



**PLAN NACIONAL DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL
PÚBLICO-PRIVADA
Y DERECHOS HUMANOS
2020-2030**



MIEMBROS DE LAS MESAS DE TRABAJO

Ministerio De Desarrollo Social

Onelia Peralta
Virginia Barreiro

Ministerio De Trabajo Y Desarrollo Laboral

Glenda Velotti

Ministerio De Economía Y Finanzas

Margarita Aquino
Joslyn Guerra

Ministerio De Desarrollo Agropecuario

Alexis Pino
José González

Ministerio De Ambiente

Cesar Castro

Ministerio De Cultura

Alexandra Schjelderup
Geasmine Quesada

Ministerio De Relaciones Exteriores

Carmen Ávila
Portugal Falcón

Ministerio De Educación

Anayka De La Espada
Aura Rivera

Ministerio De Salud

Melva Cruz

Consejo De La Concertación Nacional Para El Desarrollo

Bruno Petrovich

Grupo Eleta

Mercedes Morris

Asociación Bancaria De Panamá

Marysol Moreno
Valeria Rosales

Autoridad Del Canal De Panamá

Eda Soto
Inova Castillo

ANTAI

Orlando Castillo
Carmen Montenegro

Autoridad De Turismo De Panamá

Diwigdi Valiente
Irene Ortiz

Secretaria De La Niñez Adolescencia Y Familia

Monica Villalaz

Secretaría Nacional De Discapacidad

Joaquín Díaz

AMPYME

Shalima Murillo

Ministerio De La Presidencia

Paulina Franceschi

Consejo Nacional De La Empresa Privada

Analisa Montenegro

Banco Interamericano De Desarrollo (BID)

Jesús Navarrete
Carolina Freire
Carlos Garcimartin

Agencia Española De Cooperación Internacional Para El Desarrollo

Adoración León Moruno

Cámara Panameña De Desarrollo Social

Vicky De Cordero

Asociación Nacional Para La Conservación De La Naturaleza

George Hanily

Morgan & Morgan

Camila De Vengoechea

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. GLOSARIO DE ABREVIATURAS.....	11
3. SITUACIÓN DEL CONTEXTO.....	12
3.1. Proceso de revisión de documentación	13
3.2. Proceso de consulta participativo.....	17
3.3. Mesas de trabajo nacionales para la revisión del Plan Nacional ante la COVID-19	17
4. ENFOQUE Y ESTRUCTURA DEL PLAN.....	19
4.1. Enfoque del Plan: multisectorial y de creación de valor compartido	19
4.2. Estructura, alcance temporal y sinergias para un mayor impacto	19
5. ÁREAS DE ACCIÓN, LÍNEAS DE TRABAJO E INICIATIVAS	22
Área de acción 1. Comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la Responsabilidad Social.....	22
1.1. Difusión. Los ODS y el estado de avance en su consecución en Panamá....	22
1.2. Concienciación y capacitación como paso previo a la acción.....	25
1.3. Promoción del empoderamiento y compromiso de los grupos de interés para avanzar hacia un desarrollo sostenible.	29
Área de acción 2. Vínculo entre desarrollo sostenible y competitividad	31
2.1. Las empresas como agentes clave para la competitividad y sostenibilidad.	33
2.2. La compra pública responsable para impulsar la inclusión de aspectos ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) en el tejido empresarial.....	37
2.3. Promoción de la innovación, el emprendimiento y las inversiones responsables.....	38
Área de acción 3. La buena gobernanza como base de la gestión responsable del país.....	40
3.1. Aumentar la ambición del Gobierno de Panamá en la gobernanza para la consecución de los ODS como guía de recuperación post COVID-19	40
3.2. Fomento de la transparencia y rendición de cuentas como aspecto integral para avanzar hacia un desarrollo sostenible.....	41
3.3. Gobernanza e integridad por un país más eficiente.....	43
3.4. Generar alianzas como eje clave de una organización bien gobernada.	44

Área de acción 4. Protección y conservación del medio ambiente	45
4.1. Adaptación y mitigación del cambio climático y promoción de energías renovables	46
4.2. Economía circular: avanzando hacia un modelo de producción y consumo responsable	47
4.3. La gestión de la biodiversidad y los recursos hídricos	50
Área de acción 5. La protección prevención y reparación de los derechos humanos y reparación	52
5.1. El compromiso del sector público y privado con el respeto de los derechos humanos	55
5.2. Las colaboraciones multistakeholder	59
6. ALINEACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PÚBLICO-PRIVADA Y DERECHOS HUMANOS CON OTRAS INICIATIVAS	60
7. PLAN DE ACCIÓN	64
8. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PLAN	86
8.1. Implementación del Plan Nacional de Responsabilidad Social y Derechos Humanos....	86
8.2. Seguimiento y evaluación.....	89
8.3. Difusión y comunicación de los resultados de avance	89

1. INTRODUCCIÓN

La **Responsabilidad Social (RS)** es **la respuesta de las organizaciones a los retos de la sostenibilidad**, desde su triple dimensión social, ambiental y de buen gobierno (los llamados aspectos ASG). Las organizaciones públicas y privadas, en su desarrollo en el marco de la Responsabilidad Social (RS)¹², deben considerar su responsabilidad respecto de los **impactos que sus decisiones y actividades** ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un **comportamiento ético y transparente** que: (1) contribuya al **desarrollo sostenible y al respecto de los derechos humanos como piedra angular del cumplimiento de los ODS**, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, (2) tome en consideración las **expectativas de sus partes interesadas** para prevenir y hacer frente a todas las consecuencias negativas de todas sus actividades sobre la sociedad y el medio ambiente, (3) cumpla con la **legislación** aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y (4) esté **integrada** en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones actividades, incluyendo operaciones, productos y servicios prestados por sus relaciones comerciales³.

La gestión responsable de una organización supone una **aproximación voluntaria** que surge del compromiso y el diálogo de las organizaciones con sus grupos de interés, aunque estamos **avanzando hacia un contexto de fin de la voluntariedad** a nivel internacional en aspectos como la transparencia, la lucha contra el cambio climático o el respeto de los derechos humanos, entre otros. Por ejemplo, existen normas vinculantes en el marco legal panameño exige una gestión responsable como es el caso de la ley general de ambiente y la obligación de evaluación de impacto ambiental (art. 23) y la ley sobre adquisiciones publicas número 143 o el art.40 sobre compras sostenibles y responsables. Este compromiso y responsabilidad, no solo redundan en una **mejora para la sociedad y el medio ambiente**, sino que también tiene un impacto en la **competitividad** y la **eficiencia** de las organizaciones y sus trabajadores, contribuyendo al desarrollo sostenible del país y, por ende, a una sociedad más próspera, equitativa, solidaria y justa.

En la medida en que los retos vinculados con el desarrollo sostenible están íntimamente interrelacionados, abordarlos requiere un **nuevo enfoque holístico**, que es lo que propone la Agenda 2030 de Naciones Unidas y **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

Los ODS marcan la senda que **los Estados, como promotores y principales responsables de su consecución**, han de seguir hasta el 2030 para avanzar hacia un mundo más sostenible

¹ ¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa? Comisión Europea

² Los conceptos Responsabilidad Social, Responsabilidad Social Corporativa, Responsabilidad Social Empresarial, Empresas y Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable son semejantes en la medida en que reflejan la expectativa de que las empresas aborden sus impactos de sus operaciones y cadenas de suministro. Ver "Empresas Responsables. Mensajes claves de los instrumentos internacionales"

³ Definición de Responsabilidad Social según ISO 26000

a través de un impacto positivo en el **planeta**, las **personas**, la **prosperidad** y la **paz**. Con independencia de la forma en que cada gobierno decida contribuir a su consecución, es necesario **crear alianzas sólidas y aunar los esfuerzos de los diferentes grupos de interés del país** para asegurar el éxito en la consecución de los Objetivos en la [Década de la Acción](#). Este esfuerzo es más necesario que nunca, ya que, por primera vez desde su lanzamiento, la consecución de los ODS ha sufrido un retroceso como resultado de la pandemia^{4,5}.

En este sentido, la **implicación del sector privado en la implementación de la Agenda 2030** es clave y supone una gran oportunidad para las empresas con visión de futuro, ya que los ODS, y su integración transversal de los derechos humanos, proporcionan una nueva visión que permite **traducir las necesidades y ambiciones globales en soluciones de negocios a nivel local**. Dichas soluciones harán posible que las empresas mejoren su gestión de riesgos, prevean la demanda de los consumidores, refuercen su posición en mercados en auge, garanticen un acceso seguro a los recursos necesarios y fortalezcan sus cadenas de suministro, al tiempo que movilizan al mundo a la consecución de los ODS.

Los **derechos humanos**⁶ son **un elemento transversal** de la Agenda 2030. Concretamente, en su preámbulo se indica que los 17 ODS “pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas”⁷ abriendo un importante espacio a la acción de gobiernos, empresas y otros agentes de la sociedad ante la promoción y fortalecimiento de los derechos humanos a nivel global. Los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos contra violaciones vinculadas a la actividad empresarial, mientras todas las empresas tienen la responsabilidad de respetarlos en todas sus actividades. Es importante destacar que las expectativas hacia las empresas en este ámbito es que se abstengan de generar violaciones a los derechos humanos y abordar los potenciales impactos negativos.

Bajo el lema de “no dejar a nadie atrás”, se pone especial foco en aquellos segmentos de la población más vulnerables que han sido a su vez los más perjudicados por los efectos de la pandemia de la COVID-19. Ante estos nuevos retos en el ámbito de los derechos humanos, la Oficina de la Alta Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos, ha elaborado las “Directrices esenciales para incorporar la perspectiva de derechos humanos en la atención a la pandemia por COVID-19”⁸ en la que se incluyen medidas públicas y privadas para salvaguardar la integridad y los derechos humanos de todas las personas y promover una recuperación lo más rápida posible. Por todo ello, el enfoque basado en derechos humanos es hoy más relevante para lograr una salida de la crisis que pone a las personas en el centro de las acciones y de la recuperación necesaria.

En este contexto, el presente **Plan Nacional de Responsabilidad Social Público-Privada y Derechos Humanos** (en adelante, el Plan Nacional) nace con la misión de acelerar la acción del Gobierno de Panamá en la consecución de los ODS a partir de la definición de un **marco que**

⁴ Sustainable Development Report. Cambridge (June 2021)

⁵ The Sustainable Development Goals Report 2021. United Nations (July, 2021)

⁶ ¿En qué consisten los derechos humanos? ACNUDH

⁷ Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

⁸ Directrices esenciales para incorporar la perspectiva de derechos humanos en la atención a la pandemia por COVID-19

impulse las líneas estratégicas ya definidas y que dé lugar a **nuevas áreas de trabajo** para poder posicionar a Panamá como un país más inclusivo, competitivo y sostenible **con el esfuerzo conjunto y la colaboración de todos los grupos de interés**, en especial buscando la colaboración público-privada.

De manera más concreta, este Plan persigue los siguientes objetivos específicos:

- 1. Definir una hoja de ruta para la próxima década que sirva de guía para la recuperación, transformación y resiliencia del país tras el shock económico, sanitario y social que ha supuesto la COVID-19.** Para ello, se proponen acciones transversales en todo el Plan que tienen que ver con aspectos como la competitividad, la protección del medio ambiente, la gobernanza o los derechos humanos⁹
- 2. Involucrar y empoderar a todos los grupos de interés en la consecución de los ODS¹⁰.** Para ello, se proponen acciones de difusión, información y capacitación sobre los retos que presentan los 17 Objetivos, la implicación para el país y la responsabilidad de todos los grupos de interés, teniendo en cuenta la vinculación de estos objetivos con las agendas de derechos humanos y empresa.
- 3. Promoción, apoyo, lanzamiento y visibilidad de iniciativas conjuntas de todos los grupos de interés por el desarrollo sostenible.** Para ello, se proponen acciones de creación y difusión de herramientas, de espacios de cooperación y fortalecimiento de alianzas *multistakeholder* que favorezcan una visión compartida entre empresas, Estado, organismos internacionales y sociedad civil.
- 4. Integración en la marca país de los aspectos vinculados con la sostenibilidad y la consecución de la Agenda 2030.** Para ello se propone la integración de la visión de la Agenda 2030 en la marca país para que Panamá pueda posicionarse como un país más competitivo.
- 5. Difundir, proteger y promover el cumplimiento de los derechos humanos entre las empresas y organizaciones públicas.** Para ello, se proponen acciones que permitan mitigar cualquier impacto negativo que la actividad del sector público o empresarial pudiera tener sobre la sociedad bajo la aproximación de la debida diligencia como mecanismo que permite prevenir y mitigar los impactos negativos, reales o potenciales, sobre los derechos humanos¹¹.

Para la elaboración de este Plan se han utilizado como **fuentes de información** modelos ya implementados en otros países¹² y recomendaciones de iniciativas globales de referencia. Entre

⁹ A Roadmap for Responsible Recovery in Times of Economic Crisis. ACNUDH

¹⁰ Según el informe *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. UN Working Group on Business and Human Rights (2011)*, la referencia de grupos de interés a convocar son los siguientes: Instituciones nacionales de derechos humanos (INDH), representantes empresariales, sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, así como representantes de los grupos de población que puedan estar particularmente expuestos a y afectados por los abusos de derechos humanos relacionados con la actividad empresarial, tales como los niños, las mujeres, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y las personas con discapacidad

¹¹ *Empresas responsables – Mensajes claves de los instrumentos internacionales.* OCDE, la OIT y ACNUDH

¹² Fuentes de información:

- [Estrategia Española de Responsabilidad Social de las empresas 2014-2020](#)

ellas, cabe destacar las [Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales](#), la [Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable](#), los [diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), la [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales](#), [las normas de la OIT sobre política social](#), los [Principios Rectores de Naciones Unidas \(2011\)](#) y los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(2015\)](#). De este modo, el presente Plan busca contribuir a la implementación de estos instrumentos internacionales en Panamá.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el estado del arte en la implementación y promoción de la Responsabilidad Social en empresas y organizaciones públicas a nivel nacional e internacional.

-
- [Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la Responsabilidad Social de las empresas, otras aproximaciones europeas, acciones para pymes y emprendedores](#)
 - [Política de Costa Rica de Responsabilidad Social 2017-2030](#)
 - [Plan de Acción europeo de Derechos Humanos y Democracia \(2015-2019\)](#), [Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos. Gobierno de España \(2018\)](#) y otros planes globales relevantes
 - [CSR Made in Germany](#)

2. GLOSARIO DE ABREVIATURAS

Autoridad de Protección al Consumidor y Defensa de la Competencia	ACODECO
Asociación de jóvenes Emprendedores	AJOEM
Autoridad de la Micro Pequeña y Mediana Empresa	AMPYME
Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información	ANTAI
Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas	APEDE
Autoridad de Turismo de Panamá	ATP
Cámara Panameña de la Construcción	CAPAC
Cámara Panameña de Tecnologías de Información, Innovación y Telecomunicaciones	CAPATEC
Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajador	CETIPPAT
Comisión interinstitucional de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá	CICH
Consejo Nacional de la Empresa Privada	CONEP
Consejo Permanente Multisectorial para la Implementación del Compromiso Nacional para la Educación	COPEME
Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional	COSPAE
Dirección General de Contrataciones Publicas	DGCP
Instituto Nacional de Estadística y Censo	INEC
Instituto de gobierno corporativo	IGCP
Ministerio de Cultura	MiCultura
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	MIDA
Ministerio de Educación	MEDUCA
Ministerio de Economía y Finanzas	MEF
Ministerio de Ambiente	MIAMBIENTE
Ministerio de Comercio e Industrias	MICI
Ministerio de Relaciones Exteriores	MIRE
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	MITRADEL
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	PNUD
Sindicato de Industriales de Panamá	SIP
Superintendencia del Mercado de Valores de Panamá	SUPERVALORES
Superintendencia de Bancos	Superbancos
Secretaria Nacional de Discapacidad	SENADIS
Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario	AAUD

3. SITUACIÓN DEL CONTEXTO

El presente Plan Nacional se construye a partir de los resultados obtenidos en el **proceso de diagnóstico** llevado a cabo para identificar el **estado de la integración de la Responsabilidad Social (RS)** en el país, que tuvo lugar en 2018. En este proceso se tuvieron en cuenta a todos **los grupos de interés relevantes** a nivel nacional¹³, así como las tres dimensiones de la sostenibilidad: **social (en la que se integra la protección de los derechos humanos), ambiental y buen gobierno**. El objetivo fue conocer el nivel de madurez del país en materia de RS para definir lineamientos futuros que permitan avanzar de manera sólida sobre los esfuerzos ya realizados, identificando las principales sinergias para maximizar el impacto.

Para completar dicho diagnóstico, tuvo lugar una **primera fase de revisión de información pública disponible de la situación de Panamá** con respecto a las iniciativas relacionadas con la RS y los derechos humanos a nivel internacional y nacional, y una **segunda fase de diálogo presencial con los grupos de interés más relevantes** a través de talleres y mesas de diálogo multistakeholder.

Antes de contar con la aprobación del texto final del Plan Nacional, tuvo lugar una **consulta pública** para validar las áreas de acción definidas, así como las iniciativas y medidas para su consecución. Durante 2019, se avanzó en la planificación de la futura implementación del Plan hasta que, a principios del año 2020, se iniciaba una situación sin precedentes: **la pandemia provocada por la COVID-19**.

En este contexto, se considera que el presente Plan Nacional puede servir de guía estratégica para el país, como hoja de ruta de recuperación, transformación y mejora de la resiliencia de Panamá frente a la crisis COVID-19.

Por eso, durante el año 2021 se celebraron cinco mesas de trabajo (una por cada una de las áreas de acción definidas en el Plan) para identificar nuevas necesidades, iniciativas o proyectos que permitan al país reforzar sus fortalezas para asegurar una recuperación rápida y eficiente de la crisis.

¹³ En el [Informe de Diagnóstico Nacional de la Situación de la Responsabilidad Social en Panamá \(2018\)](#) se detallan los grupos de interés consultados en los talleres multiactor, como paso previo a la realización de dicho diagnóstico, que fueron: Agrupaciones empresariales, mixtas y de trabajadores; agencias de cooperación, tercer sector y otros organismos; empresas públicas y privadas; y sector educativo

Figura 1: LÍNEA DE TIEMPO DEL PLAN NACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PÚBLICO-PRIVADA Y DERECHOS HUMANOS 2020-2030



A continuación, se presentan los principales resultados del proceso, que quedan desarrollados con mayor nivel de detalle en el **Diagnóstico Nacional de la Situación de la Responsabilidad Social en Panamá**.

