por qué cumplen un papel importante en diferentes países de Latinoamérica en materia de transparencia y anticorrupción. °

En 2021 se celebró una sesión especial en la Asamblea General de Naciones Unidas contra la corrupción, conocida como UNGASS, en ésta se determinó que las EFS tienen un papel en la prevención y lucha contra la corrupción, de ahí que muchas de estas entidades en diferentes países participen en acciones colectivas para luchas contra la corrupción.

Desafíos presentados

Por ejemplo, en Colombia el reto que enfrentan las EFS es garantizar efectivamente que los recursos sean vigilados en especial si hay capital mixto (público y privado). La Superintendencia de Sociedades en este país ejerce vigilancia y control y busca que las empresas que por obligación deben ser vigiladas deben contar con un programa de cumplimiento, prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.

Uno de los desafíos que presentaron las EFS durante la pandemia del Covid-19, fueron las nuevas modalidades de fraude y soborno en modalidades virtuales, por lo cual, las EFS y el sector privado tuvieron que actualizarse constantemente y contar con un plan de acción que garantizar la prevención y mitigación de estos riesgos de corrupción.

Mejores prácticas

La Controlaría de Chile es una buena práctica de las actividades e iniciativas que realiza en los sectores público y privado para luchar contra la corrupción, además, durante el panel se afirmó que las empresas públicas deben ser un ejemplo que seguir en materia de integridad frente a las demás empresas.

OCENSA una empresa de capital mixto en Colombia, afirma que las EFS deben ser vistas como aliados y no tenerles temor cuando se realizan auditorías, por ejemplo, esta empresa propone como buena práctica que se preparan para recibir la visita del ente controlador en

cualquier momento del año, y realizan una constante revisión de la matriz de riesgos de corrupción, fraude y soborno para garantizar la integridad en la empresa.

Recomendaciones a futuro.

Las empresas deben trabajar de la mano de las EFS para continuar el camino de lucha contra la corrupción, pues tanto el sector público como el privado deben aunar esfuerzos para combatir este flagelo. Por esta razón, es importante continuar fomentando los diálogos público privado en donde empresas privadas y organizaciones públicas demuestren su capacidad de trabajo en conjunto para seguir promoviendo la integridad y transparencia.

Conclusiones

Finalmente, los y las panelistas llegaron a la conclusión de que las EFS y las empresas deben ser aliados estratégicos en la lucha contra la corrupción, se debe seguir fomentando la cultura de la integridad y la educación para prevenir actos de corrupción en los sectores público y privado, y es importante que se sigan construyendo y fomentando acciones colectivas como una herramienta en los diferentes sectores de la economía para combatir la corrupción y compartir las buenas prácticas.

3.6.5. Innovación la forma de cooperar: perspectivas y aprendizajes de la cooperación triangular



Daniela Camargo

Punto Focal de Alliance for Integrity en Colombia. Asesora Técnica del Proyecto de Cooperación Triangular de Colombia y México sobre derechos humanos en la cadena de suministro. Abogada con Máster en Derecho, Especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, con experiencia en empresas y derechos humanos, agenda de desarrollo sostenible y anticorrupción.

Introducción

Esta sesión se enfocó en dos proyectos de cooperación triangular que se están llevando a cabo en Colombia, México, Brasil y Paraguay, se demostraron los desafíos y oportunidades que tienen en ambos países.

Desafíos presentados

La cooperación triangular implica el involucramiento de tres partes interesadas que crean una alianza entre diferentes experiencias para tener una colaboración sobre un tema específico. Tiene un tiempo de ejecución más corto que las cooperaciones bilaterales, usualmente este tipo de cooperaciones se ha dado entre los gobiernos,



pero se ha descubierto que las cooperaciones triangulares también aplican para socios del sector privado.

El proyecto de “Aprendizajes del sector privado en Colombia, México y Alemania sobre la protección de derechos humanos en la cadena de suministro”, tiene dos socios importantes la Cámara de Industria y Comercio Colombo-Alemana (AHK Colombia) y la Cámara Mexicano-Alemana de Industria y Comercio (CAMEXA).