3.1. Proceso de revisión de documentación

El Gobierno de la República de Panamá ha trabajado a lo largo del tiempo en el desarrollo e implementación de diferentes marcos que permiten a Panamá ser un país más responsable, más sostenible y más competitivo. **El Plan Estratégico Nacional con visión de Estado: Panamá 2030**¹⁴, marca la hoja de ruta hasta el 2030 del país e identifica las prioridades y grandes áreas de interés para garantizar el desarrollo humano sostenible. Las prioridades definidas en este Plan Estratégico son el trabajo decente y crecimiento económico; la salud y bienestar; la paz, justicia e instituciones sólidas; la educación de calidad y las ciudades y comunidades sostenibles.

En materia de consecución de los ODS, Panamá presenta amplio recorrido de mejora y algunos puntos fuertes, ubicándose en el **puesto 88 de 156**, de acuerdo al informe *SDG Index & Dashboards 2021*, retrocediendo en 7 puestos respecto a los resultados del año anterior donde ocupaba el puesto 81.

En la Tabla 1 (a, b) se muestra el nivel de avance y retroceso en los 17 ODS entre 2020 y 2021, según los datos reflejados en los Informes de Desarrollo Sostenible de estos dos años.

Tabla 1. (a) Comparativa en la consecución de los ODS de Panamá en 2020 y 2021 / (b) Puntuaciones medias y comparativa a nivel regional

¹⁴ Plan Estratégico Nacional con visión de Estado: Panamá 2030

PLAN NACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PÚBLICO-PRIVADA Y DERECHOS HUMANOS

	2021	2020	TENDENCIA
ODS 1			↗
ODS 2			↗
ODS 3			↗
ODS 4			Información no disponible
ODS 5			↗
ODS 6			↑
ODS 7			↑
ODS 8			↗
ODS 9			↗
ODS 10			Información no disponible
ODS 11			↑
ODS 12			Información no disponible
ODS 13			→
ODS 14			↗
ODS 15			↓
ODS 16			↗
ODS 17			↗

	2021	2020
Puntuación	68	69.2
Media regional	68.6	70.4

*En rojo se muestran aquellos ODS con grandes retos para ser alcanzados de aquí a 2030; en naranja aquellos que presentan retos significativos; en amarillo aquellos con ciertos retos; y en verde los ya alcanzados.

Panamá muestra ligeros avances en la consecución del ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), ODS 7 (Energía asequible y no contaminante) y ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles). Sin embargo, tiene grandes áreas de mejora en los ODS 2 (Hambre cero), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura), ODS 10 (Reducción de las desigualdades). Son especialmente preocupantes los indicadores reportados para el ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida en ecosistemas terrestres) con tendencias muy negativas e importantes retrocesos en los últimos años, sobre todo en cuanto a protección de la diversidad y uso de los recursos naturales se refiere¹⁵

¹⁵ Indicadores de Panamá en el Informe de Desarrollo Sostenible 2021

En materia ambiental, concretamente de cambio climático, Panamá ratificó el [Acuerdo de París](#) en 2016, siendo el país número 28 en hacerlo. Al igual que todos los países firmantes del Acuerdo, Panamá presentó ese mismo año su **Contribución Nacional Determinada (CND) a la Mitigación del Cambio Climático (NDC) ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC)**¹⁶. Esta incluía como compromiso el incremento en un 30% para 2050 de fuentes renovables en el sector energía y el incremento de la capacidad de absorción de carbono del sector UT-CUTS en un 10% para 2050.

Dado que el Acuerdo de París establece que cada 5 años los firmantes deben actualizar sus compromisos y establecer metas más ambiciosas, el país se encuentra en un proceso de actualización de sus CND. Así, el Ministerio de Ambiente, a través de la Dirección Nacional de Cambio Climático, presentó al Comité Nacional de Cambio Climático de Panamá, (CONACCP), la **[primera actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional \(CDN1\) en diciembre del año 2020](#)**.

En resumen, la CDN1 actualizada de Panamá se construye a partir de tres aspiraciones claves:

1. El compromiso de generar una política climática que no es genérica, sino que tiene indicadores medibles, verificables y reportables, para priorizar y evaluar políticas en toda la economía nacional.
2. Romper con la dicotomía o separación entre mitigación y adaptación, propiciando la multidisciplinariedad, complementariedad y multisectorialidad, mediante un enfoque integrado adaptación-mitigación.
3. Vincular la acción climática con los esfuerzos para reducir la desigualdad y la pobreza, potenciando una recuperación económica verde y resiliente.

En materia de derechos humanos, Panamá ha firmado la mayoría de los convenios y protocolos internacionales de Derechos Humanos¹⁷. Entre ellos, destacar los ocho convenios fundamentales de la OIT para garantizar los derechos humanos en el trabajo¹⁸; la Declaración Universal Derechos Humanos; los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, entre otros¹⁹.

Destacar que el país cuenta con una **Comisión Nacional Permanente de Derechos Humanos** creada en 2012 y encargada de coordinar las políticas y acciones gubernamentales, dirigidas a la protección y garantía de los derechos humanos y dar seguimiento a las

¹⁶ http://www4.unfccc.int/Submissions/INDC/Published%20Documents/Panama/1/Panama_NDC.pdf

¹⁷ [United Nations Human Rights. Ratification Status in Panamá](#)

¹⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102792

¹⁹ [Informe de Diagnóstico Nacional de la Situación de la Responsabilidad Social en Panamá \(2018\)](#)

recomendaciones y otros compromisos que surjan del Examen Periódico Universal (EPU) o hayan sido formuladas por los órganos de Supervisión de Tratados de Naciones Unidas.

El último EPU (a fecha de elaboración de este documento) se realizó en febrero de 2020 y en él se refleja el estado de situación de los derechos humanos en Panamá y se recopilan acciones a emprender ante los actuales retos en la materia.²⁰

Asimismo, en lo relativo a marcos nacionales de derechos humanos, destaca el establecimiento del **mecanismo nacional de prevención**, adscrito a la Defensoría del Pueblo, en septiembre de 2018. La creación de este mecanismo supone un importante avance especialmente para la población refugiada y solicitante de asilo en centros de detención migratoria²¹.

En materia de gobernanza, Panamá ratificó la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción el 23 de septiembre de 2005 y la incorporó a su legislación mediante la Ley 15 del 10 de mayo de 2005²². Adicionalmente, el **Consejo Nacional de Transparencia contra la Corrupción** aconseja al Ejecutivo en el diseño y la aplicación de políticas y acciones que promuevan la lucha contra la corrupción.

Durante el año 2020, tenía lugar el periodo de consultas para la reforma de dos Leyes claves: la [Ley 6](#), que dicta normas para la transparencia en la gestión pública, establece la acción de Hábeas Data y dicta otras disposiciones, y la [Ley 33](#), que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información. Con estas reformas se pretende mejorar la ética y la rendición de cuentas del sistema público, gracias a un fortalecimiento institucional, una cultura de la transparencia e integridad y la promoción de acceso a la información²³.

En materia de Responsabilidad Social de las empresas²⁴, se identifica un nivel desigual de conocimiento y desarrollo entre organizaciones. Por un lado, existe un grupo maduro de empresas que ha avanzado sustancialmente en la implementación de una estrategia y gestión responsable de forma transversal, en su mayoría grandes empresas y multinacionales. Por otro lado, existe otro grupo de empresas que limitan la comprensión de la RS al ámbito de la filantropía y un tercer grupo que no está familiarizado con las implicaciones de la RS. El Pacto Mundial de Naciones Unidas se lanzó en Panamá en 2002 y en la actualidad (en 2021) cuenta con 58 firmantes²⁵;

²⁰ [Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos](#)

²¹ [Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos \(2020\)](#)

²² http://www.organojudicial.gob.pa/cendoj/wp-content/blogs.dir/cendoj/ETICA/ley_15_de_2005_convencion_de_las_naciones_unidas_contra_la_corrupcion.pdf

²³ [Informe buenas prácticas. ANTAI](#)

²⁴ Cabe destacar que dentro del concepto de Responsabilidad Social queda incluida la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, tal y como estipula el Principio Rector 11 y 15.

- Principio Rector 11: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a 16 los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- El Principio Rector 15: Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

²⁵ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?search%5Bcountries%5D%5B%5D=154>

[Sumarse – Pacto Global Panamá](#), es la organización representante de la Red de Pacto Global y cuenta con más de 230 socios.

Como conclusión general cabe destacar que, si bien el país cuenta con una alineación respecto a los acuerdos internacionales, su marco regulatorio se caracteriza por la formalización de los asuntos a través de leyes que no siempre quedan reglamentadas. Por tanto, el impacto de los esfuerzos queda diluido y no se llega a superar de manera exitosa y completa los retos ambientales, sociales, de buen gobierno y de derechos humanos que se intentan atajar.

3.2. Proceso de consulta participativo

Se han llevado a cabo, tanto en la fase de diagnóstico como en la fase de desarrollo del Plan Nacional, talleres de diálogo presenciales con los diferentes grupos de interés con una visión participativa y con el propósito de obtener una visión holística y objetiva de los retos de sostenibilidad que se enfrenta el país.

Los **grupos de interés** convocados en ambos talleres fueron los siguientes:

- Instituciones del sector público (Ministerios, organizaciones vinculadas a Ministerios, Instituciones descentralizadas y empresas públicas)
- Sector empresarial (Cámaras de Comercio, Asociaciones Empresariales y Empresas privadas)
- Sindicatos
- Organizaciones del tercer sector (ONG y Fundaciones)
- Instituciones supranacionales (Naciones Unidas, Comisión Europea y Embajadas)

La celebración de los talleres permitió contar con un **espacio de reflexión conjunta** de los grupos de interés, que propició un análisis común de los principales retos del país, así como los avances realizados hasta la fecha. Las conclusiones fueron muy relevantes para trazar la línea base en términos de desarrollo sostenible del país y para identificar las fortalezas y debilidades de las alianzas *multistakeholder* para dar respuesta a los principales retos identificados.

Los grupos de interés también han sido considerados en la posterior consulta pública realizada sobre las áreas de acción propuestas en el presente Plan con el objetivo de confirmar su adecuación a la realidad del país.

3.3. Mesas de trabajo nacionales para la revisión del Plan Nacional ante la COVID-19

Durante el mes de junio de 2021, se celebraron cinco sesiones de trabajo, una por cada área de acción del Plan Nacional definidas en 2018, con el objetivo de actualizar las líneas de trabajo e iniciativas para que el presente Plan Nacional sea una hoja de ruta que permita al país avanzar hacia una **recuperación económica sostenible**.

Para el diseño y planificación de las mesas de trabajo, anteriormente se hizo un análisis del impacto socio-económico de la COVID-19 en Panamá, que permitió identificar aquellos retos más relevantes para el país y los grupos más vulnerables.

Con este contexto, se convocaron a los principales grupos de interés del país (sector público, sector privado, organizaciones gremiales, organismos multilaterales y organizaciones del tercer sector), muchos de los cuales ya habían participado en anteriores sesiones de diálogo. Se contó con la participación de alrededor de 100 personas, cuyas aportaciones han sido claves para la actualización del presente plan.

Como paso previo a la celebración de las cinco mesas, todos los participantes recibieron una sesión de introducción, en la que se compartió con ellos el contexto de la iniciativa de las mesas y la importancia de considerar el Plan como hoja de ruta para la recuperación económica del país.

Para poder obtener información clave, concreta y relevante, se diseñó un formulario de recopilación de información que ha permitido identificar proyecto, iniciativas y acciones concretas vinculadas con cada una de las áreas de acción del presente Plan.

4. ENFOQUE Y ESTRUCTURA DEL PLAN

4.1. Enfoque del Plan: multisectorial y de creación de valor compartido

El presente Plan Nacional está cimentado en un **enfoque transversal y multisectorial**, dado que la **Responsabilidad Social (RS)** compete a empresas del sector privado de todos los tamaños, sectores de actividad y estructuras de propiedad, así como a empresas públicas, entidades de la administración pública a todos los niveles y a otras organizaciones de la sociedad civil, tercer sector, sector académico y sindicatos entre otros.

Así, el Plan Nacional aspira a fomentar una **cultura de la RS** que vincule y haga **responsables a los distintos agentes del efectivo cumplimiento** de las áreas de acción definidas, así como de las **oportunidades** que se deriven del éxito de su implementación en términos de competitividad, eficiencia e innovación.

Asimismo, se adopta un **enfoque holístico y de creación de valor compartido**. Se entiende que las políticas, los procesos y las actuaciones de empresas y organizaciones públicas orientadas a la RS tendrán un impacto económico, social y ambiental positivo tanto para quien se ve afectado por estas acciones, como por quien las gestiona e implementa. Este enfoque se asocia con la **visión transversal de respeto a los derechos humanos**, buscando la equidad, la igualdad y el desarrollo sostenible que se quiere promover en Panamá.

Este enfoque es clave para poder considerar este Plan Nacional como una hoja de ruta de recuperación y transformación de Panamá en respuesta a la actual crisis originada por la pandemia global que ha tenido un impacto sin precedentes en América Latina y Caribe en general, y Panamá en particular²⁶.

4.2. Estructura, alcance temporal y sinergias para un mayor impacto

El Plan Nacional se articula en base a **5 áreas de acción prioritarias, 15 líneas de trabajo, 44 iniciativas y 86 medidas** (Tabla 2) que han de llevarse a cabo, según distintos niveles de prioridad, durante el **marco temporal de diez años (2020-2030)**, considerando un hito intermedio de seguimiento en el año 2025. Con esta estructura se pretende dar respuesta a los principales retos sociales, ambientales y de buen gobierno involucrando a todos los grupos de interés del país en el corto, medio y largo plazo.

²⁶ La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad. CEPAL (julio, 2021)

Área de Acción	Líneas de trabajo	Iniciativas	Medidas
Área de acción 1. Comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la Responsabilidad Social	1.1. Difusión. Los ODS y el estado de avance en su consecución en Panamá	8	16
	1.2. Concienciación y capacitación como paso previo a la acción.		
	1.3. Promoción del empoderamiento y compromiso de los grupos de interés para avanzar hacia un desarrollo sostenible.		
Área de acción 2. Vínculo entre desarrollo sostenible y competitividad	2.1. Las empresas como agentes clave para la competitividad y sostenibilidad.	9	32
	2.2. La compra pública responsable para impulsar la inclusión de aspectos ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) en el tejido empresarial.		
	2.3. Promoción de la innovación, el emprendimiento y las inversiones responsables.		
Área de acción 3. La buena gobernanza como base de la gestión responsable del país	3.1. Aumentar la ambición del Gobierno de Panamá en la gobernanza para la consecución de los ODS como guía de recuperación post COVID-19	15	15
	3.2. Fomento de la transparencia y rendición de cuentas como aspecto integral para avanzar hacia un desarrollo sostenible		
	3.3. Gobernanza e integridad por un país más eficiente		
	3.4. Generar alianzas como eje clave de una organización bien gobernada.		
Área de acción 4. Protección y conservación del medio ambiente natural	4.1. Adaptación y mitigación del cambio climático y promoción de energías renovables	6	15
	4.2. Economía circular: avanzando hacia un modelo de producción y consumo responsable		
	4.3. La gestión de la biodiversidad y los recursos hídricos		
Área de acción 5. La protección, prevención y reparación de los derechos humanos.	5.1. El compromiso del sector público y privado con el respeto de los derechos humanos	7	8
	5.2. Las colaboraciones multistakeholder		
TOTAL	15	44	86

Las áreas de acción y líneas de trabajo, iniciativas y medidas que las conforman están vinculadas con las prioridades definidas en el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado “Panamá 2030” y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios para el país (tal y como se recoge en el Apartado 6). El objetivo, no es sólo contribuir con los esfuerzos que está llevando a cabo Panamá para la consecución de la Agenda 2030, sino también buscar las sinergias necesarias para conseguir el mayor impacto por unidad de esfuerzo. Además, este Plan Nacional pretende poner en el centro la sostenibilidad como eje de recuperación económica y como el único escenario para crecer más y mejor en la próxima década.

Para que el cambio transformacional que presenta este Plan Nacional sea progresivo, se ha llevado a cabo un ejercicio de priorización de las áreas de acción que queda contemplado en el Apartado 7.

5. ÁREAS DE ACCIÓN, LÍNEAS DE TRABAJO E INICIATIVAS

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

La Agenda 2030 establece un marco de 17 Objetivos para hacer frente a los retos más urgentes en materia social, económica y ambiental de aquí al 2030. Una de las principales innovaciones de este marco de referencia es que **asume que el desarrollo sostenible no es una consecuencia exclusiva de las políticas públicas de los Estados**, sino que **requiere la involucración y acción del sector privado y de otros actores sociales**.

En el caso de las empresas, tienen roles muy relevantes: aportar capital, conocimiento e innovación y contribuir con sus productos y servicios a resolver los grandes problemas económicos y sociales del planeta, previniendo y haciendo frente a los impactos negativos potenciales y reales de sus actividades sobre las personas y el planeta²⁷. Además, **la sociedad** juega un papel muy relevante en su consecución como consumidores y ciudadanos, por lo que es clave que los objetivos globales permeen en la sociedad civil y sean agentes de cambio.

Ante la situación provocada por la COVID-19, la Agenda 2030 se ha posicionado como una herramienta fundamental para perfilar la recuperación y servir de hoja de ruta que guíe la puesta en marcha de **soluciones sostenibles e inclusivas**²⁸.

Por primera vez desde su aprobación en septiembre de 2015 se han dado importantes retrocesos en los avances globales hacia el cumplimiento de los ODS y se han exacerbado muchos de los retos ya existentes antes del estallido de la pandemia. Por todo ello se hace necesario acelerar las transformaciones necesarias para asegurar una salida de la crisis sostenible e inclusiva de la crisis, asegurando el bienestar de la población y sin dejar a nadie atrás²⁹.

La difusión, concienciación y capacitación sobre la Agenda 2030 y los retos que plantea son claves para la identificación de las mejores soluciones por parte del gobierno, empresas, tercer sector y sociedad civil. Este representa el primer paso para que los grupos de interés del país puedan trabajar conjuntamente para conseguir un Panamá más competitivo, sostenible e inclusivo gracias a una planificación conjunta, gestión eficiente de los recursos humanos y monetarios y la generación de impacto positivo en el país.

A continuación, se presentan las líneas de trabajo, iniciativas y medidas propuestas para posicionar la Agenda 2030 como guía para el país y hoja de ruta para la recuperación socio-económica tras la COVID-19:

1.1. Difusión. Los ODS y el estado de avance en su consecución en Panamá.

1.1.1. Dar a conocer la Agenda 2030, los ODS y el nivel de avance en su consecución, así como su vínculo con los retos país más prioritarios a abordar en la

²⁷ Estudio sobre la contribución de la empresa a la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y Forética. 2017

²⁸ La Agenda 2030 como guía para la recuperación global. V Informe. Forética

²⁹ The Sustainable Development Goals Report 2021. United Nations

actualidad entre los grupos de interés prioritarios para asegurar una implementación participativa y sólida.

1.1.1.1. Incorporar a la marca país actual una perspectiva de ODS mediante la creación de una visión “marca país 2030” para dar identidad al compromiso del país en la consecución de los ODS y para dar visibilidad a los objetivos de país y las acciones llevadas a cabo.

- Diseñar un logo que identifique la acción de Panamá para la consecución de la Agenda 2030 como paso previo a la difusión, así como un hashtag que muestre el compromiso de los distintos grupos de interés en contribuir con el avance del país³⁰.
- Crear un perfil en Twitter para dar a conocer la información relacionada con el avance del país en la consecución de la Agenda 2030 y sus ODS, generando un tráfico elevado al mismo, con contenido atractivo para el usuario: infografías, píldoras audiovisuales, banners en movimiento, etc.³¹
- Generar una batería de mensajes para las Embajadas de Panamá en el exterior, con datos clave de la implementación de la Agenda 2030 en el país, para que estos puedan ser trasladados a través de los canales de difusión de dichas Embajadas y contribuir así a potenciar el posicionamiento de Panamá en materia de sostenibilidad en el exterior.

1.1.1.2. Creación de una campaña por parte del sector público³², en alianza con los medios de comunicación, en la que se integren los siguientes contenidos y formatos:

- Aprovechar el mes de los ODS del país³³ y las acciones que lleve a cabo el Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo para la difusión del Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado “Panamá 2030”
- Crear un espacio de referencia para todos los grupos de interés, preferiblemente en el Portal de Responsabilidad Social del MICI, donde se integre el presente Plan así como los materiales clave vinculados a las temáticas estratégicas definidas para los grupos de interés clave en su implementación (se detallan las secciones propuestas por cada área de acción). Este espacio servirá como un portal público de conversación, intercambio y aprendizaje mutuo liderado por el sector público que aúne a todos los grupos de interés relevantes para la implementación de este Plan. El MICI será el encargado de liderar, dinamizar y gestionar este espacio, aportando conocimiento y actualizándolo regularmente. Dentro de este equipo encargado de su desarrollo habrá un responsable asignado por cada línea de acción que incluye el presente Plan (5 en total) con

³⁰ Fuente de inspiración: [La Moncloa #Soy2030](#)

³¹ Fuente de inspiración: <https://twitter.com/Agenda2030Esp>

³² Fuente de inspiración: <http://sdgtoolkit.org/>

³³ Panamá lanzó el “Mes de los ODS” establecido mediante el Decreto Ejecutivo No. 75 del 29 de junio de 2018.

conocimiento y visión en materia ASG para asegurar la integración de criterios de sostenibilidad de manera transversal en su implementación.

- Información relativa al contexto de la Agenda 2030 y los 17 ODS³⁴ a la sociedad^{35,36}, sector educativo³⁷, el sector público, sector privado³⁸, funcionarios públicos y organizaciones del tercer sector a través de distintos mecanismos proponiendo acciones para llevar a cabo³⁹.
 - ✓ En concreto para la sociedad en general, generar una campaña de sensibilización de amplio alcance en la que se traslade la importancia de los ODS, del Plan Nacional así como de la colaboración como elemento clave para su consecución, con llamadas a la acción dirigidas a la ciudadanía⁴⁰. Se sugiere hacerla coincidir con un hito temporal relevante⁴¹.
 - ✓ Crear una campaña de difusión sobre el presente Plan asignando responsables a más alto nivel tanto en el ámbito nacional como local. Se sugiere celebrar un evento de lanzamiento a nivel nacional, así como en cada una de las regiones para asegurar el empoderamiento y la apropiación local del Plan. Se sugiere que cada Ministerio lidere la contribución a los ODS que le corresponda y que se armonicen las campañas de comunicación desde un enfoque interinstitucional para asegurar un mayor impacto.
- Información relativa al avance de Panamá en la consecución de los ODS basándose en las fuentes oficiales de seguimiento^[3] y en los ODS prioritarios para el país (ODS 3, ODS 4, ODS 8 y ODS 16, según el Plan Panamá 2030⁴²). El objetivo será llamar a la acción a los grupos de interés implicados en avanzar en la consecución de los ODS más prioritarios.
- Información relativa a los marcos de acción más importantes del país para avanzar hacia un desarrollo sostenible: el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado. Panamá 2030, Plan "Panamá: El País de Todos-Cero Pobreza", los Informes Nacionales Voluntarios presentados por el país, la plataforma de Responsabilidad social del MICI, el Plan Colmena: Panamá Libre de Pobreza y Desigualdad y el presente Plan de Responsabilidad Social y Derechos Humanos del país.

³⁴ Fuente de inspiración: Materiales de comunicación Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas

³⁵ Fuente de inspiración: The Goodlife Goals. The Manual. WBCSD (2018)

³⁶ Sugerencia de descargarse en el celular la aplicación de ODS en Acción

³⁷ Fuente de inspiración: Recursos para estudiantes. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas

³⁸ Engaging the Private Sector on Decent Work - Business Operations and Investments. ILO SDG Note

³⁹ Fuente de inspiración: 170 acciones para transformar nuestro mundo. Naciones Unidas; Guía de vagos para salvar el mundo.

⁴⁰ Fuente de inspiración: <http://aragonhoy.aragon.es/index.php/mod.noticias/mem.detalle/id.236988>

⁴¹ Fuente de inspiración: <https://www.cooperacionespanola.es/es/prensa/noticias/el-gobierno-de-espana-comienza-el-ano-en-perfecta-sincronia-con-la-agenda-2030>

^[3] Ver SDG Index & Dashboards

⁴² High Level Political Forum. Voluntary National Review Panama (ver prioridad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible)

- Generación de materiales audiovisuales, radiofónicos y cartelería para mostrar en espacios públicos.
 - ✓ Exposición de rollups en los que se reflejan los ODS en centros educativos e instalaciones del sector público, con el fin de desarrollar conocimientos, valores y competencias para contribuir al logro de estos Objetivos.

1.2. Concienciación y capacitación como paso previo a la acción.

1.2.1. Crear **espacios de encuentro** a través de eventos, foros, talleres o programas, que pueden ser de nueva creación o aprovechando espacios ya existentes relacionados con el sector privado y la Agenda 2030⁴³.

- Considerar temáticas vinculadas con los ODS prioritarios para el país o aquellos en los que se está avanzando de manera más lenta⁴⁴.
- Considerar el vínculo entre cultura y desarrollo sostenible para asegurar que la implementación de la Agenda 2030 tiene en cuenta las particularidades del país y se realiza de manera inclusiva y en beneficio de toda la sociedad panameña. Este enfoque permitirá enriquecer el patrimonio material e inmaterial y posicionar a Panamá como país pionero en esta aproximación a la Agenda 2030⁴⁵
- Identificar y convocar a representantes del sector público responsables de dar seguimiento al objetivo u objetivos identificados, así como al sector privado, organizaciones del tercer sector, sindicatos, organizaciones de empleadores y universidades.
- Incorporar una parte práctica de trabajo conjunto para la definición de iniciativas público-privadas y/o multistakeholder.

1.2.2. **Capacitar al sector público** como principales promotores de la Agenda 2030.

1.2.2.1. **Lanzamiento de una plataforma de formación**, o uso de las ya existentes, con acceso a todos los funcionarios públicos donde se incluyan los objetivos país, contenidos relevantes para el país vinculados con el desarrollo sostenible⁴⁶, así como una hoja de ruta para ayudar a los distintos ministerios a avanzar en la consecución de la Agenda 2030⁴⁷.

- En esta misma plataforma, se incluirá una capacitación a maestros y directores del sector educativo para asegurar una educación para el desarrollo⁴⁸ siguiendo

⁴³ Considerar los foros y grupos de encuentro existentes relacionados con el sector privado y la agenda 2030 como: Mes de los ODS (MIDES) y actividades de Gremios (por ejemplo: APEDE, AMCHAM, CID), etc.

⁴⁴ Basarse en la información publicada anualmente por el [SDG Index & Dashboard, informe nacional de contribución voluntaria, resultados anuales de Índice de pobreza multidimensional](#) –sus 5 dimensiones y 17 indicadores- como herramienta para reportar los resultados del ODS 1

⁴⁵ Fuente de inspiración: [La cultura, elemento central de los ODS](#)

⁴⁶ Fuente de inspiración: [MOOC de Responsabilidad Social del Instituto Nacional de Administración Pública \(INAP\) de España](#)

⁴⁷ Fuente de inspiración: [Guía práctica de contribución de las empresas públicas a la Agenda 2030. Forética \(2018\)](#)

⁴⁸ Fuente de inspiración: [Estrategia de Educación para el Desarrollo en el ámbito formal de la Comunitat Valenciana \(2017-2021\); Programa Docentes para el Desarrollo de la AECID](#) (por ejemplo: [el desafío de los ODS en secundaria](#))

las líneas de trabajo del Consejo Permanente Multisectorial para la Implementación del Compromiso Nacional para la Educación (COPEME). Incorporar esta visión en la mesa temática de formación de educadores⁴⁹.

1.2.2.2. Dotación de herramientas y recursos para mejorar las capacidades estratégicas, organizativas y técnicas del sector público para el avance hacia un desarrollo sostenible.

- Alineación y coherencia del sector público con la consecución de los ODS y los principios abordados en la Declaración sobre Empresas Multinacionales de la OIT a partir de una revisión de objetivos de cada Ministerio para su adecuación con la consecución de la Agenda 2030 (y derechos humanos en concreto) y los objetivos fijados en el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado "Panamá 2030".
- Creación y difusión de herramientas para los empleados públicos con el objetivo de capacitarlos en planificación estratégica, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de proyectos orientada a resultados.
 - Hacer especial esfuerzo en fortalecer las capacidades de la Contraloría para implementar procesos transparentes, innovadores (herramientas tecnológicas) y más eficientes, buscando una reducción en los tiempos de la aprobación de alianzas público-privadas.
- Creación de guías de implementación para las empresas del sector público que brinden lineamientos claros para la integración de una estrategia de sostenibilidad basada en los ODS y la debida diligencia como mecanismo que permite integrar una estrategia de sostenibilidad basada en los riesgos y aspectos importantes de cada sector.
- Optimización de los procesos internos para reducir la burocracia y conseguir así agilizar las alianzas público-privadas.
- Elaboración de manuales de procesos de trabajo para que se pueda transmitir el conocimiento y sistematización de dichos procesos.
- Revisión y mejora del concepto de carrera administrativa a lo largo de todas las instituciones públicas para asegurar que el conocimiento y las capacidades adquiridas para el diseño, puesta en marcha, seguimiento y monitoreo de proyectos vinculados con el desarrollo sostenible no se pierdan cuando tengan lugar cambios políticos.
- Integración de una aproximación de evaluación de desempeño para los funcionarios públicos para asegurar la eficiencia y eficacia de los recursos

⁴⁹ Fuente de inspiración: [Estrategia de la CEPE de educación para el desarrollo sostenible. Consejo Económico y Social de Naciones Unidas](#)

invertidos, tanto humanos como financieros, a la hora de desarrollar proyectos vinculados con el desarrollo sostenible.

1.2.3. **Capacitar al sector privado** para impulsar su contribución a la consecución de los ODS a través de la gestión de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Esta acción debería ser coliderada por organizaciones que tienen como misión el trabajo con el sector privado, como Sumarse – Pacto Global Panamá, Cámaras de Comercio, Asociaciones de Ejecutivos, COSPAE o CONEP, OIT, entre otros, así como organismos internacionales especializados en la materia e instituciones del estado responsables de la rendición de cuentas del país, como el MIDES y MIRE.

1.2.3.1. Incluir en el sitio web del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) de Responsabilidad Social una sección que podría denominarse “Las oportunidades empresariales de una gestión responsable” en la que se podría integrar la siguiente información:

- Materiales informativos sobre el vínculo entre la sostenibilidad, la búsqueda de la triple cuenta de resultados (económica, social y ambiental)^{50,51,52,53}
- Creación de materiales prácticos (o compartir los ya existentes) sobre la hoja de ruta empresarial para la integración de una gestión responsable: identificación de grupos de interés, análisis de tendencias, análisis de materialidad, diseño e implementación de un plan de Responsabilidad Social y reporte del desempeño no financiero⁵⁴.
- Guías empresariales con enfoque sectorial que brinden lineamientos claros para la integración de una estrategia de sostenibilidad basada en los ODS⁵⁵ y en la debida diligencia en derechos humanos en línea con las directrices de la OCDE.⁵⁶

⁵⁰ Fuente de inspiración: El cuarto sector. SEGIB, WEF, PNUD (2018)

⁵¹ Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo. Esta web brinda asistencia confidencial e individualizada sobre preguntas concretas relacionadas con la mejor forma de armonizar el funcionamiento de las empresas con los principios de la Declaración sobre Empresas Multinacionales. Las empresas pueden enviar sus consultas de forma confidencial o revisar las preguntas y respuestas planteadas anteriormente.

⁵² Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable

Guías de la OCDE de Debida Diligencia para sectores específicos:

- Guía de debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo
- Guía de conducta empresarial responsable para inversores institucionales
- Guía de debida diligencia para préstamos corporativos y suscripciones de valores
- Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y calzado
- Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo
- Guía OCDE-FAO para cadenas de suministro responsables en el sector agrícola

⁵³ Materiales informativos sobre los tres principales instrumentos internacionales en materia de conducta empresarial responsable (CER):

- Las Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT

⁵⁴ Fuente de inspiración:

- (1) The Global Risks Report. WEF 2019
- (2) Definición de la materialidad. Global Reporting Initiative
- (3) SDG Compass. United Nations Global Compact, WBCSD and GRI
- (4) Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE 21); ISO 26000

⁵⁵ SDG Sector Roadmaps. WBCSD

⁵⁶ OCDE Guidelines for Multinational Enterprises

- Crear un anexo de iniciativas y oportunidades ya existentes a las que las empresas se pueden vincular de forma voluntaria.
- Desarrollar una aplicación móvil (App Móvil), que integre todos los materiales anteriormente descritos y que sea gratuita para todo el sector empresarial y cualquier grupo de interés.

1.2.4. **Fomentar las competencias de los profesionales del futuro** para dar respuesta a los retos de la sostenibilidad en la **Universidad y la formación profesional** creando la obligatoriedad de integrar contenidos de Responsabilidad Social como requerimiento para la graduación en determinadas carreras

1.2.4.1. Buscar el compromiso de la universidad y otras instituciones educativas para trasladar en sus contenidos curriculares la importancia de los ODS y de la Responsabilidad Social

- Creación de una alianza entre universidades públicas y privadas para consensuar la manera de trasladar el mensaje y las futuras acciones a emprender en el seno de la universidad para contribuir con los compromisos del país.
- Integrar en los Programa Educativos Individuales (PEI) aspectos vinculados con desarrollo sostenible, Agenda 2030 y los 17 ODS.
- Creación de una alianza con MiCultura para impulsar las industrias creativas culturales del sector privado a través de micro, pequeña y medianas.
- Promoción de la empleabilidad joven a partir de las siguientes acciones:
 - Fomentar la formación técnica vocacional y buscar reducir la brecha entre las necesidades y perfiles que demanda el sector privado y la formación pública (educación primaria, universitaria...) ⁵⁷.
 - Fomentar la participación de la empresa en el currículo formativo de los jóvenes a través de prácticas, pasantías, apprenticeship, etc. de calidad e, idealmente, de manera continuada en todo el ciclo formativo de los estudiantes.
 - Generar espacios de encuentro entre empresas e instituciones educativas a través del voluntariado corporativo
 - Fomentar las vocaciones STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas) desde los ámbitos público y privado

⁵⁷ Para su implementación, se sugiere considerar el Principio 39 de la Declaración sobre Empresas Multinacionales que brinda la siguiente orientación: Las empresas multinacionales que operen en países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas propiciados por los gobiernos de los países anfitriones y que cuenten con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Dichos programas deberían tener por objeto alentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias profesionales, así como proporcionar orientación profesional; y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea factible, las empresas multinacionales deberían de poner los servicios de un miembro cualificado de su personal a disposición de los programas de formación profesional organizados por los gobiernos como parte de su contribución al desarrollo nacional.

- 1.2.4.2. Mejorar la articulación de los actores claves ya existentes, como COSPAE, el Consejo de Rectores, AUPPA y COPEME, principalmente.
- 1.2.5. **Involucrar a los docentes y maestros de los centros educativos** por un desarrollo sostenible a partir de la creación de un marco legal para cambio curricular que incluya contenidos vinculados con los ODS y la responsabilidad ciudadana orientada al desarrollo sostenible y la Agenda 2030
- 1.2.5.1. Organización de jornadas formativas dirigidas a docentes y maestros sobre el contenido de la Agenda 2030 y cómo transmitirla⁵⁸, fomentándose de esta forma una red de centros comprometidos con el desarrollo sostenible que podrían identificarse con un sello o reconocimiento.
- 1.2.5.2. Formación a docentes sobre cuáles son las habilidades requeridas por el sistema empresarial panameño para cerrar la brecha existente entre competencias y mercado laboral.

1.3. Promoción del empoderamiento y compromiso de los grupos de interés para avanzar hacia un desarrollo sostenible.

- 1.3.1. Tener una visión país de cada ODS y el papel que representa cada grupo de interés para dar respuesta a cada reto más prioritario identificado.
- 1.3.2. Visibilizar públicamente el compromiso en materia de sostenibilidad de los grupos de interés más relevantes del país a través de la participación en redes, grupos de trabajo u otras formas de liderazgo.
- 1.3.2.1. El sector público:
- Convertirse en país adherido a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales para poder unirse al grupo de trabajo "Working Party on Responsible Business Conduct" junto con otros países como Costa Rica.
 - Adherirse al menos a una red internacional, como Network of Regional Governments for Sustainable Development, Local Governments for Sustainability (ICLEI) o C40, entre otras.
 - Visibilizar las acciones llevadas a cabo por el gobierno en materia de desarrollo sostenible en, al menos, una plataforma o red, como Nazca (cambio climático).
 - Sumarse a iniciativas globales en torno al desarrollo sostenible, especialmente aquellas lanzadas por Naciones Unidas (por ejemplo, la Iniciativa Spotlight para eliminar la violencia contra mujeres y niñas⁵⁹).