La AHK Colombia, es una entidad gremial multisectorial que promueve el intercambio comercial y el avance de la agenda conjunta entre Colombia y Alemania, entre sus actividades ha promovido la sensibilización de la ley de debida diligencia en las cadenas de suministro de Alemania que entra en vigor en enero de 2023 y aplicará a empresas con más de 3000 empleados y en 2024 a empresas con más de 1000 empleados. Esta ley es muy importante para Colombia, puesto que aplicará a empresas proveedoras colombianas que deben incorporar un proceso de debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente.

El gran objetivo de este proyecto de cooperación triangular es llegar a las PYMES de Colombia y México que son el motor empresarial y serán los más beneficiados, así como actores regionales y aquellos que trabajan en pro de la cadena de suministro y los derechos humanos, para afianzar una cultura de respeto por los derechos humanos.

El otro proyecto de cooperación triangular comentado durante el panel fue “Fortaleciendo la integridad para superar los tiempos de crisis en Brasil y Paraguay”. El Sello Proética de CGU ha sido desarrollado hace 10 años, en el que se evalúan programas de cumplimiento de empresas privadas, el sello se renueva cada 2 años, en Brasil se postularon 400 empresas pero sólo 68 se llevaron el sello pues se realiza una evaluación detallada, y también se hace una revisión de notas de prensa para no dar el sello y premiar a las empresas que tengan un escándalo de corrupción.

Mejores prácticas

Durante la pandemia del covid-19 se visibilizaron debilidades sistémicas y surgió una estrategia de medidores de integridad para elaborar un plan de abordaje sobre la corrupción en Paraguay. En 2020, surgió una herramienta de diagnóstico para capitalizar y en 2021 se comenzó su ejecución, por lo cual Paraguay adoptó el Sello Proética de Brasil, pero haciendo las adaptaciones propias del contexto local.

Se visibilizaron oportunidades y desafíos del Sello Proética para ser ajustado al Sello de Integridad en Paraguay, por ejemplo, las empresas grandes y multinacionales aplicaron al sello, pero se evidenció la necesidad de trabajar en la cultura de la integridad para incluir a las PYMES, por lo cual, el sello de la Integridad integró una segunda categoría exclusivamente para la participación de PYMES y se utilizó la estructura de los talleres

“De Empresas para Empresas” (DEPE) para capacitar a las PYMES durante los procesos de postulación al sello.

Recomendaciones a futuro.

Desde la etapa de ejecución de los proyectos de cooperación triangular es importante involucrar a todos los actores nacionales y regionales que permitan correr en un “voz a voz” los beneficios que tienen los proyectos por ejemplo para las PYMES. Asimismo, es importante desde un primer momento contar con el compromiso de las organizaciones socias para garantizar la efectividad en la ejecución del proyecto.

Conclusiones

Para concluir, en esta sesión se plantearon los desafíos que ambos proyectos de cooperación triangular tienen, por ejemplo, tomó mucho tiempo realizar los trámites de los entregables, involucrar a más actores que tienen reconocimiento en los temas de anti-corrupción y avanzar en paralelo con el cronograma. Mientras que las oportunidades que se identificaron fueron las alianzas entre diversas organizaciones por un objetivo común como la GIZ, la OCDE, Alliance for Integrity, y los gremios de los países involucrados en los proyectos de cooperación triangular.



La 7ma Semana Regional de Integridad organizada por Alliance for Integrity, llevada adelante bajo modalidad híbrida y presencial en Ecuador, fue una excelente oportunidad para sumar, además de los centenares de asistentes a sus sesiones, a más de 100 personas participantes –entre panelistas, moderadores y moderadoras, disertantes y autores y autoras de las reseñas de cada Sesión–, donde se privilegió contar con una valiosa diversidad de género que permitió enriquecer cada debate.