1.3.2.2. La empresa:

⁵⁸ Fuente de inspiración: [Recursos para estudiantes. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas](#)

⁵⁹ Fuente de inspiración: [Salta se suma a Spotlight, iniciativa para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en Argentina](#)
(Fuente: Gobierno de la Provincia de Salta, Argentina)

- Promover la movilización del sector privado como firmantes de los Diez Principios de Pacto Global de Naciones Unidas.
- Promover la adopción/uso por parte del sector privado de los principios y recomendaciones contenidos en las Guías de Debida Diligencia de la OCDE.
- Promover, en línea con la Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, que las empresas respeten las normas relativas a las relaciones de trabajo en todas sus operaciones.
- Adherirse a distintas redes internacionales y nacionales que promuevan el desarrollo sostenible, la Responsabilidad Social y la Conducta Empresarial Responsable.
- Sumarse a iniciativas nacionales que fomenten la Responsabilidad Social y la Conducta Empresarial Responsable, como Alianza por un millón de hectáreas.
- Incentivar la adhesión o compromiso de las empresas a los ODS pertinentes en función de sus sectores de actividad

1.3.2.3. La sociedad:

- Crear un espacio de participación ciudadana mixta e inclusiva y diálogo que permita recoger aportaciones de todos los actores (institucionales, sector privado, tercer sector, académico...) en torno a la consecución de la Agenda 2030⁶⁰.
- Visibilizar las iniciativas que ya se están llevando a cabo por parte de la ciudadanía a través del mapa interactivo CIVICS⁶¹ que permite visibilizar y conectar el potencial transformador y colectivo de la ciudadanía en su comunidad. Una de las iniciativas que podría incluirse sería "Cambia Tu Barrio / Basura Cero".
- Dar a conocer a la sociedad la iniciativa lanzada por Naciones Unidas "Haz posible el cambio. Acepta el desafío" que persigue incorporar un comportamiento más responsable en la sociedad.

1.3.2.4. Los sindicatos

- Sumarse a iniciativas nacionales multisectorial y multiactor que fomenten la Responsabilidad Social y la Conducta Empresarial Responsable
- Visibilizar e incluir en la agenda de trabajo las nuevas tendencias globales vinculadas al futuro del trabajo como son la transformación tecnológica, el

⁶⁰ Fuente de inspiración: [Futuro en Común \(FeC\)](#) es una innovadora plataforma intersectorial de diálogo y trabajo a favor del desarrollo sostenible, los derechos humanos y la profundización del espacio cívico democrático. Está compuesta por más de 50 organizaciones de ocho sectores sociales diferentes: medio ambiente, derechos humanos, acción social, feminismo, infancia, discapacidad, economía alternativa, movilidad humana, sindical, etc. – que, entre otras cosas, trabajan desde una lógica sistémica y transversal para generar propuestas de cambio político, concienciación y movilización

⁶¹ El mapa interactivo CIVIS registra más de 4.500 iniciativas de innovación en 34 ciudades de Iberoamérica, lo que supone unas 22.000 personas proponiendo alternativas y generando soluciones creativas para mejorar su entorno. Panamá no está incluida en esta plataforma

cambio climático o los retos demográficos, para trabajar desde un enfoque proactivo y se prepare a los trabajadores a esos retos

1.3.2.5. Organizaciones de empleadores

- Promover el liderazgo de las organizaciones de empresas (Federaciones, Asociaciones, Confederaciones) en materia de sostenibilidad para incorporar principios de gestión responsable entre sus asociados y lograr un mayor impacto de las iniciativas.
- Dar a conocer otras iniciativas inspiradoras, como el Pacto Europeo por una Industria Sostenible⁶² impulsado por CSR Europe – organización europea de referencia en RSC y Sostenibilidad - que fomenta el desarrollo de estrategias de sostenibilidad entre las Federaciones de aquí a 2030 con el objetivo de fomentar la colaboración público- privada y sectorial.

Área de acción 2. Vínculo entre desarrollo sostenible y competitividad

La **competitividad** es un aspecto que ayuda a garantizar el bienestar social. Sin embargo, es importante que esta competitividad no solo se sostenga en la producción de bienes y servicios con la mejor calidad y precio, sino que la sostenibilidad de los mismos, entendida como la inclusión de aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno a lo largo de su ciclo de vida, es cada vez de mayor importancia⁶³.

De igual manera, potenciar el desarrollo productivo de las **cadena de valor de todos los bienes y servicios** asociados a las industrias creativas y culturales del país, garantiza el impulso del sector y su competitividad frente a otros países en la región.

La **competitividad sostenible** está más vinculada al desarrollo sostenible que a la productividad como garante del crecimiento anual. Por tanto, este tipo de competitividad consiste en que el construir un conjunto de instituciones, políticas y factores que hagan a una nación productiva a largo plazo a la vez que aseguran la sostenibilidad del medioambiente y el bienestar de la ciudadanía local y global. Además, la mejora de este factor puede ser determinante para la atracción de capital que ya tiene en cuenta parámetros de sostenibilidad, que a su vez podría permitir mejorar la prosperidad equitativa en el país.

El vínculo entre sostenibilidad y competitividad se hace cada vez más patente en otras regiones del mundo, como es el caso de Europa, que a finales de 2019 lanzaba el Pacto Verde Europeo. Este novedoso marco propone un modelo de transformación de Europa hacia una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, garantizando la neutralidad climática en el 2050, la desvinculación del crecimiento económico del consumo de recursos y que nadie se quede atrás.

Pero, además, no solo pretende que todos los productos y servicios fabricados en el espacio europeo respondan a criterios de sostenibilidad, sino que la Unión Europea puede fijar normas

⁶² <https://www.csreurope.org/our-campaign>

⁶³ [Informe RSE Y MARCA ESPAÑA: Empresas sostenibles, país competitivo](#)

aplicables a todas las cadenas de valor mundiales⁶⁴. Por tanto, en la medida en la que Panamá pueda transversalizar la sostenibilidad en su actividad económica, podría adquirir una ventaja competitiva para acceder al mercado internacional europeo, así como para atraer inversiones externas.

Panamá se situaba en 2019 en el puesto 66 de 141 en términos de competitividad según el World Economic Forum⁶⁵, con una ligera mejoría respecto a 2018, que se encontraba en el puesto 64. Este ranking se basa en indicadores que tienen que ver con el contexto, el capital humano, el estado de los mercados y el ecosistema de innovación del país. Los aspectos que más mejoras representan son la capacidad de innovación, la fortaleza de las instituciones o la incorporación de las tecnologías, entre otras.

Figura 2. Perfil de Panamá según el Global Competitiveness Index 4.0 2019 del World Economic Forum



Es

interesante mencionar las prioridades para la transformación económica que mencionaba la [versión del Global Competitiveness Report para el año 2020](#), año en el que se publicaba una edición especial para guiar a los países hacia una recuperación post COVID-19. Algunas de las recomendaciones, que pueden servir de guía para Panamá, son las siguientes:

- Hay que asegurar que las **instituciones públicas** incorporen principios de **gobernanza sólidos**, visión a **largo plazo** y **confianza** a sus ciudadanos.
- Actualizar las **infraestructuras** para acelerar la **transición energética** y ampliar el acceso a la **electricidad** y las **TIC**

⁶⁴ Pacto Verde Europeo, página 25

⁶⁵ The Global Competitiveness Report 2019

- Cambiar a una **tributación** más progresiva, repensar cómo se gravan las **corporaciones**, la **riqueza** y el **trabajo**, a nivel nacional y en un marco cooperativo internacional.
- Actualizar los **planes de estudios educativos** y ampliar la inversión en las **habilidades** necesarias para los trabajos y los **mercados del mañana**
- Repensar las **leyes laborales** y la **protección social** para la nueva economía y las nuevas necesidades del capital humano
- Ampliar e innovar las **infraestructuras para el cuidado** de las personas mayores y los niños y también las sanitarias, por el beneficio de las personas y la economía

La consideración de estos aspectos, y las palancas que los hagan posibles, será clave para aprovechar la oportunidad de innovar en el modelo económico actual del país, avanzando así hacia un ecosistema más competitivo y sostenible. Para ello, se presentan las siguientes líneas de trabajo, iniciativas y medidas:

2.1. Las empresas como agentes clave para la competitividad y sostenibilidad.

2.1.1 Coordinar las líneas de acción de los **Centros de Competitividad** con las iniciativas presentadas, asignando recursos a los que ya existen a nivel nacional e identificando un Centro que lidere dicha acción.

2.1.1.1. Trabajo en la alineación de la Visión 2050 de los Centros de Competitividad con el presente Plan para aunar esfuerzos y promover acciones conjuntas.

2.1.1.2. Introducción en mayor medida de la temática de sostenibilidad en el Foro Nacional Para La Competitividad u otros foros.

- Comunicar a los asistentes los avances del Plan Nacional y los retos y oportunidades del seguimiento de la Agenda 2030 por parte de sector público y privado.
- Invitar a ponentes globales que ayuden a entender cómo se están moviendo las tendencias en materia de sostenibilidad en el plano internacional, cuál es el estado de situación del país en la temática y cómo se puede actuar proactivamente para aprovechar las oportunidades que pueden surgir.

2.1.2. Crear nuevos **espacios de reunión**, o dotar de recursos a los ya existentes, para que las **empresas** compartan experiencias y conocimiento sobre cómo integrar la Responsabilidad Social.

2.1.2.1. Creación de eventos y talleres específicos para pymes con el objetivo de concienciar a estas empresas en el avance hacia una gestión responsable diseñados en base a los siguientes criterios:

- Ventajas de una gestión responsable y oportunidades de negocio como proveedores de grandes empresas, entre otras.

- Presentación de herramientas para la medición (cuando aplique), la gestión (incluida la innovación) y la divulgación y reporte del desempeño no financiero.
- Visibilidad de buenas prácticas y casos de éxito de pymes a nivel nacional.

2.1.2.2. Promoción de encuentros entre asociaciones gremiales y empresariales y sus asociados que permitan trasladar y enfatizar la importancia de una gestión responsable:

- Dar seguimiento al Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica⁶⁶ y sus implicaciones en materia de sostenibilidad para poder trasladar los principales requisitos que la UE establece para sus importaciones y así poder fomentar el comercio con un agente clave de la economía global.
- Crear discursos sectoriales o nacionales comunes sobre cuáles son las principales características de sostenibilidad del sector/país y sus principales atributos de competitividad de cara a generar un mayor interés por los productos y servicios panameños.

2.1.2.3. Organización de encuentros entre empresas líderes de sostenibilidad y pymes para que dialoguen sobre los retos y beneficios de invertir en iniciativas de Responsabilidad Social.

- Mostrar las diferentes herramientas, políticas e iniciativas que las empresas líderes en sostenibilidad han implantado y cómo van trabajando en línea con otras iniciativas país o iniciativas globales.
- Conversar sobre los retos que las pequeñas empresas encuentran en el país a la hora de mejorar su perfil de sostenibilidad e intentar encontrar soluciones conjuntas a los mismos.
- Identificar la importancia para las pymes de integrar la sostenibilidad en su estrategia y gestión como una ventaja competitiva gracias al acceso a grandes empresas como proveedor y mercados internacionales, como el europeo.
- Convocar a empresas con prácticas de sostenibilidad avanzadas en la gestión de proveedores y a otras empresas que podrían ser parte de su cadena de suministro, o ya lo son, para que, de una forma pedagógica, les trasladen cuáles son los requisitos que exigen a sus proveedores en términos ambientales, sociales y de buen gobierno, el por qué lo hacen, y como podrían empezar a mejorar su desempeño y, por ende, su competitividad.

2.1.3. Impulsar la sostenibilidad en la **producción, comercio y oferta de productos y servicios** que respondan a consideraciones de sostenibilidad y rendición de cuentas.

2.1.3.1. Apoyo a las empresas exportadoras panameñas en el logro de certificaciones internacionales vinculadas con sostenibilidad que les permita ser más

⁶⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:4314902>

competitivas en otros mercados, como el europeo, cada vez más exigente con los aspectos ASG

- Identificación de sistemas de gestión empresariales que puedan ser de utilidad para las empresas, como la [SGE 21 – Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable](#)
- Dar a conocer la adopción por parte del Gobierno de Panamá de la Norma Técnica DGNTI-COPANIT ISO 37001:2016 de Sistemas de Gestión Antisoborno⁶⁷, que facilita la implementación de medidas que garantizan la transparencia en los procesos de las organizaciones públicas y privadas del país, a la vez que promueve una cultura empresarial ética.
- Dar a conocer en Anteproyecto de Ley 083 sobre la creación de empresas con beneficio social y su vínculo con la competitividad de la empresa.
- Identificación de las oportunidades de negocio asociadas a retos, como la economía circular o el cambio climático, tal y como se menciona en el informe [‘el comercio internacional y la economía circular en América Latina y Caribe’ \(CEPAL, 2020\)](#)

2.1.3.2. Extensión de la utilización del etiquetado como instrumento de información al consumidor y herramienta informativa del cumplimiento de criterios de sostenibilidad.

- Analizar qué esquemas se valoran más a nivel internacional y cuáles se ajustan más, por producto, a la idiosincrasia del país, tales como comercio justo y ético, etiquetado ecológico y producción orgánica, entre otros.

2.1.3.3. Elaboración de un código de buenas prácticas para evitar la publicidad engañosa y garantizar una comunicación ajustada a la realidad del producto ofertado y promover políticas de comunicación y publicidad responsable.

2.1.3.4. Organización de un certamen de premios o reconocimiento de buenas prácticas vinculadas a la consecución de los ODS inspirándose en las iniciativas lanzadas por la Red del Pacto Global en España, Ecuador o Colombia⁶⁸ o los The European Sustainability Award⁶⁹ lanzados por la Comisión Europea. Considerar el [‘Sello ODS’](#) lanzado por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), a través del Gabinete Social, como el reconocimiento de referencia nacional de buenas prácticas a organizaciones privadas, sociales, académicas o de gobiernos locales.

2.1.3.5. Definir guías sectoriales para los principales sectores económicos del país para incorporar una visión sostenible del negocio

⁶⁷ ISO 37001:2016(es). Sistemas de gestión antisoborno — Requisitos con orientación para su uso

⁶⁸ Fuente de inspiración: [Reconocimiento Anual General Rumiñahui](#)

⁶⁹ Fuente de inspiración: [The European Sustainability Award](#)

2.1.3.6. Integrar el concepto de Turismo Sostenible y Accesible como un atributo esencial de la marca país:

- Dotar de un mayor número de recursos para la difusión a nivel internacional de la implantación del sello del Sistema de Información Centroamericana de Calidad y Sostenibilidad (SICCS) en Panamá.
- Crear una campaña única marca-país-turismo que enfatice el capital natural y la riqueza de los ecosistemas del país alineado con el "Plan de Acción para el desarrollo del Turismo Verde en áreas protegidas", la plataforma Ecoturismo 360 y el proyecto Sistemas de Producción Sostenible y Conservación de la Biodiversidad.
- Fomentar la capacitación de guías turísticos locales en materia de ecoturismo, permitiendo así el empoderamiento de las comunidades rurales y el respeto por su cultura, patrimonio y entorno natural.
- Impulsar el acuerdo entre Autoridad de Turismo de Panamá (ATP), MiCultura y AMPYME para impartir una serie de seminarios sobre la creación de nuevos negocios turísticos, turismo cultural y proveer de nuevos servicios turísticos.

2.1.4. Definir **políticas, planes e iniciativas que potencien el capital humano** de las empresas y el sector público para mejorar la competitividad del país.

2.1.4.1. Desarrollo de un Plan Nacional de reinserción laboral post COVID-19 considerando los sectores de actividad más impactados por la pandemia (sector turismo, sector construcción y sector manufacturero, entre otros), así como las potenciales mejoras en la productividad sectorial (sector agroalimentario, turístico, industrial, entre otros)

2.1.4.2. Desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que contemplen los diferentes perfiles de la sociedad panameña y que ayuden a cerrar la gran brecha que existe en el país. En este sentido se podrían crear ayudas para las pymes que desarrollen políticas que promuevan la no discriminación⁷⁰.

2.1.4.3. Impulso de actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado.

2.1.4.4. Incentivo de programas de seguridad y salud en los centros de trabajo.

- Proporcionar las herramientas y el conocimiento clave para la mejora de la seguridad y la salud⁷¹

⁷⁰ Fuente de inspiración: [Ayudas a pymes y otras entidades para la implantación de planes de igualdad en España](#)

⁷¹ Considerar las recomendaciones contenidas en las [normas internacionales de la OIT relativas a la seguridad y salud en el trabajo](#), así como los repertorios de [recomendaciones prácticas](#) de la OIT, que establecen directrices prácticas para las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores, las empresas, y los organismos especializados de protección de la seguridad y la salud en el trabajo (como los comités de seguridad de las empresas).

- Promocionar la certificación de las empresas cuyas plantillas enfrentan mayores riesgos en términos de seguridad y salud laboral (por ejemplo, iso 18001).
- Fomentar los programas de chequeo del estado de salud (física y mental) de los trabajadores para poder prevenir potenciales enfermedades laborales y detección temprana de las que se hayan podido producir.
- Fomentar los programas de deporte y de dieta saludable entre las empresas para fomentar el bienestar de los empleados y crear estilos de vida saludables.

2.1.4.5. Llevar a cabo una gestión proactiva del impacto de las nuevas tecnologías en los recursos humanos:

- Proporcionar las herramientas y el conocimiento clave para la comprensión del reto que supone avanzar hacia una transición tecnológica sostenible⁷², incorporando criterios responsables y de ética en la aplicación de tales tecnologías⁷³ Para avanzar en este ámbito, se recomienda elaborar un Plan de Digitalización⁷⁴ o Estrategia Nacional que contemple estos aspectos como ya han hecho otros países⁷⁵
- Incentivar el mapeo de habilidades y funciones de las plantillas para identificar aquellos empleos que en un futuro puedan ser afectados por la robotización y digitalización de los procesos.⁷⁶
- Identificar los perfiles con mayor riesgo y llevar a cabo programas de formación para reintegrarlos en la cadena de “producción” o en el mercado laboral en general.

2.1.4.6. Generación de espacios de encuentro entre empresas e instituciones educativas para que, a través del voluntariado corporativo de transferencia de conocimiento, el sector privado pueda fomentar las vocaciones STEM (siglas en inglés para ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), la formación profesional y la promoción de las *soft skills* entre el alumnado.

2.2. La compra pública responsable para impulsar la inclusión de aspectos ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) en el tejido empresarial.