Hubo representantes de más de 12 países de la región latinoamericana y de varias organizaciones no gubernamentales. A su vez, se escucharon diversas voces de sector privado, sector público, academia y sociedad civil.

Los desafíos planteados en las Sesiones, tanto los Side-Events como las Sesiones Principales, fueron variados, profundos y nos invitaron a reflexionar sobre problemáticas comunes. En efecto, cada encuentro nos demostró que nuestra región vivencia situaciones similares cuando hablamos del involucramiento del sector privado en la lucha contra la corrupción; en cómo integrar a las PYMES en el compromiso con el fortalecimiento de la cultura de Compliance y los esfuerzos y acciones del sector público y la sociedad civil en la lucha contra la corrupción.

Fue muy valioso escuchar las buenas prácticas en Compliance y anticorrupción compartidas por diversas organizaciones del

sector privado, que remarcaron la importancia de fortalecer la cultura de integridad en cada persona que integra la empresa, donde se enfatizó reiteradamente el rol preponderante de la Alta Dirección en esta tarea, marcando el tono ético desde la cima de la organización.

A su vez, en varios encuentros se remarcó la actual tendencia de enmarcar los programas de integridad corporativos con el enfoque de Derechos Humanos, poniendo en agenda, en un lugar protagónico, tanto a la diversidad de género, como al derecho humano de poder trabajar en un ambiente laboral libre de violencia. Para ello se mostró como el Compliance nos brinda herramientas muy útiles para erradicar el acoso laboral y el acoso por razones de género.

Adicionalmente, se enfatizó la importancia de emprender acciones colectivas en la región, como un mecanismo sumamente útil y efectivo para trabajar en conjunto en pos de elevar los estándares de integridad existentes, tal como nos invita el ODS 17.

Así entonces, vemos que la agenda 2030 nos traza un camino para alcanzar el desarrollo sostenible, donde el ODS 16 de Paz, Justicia e Instituciones sólidas, a la par del ODS 17 de acciones colectivas deben convertirse en los cimientos sobre los cuales se construyan las demás acciones tendientes a alcanzar los restantes objetivos de dicha agenda. La integridad debe ser siempre una condición indispensable para alcanzar cualquier meta

que nos propongamos.

Tal como se concluyó en la Sesión Principal “Las Mejores Prácticas de integridad y Compliance en el Sector Energético”, reseñada por Viviana Gutiérrez Bohórquez, eventos como la 7ma Semana Regional de Integridad y el trabajo realizado por Alliance for Integrity son esenciales para construir empresas más íntegras y comprometidas con la sociedad en su conjunto.



ORADORES DEL EVENTO ORGANIZADOS POR PAÍS Y/O POR ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL

A continuación se describe la diversa y variada participación durante el desarrollo de las Sesiones del Evento:

1. **Rodrigo Pérez**, quien dio palabras de bienvenida en el primer día de Evento.
2. **Alejandro Quintana Américo**, Gerente del área de Cumplimiento de INDRA, Minsait.

Argentina

1. **Silvina Coria**, Argentina, quien fue panelista de la Sesión Paralela “Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos”.
2. **Déborá Dansker**, Argentina, quien fue panelista en la Sesión Paralela “Canal de Denuncias para un ambiente de trabajo libre de violencia”.
3. **Diego Hernán Martínez**, Argentina, quien fue panelista en la Sesión Paralela “Canal de Denuncias para un ambiente de trabajo libre de violencia”.
4. **María Marta Di Lello Maurin**, Argentina, quien fue panelista en la Sesión Paralela “Canal de Denuncias para un ambiente de trabajo libre de violencia”.
5. **Larisa Mariel Laceda**, Argentina, quien fue autora de la reseña de la Sesión Paralela

“Canal de Denuncias para un ambiente de trabajo libre de violencia”.

6. **Patricia Vázquez**, Argentina, quien fue panelista en la Sesión Paralela “El rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia”.
 7. **Sol Kapustiansky**, Argentina, quien fue panelista en la Sesión Paralela “El rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia”.
 8. **Verónica Broilo**, Argentina, quien fue panelista en la Sesión Paralela “El rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia”.
 9. **Marta Monacci**, Argentina, quien fue panelista en la Sesión Paralela “El rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia”.
 10. **Eugenia Navarro Cafferata**, autora de la reseña de la Sesión Paralela “Integridad en la relación público-privada para el desarrollo sostenible”.
- ### Bolivia
11. **Carol Dorado**, autora de la reseña de la Sesión Paralela “El Rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia”.
 12. **Irma Campos**, moderadora de la Sesión Paralela “El Rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia”.

13. Mariana Rico, panelista de la Sesión Paralela “El Rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia”.

Brasil

14. Claudio Carneiro, Brasil, quien fue panelista de la Sesión Paralela “Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos”.

15. Marcelo Pontes Vianna, Brazilian Office of the Comptroller General, Brasil, quien fue parte del 2do panel del primer día del Evento, cuyo tema fue “Mejores prácticas de cooperación entre el Sector Privado y Público en la lucha contra la corrupción”.

16. Andresa Barceos Bezerra, Santos Port Authority, Brasil, quien fue parte del primer panel del segundo día del Evento, que trató sobre “La Transparencia Corporativa como pilar de la agenda de Compliance”.

17. Juliana Breno, Schneider, Brasil, quien fue parte del primer panel del segundo día del Evento, que trató sobre “La Transparencia Corporativa como pilar de la agenda de Compliance”.

18. Luciana Madeira Frajdrach, Petrobrás, Brasil, quien fue parte del primer panel del segundo día del Evento, que trató sobre “La Transparencia Corporativa como pilar de la agenda de Compliance”.

19. Roberta Codignoto, entrenadora de Alliance for Integrity, Brasil, quien moderó primer

panel del segundo día del Evento, que trató sobre “La Transparencia Corporativa como pilar de la agenda de Compliance”.

20. Mauricio Viera, Universidad de la Paz, Brasil, quien fue coautor de la reseña de la Sesión Paralela “Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano”.

21. Leandro de Matos Coutinho, autor de la reseña de la Sesión Paralela “Panel ICRío”.

22. Fabio Lopes, autor de la reseña de la Sesión Paralela “Panel ICRío”.

Colombia

23. María Victoria Llorente, Directora Ejecutiva Fundación Ideas Para la Paz, Colombia quien fue la Key Note Speaker invitada en el primer día del Evento, a los fines de responder al interrogante “Es la integridad empresarial un promotor para la paz?”.

24. Andrés Hernández, Fundación Ideas para la Paz, quien fue el moderador del primer panel del primer día del Evento.

25. César Roldán, de Empresas Públicas de Medellín, Colombia, quien fue parte del 2do panel del primer día del Evento, cuyo tema fue “Mejores prácticas de cooperación entre el Sector Privado y Público en la lucha contra la corrupción”.



26. Liliana Gutiérrez de Piñeres, Lemaitre Consultores SAS, Colombia, quien fue Key Note Speaker durante el primer día del Evento, presentando el documento “No Excuses” de reciente publicación en Ecuador.

27. Luz María Zea, Chief Compliance Officer de Frontera Energy, Colombia, quien fue parte del quinto panel que tuvo lugar el primer día del evento, en el que se trató “Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú.”

28. Natalia Rojas, Coordinadora de Seguridad, Transparencia y Cultura de la Legalidad de la Cámara de Comercio de Bogotá, entidad aliada de Alliance For Integrity. Coautora de la reseña de la Sesión Paralela “Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano”.

29. Daniela Camargo, Punto Focal de Alliance for Integrity en Colombia, autora de las siguientes reseñas: (i) reseña del primer panel del segundo día de las sesiones principales “La Transparencia corporativa como pilar del Compliance”; (ii) reseña del panel “Ética, transparencia e integridad puertas adentro y afuera: una visión 360° sobre las funciones de prevención, gestión de riesgos de integridad y sanciones en el Grupo BID”.