2.2.1. Incorporar con una visión de obligatoriedad, en línea con los avances más recientes en el país⁷⁷, **criterios sociales, ambientales, de derechos humanos y éticos en las licitaciones y adquisiciones públicas** (y su relación con los ODS) vinculados al objeto

⁷² El informe “Trabajar para un futuro más prometedor” de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo contiene recomendaciones útiles en esta materia para lograr un mejor futuro de trabajo para todos.

⁷³ [Principios Empresariales para una transformación tecnológica centrada en las personas. WBCSD](#)

⁷⁴ [Plan España Digital 2025. Gobierno de España](#)

⁷⁵ [Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial 2021-2023. Gobierno de España](#)

⁷⁶ [OCDE Skills Outlook 2021](#)

⁷⁷

- [Proyecto de Ley 581 que implementa la Responsabilidad Social en los contratos de concesiones y dicta otras disposiciones](#)
- [Piden que tarea social sea obligatoria en concesiones. La Prensa, julio 2021](#)

del contrato. Para ello se sugiere la creación de estándares para integrar criterios de sostenibilidad en la compra pública y un marco que establezca normas comunes para todas las instituciones de la administración pública^{78,79}. Se sugiere avanzar hacia un fin de la voluntariedad en consonancia con otras iniciativas como Ley sobre Adquisiciones Públicas N143 cuyo artículo 40 incluye las compras sostenibles y responsables:

- 2.2.1.1. Realización de un listado de bienes, obras y servicios prioritarios a la hora de incluir dichas cláusulas en la contratación pública.
- 2.2.1.2. Constitución de comisiones interministeriales para la incorporación de criterios ambientales y sociales en la contratación pública.
- 2.2.1.3. Ampliación del Taller Introducción a las Compras Públicas Sostenibles que ya se ha realizado en el marco del acuerdo para impulsar las Compras Públicas Sostenibles en Panamá entre Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP) y el Centro de Gestión Tecnológica e Informática Industrial (CEGESTI). Integrar el foco de pymes en este Taller para acompañarlos en la adaptación a los estándares de compra pública
- 2.2.1.4. Diseñar un modelo de seguimiento y capacitación para los contratistas sobre cómo vincular el desempeño de sus actividades para el sector público con los ODS. Dicha información podría servir de base para crear datos relevantes que permitan publicar un informe país anual sobre el impacto de la compra pública en el desarrollo sostenible del país.

2.3. Promoción de la innovación, el emprendimiento y las inversiones responsables.

2.3.1. Generar incentivos I+D+i para empresas y promocionar su importancia

- 2.3.1.1 Promoción de la [Ley 76 que dicta medidas para el fomento y desarrollo de la industria](#) como guía para mejorar la competitividad del país para generar un contexto de crecimiento de la industria panameña, atraer inversión extranjera y mejorar el ecosistema de innovación
- 2.3.1.2 Apoyo al desarrollo e integración de nuevas tecnologías digitales en las múltiples aplicaciones industriales y sectoriales y que tengan en cuenta los impactos ambientales, sociales y de buen gobierno de dichos desarrollos.
- 2.3.1.3 Generación de programas que potencien la innovación empresarial vinculada con el avance hacia un desarrollo sostenible para grandes y pequeñas empresas que se concreten en incentivos fiscales y económicos⁸⁰.

⁷⁸ Fuente de inspiración: [Compra Pública Verde de la Unión Europea](#)

⁷⁹ Fuente de inspiración: [Integrating Responsible Business Conduct in Public Procurement](#)

⁸⁰ Fuente de inspiración: [CORFO, Agencia del Gobierno de Chile, dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo a cargo de apoyar el emprendimiento, la innovación y la competitividad](#)

- Creación de incentivos que contribuyan a generar una oportunidad de negocio para aquellas empresas que hagan un uso eficiente de sus recursos, que reduzcan la generación de residuos y que lleven a cabo una gestión de éstos⁸¹.
- Creación de incentivos empresariales para avanzar hacia la descarbonización de la economía, tales como apoyo financiero al uso de energías renovables e infraestructuras y proyectos de innovación u incentivos fiscales a aquellas empresas que desarrollen proyectos que vayan en línea con las acciones que conforman la Estrategia Nacional de Cambio Climático.

2.3.1.4 Apoyo técnico para guiar a las empresas en la mejora de la innovación de productos y servicios para facilitar su acceso a los incentivos fiscales y económicos (tanto nacionales como internacionales).

2.3.2. **Apoyar a emprendedores y creativos** con visión sostenible de negocio

2.3.2.1. Impulso más activo de los servicios de asesoramiento y orientación prestados a entidades de la economía social, emprendedores y autónomos y promocionar en mayor medida la "Alianza para impulsar el emprendimiento en Panamá".

2.3.2.2. Creación de certámenes y difusión desde la administración central (Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SENACYT), regional o multilateral que convoquen a emprendedores que tengan soluciones empresariales a los retos que se enfrenta el país en términos ambientales, sociales y de buen gobierno⁸².

2.3.2.3. Promoción del voluntariado corporativo, incentivando la asignación de recursos económicos, dirigido a que los empleados con capacidades técnicas y de liderazgo para que éstos realicen actividades de apoyo a emprendedores a través de *mentoring* que faciliten la actividad emprendedora⁸³.

2.3.3. Promocionar a Panamá como un **destino de inversión responsable**.

2.3.3.1. Formación a los servidores públicos sobre cómo pueden capturar los crecientes flujos de inversión socialmente responsable, así como a instituciones financieras sobre los principios de la inversión responsable

2.3.3.2. Continuar con el lanzamiento de bonos verdes o sociales por parte de la Administración Central para financiar proyectos con impacto positivo en materia ambiental o social, como ya están haciendo otros países de la región⁸⁴

⁸¹ Fuente de inspiración: [incentivos promovidos por La Corporación de Fomento de la Producción es la agencia del Gobierno de Chile para acompañar a las empresas en la transición hacia un modelo de economía circular](#)

⁸² [Fondos para Innovación y Emprendimiento. SENACYT](#)

⁸³ Fuente de inspiración:

- [Yo puedo emprender \(Panamá\)](#)

- [Emprende In Health \(Programa de voluntariado corporativo para apoyar a emprendedores lanzado por la empresa Lilly\)](#)

⁸⁴ [Green Bond Transparency Platform. Latin America \(Inter-American Development Bank\)](#)

2.3.3.3. Proporcionar a los inversores orientación sobre cómo integrar los derechos humanos en las prácticas de inversión⁸⁵

2.3.3.4. Garantizar que las instituciones estatales que se ocupan de las inversiones promuevan el respeto de los derechos humanos como parte de las inversiones

86

Área de acción 3. La buena gobernanza como base de la gestión responsable del país

La **buena gobernanza de un país** constituye un elemento clave para aumentar la eficacia económica, potenciar el crecimiento y mejorar la prestación de servicios públicos de calidad y de cobertura equitativa en el territorio. Sin una buena gobernanza de las instituciones de un país, es muy difícil avanzar en la senda hacia un **mayor desarrollo sostenible** en tanto la utilización de recursos y de esfuerzos, no se podrá optimizar y capitalizar de manera adecuada.

Por un lado, es importante promover y vigilar el comportamiento íntegro de todas las personas que forman parte de las organizaciones que conducen al país hacia el futuro. También es necesario asegurar una estructura de reporting del desempeño, tanto de instituciones públicas como privadas, que mejore los ejercicios de rendición de cuentas y la transparencia de la actividad de estas organizaciones y permitan conocer a los diferentes grupos de interés el avance y los resultados de los propósitos y objetivos que se han comunicado.

El ODS 16 se centra en mejorar la paz, la justicia y las instituciones sólidas, y para conseguirlo, es necesario que se trabaje de forma conjunta, con todos los grupos de interés para reducir la corrupción y el soborno, mejorar la eficacia y la transparencia de las instituciones, garantizar el acceso a la información pública, entre otras iniciativas.

Más que nunca, la gobernabilidad efectiva de los países se convierte en una fortaleza clave para asegurar la recuperación económica y social de la pandemia, permitiendo cambiar la dinámica de bajo crecimiento, alta desigualdad y alta vulnerabilidad⁸⁷. Para ello, se presentan las siguientes líneas de trabajo, iniciativas y medidas:

3.1. Aumentar la ambición del Gobierno de Panamá en la gobernanza para la consecución de los ODS como guía de recuperación post COVID-19

3.1.1 Llevar a cabo un ejercicio de lineamiento de los presupuestos públicos con los ODS para estimar el esfuerzo presupuestario del país para la consecución de la Agenda 2030, como ya han hecho otros países de la región⁸⁸

3.1.2.1. Definir una metodología que permita alinear (de manera directa o indirecta) los presupuestos de los departamentos ministeriales con los ODS para asegurar

⁸⁵ [Investor Toolkit on Human Rights](#)

⁸⁶ [Taking stock of investor implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights](#)

⁸⁷ [América Latina y el Caribe: Gobernanza Efectiva, más allá de la recuperación. PNUD \(2021\)](#)

⁸⁸ [Presupuestos públicos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo Sostenible](#)

que el compromiso del país con la Agenda 2030 tiene un reflejo en los presupuestos asignados

- 3.1.2.2. Definir una metodología que permita alinear (de manera directa o indirecta) los presupuestos de las empresas públicas del país con los ODS para asegurar que el compromiso del país con la Agenda 2030 tiene un reflejo en los presupuestos asignados
- 3.1.2.3. Crear un informe integrado de contribución de los fondos públicos (departamentos ministeriales y empresas públicas) del país con los ODS y, por tanto, con los retos país.
- 3.1.2 Definir una guía para que los agentes financieros y las empresas (públicas y privadas) puedan identificar qué inversiones son sostenibles desde el punto de vista medio ambiental, social y de buena gobernanza, como ya están haciendo otras regiones del mundo⁸⁹. Se sugiere tomar como referencia el trabajo que se ha llevado a cabo por parte de la Bolsa de Valores de Panamá⁹⁰.
- 3.1.3 Crear en el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) una sección en la que se integren los indicadores de la Agenda 2030 y su desempeño (actualizado) por parte de Panamá, como ya han hecho otros países⁹¹. Se sugiere que el INEC trabaje de manera colaborativa con el Gabinete Social, encargado de la realización de Informe Nacional Voluntario de avance en la consecución de los ODS.
- 3.1.4 Crear una plataforma de datos abiertos (o actualizar las existentes) que incorpore dentro de sus categorías de datos aspectos ambientales, sociales y de gobernanza para promover un modelo de gobernanza integrador gracias al acceso a dicha información por parte de todos los grupos de interés, como ya han hecho otros países⁹².

3.2. Fomento de la transparencia y rendición de cuentas como aspecto integral para avanzar hacia un desarrollo sostenible

- 3.2.1. Avanzar hacia un marco legislativo vinculante que permita que las empresas (públicas y privadas) **reporten su desempeño no financiero**, que vaya incrementando su alcance con el tiempo (empezando por las empresas de más de 500 trabajadores hasta llegar a las pymes), como ya están haciendo otros países y regiones⁹³
 - 3.2.1.1. Diseño de una guía en base a estándares internacionales que sirva como hoja de ruta sobre cómo desglosar la información no financiera y su vínculo con los

⁸⁹ [EU Taxonomy, 2021](#)

⁹⁰ [Guía para la emisión de valores negociables sociales, verdes y sostenibles. Bolsa de Valores de Panamá S.A., 2019](#)

⁹¹ [Instituto Nacional de Estadística de España: consecución de ODS](#)

⁹² [Plataforma de datos abiertos del Gobierno de España](#)

⁹³

Nivel nacional: ejemplo de España: Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Nivel regional: ejemplo de Europa: [EU Sustainable Finance Strategy \(July, 2021\)](#)

- ODS94 a todo tipo de entidades para promocionar a Panamá como un país que permita atraer la inversión responsable⁹⁵. Se sugiere inspirarse en la guía ya publicada por la Bolsa de Valores de Panamá⁹⁶
- 3.2.1.2. Facilitación de un listado de los diferentes marcos y sus indicadores que pueden permitir a las organizaciones reportar su información no financiera en línea con los estándares internacionales⁹⁷
 - 3.2.1.3. Organización de talleres dirigidos a pymes para que, de forma eficiente, sepan reportar los principales indicadores ambientales, sociales y de buen gobierno materiales para su actividad, como un ejercicio de mejora de la competitividad empresarial
 - 3.2.1.4. Promoción de la aprobación de los informes de sostenibilidad de las grandes empresas por su máximo órgano directivo.
 - 3.2.1.5. Definir la hoja de ruta para que, en el medio plazo, se desarrolle una regulación que obligue a las empresas más grandes o con mayor impacto a publicar anualmente un informe de sostenibilidad⁹⁸.
- 3.2.2. Poner en marcha un proceso de **identificación de las principales entidades de la administración pública**, incluidas las empresas públicas que, por la naturaleza de sus actividades, sean susceptibles de producir **informes de sostenibilidad**. Se sugiere la opción de presentar un informe conjunto de todas las empresas públicas⁹⁹.
- 3.2.2.1. Lanzamiento de un programa piloto con las entidades que cuenten con una mayor madurez en materia de sostenibilidad (que hayan realizado un análisis de materialidad, que tengan una estrategia o haya reportado anteriormente su información no financiera) que pueda servir como ejemplo para el resto de las organizaciones del Estado.
- 3.2.3. Ampliar la sección de transparencia de la **Autoridad Nacional de Transparencia y acceso a la información (ANTAI)** para que, tanto el sector público como el sector privado, puedan mostrar cómo llevan a cabo su actividad en un ejercicio de mejorar su rendición de cuentas a la ciudadanía y a otros grupos de interés.
- Que incluya todos los detalles de las [Leyes 6 y 33](#) que se encuentran en procesos de consulta pública (actualizado a fecha julio del 2021)

⁹⁴ [Linking the SDGs and the GRI Standards \(March, 2020\)](#)

⁹⁵ Fuente de inspiración: [Guía Nacional de Informes y Reportes de Responsabilidad Social de Costa Rica](#)

⁹⁶ [Guía para el reporte y divulgación voluntaria de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Bolsa de Valores de Panamá y BID Invest](#)

⁹⁷ Marcos de reporting ESG:

- [Global Reporting Initiative](#);
- [SASB Standars](#)
- [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#), FSB
- [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures \(TNFD\)](#), FSB

⁹⁸ Fuente de inspiración: [Directiva Europea de Información No Financiera](#) y su actualización en el 2021 ([Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#))

⁹⁹ Fuente de inspiración:

- [Transparency and Disclosure in State-owned Enterprises \(SOEs\). CESifo DICE](#)
- [Annual report for state-owned enterprises 2017](#)

- Que incluya la información que el Gobierno de Panamá ya desglosa en otras páginas [web](#).
- Generar dos espacios diferenciados, uno para el sector público y otro para el sector privado.

3.2.3.1. Dedicación de un espacio del portal que albergue el siguiente contenido:

- Las memorias de sostenibilidad tanto de las empresas públicas y privadas como de otras instituciones del Estado.
- Un espacio de conocimiento en el que se puedan consultar noticias, artículos y herramientas que permitan ayudar a las organizaciones a mejorar su perfil de transparencia en materia de información no financiera.
- Permita realizar consultas a los ciudadanos sobre datos e información pública relacionada con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible de país y también sobre otra información política.

3.3. Gobernanza e integridad por un país más eficiente

3.3.1. Formar a las empresas públicas en los máximos estándares de buen gobierno y así poder integrar mayores compromisos y mejores pautas de gobernanza entre las mismas¹⁰⁰ y que el Estado tome medidas para guiar, incentivar, exigir la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas públicas.

3.3.2. **Impulsar con mayor fuerza el Sistema de Gestión para la Gobernabilidad** (SIGOB) para el desarrollo de las capacidades de gestión para la gobernabilidad y así poder mejorar el impacto de los programas y proyectos que desde el gobierno tienen como objetivo mejorar el desarrollo sostenible del país.

3.3.3. Elaborar un **código de buen gobierno para empresas cotizadas** que abogue por mejorar el marco de gobierno corporativo de las empresas panameñas y que operen en Panamá con la finalidad de mejorar la eficacia y responsabilidad en su gestión¹⁰¹. Este código podría:

- Establecer recomendaciones sobre: la necesidad de publicar determinada información sobre la gobernanza de la organización, Composición del Consejo del Órgano, establecimiento de Políticas y Comisiones de Responsabilidad Social, remuneración de los consejeros, etc.

3.3.4. **Desarrollar mecanismos, elementos y evidencias de una buena gobernanza por parte de las empresas privadas** que fortalezcan los mecanismos de control y los sistemas de gestión de riesgos.

¹⁰⁰ Fuente de inspiración: [Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de «las Empresas Públicas, Annual report for state-owned enterprises, Sweden](#)

¹⁰¹ Fuente de inspiración: [Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas](#). Comisión Nacional del Mercado de Valores, España.

- 3.3.4.1. Ampliación de la cobertura de los cursos de ISO 26000 lanzados por el MICI y crear nuevos cursos, talleres o activar plataformas ya existentes, para la implantación de otro tipo de herramientas que promocionan la integración la Responsabilidad Social en las empresas, entre ellas la debida diligencia como un mecanismo que permite fortalecer los sistemas de control y gestión de riesgos.
 - 3.3.4.2. Organización de talleres, dirigidos sobre todo a pymes, para que puedan desarrollar códigos de buen gobierno, códigos éticos, de conducta y canales de denuncias, sí como el establecimiento de sistemas de consulta en línea¹⁰².
 - 3.3.4.3. Creación de un sello de compromiso basado en los estándares internacionales de buen gobierno corporativo¹⁰³ que se otorgará a las organizaciones que publiquen un código ético, una política anticorrupción y una política de responsabilidad social y que habiliten un canal de denuncias.
 - 3.3.5. **Fomentar la formalidad laboral y fiscalidad responsable** para poder dotar a los trabajadores de una mayor seguridad jurídica y mejores condiciones laborales y aumentar la recaudación fiscal del país¹⁰⁴.
 - 3.3.5.1. Identificación de cuáles son los sectores de la economía que tienen una mayor tasa de informalidad y generar campañas de concienciación y compromiso.
 - 3.3.5.2. Creación de un sello que premie a aquellas empresas que cumplen con la ley y que impactan positivamente en la formalidad laboral y fiscal, que podría ser impulsado por la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información (ANTAI), en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)
- 3.4. Generar alianzas como eje clave de una organización bien gobernada.**
- 3.4.1. Definir una alianza tripartita permanente (gobierno, sector privado a través de las organizaciones gremiales, ciudadanía, en colaboración con organismos multilaterales) que favorezca las **sinergias de las acciones enfocadas a los ODS** para hacer un uso eficiente de los recursos disponibles.
 - 3.4.2. Creación de un **documento marco que permita guiar a las partes que conforman alianzas (público-público, privada-privada y público-privada)** sobre cuáles son los pasos a seguir, los asuntos a tratar y los acuerdos que estipular para que la iniciativa tenga éxito en el corto, medio y largo plazo y se pueda medir el impacto que genera¹⁰⁵:

¹⁰² En las empresas deberían establecerse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes para asegurar, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían suplir a la negociación colectiva

¹⁰³ Fuente de inspiración: Directrices de la OCDE sobre Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas; ISO 37003, Guía para el Buen Gobierno en las Organizaciones

¹⁰⁴ Será necesario articular esfuerzos con aquellos que ya se están llevando a cabo por MITRADEL

¹⁰⁵ Fuente de inspiración:

- [Caja de Herramientas para una Alianza Público Privada para el Desarrollo. Portal Centroamericano y del Caribe de Responsabilidad Social. Red INTEGRARSE](#)

- Este marco debería abordar aspectos como: objetivo, incentivos para las partes, responsables, tareas, resultados esperados, indicadores de medición, estructura de seguimiento, etc.