30. Carolina Hernández, Pacto Global Red Colombia, quien en el segundo día del Evento, presentó el documento de “Innovando en Integridad Empresarial en Colombia. 2da Edición de Buenas prácticas en Anticorrupción”, desarrollado por Pacto Global, UNODC, Alliance for Integrity, entre otros organismos.

31. Sebastián Pérez, UNODC Región Andina y Cono Sur, quien en el segundo día del Evento, presentó el documento de “Innovando en Integridad Empresarial en Colombia. 2da Edición de Buenas prácticas en Anticorrupción”, desarrollado por Pacto Global, UNODC, Alliance for Integrity, entre otros organismos. (Colombia).

32. Fabián Espejo Fandiño, Coordinador Senior Temático Anticorrupción de UNODC Región Andina y Cono Sur, quien fuera panelista en la Sesión Paralela “Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano”. (Colombia)

Costa Rica

33. Maurício Vieira, (Brasil), Coordinador de la Cátedra sobre el Combate al Comercio Ilícito y Prevención al Crimen Organizado Transnacional en la Universidad de la Paz (Costa Rica), quien fue coautor de la reseña de la Sesión Paralela “Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano”

34. Ziada Solano, Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar, Costa Rica, panelista en la Sesión Paralela “Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos”.

Chile

35. Ana María Muñoz, Entrenadora DEPE, Chile, quien moderó el segundo panel del segundo día del Evento, donde se conversó sobre “Avances y Retos del Compliance corporativo con perspectiva de género”.

36. Pamela López Gacitúa, Coordinadora del Área de Sector Privado de la organización Chile Transparente, quien fue la autora de la reseña d la Sesión Paralela “Prácticas para el fortalecimiento de la integridad empresarial para el desarrollo sostenible”.

37. Dante Pesce, Centro Vincular, Chile, panelista en la Sesión Paralela “Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos”.

Ecuador

38. Luis Verdesoto, Secretario de Política Pública de Ecuador, quien dio palabras de bienvenida en el primer día del Evento.

39. Evangelina Gómez Durañona, Directora Ejecutiva del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social CERES, quien dio

palabras de bienvenida en el primer día del Evento.

40. Fiorella Mayaute, Directora de Ecuador SinCero GIZ, quien fue parte del diálogo de bienvenida en el primer día del Evento.

41. Cristina Murgueitio, Comité Empresarial Ecuatoriano, Ecuador, quien fue parte del primer panel del primer día del Evento.

42. María Sara Jijón, Servicio Nacional de Contratación Pública, Ecuador, quien fue parte del primer panel del primer día del Evento.

43. María Paz Jervis, Presidenta Ejecutiva de la Cámara de Industrias y Producción CIP, Ecuador, quien fue parte del 2do panel del primer día del Evento, cuyo tema fue “Mejores prácticas de cooperación entre el Sector Privado y Público en la lucha contra la corrupción”.

44. Jaqueline González, Ecuador, quien fue parte del 3er panel llevado adelante el primer día del Evento, presentando documento “No Excuses” de reciente publicación en Ecuador.

45. Verónica Almeida, Roche, Ecuador, quien fue parte del 3er panel llevado adelante el primer día del Evento, presentando documento “No Excuses” de reciente publicación en Ecuador.

46. Vanesa Benavides, Fresenius Medical Care, Ecuador, quien fue parte del 3er panel



- llevado adelante el primer día del Evento, presentando documento "No Excuses" de reciente publicación en Ecuador.
- 47. Fátima Flores**, SIACE, Ecuador, quien fue parte del 3er panel llevado adelante el primer día del Evento, presentando documento "No Excuses" de reciente publicación en Ecuador.
- 48. Beatriz Tato González**, Telefónica, Ecuador, quien fue parte del cuarto panel del primer día del Evento, que versó sobre "Buenas prácticas e incentivos para el sector empresarial en tiempos de crisis".
- 49. Pedro Ospina**, Nestlé Ecuador, quien fue parte del cuarto panel del primer día del Evento, que versó sobre "Buenas prácticas e incentivos para el sector empresarial en tiempos de crisis".
- 50. Roberto Paz y Miño**, Cámara de Industrias y Producción, Ecuador, quien fue el moderador del cuarto panel del primer día del Evento, que versó sobre "Buenas prácticas e incentivos para el sector empresarial en tiempos de crisis".
- 51. Sonia Maunder**, Directora de Society for Petroleum Engineers (SPE), Ecuador, quien fue moderadora del quinto panel que tuvo lugar el primer día del evento, en el que se trató "Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú".
- 52. Vinicio Troncoso**, Gerente General de SERTECPET SA, Ecuador, quien fue parte del quinto panel que tuvo lugar el primer día del evento, en el que se trató "Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú".
- 53. Mariana Tufiño**, Pacto Global Ecuador, quien fue parte del primer panel del segundo día del Evento, que trató sobre "La Transparencia Corporativa como pilar de la agenda de Compliance".
- 54. Cristian Arzani**, Micciamenta Ecuador, quien participó del segundo panel del segundo día del Evento, donde se conversó sobre "Avances y Retos del Compliance corporativo con perspectiva de género".
- 55. María Luisa Arzanza**, Universidad Hemisferios, Ecuador, quien participó del segundo panel del segundo día del Evento, donde se conversó sobre "Avances y Retos del Compliance corporativo con perspectiva de género".
- 56. Stefy Calderón**, Robalino Abogados, Ecuador, quien participó del segundo panel del segundo día del Evento, donde se conversó sobre "Avances y Retos del Compliance corporativo con perspectiva de género".
- 57. María Fernanda Román**, Directora de la Escuela de Gobierno de la Universidad Hemisferios de Ecuador, quien fuera

panelista en la Sesión Paralela “Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano”.

58. Medardo Cadena, Director de Integración, Acceso y Seguridad Energética de OLADE, quien fue parte del quinto panel que tuvo lugar el primer día del evento, en el que se trató “Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú. (Ecuador).

España

59. Nurik Valenzuela, Co responsable Parties Communication Manager in Latin America, España, panelista en la Sesión Paralela “Ethics and Sustainability from the private sector: a comprehensive perspective”.

Francia

60. Alejandra Tadeu, OECD, Francia, quien fue parte del 2do panel del primer día del Evento, cuyo tema fue “Mejores prácticas de cooperación entre el Sector Privado y Público en la lucha contra la corrupción”.

Guatemala

61. Axel Romero García, Gerente de Comisión de Defensa del Comercio Formal en la Cámara de Industria de Guatemala, quien

fue panelista en la Sesión Paralela “Promoción de la ética empresarial y prevención del comercio ilícito: retos y desafíos del contexto latinoamericano”.

México

62. Tere Cantú, Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica, AMIIF, México, quien fue parte del cuarto panel del primer día del Evento, que versó sobre “Buenas prácticas e incentivos para el sector empresarial en tiempos de crisis”.

63. María Cristina Cabrera Mejía, alumna estudiante de psicología de la Universidad Anáhuac Norte, México, autora de la reseña de la Sesión Paralela “Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos”.

64. Gracia Rivas, estudiante de Administración y Dirección. De Empresas, Universidad Anáhuac, México, autora de la reseña de la Sesión Paralela “Integridad empresarial: de la reactivación de la Paz”.

65. Angélica Sandoval, External Communications & Corporate Responsibility, Convestro, México, autora de la reseña de la Sesión Paralela “Ethics and Sustainability from the private sector: a comprehensive perspective”.

66. Alejandra Ramírez, Organization Development Manager en Shake Shack, México, panelista en la Sesión Paralela “Ethics and Sustainability from the private



sector: a comprehensive perspective”.