3.4.3. Establecimiento de un **espacio dentro de la web del Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo** en el que se **reporte sobre los acuerdos y las alianzas público-privadas para el desarrollo** que tiene en marcha y los resultados que están generando. En este espacio se debería incluir dicho documento sobre los requisitos que han de responder dichas alianzas para tener un impacto en la consecución de la Agenda 2030.

Área de acción 4. Protección y conservación del medio ambiente

La **protección del medio ambiente** responde a uno de los pilares de la Agenda 2030 ("Planeta") y es considerado como un eje transversal dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dado que es un elemento fundamental en el desarrollo humano. De hecho, la consecución del 80% de las metas de los ODS dependen de la salud del planeta¹⁰⁶. Los Objetivos sobre agua limpia y saneamiento, producción y consumo responsables, acción por el clima, la vida submarina y la vida de ecosistemas terrestres (6, 12, 13, 14 y 15) atienden directamente a retos vinculados con el medio ambiente.

Los riesgos ambientales se han posicionado como los riesgos más urgentes, por su impacto y probabilidad de ocurrencia¹⁰⁷, entre ellos la **crisis climática**¹⁰⁸, la **protección del capital natural** o la **transición de un modelo de economía lineal a otro más circular**. Todos estos retos están conectados, ya que el 45% de las emisiones globales es el resultado directo del actual modelo de producción y consumo¹⁰⁹, que ejerce una gran presión sobre los recursos naturales y la biodiversidad, reduciendo la calidad de los ecosistemas debido a la contaminación.

Y es que **los retos que muestran la foto global también se extrapolan a los retos ambientales a los que se enfrenta a día de hoy Panamá**: proteger su entorno ambiental de la degradación a partir de un consumo y producción sostenibles, gestionar de manera sostenible de sus recursos naturales (especialmente el agua) y los ecosistemas, y poner en marcha medidas de adaptación y mitigación para hacer frente al cambio climático y crear asentamientos humanos más sostenibles son las acciones más prioritarias para el país¹¹⁰.

La "recuperación verde" está siendo una de las apuestas de muchos países como eje clave de los planes de estímulo y recuperación post COVID-19, apostando por inversiones hacia una economía más limpia, sostenible y competitiva (transición energética, movilidad eléctrica, ciudades

- [Guía de Facilitación Para Identificar Y Gestionar Alianzas Público Privadas Para El Desarrollo](#)

- Compilar todos los procedimientos existentes en las instituciones para hacer un manual de gobierno para alianzas público-privadas

¹⁰⁶ [El Informe de la Evaluación Mundial sobre la diversidad biológica y los servicios de los ecosistemas. IPBES, 2019](#)

¹⁰⁷ [The Global Risks Report 2021, World Economic Forum](#)

¹⁰⁸ [The State of the Global Climate 2020. World Meteorological Organisation \(WMO\)](#)

¹⁰⁹ [Completing the picture: how circular economy tackles climate change. Ellen MacArthur Foundation, 2019](#)

¹¹⁰ [Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado "Panamá 2030", página 20](#)

sostenibles, gestión de residuos, entre otras)¹¹¹. Por tanto, la conservación del medio ambiente se posiciona como una oportunidad de recuperación económica, con un impacto positivo en el planeta y las personas, no solo para los países, sino también para las empresas.

Para ello, se presentan las siguientes líneas de trabajo, iniciativas y medidas:

4.1. Adaptación y mitigación del cambio climático y promoción de energías renovables

4.1.1. Comunicar los **riesgos y oportunidades del cambio climático** para el país y **llamar a la ambición y la acción** a los grupos de interés.

4.1.1.1. Conocimiento y difusión de los objetivos de Panamá para dar respuesta al objetivo que marca el Acuerdo de París (primera actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional (CDN1)) así como la Política de Cambio Climático y la Estrategia Nacional de Cambio Climático, sobre todo al sector privado a través de acciones promovidas por el sector público.

4.1.1.2. Inclusión en el sitio web del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) de Responsabilidad Social una sección que podría llamarse "Mitigación y Adaptación al Cambio Climático", vinculada con el sitio web del Ministerio de Ambiente, donde podría integrar la siguiente información:

- Materiales informativos sobre los retos asociados al cambio climático (a nivel global y nivel nacional) y las soluciones (descarbonización de la economía: energías renovables, eficiencia energética), las implicaciones para la economía del país y para las empresas y su vínculo con los ODS¹¹². Se sugiere compartir los marcos nacionales de avance para dar respuesta a los principales retos ambientales^{113,114}
- Materiales informativos sobre los objetivos y líneas de acción del país para dar respuesta a dichos retos y su vínculo con la consecución de la Agenda 2030, en especial aquellas puestas en marcha como plan de recuperación post COVID-19¹¹⁵.
- Materiales informativos sobre las oportunidades vinculadas a empleos verdes, con foco en la creación de oportunidades de empleo decente que permitan ayudar a la sociedad a avanzar a una economía baja en carbono¹¹⁶
- Hoja de ruta empresarial para guiar al sector privado hacia una neutralidad climática que incorpore un enfoque para empresas menos maduras y para empresas más avanzadas, y que contenga los siguientes bloques¹¹⁷:

¹¹¹ Plan de recuperación para Europa (NextGenerationEU); Plan de recuperación, transformación y resiliencia (Gobierno de España)

¹¹² Costing the Earth – Climate Damage Costs and GDP. CDP & UCL (2020)

¹¹³ Plan energético nacional 2015-2050. Panamá, el futuro que queremos

¹¹⁴ Plan Nacional de Seguridad Hídrica 2015-2050 Agua para Todos

¹¹⁵ La transición energética como motor de recuperación económica ante la COVID-19 en Panamá. Aspectos destacados para los tomadores de decisión de políticas públicas (2020)

¹¹⁶ Empleos verdes. OIT

¹¹⁷ Ambición, Acción y Alianzas para la neutralidad climática. Clúster de Cambio Climático Forética (2020)

- Ambición: implicación de la alta dirección^{118,119,120}, pautas para fijar objetivos (en la medida de lo posible alineados con la ciencia¹²¹), el compromiso Net Zero para el 2050 y la integración del riesgo climático.
 - Acción: medida de la huella de carbono¹²² (incluido el alcance 3¹²³), acciones de descarbonización, soluciones basadas en la naturaleza y transición energética¹²⁴
 - Reporte: identificación de los principales marcos de desempeño climático.
 - Alianzas: identificar proyectos en alianza, en especial público-privadas¹²⁵
- Buenas prácticas y casos de éxito sectoriales vinculadas con la mitigación y adaptación al cambio climático.

4.1.1.3. Promoción de la Comisión del Ministerio de Ambiente por el cambio climático e integración de representantes de otros Ministerios y grandes empresas, multinacionales que operan en Panamá¹²⁶ y organizaciones del tercer sector. El objetivo sería que el sector público pueda conocer de primera mano las estrategias empresariales de acción climática y que el sector privado conozca los objetivos, prioridades y acciones del sector público como primer paso para generar alianzas público – privadas con impacto.

4.1.1.4. Impulso de ciudades más sostenibles climáticamente a través de una planificación urbana y códigos de construcción verde. Se debería hacer especial atención al consumo energético vinculado con la climatización (aire acondicionado), a través de la adquisición de equipos eficientes y fijando la temperatura óptima en edificios del sector público y del sector privado¹²⁷. Se sugiere tomar como referencia la Guía de Construcción Sostenible para el ahorro de energía en edificaciones y medidas para el uso racional y eficiente de la energía para la construcción de nuevas edificaciones en Panamá.

4.2. Economía circular: avanzando hacia un modelo de producción y consumo responsable

¹¹⁸ [Guía para CEOs para la divulgación de aspectos climáticos. WBCSD \(2018\)](#)

¹¹⁹ [Guía de CEOs para el compromiso en el desarrollo de soluciones para la lucha contra el cambio climático. WBCSD \(2015\);](#)

¹²⁰ [Climate Leadership Now. The new bar for business action on climate change, 2020](#)

¹²¹ [Science Based Targets](#)

¹²² [Greenhouse Gas Protocol](#)

¹²³ [Scope 3 Calculation Guidance. GHG Protocol \(2021\)](#)

¹²⁴ [SOS 1.5: The road to a resilient, zero-carbon future. WBCSD \(2020\)](#)

¹²⁵ Fuente de inspiración: [THE AMBITION LOOP How business and government can advance policies that fast track zero-carbon economic growth. United Nations Global Compact, We Mean Business & World Resources Institute \(2019\)](#)

¹²⁶ [Apoyarse en el Sistema Interinstitucional del Ambiente \(SIA\)](#)

¹²⁷ Fuente de inspiración: [Towards a zero-emission, efficient and resilient buildings and construction sector. 2018 Global Status Report. Global Alliance for Buildings and Construction. UN Environment and IEA \(2018\); International Energy Agency: The future of cooling. Opportunities for energy-efficient air conditioning](#)

- 4.2.1. **Aumentar la ambición del país en materia de economía circular**, en línea con el avance global y regional, para aprovechar las oportunidades de avanzar hacia un cambio de modelo más eficiente y limpio como palanca de recuperación post COVID-19¹²⁸.
- 4.2.1.1. Definición de una hoja de ruta, Estrategia Nacional o Plan de Acción que permita planificar la transición del modelo lineal al circular en la próxima década, como ya están haciendo otros países en la región y a nivel global¹²⁹.
- 4.2.1.2. Avance hacia la definición de políticas públicas para promover la Responsabilidad Extendida al Productor y el fomento del reciclaje, como ya están haciendo otros países de la región¹³⁰.
- 4.2.1.3. Adhesión de Panamá como miembro gubernamental a la [Coalición de Economía Circular de América Latina y el Caribe](#) (2020) y participación del país en los eventos más relevantes de economía circular en la región, como el Foro de Economía Circular de las Américas CEFA.
- 4.2.1.4. Posicionar el Centro de Economía Circular acordado por MiAMBIENTE, el Sindicato de Industriales de Panamá (SIP) y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)¹³¹ como el organismo líder para la definición de la Estrategia Nacional, seguimiento, monitoreo e implicación de todos los grupos de interés.
- 4.2.2. Generar espacios, o impulsar y fortalecer los ya existentes – como, por ejemplo, el trabajo realizado por algunos gremios¹³²- para una **mejor comprensión y un mayor interés de lo que significa aplicar el modelo de economía circular** para el sector empresarial, el país, las ciudades y los municipios.
- 4.2.2.1. Inclusión en el [sitio web del Ministerio de Comercio e Industrias \(MICI\)](#)¹³³ [de Responsabilidad Social](#) una sección que podría llamarse “Economía Circular” en la que se podría integrar la siguiente información¹³⁴:
- Materiales informativos sobre los retos asociados al uso de materias primas, la gestión de residuos (a nivel global y nivel nacional), el nuevo modelo económico

¹²⁸ [La economía circular en América Latina y el Caribe Oportunidades para fomentar la resiliencia. Chatman House \(2020\)](#)

¹²⁹

- [Estrategia Nacional de Economía Circular. Ministerio de Ambiente, Gobierno de Colombia](#)
- [Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en Sector Industria. Ministerio de la Producción \(Produce\) y el Ministerio de Ambiente \(MINAM\). Gobierno de Perú](#)
- [Visión nacional hacia una gestión sustentable: cero residuos. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Gobierno de México](#)
- [Estrategia Española de Economía Circular, España Circular 2030 y I Plan de Acción 2021-2023](#)

¹³⁰ [Ley 20.920, marco para la Gestión de Residuos, la Responsabilidad Extendida del Productor y Fomento al Reciclaje \(2016\)](#)

¹³¹ <https://www.miambiente.gob.pa/miambiente-firma-acuerdo-para-la-creacion-del-centro-de-economia-circular/?print=pdf>

¹³² Gremios: [La Cámara Americana de Comercio e Industrias de Panamá \(AmCham\)](#), [Centro Internacional para el Desarrollo Sostenible \(CIDES\)](#), [Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas \(APEDE\)](#), [SUMARSE](#)

¹³³ A pesar de que la temática de economía circular es competencia del Ministerio de Ambiente, toda la información se articulará desde el sitio web de Responsabilidad Social del MICI con el objetivo de centralizar toda la información relacionada con sostenibilidad y Responsabilidad Social

¹³⁴ Una inspiración podría ser el [sitio web de la Comisión Europea de economía circular](#) en el que se incluye información sobre economía circular, buenas prácticas y compromisos empresariales.

que supone la economía circular, las implicaciones empresariales¹³⁵, de país (y ciudad) y su vínculo con los ODS¹³⁶.

- Materiales informativos sobre los objetivos y líneas de acción del país para dar respuesta a dichos retos y su vínculo con la consecución de la Agenda 2030.
- Hoja de ruta para acompañar a las empresas en la integración de un modelo de economía circular enfocado a aquellas empresas con una menor madurez en la materia¹³⁷ y a aquellas que quieren avanzar hacia una máxima ambición¹³⁸
- Buenas prácticas y casos de éxito sectoriales vinculadas con una gestión responsable de los recursos, reducción en la generación de residuos, reutilización y reciclaje, ecodiseño, así como de las mejores tecnologías disponibles.

4.2.2.2. Celebración de eventos, talleres o webinars promovidos por el sector público y sector privado que permita ampliar el conocimiento en la materia y que impliquen al sector académico, principalmente las universidades (poner foco en los conceptos de Responsabilidad Extendida del Productor –REP-, principio de jerarquía de residuos y su vínculo con el modelo de economía circular mediante el cual se incentiva la reutilización, reciclado y valorización).

4.2.2.3. Participar como país en los eventos más relevantes de economía circular

4.2.3. **Mejora sustancial de la gestión integral de residuos** orgánicos e inorgánicos

4.2.3.1. Contar con datos de calidad y actualizados que permitan definir una línea base sobre los principales flujos de residuos del país a partir de su medición y cuantificación para conocer el punto de partida en materia de economía lineal que sirva de referencia para trazar una hoja de ruta hacia una economía circular.

- Crear en el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) una sección en la que se integren los indicadores de seguimiento hacia una economía circular, como ya están haciendo otros países y regiones¹³⁹
- Generar informes de conocimiento nacionales sobre temas relevantes, como las pérdidas y el desperdicio de alimentos o el impacto de los residuos plásticos en los ecosistemas naturales del país, entre otros.

4.2.3.2. Promoción por parte del sector público un consumo responsable a través de la sensibilización e información de la ciudadanía para reducir la generación de residuos^{140,141}. Poner foco, sobre todo, en el reto que supone las pérdidas y el

¹³⁵ [Guía para CEOs sobre una economía circular. WBCSD \(2017\)](#)

¹³⁶ [The Circularity Gap Report 2021. Circle Economy](#)

¹³⁷ [Cerrar el círculo. El business case de la economía circular. Forética \(2018\)](#)

¹³⁸ [Máxima Ambición Circular para la Década de la Acción. Forética \(2021\)](#)

¹³⁹ [Circular Economy Indicators. European Commission](#)

¹⁴⁰ [Perspectiva de la Gestión de Residuos en América Latina y el Caribe. ONU Medio Ambiente \(2018\)](#)

¹⁴¹ Fuente de inspiración: campaña de sensibilización ciudadana lanzada por la Comunidad de Madrid llamada [Madrid7r](#)

desperdicio alimentario en la región y los avances de Panamá¹⁴²; la generación de residuos plásticos y los avances de Panamá^{143,144} y de residuos de materiales electrónicos y los avances de Panamá^{145,146}.

4.2.3.3. Vincular la [Ley de Gestión de Integral de Residuos](#) dentro del marco del Plan Nacional de Gestión Integral de Residuos 2017-2027 de Panamá (PNGIR) y el Plan Integral de Gestión de Residuos en Panamá, como una palanca de cambio hacia una economía circular¹⁴⁷:

- Difundir por parte de los organismos competentes (Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario, MiAmbiente y del Minsa) los objetivos de la Ley vinculados a la reutilización, reciclado, valorización de residuos y otros aprovechamientos de los residuos generados a través de distintas acciones (eventos, comunicados, campañas) en los que se implique al sector privado.
- Definir una estrategia de acción para dar respuesta a los objetivos de la Ley identificando las líneas estratégicas que requieren una colaboración público-privada¹⁴⁸.
- Difundir el vínculo entre los lineamientos de la política que se han considerado para el PNGIR, el concepto de economía circular y la consecución del ODS 12 para que vaya permeando en la sociedad, en el sector público y el sector privado.

4.3. La gestión de la biodiversidad y los recursos hídricos

4.3.1. Comunicar **los riesgos y oportunidades a los que se enfrenta el país** en materia de biodiversidad y recursos hídricos.

4.3.1.1. Conocimiento y difusión de los retos asociados a la seguridad hídrica de Panamá y las metas que propone el [Plan Nacional de Seguridad Hídrica 2015 - 2050: Agua para Todos](#) y a la conservación de la biodiversidad, sobre todo vinculados a los sistemas de producción y consumo responsable¹⁴⁹, dirigidos en especial al sector privado a través de acciones promovidas por el sector público.