67. Gustavo Pérez Berlanga, Corporate Social Responsibility Manager en Grupo Restaurantero Gigante, México, panelista en la Sesión Paralela “Ethics and Sustainability from the private sector: a comprehensive perspective”.

68. Marisol López Zavala, IT Manager and Office Management, Covestro, México, panelista en la Sesión Paralela “Ethics and Sustainability from the private sector: a comprehensive perspective”.

69. Carlos Adrián López, Legal and Compliance Manager, Covestro, México, panelista en la Sesión Paralela “Ethics and Sustainability from the private sector: a comprehensive perspective”.

70. Vanessa Pérez Chávez, estudiante de Universidad Anáhuac México, autora de la reseña de la Sesión Paralela “Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos”.

71. Francisco Santini, Centro Persé, México, panelista en la Sesión Paralela “Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos”.

72. Román Rivas, Index Chihuahua, México, panelista en la Sesión Paralela “Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos

humanos”.

73. Fabiola Luna, Index Ciudad Juárez, Chihuahua, México, panelista en la Sesión Paralela “Influencia de la normativa internacional en las prácticas locales: anticorrupción y derechos humanos”.

74. Javier León Sandoval, Estudiante de cuarto semestre en la licenciatura en Médico Cirujano, en la Universidad Anáhuac México, autor de la reseña “Dilemas éticos en la participación política desde la Academia”.

75. Natalia Valbuena Mikami, Estudiante de tercer semestre de la carrera de Dirección en Responsabilidad Social y Desarrollo sustentable, en la Universidad Anáhuac México Norte, autora de la reseña de la Sesión Paralela “Ciudadanía y alianzas para la promoción de la Ética”.

Paraguay

76. Giannina Ríos, Ministerio de Industria y Comercio MIC, Paraguay, quien fue parte del cuarto panel del primer día del Evento, que versó sobre “Buenas prácticas e incentivos para el sector empresarial en tiempos de crisis”.

77. Julio Noguera, Secretaría Nacional Anticorrupción Paraguay, quien fue parte del cuarto panel del primer día del Evento, que versó sobre “Buenas prácticas e incentivos para el sector empresarial en tiempos de crisis”.

Perú

78. Samuel Rotta, Proética, Perú, quien fue moderador del 2do panel del primer día del Evento, cuyo tema fue "Mejores prácticas de cooperación entre el Sector Privado y Público en la lucha contra la corrupción".

79. Dora García, Sector Integrity Officer de SNC – LAVALIN, Perú, quien fue parte del quinto panel que tuvo lugar el primer día del evento, en el que se trató "Las mejores prácticas de integridad y Compliance en el sector energético: avances y perspectivas regionales desde Ecuador, Colombia y Perú".

80. Alberto Díaz Rosillo, panelista de la Sesión Paralela "El Rol del Compliance en la equidad y prevención de la violencia"

81. Jimena Sánchez Velarde, Focal Point Perú de Alliance for Integrity, autora de la reseña 3.5.5 "Integridad y Anticorrupción como ejes transversales de la agenda 2030. Oportunidad empresarial o utopía?" y la reseña 3.6.3 "La acción colectiva como un camino hacia la integridad y la sostenibilidad".

Portugal

82. Alex Sander Pires, Portugal, quien fue panelista de la Sesión Paralela "Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos".

83. Pedro Trovão do Rosário, Universidade Autónoma de Lisboa, quien fue panelista de la Sesión Paralela con el tema "Desarrollo democrático: cultura de paz y cumplimiento".

84. Rubén Bahamonde, Lisboa, quien fue panelista de la Sesión Paralela "Cultura de Paz y Cultura de Compliance: aspectos teóricos y prácticos".



FICHA TÉCNICA

Editorial

Alliance for Integrity
c/o Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Casa de la Gobernanza,
Torre Índigo, Av. Paseo de la Reforma 373, Piso 12
Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc, CP. 06500,
CDMX, México.

Layout

Pamela Parra
PamParra Graphic Design, CDMX, México

Abril 2023



www.allianceforintegrity.org