¹⁴² [Avances legislativos sobre prevención y reducción de pérdidas y desperdicios de alimentos en América Latina y el Caribe. FAO \(2021\)](#)

¹⁴³ [Una ola de medidas contra el plástico recorre América Latina y el Caribe. ONU Medio Ambiente \(2018\)](#)

¹⁴⁴ <https://www.miambiente.gob.pa/ley-187-enfrentara-el-uso-excesivo-de-pasticos-de-un-solo-uso/>

¹⁴⁵ [Ayudando a América Latina con su gestión de residuos electrónicos. UNIDO \(2015\)](#)

¹⁴⁶ [The Global E-waste Monitor 2020. United Nations University](#)

¹⁴⁷ Considerar que ya existe la [Ley 33 de Gestión Integral de Residuos](#)

¹⁴⁸ Una Fuente de inspiración: [Estrategia de Economía Circular del País Vasco 2030](#)

¹⁴⁹ Fuente de inspiración:

- <http://produccion sostenibly biodiversidad.org/panama360/>
- [Proyecto Sistemas de Producción Sostenible y Conservación de la Biodiversidad \(Gobierno de Panamá, Gef, Banco Mundial\) y sus cuatro componentes](#)

4.3.1.2. Inclusión en el sitio web del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) de Responsabilidad Social¹⁵⁰ una sección que podría llamarse “Gestión del capital natural” en la que se podría integrar la siguiente información:

- Materiales informativos sobre los retos asociados a la gestión de los recursos naturales (a nivel global y nivel nacional)¹⁵¹, las implicaciones para la economía del país y para las empresas y su vínculo con los ODS^{152,153}.
- Legislación y normativas ambientales vigentes
- Materiales informativos sobre los objetivos y líneas de acción del país para dar respuesta a dichos retos y su vínculo con la consecución de la Agenda 2030.
- Hoja de ruta empresarial para integrar aspectos vinculados con el capital natural en la estrategia empresarial identificando aquellos sectores que tienen más dependencia e impacto en los recursos naturales¹⁵⁴. La hoja de ruta ha de considerar a las empresas menos maduras en la materia, y a aquellas que cuentan con un mayor nivel de avance¹⁵⁵, abarcando los siguientes aspectos:
 - Identificación de dependencias e impactos, identificación de riesgos y oportunidades, ambición, acción, alianzas y comunicación.
 - Ambición: implicación de la alta dirección, pautas para fijar objetivos (en la medida de lo posible alineados con la ciencia¹⁵⁶), el compromiso Nature Positive para el 2050 y la integración de los riesgos vinculados con la naturaleza¹⁵⁷.
 - Acción: identificación de dependencias e impactos, medir, valorar¹⁵⁸, reducir el impacto, regenerar, restaurar, incorporar soluciones basadas en la naturaleza, entre otras.
 - Reporte: identificación de los principales marcos de desempeño en materia de naturaleza¹⁵⁹.

¹⁵⁰ A pesar de que las temáticas relacionadas con capital natural son competencia del Ministerio de Ambiente, toda la información vinculada con sostenibilidad se articulará desde el sitio web de Responsabilidad Social del MICI con el objetivo de centralizar toda la información relacionada con sostenibilidad y Responsabilidad Social

¹⁵¹ [We Value Nature. Training Resources](#)

¹⁵² Fuente de inspiración: Incluir la información sobre el [Decenio Internacional para la Acción “Agua para el Desarrollo Sostenible” \(2018-2028\)](#) de Naciones Unidas con el fin de promover la adopción de medidas que ayuden a transformar la manera en que gestionamos el agua.

¹⁵³ [Perspectiva Mundial sobre la Diversidad Biológica 5, 2020. ONU Medio Ambiente, Convenio sobre Diversidad Biológica](#)

¹⁵⁴ Fuente de inspiración: [la senda de la biodiversidad. Responsables con la biodiversidad. Ministerio de transición ecológica y Forética 2014](#)

¹⁵⁵ [Hoja de ruta empresarial para avanzar hacia un objetivo ‘Nature-Positive’. Business For Nature ; Natural Capital Protocol. Training materials](#)

¹⁵⁶ [SCIENCE-BASED TARGETS for NATURE. Initial Guidance for Business. Science Based Targets Network. September 2020](#)

¹⁵⁷ [Advancing business understanding of “nature positive”. WBCSD, July 2021](#)

¹⁵⁸ [Natural Capital Protocol. Capitals Coalition](#)

¹⁵⁹ [GRI, Taskforce on Nature-related Financial Disclosures](#)

- Alianzas: identificar proyectos en alianza multistakeholder¹⁶⁰
- Buenas prácticas y casos de éxito sectoriales vinculadas con el uso eficiente del agua, su recuperación y reciclaje, así como de la conservación de la biodiversidad.

4.3.2. **Mejorar la gobernanza y gestión de los recursos hídricos** del país, especialmente de las cuencas hidrográficas del país que abastecen a las empresas y la sociedad panameña. En este sentido, se sugiere fijar un interlocutor, como CONAGUA, en materia de gestión de los recursos hídricos para trabajar conjuntamente con el sector empresarial y poder dar respuesta conjunta a los retos del país¹⁶¹. Por otro lado, se sugiere que la Comisión interinstitucional de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá (CICH) trabaje conjuntamente con el sector privado.

Área de acción 5. La protección prevención y reparación de los derechos humanos y reparación

La pandemia provocada por la COVID -19 ha generado importantes **brechas en la protección de los derechos humanos** como resultados de su impacto económico y social. Como resultado, la actual crisis ha puesto de relieve las vulnerabilidades del sistema a nivel global derivadas de las profundas desigualdades preexistentes que se han visto acrecentadas en todos los lugares del mundo.¹⁶² De igual modo, aquellos países con sistemas de protección de los derechos humanos más robustos han podido responder mejor a los retos de la crisis, pudiendo garantizar mejor la cobertura de servicios básicos, por ejemplo.

Por ello, asegurar la protección y el respeto de los derechos humanos ha de ser una prioridad para todas las sociedades que apuestan por el desarrollo sostenible, así como por el apoyo a aquellos colectivos más vulnerables ante posibles shocks de este tipo.

De acuerdo con el derecho internacional, los gobiernos son los primeros responsables de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos, pero también las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus actividades. Además, cuentan con la capacidad de influir e impactar en este ámbito para impulsar la agenda de derechos humanos a nivel global.

Un hito clave de este enfoque tuvo lugar en junio de 2011 con la aprobación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, más conocidos popularmente como los Principios Ruggie. Este instrumento internacional –y voluntariado- establece el marco de “**Proteger, Respetar y Remediar**” por el cual: los Estados deben proteger los derechos humanos, las empresas deberían respetarlos y las víctimas tienen derecho a acceder a mecanismos de reparación.

En 2021 este instrumento cumplió su décimo aniversario, un periodo en el que ha contribuido significativamente a avanzar en la **promoción de los derechos humanos** en el contexto

¹⁶⁰ Fuentes de inspiración: [Business for Nature](#)

¹⁶¹ [Considerar el Plan Nacional de seguridad hídrica 2015-2030: agua para todos](#)

¹⁶² [Human Rights Report 2020. United Nations](#)

empresarial.¹⁶³ A pesar de ello todavía quedan importantes barreras que superar para integrar estos asuntos de forma más estratégica y central en las agendas de las empresas.

En los últimos tiempos ha cobrado especial relevancia el concepto de **debida diligencia** en derechos humanos como resultado de la mayor complejidad de las cadenas de suministro a nivel global, el tsunami regulatorio en esta materia (especialmente en Europa) y la creciente atención de los grupos de interés hacia la gestión de los derechos humanos por parte de las empresas en todas sus operaciones.

La debida diligencia es un proceso por el cual las empresas identifican, previenen y mitigan los **impactos negativos reales y potenciales**, y explican cómo se abordan estos impactos.¹⁶⁴ Este enfoque requiere, por una parte, una aproximación proactiva a la gestión de los derechos humanos que permita a las empresas **anticiparse ante potenciales riesgos**. Por otro, requiere considerar los impactos adversos no solo en la propia empresa sino en sus **cadena de suministro y otras relaciones comerciales**, un asunto especialmente relevante para Panamá dada su gran actividad económica internacional.

El enfoque de debida diligencia se está consolidando entre las empresas lo que supone la incorporación de **sistemas de gestión en las organizaciones** que contemplen desde el compromiso público con los derechos humanos, pasando por la identificación de riesgos potenciales y reales en consulta con los grupos potencialmente afectados y partes interesadas, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto entendiendo como tal el cese o mitigación de los riesgos identificados y la puesta en marcha de mecanismos de reparación. Asimismo, es fundamental la comunicación pública sobre cómo se ha dado respuesta a las consecuencias negativas. Esta creciente consolidación de los procesos de debida diligencia en derechos humanos viene acompañada de otros instrumentos consolidando la actual tendencia en materia de derechos humanos en aquellos países más avanzados la cual se ha definido como **"el smart mix"**¹⁶⁵ donde se combinan instrumentos nacionales e internacionales con aquellos voluntarios y obligatorios.

A este escenario se une la transversalidad de los asuntos vinculados a derechos humanos dentro de las **agendas de RSC y sostenibilidad de las organizaciones**. Este ámbito no es exclusivo de las cuestiones sociales (la denominada "S" dentro del enfoque ASG) sino que también, y cada vez de forma más protagonista, hace referencia a temas vinculados con la gestión de los impactos medioambientales y la respuesta ante la crisis del clima, así como a temas vinculados a la buena gobernanza al incluir asuntos como la transparencia, la evasión fiscal, la corrupción o el soborno, retos que están directamente relacionados o/amenazan al respeto de los derechos humanos.

Por todo ello, la **protección, promoción y respeto de los derechos humanos** es un aspecto transversal a este Plan Nacional que tiene su aplicación en el resto de líneas de acción aquí contempladas. Dado que actualmente Panamá no cuenta con un Plan de Acción Nacional sobre empresa y derechos humanos para la difusión e implementación de los Principios Rectores, a

¹⁶³ [Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: Taking stock of the first decade. OHCHR](#)

¹⁶⁴ [Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. OCDE](#)

¹⁶⁵ [Smart Mix in the Nordics. The Danish Institute for Human Rights](#)

diferencia de otros países de la región como Colombia o Perú,¹⁶⁶ el presente documento puede servir de hoja de ruta con este mismo fin hasta que se establezcan las bases para la elaboración de dicho Plan como recomienda el Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos¹⁶⁷ y también por la Organización de Estados Americanos¹⁶⁸, la OCDE¹⁶⁹, el G7¹⁷⁰, el G20¹⁷¹, el sector privado¹⁷², entre otros.

Para la elaboración de las **siguientes acciones propuestas** en este Plan se han tenido en cuenta elementos como los principales instrumentos internacionales de derechos humanos desarrollado bajo el auspicio de Naciones Unidas¹⁷³ y las normas internacionales del trabajo desarrolladas por la OIT¹⁷⁴. Especialmente se ha considerado la [Declaración tripartita sobre Empresas Multinacionales y la política social](#) que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y **prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo**. Este instrumento propone distintas áreas de acción para guiar a las partes interesadas en la adopción de medidas, acciones y políticas sociales para promover el progreso social y el trabajo decente en asuntos tales como:

- Seguridad Social
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas
- Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
- Libertad Sindical y derecho de sindicación
- Negociación Colectiva

Por último, se ha considerado en las acciones propuestas la [Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable](#), basada en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y que brinda apoyo a las empresas a la hora de abordar el proceso de debida diligencia en derechos humanos.

Todos estos elementos se contemplan en las **acciones y medidas propuestas** en el marco de este Plan Nacional que se exponen a continuación:

¹⁶⁶ [Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos. Naciones Unidas](#)

¹⁶⁷ [Orientación para los Planes de Acción Nacional sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Naciones Unidas](#)

¹⁶⁸ [Resolución, Promoción y Protección de los Derechos Humanos, OEA AG/RES. 2887](#)

¹⁶⁹ [Global Forum on Responsible Business Conduct](#)

¹⁷⁰ [Leaders' Declaration G7 Summit \(2015\)](#)

¹⁷¹ [G20. Declaración de los líderes: Shaping an Interconnected World](#)

¹⁷² [Input to the Open Consultation on Substantive Elements to be Included in Guidance on National Action Plans \(NAPs\) to implement the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. OIE](#)

¹⁷³ [Instrumentos internacionales de derechos humanos. Naciones Unidas](#)

¹⁷⁴ [Normas del trabajo. OIT](#)

5.1. El compromiso del sector público y privado con el respeto de los derechos humanos

5.1.1. Favorecer el conocimiento de las empresas (públicas y privadas) y de los departamentos ministeriales del gobierno sobre las implicaciones en materia de derechos humanos ¹⁷⁵

5.1.1.1. Inclusión en el sitio web del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) de Responsabilidad Social una sección que podría llamarse “Empresas y derechos humanos” en la que se podría integrar la siguiente información:

- Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas directrices la OCDE sobre las empresas multinacionales.
- Materiales y ejemplos inspiradores que permitan entender a las empresas su responsabilidad de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, como políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias (Principio Rector 15)¹⁷⁶, a saber:
 - **Compromiso.** Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos
 - **Debida diligencia.** Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
 - **Reparación.** Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar. En este bloque se hará alusión a los mecanismos judiciales y no-judiciales, así como mecanismos de reclamos de empresas, que permiten reparar los impactos adversos de las actividades de las empresas sobre los derechos humanos, con ejemplos de acciones concretas y específicas y de compromisos.
- Materiales que permitan el desarrollo de capacidades locales en materia de debida diligencia para identificar, prevenir y corregir impactos adversos de la

¹⁷⁵ Fuente de inspiración:

- (1) [WBCSD analysis of the Business & Human Rights landscape](#)
- (2) [Putting people first: progress & priorities in corporate respect for human rights. WBCSD \(2018\)](#)
- (3) [The Human Rights Opportunity: 15 real-life cases of how business is contributing to the Sustainable Development Goals by putting people first. WBCSD \(2018\)](#)
- (4) [Reporting Matters 2018: Human Rights deep dive. WBCSD \(2018\)](#)
- (5) [Help Desk de la Organización Internacional de Trabajo \(OIT\) sobre empresas, derechos humanos y los estándares internacionales](#)

¹⁷⁶ [Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Naciones Unidas](#)

actividad empresarial en los derechos humanos, el trabajo decente y el ambiente^{177,178,179}

- Ejemplos de códigos de autorregulación tomando como ejemplo experiencias sectoriales, como el Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo (OMT) o el Código de Conducta para la protección de los niños, niñas y adolescentes contra la Explotación Sexual en la Industria del Turismo y los Viajes, la Guía sobre cómo desarrollar una Política de derechos humanos de Global Compact y ACNUDH, así como los ocho convenios fundamentales de la OIT para garantizar los Derechos Humanos en el trabajo
- Buenas prácticas y casos de éxito vinculadas con las siguientes temáticas: género, edad, origen étnico, raza, religión, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, origen socioeconómico, diversidad cultural o cualquier otra distinción personal.

5.1.1.2. Inclusión en la plataforma de formación para el sector público (ver apartado 1.2.2.1) de todos los aspectos vinculados con la promoción y respeto a los derechos humanos, así como de mecanismos de resolución de conflictos y construcción de consensos

5.1.2. Impulsar la **creación de mecanismos para la incorporación de la debida diligencia** en la cadena de valor de las empresas para incorporar la debida diligencia en las empresas¹⁸⁰. Incluir en el proceso a otras organizaciones de referencia del país como, por ejemplo, en el caso de la erradicación del trabajo infantil el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajador (CETIPPAT)

5.1.2.1. Adopción de un sistema de incentivos (económicos, comerciales, de presencia, visibilidad e imagen o de otra índole) por parte del Estado que incluya tanto a grandes empresas como a pymes que trabajen en el ámbito de los derechos humanos:

- Establecimiento de una política de derechos humanos y difusión de dicho compromiso con su protección de forma pública por parte de las empresas.

¹⁷⁷ Para desarrollar estos materiales, se podrían contar con el apoyo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y el marco del programa "Conducta Empresarial Responsable en América Latina y El Caribe" (2019-2023)

¹⁷⁸ [Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable](#)

Guías de la OCDE de Debida Diligencia para sectores específicos:

- [Guía de debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo](#)
- [Guía de conducta empresarial responsable para inversores institucionales](#)
- [Guía de debida diligencia para préstamos corporativos y suscripciones de valores](#)
- [Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y calzado](#)
- [Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo](#)

[Guía OCDE-FAO para cadenas de suministro responsables en el sector agrícola](#)

¹⁷⁹ [Materiales de cursos anuales de formación organizados por la OIT](#), con especial foco a los siguientes: "Normas internacionales del trabajo y la conducta empresarial responsable: la dimensión laboral de la debida diligencia", "Empresas, desarrollo y trabajo decente: el enfoque de la Declaración sobre Empresas Multinacionales" y "Manejo efectivo de la inversión y el desarrollo sostenible".

¹⁸⁰ Fuente de inspiración: [Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre los derechos humanos en las empresas](#)

- Identificación de riesgos y diseño de una hoja de ruta con medidas priorizadas para integrar una visión de derechos humanos en la estrategia empresarial¹⁸¹, en línea con la Guía de la OCDE sobre debida diligencia
- Generación de mecanismos de supervisión y seguimiento basándose en indicadores cualitativos y cuantitativos.
- Procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado a través de mecanismos de reparación inspirados en la Declaración sobre Empresas Multinacionales de la OIT ¹⁸².

5.1.3. Fomentar políticas, estrategias e iniciativas, sobre todo en el seno de la empresa privada y con el respaldo de los organismos públicos para **trabajar por la no discriminación de personas en riesgo de exclusión del país con foco en aquellos más impactados por las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19.**

5.1.3.1. Lanzamiento de una nueva iniciativa a nivel público, o reforzar las ya existentes, para luchar contra la violencia de género, promocionar la equidad entre hombres y mujeres y niños y niñas y proteger los derechos del colectivo LGTBIQ+¹⁸³.

- Su objetivo será visibilizar el compromiso de las empresas que quieran unir su voz a la causa y mostrar las buenas prácticas empresariales que ya están llevando a cabo en el país.
- Será importante convocar e implicar a los departamentos de recursos humanos para promover que lleven a cabo análisis y estudio de la situación de los trabajadores para poder identificar el grado de concienciación con la problemática y e identificar potenciales casos de maltrato.
- Impulsar y promocionar que el mayor número de empresas incorporen el Sello de Igualdad en las Empresas¹⁸⁴, así como la Iniciativa de Paridad de Género ¹⁸⁵

¹⁸¹Fuente de inspiración: [Business and Human Rights Resource Centre](#)

¹⁸² Sobre el acceso a mecanismos de reparación, es necesario destacar la asistencia que brinda OIT para el fortalecimiento de la inspección laboral y mecanismos judiciales para presentar quejas, así como en el desarrollo de mecanismos no judiciales, como la mediación, para la resolución de conflictos.

Se sugiere considerar lo establecido en los principios 64, 65, 66 de la Declaración sobre Empresas Multinacionales de la OIT sobre el acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones, así como lo estipulado en los principios 67 y 68 sobre la Solución de conflictos laborales.

¹⁸³ [Normas de conducta para las empresas para hacer frente a la discriminación de las personas LGTBI. ACNUDH](#)

¹⁸⁴ El Sello de Igualdad en las Empresas está contextualizado en la Agenda 2030 y los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), será ejecutado a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), con la colaboración del Ministerio de Comercio e Industrias (MICI) y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), de la mano con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

¹⁸⁵ El 2018 Panamá lanzó la Iniciativa de Paridad de Género con el apoyo del BID y el Foro Económico Mundial. Algunas medidas que considera son la promoción del posicionamiento de las mujeres en profesiones con mayor demanda previsible en el futuro y el apoyo integral a su desarrollo profesional con énfasis en las desempleadas y en las que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica. También contempla medidas para incentivar el ascenso de las mujeres a puestos de decisión en todo tipo de empresas, mejorar la concientización sobre la brecha salarial de género e integrar el enfoque de género en el ecosistema de empleo, formación y emprendimiento.

5.1.3.2. Impulso de la inclusión laboral de personas con discapacidad y mejora de la accesibilidad de las instalaciones e infraestructuras.

- Aumento de la colaboración del sector privado con la Secretaría Nacional de Discapacidad. Ampliación del alcance de la iniciativa ya existente "Yo también incluyo".
- Dar seguimiento al "Primer Estudio Empresarial de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad" que fue elaborado por Sumarse – Pacto Global Panamá y llevar a la acción algunas de las conclusiones aquí dispuestas.

5.1.3.3. Relanzamiento del proyecto Cinta Roja Empresarial para fomentar la prevención y control del VIH en el sector privado y gubernamental de Panamá.

- Dotación de información a las empresas para que estimulen a sus empleados a hacerse la prueba de detección de forma voluntaria.
- Fortalecer las capacidades de la **sociedad civil** en incidencia política para asegurar el compromiso político de la sostenibilidad de los derechos humanos y eliminación de estigma y discriminación hacia las personas que viven con VIH y las poblaciones clave.

5.1.3.4. Fomento de la inclusión de la comunidad indígena y prevenir, mitigar y reparar las consecuencias negativas que la actividad del sector privado tiene en sus ecosistemas.

- Garantizar el derecho de los pueblos indígenas a ser consultados, así como el derecho al consentimiento libre, previo e informado cuando existan medidas administrativas o legales susceptibles de afectar sus derechos colectivos, en los términos previstos por los estándares internacionales en la materia¹⁸⁶, como se reconoce en la declaración de la ONU sobre los derechos de los Pueblos Indígenas firmada por Panamá
- Análisis del impacto que las actividades empresariales pueden tener en las comunidades indígenas del país para prevenirlos en un futuro.
- Fomento del autoempleo en proyectos de desarrollo sostenible que doten de un mayor acceso a servicios básicos dentro de las comunidades indígenas, en línea con el Plan de Desarrollo Integral de Pueblos Indígenas de Panamá.

5.1.3.5. Considerar en las iniciativas los riesgos a los que se enfrenta la población migrante y atender a cualquier práctica discriminatoria hacia este colectivo

¹⁸⁶ [Convenio n°169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas](#)
[Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Naciones Unidas](#) (firmada por Panamá)

5.2. Las colaboraciones multistakeholder

Las alianzas multistakeholder (público-privadas, privadas-privadas y con el tercer sector) son claves para promover y proteger los derechos humanos¹⁸⁷.

- 5.2.1. Desarrollar acciones de **sensibilización y formación sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos** y las expectativas del Estado en materia de empresas y derechos humanos
- 5.2.2. Desarrollar acciones de **sensibilización y formación sobre cómo evitar las prácticas discriminatorias** en las empresas públicas y privadas (por distinción, exclusión o preferencia) por razón de género, edad, origen étnico, raza, religión, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, origen socioeconómico o cualquier otra distinción personal.
- 5.2.3. **Comunicar y difundir los compromisos de Panamá** en relación con los derechos humanos¹⁸⁸ poniendo de manifiesto lo que se espera de las empresas domiciliadas en el territorio y/o jurisdicción panameña que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.
- 5.2.4. Crear una **mesa de trabajo multistakeholder**¹⁸⁹ **sobre empresas y derechos humanos** para la puesta en común de las acciones del sector público, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, el Defensor del Pueblo, organizaciones de empleadores, sindicatos y sector educativo (considerar al Observatorio de Responsabilidad Social de la Universidad el Istmo) con el objetivo de identificar áreas de trabajo conjunto.

¹⁸⁷ Fuente de inspiración: [Plan de Acción Nacional De Empresas Y Derechos Humanos. Gobierno de España](#)

¹⁸⁸ [Promesas y compromisos de Panamá en relación a los derechos humanos. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas por los Derechos Humanos; Plan "Panamá: El País de Todos-Cero Pobreza"](#)

¹⁸⁹ Sector público, sector privado, organizaciones del tercer sector, OIT, ACNUDH y OCDE, y representantes de la UE en Panamá

6. ALINEACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PÚBLICO-PRIVADA Y DERECHOS HUMANOS CON OTRAS INICIATIVAS

Este Plan Nacional se ha construido sobre las bases que el país ha desarrollado en las últimas décadas, así como sobre el conocimiento y experiencia de una representación de sus grupos de interés. Un pilar fundamental para su modelización es la Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su traslación al contexto panameño a través del Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado "Panamá 2030". En este apartado se presenta el mapeo de las áreas de acción y líneas de trabajo del presente Plan con los bloques propuestos en "Panamá 2030".

Tal y como se concreta en la Tabla 3, todas las áreas de acción del presente Plan tienen un vínculo con alguna de las prioridades del Plan Estratégico Nacional.

Tabla 3. Alineación del Plan Nacional con el Plan Estratégico Nacional

Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado "Panamá 2030"		Plan Nacional de Responsabilidad Social Público-Privada y Derechos Humanos de Panamá														
		Área de acción 1			Área de acción 2			Área de acción 3				Área de acción 4			Área de acción 5	
		1.1.	1.2.	1.3.	2.1.	2.2.	2.3.	3.1.	3.2.	3.3.	3.4.	4.1.	4.2.	4.3.	5.1.	5.2.
1	BUENA VIDA PARA TODOS.															
1.1	Bienestar y vida sana para todos a todas las edades				X			X							X	X
1.2	Educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos	X	X	X	X			X							X	X
2	CRECER MÁS Y MEJOR															
2.1	Crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos				X	X	X	X								
2.2	Ciudades y los asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles							X				X		X		
3	SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL															
3.1	Modalidades de consumo y producción sostenibles				X	X	X	X				X	X	X		
3.2	Cambio climático y sus efectos						X	X				X				
3.3	Ecosistemas terrestres y biodiversidad							X					X			
4	DEMOCRACIA, INSTITUCIONALIDAD Y GOBERNANZA															
4.1	Sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles								X		X				X	X
4.2	Instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas					X	X	X	X	X						
5	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO															
5.1	Implementación y revitalización de la alianza mundial para el desarrollo sostenible	X	X	X				X			X					

Igualmente, cada una de las líneas de acción desplegadas en este Plan Nacional tiene una relación e impacto en alguno de los ODS, tal y como queda detallado en la siguiente figura.

Figura 3 . Alineación del Plan Nacional con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Área de acción 1. Comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la Responsabilidad Social	
1.1. Difusión. Los ODS y el estado de avance en su consecución en Panamá.	 
1.2. Concienciación y capacitación como paso previo a la acción.	 
1.3. Promoción del empoderamiento y compromiso de los grupos de interés para avanzar hacia un desarrollo sostenible	 
Área de acción 2. Vínculo entre desarrollo sostenible y competitividad	
2.1. Las empresas como agentes clave para la competitividad y sostenibilidad.	    
2.2. La compra pública responsable para impulsar la inclusión de aspectos ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) en el tejido empresarial.	  
2.4. Promoción de la innovación, el emprendimiento y las inversiones responsables.	   

Área de acción 3. La buena gobernanza como base de la gestión responsable del país	
3.1. Aumentar la ambición del Gobierno de Panamá en la gobernanza para la consecución de los ODS como guía de recuperación post COVID-19	
3.2. Fomento de la transparencia y rendición de cuentas como aspecto integral para avanzar hacia un desarrollo sostenible	
3.3. Gobernanza e integridad por un país más eficiente	 
3.4. Generar alianzas como eje clave de una organización bien gobernada.	 
Área de acción 4. Protección y conservación del medio ambiente	
4.1. Adaptación y mitigación del cambio climático y promoción de energías renovables	  
4.2. Economía circular: avanzando hacia un modelo de producción y consumo responsable	   
4.3. La gestión de la biodiversidad y los recursos hídricos	   

Área de acción 5. La protección y respeto de los derechos humanos y reparación	
<p>5.1. El compromiso del sector público y privado con el respeto de los derechos humanos</p>	
<p>5.2. Las colaboraciones multistakeholder</p>	

7. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se presenta el plan de acción para la implementación de cada una de las 5 áreas de acción identificadas, detallando la prioridad de las líneas de trabajo, iniciativas y medidas de aquí al 2030, con un hito intermedio en el 2024. Además, se propone el área o entidad responsable de su lanzamiento, así como los indicadores de resultado para poder monitorizar su implantación.

Tabla 4. Plan de acción para la implementación del Área de acción 1
Comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la Responsabilidad Social

Área de acción 1. Comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la Responsabilidad Social	Prioridad	Responsable de su lanzamiento	Indicador de resultado	Objetivo a 2024 ¹⁹⁰	Objetivo a 2030 ¹⁹¹
1.1. Difusión					
1.1.1. Dar a conocer la Agenda 2030, los ODS y el nivel de avance en su consecución por parte de Panamá a los grupos de interés prioritarios					
1.1.1.1. Visión "marca país 2030"	Alta	MICI y MIRE	Número de acciones de difusión de la "marca país 2030" al año	Al menos, 2	Al menos, 3
	Media	MIRE	Número de embajadas involucradas en la difusión	Al menos, el 20% de las embajadas	Al menos, el 50% de las embajadas
1.1.1.2. Campaña ODS	Alta	MICI y la Concertación Nacional para el Desarrollo	Número de apariciones de impacto de la campaña en medios al año	Al menos, 10	Al menos, 20

¹⁹⁰ Definir el año base y ajustar el % de mejora esperado para el horizonte temporal 2024

¹⁹¹ Definir el año base y ajustar el % de mejora esperado para el horizonte temporal 2030

1.2. Concienciación y capacitación como paso previo a la acción					
1.2.1. Crear espacios de encuentro a través de eventos, foros, talleres o programas o aprovechar los ya existentes relacionados con el sector privado y la Agenda 2030	Alta	MIDES, SUMARSE – Pacto Global APEDE, AMCHAM, CID u otras organizaciones que representen al sector privado	Número de eventos / talleres organizados al año	Al menos, 2	Al menos, 2
1.2.2. Capacitar al sector público como principales promotores de la Agenda 2030					
1.2.2.1. Plataforma de formación o uso de las ya existentes	Alta	MICI	Número de usuarios del sector público a la plataforma al año	Que, al menos, el 50% de los funcionarios públicos conozcan o hayan utilizado la plataforma	Que, al menos, el 90% de los funcionarios públicos conozcan o hayan utilizado la plataforma
1.2.2.2. Herramientas y recursos para mejorar las capacidades estratégicas, organizativas y técnicas	Alta	Cada Ministerio, con la supervisión del MICI	Número de Ministerios que han alineado sus objetivos con el Plan Panamá 2030	Al menos, el 80% de los Ministerios	100% de los Ministerios
1.2.3. Capacitar al sector privado para impulsar su contribución a la consecución de los ODS	Media	MICI MIDES, MIRE , COSPAE o CONEP, OIT el sector privado, como Sumarse – Pacto Global Panamá, Cámaras de Comercio, Asociaciones de Ejecutivos	% de empresas del listado de las empresas más relevantes del tejido empresarial panameño al año ¹⁹²	100%	100%
	Media	MICI	Creación de materiales	Materiales creados	Actualización de materiales

¹⁹² Definir un listado de empresas más relevantes del país en función de los siguientes criterios: número de trabajadores, facturación, sector, empresas cotizadas y no cotizadas, entre otros

1.2.3.1. Sitio Web MICI: sección "Las oportunidades empresariales de una gestión responsable"	Media	MICI	Número de empresas (y otros grupos de interés) que se han descargado los materiales a través de un formulario sencillo previo al año	50% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	100% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes
1.2.4. Fomentar las competencias de los profesionales del futuro					
1.2.4.1. Compromiso de la universidad y otras instituciones educativas para trasladar en sus contenidos curriculares la importancia del desarrollo sostenible	Media	Universidades MiCultura	Número de universidades comprometidas al año	100% de las universidades públicas	100% de las universidades públicas y privadas
1.2.4.2. Mejorar la articulación de los actores claves ya existentes	Media	Universidades	Número de eventos / talleres organizados al año	2	2
1.2.5. Involucrar a los docentes y maestros de los centros educativos por un desarrollo sostenible	Media	MEDUCA	Número de centros involucrados al año	30%	50%
1.2.5.1. Organización de jornadas formativas dirigidas a docentes y maestros	Media	MEDUCA	Número de eventos / talleres organizados al año	2	2
1.2.5.2. Formación a docentes sobre cuáles son las habilidades requeridas por el sistema empresarial panameño	Media	MEDUCA, MITRADEL	Número de formaciones / talleres al año	2	2
1.3. Promoción del empoderamiento y compromiso de los grupos de interés					
1.3.1. Tener una visión país de cada ODS y el papel que representa cada grupo de interés para dar respuesta a cada reto más prioritario identificado.					

1.3.2. Visibilizar públicamente el compromiso en materia de sostenibilidad de los grupos de interés más relevantes					
1.3.2.1. Sector público	Baja	Ministerio de la Presidencia	Número de adhesiones a redes internacionales al año	1	3
1.3.2.2. La empresa	Baja	Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con Cámaras de Comercio, APEDE, COSPAE, COPEME u otras organizaciones que representen al sector privado	Número de adhesiones a iniciativas nacionales al año	Incremento del 10% por iniciativa	Incremento del 20% por iniciativa
1.3.2.3. La sociedad	Baja	Asamblea Nacional	Número de iniciativas visibilizadas al año	3	5
1.3.2.4. Los sindicatos	Baja	Sindicatos, federaciones y asociaciones sectoriales	Número de iniciativas nacionales multisectorial y multiactor	3	5
1.3.2.5. Organizaciones de empleadores	Baja	Federaciones y asociaciones empresariales	Número de acciones de colaboración público – privada	1	3

Tabla 5. Plan de acción para la implementación del Área de acción 2: Vínculo entre desarrollo sostenible y competitividad

Área de acción 2. Vínculo entre desarrollo sostenible y competitividad	Prioridad	Responsable de su lanzamiento	Indicador de resultado	Objetivo a 2024	Objetivo a 2030
2.1. Las empresas como agentes clave para la competitividad y sostenibilidad					
2.1.1 Coordinar las líneas de acción de los Centros de Competitividad					
2.1.1.1. Trabajo en la alineación de la Visión 2050 de los Centros de Competitividad con el presente Plan	Alta	MICI BID	Número de Centros de Competitividad que han alineado sus objetivos con el Plan al año	50%	100%
2.1.1.2 Introducción en mayor medida la temática de sostenibilidad y responsabilidad social en el Foro Nacional Para La Competitividad	Media	Centro Nacional de Competitividad	Número de veces en los que se ha abordado el Plan RSDDHH al año	1	1
2.1.2. Crear nuevos espacios de reunión, o dotar de recursos a los ya existentes para empresas					
2.1.2.1. Creación de eventos y talleres específicos para pymes	Alta	AMPYME BID	Número de eventos / talleres organizados al año	2	2
			Número de asistentes	Al menos, 100 participantes	Un incremento del 50%
2.1.2.2. Promoción de encuentros entre asociaciones gremiales y empresariales y sus asociados	Alta	APEDE en colaboración con las otras asociaciones	Número de eventos / talleres organizados al año	2	2
			Número de asistentes por categoría empresarial	Al menos, 20 participantes	Un incremento del 50%
			Número de sectores que construyen un discurso conjunto en temas de sostenibilidad	3	6

2.1.2.3. Organización de encuentros entre empresas líderes de sostenibilidad y pymes	Media	Sumarse – Pacto Global Panamá	Número de eventos / talleres organizados al año	2	2
			Número de asistentes por categoría empresarial	Al menos, 20 participantes	Un incremento del 50%
			Informe sobre mejores prácticas en cadena de suministro	1	1
2.1.3. Impulsar de la producción, comercio y oferta de productos y servicios					
2.1.3.1. Apoyo a las empresas exportadoras panameñas en el logro de certificaciones internacionales vinculadas con sostenibilidad	Media	MICI, BID, Sumarse – Pacto Global Panamá y AMPYME	Número de eventos / talleres organizados al año	1	2
			Número de publicaciones con información relevante sobre certificaciones	1	2
2.1.3.2. Extensión de la utilización del etiquetado	Baja	ACODECO	Informe sobre esquemas de producción sostenible aplicables a las principales industrias del país	1	1
			Número de empresas a las que se les ha hecho llegar el informe al año	50% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	100% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes
2.1.3.3. Elaboración de un código de buenas prácticas	Media	ACODECO	Publicación de un informe sobre prácticas	1	1

			responsables con los consumidores		
2.1.3.4. Organización de un certamen de premios o reconocimiento de buenas prácticas	Media	MIDES	Número de certámenes realizados cada dos años	1	1
			Número de empresas (únicas) que se han presentado	Al menos, 20 empresas	Un incremento del 50%
2.1.3.5. Definir guías sectoriales para los principales sectores económicos del país	Media	MIDES, Sumarse – Pacto Global Panamá	Publicación de una guía de, al menos, 4 sectores económicos relevantes para el país	2	4
2.1.3.6. Integrar el concepto de Turismo Sostenible y Accesible	Media	ATP MICULTURA	Número de apariciones de la campaña de marca-país-turismo en medios al año	Aparición de, al menos, 10 veces en distintos medios de comunicación	Actualización de la campaña
			Número de guías formados en materia de sostenibilidad	1	1
			Número de seminarios al año	1	1
2.1.4. Invertir en políticas e iniciativas que potencien el capital humano					
2.1.4.1. Desarrollo de un Plan Nacional de reinserción laboral post COVID-19	Alta	MICI, MITRADEL y MEF MIDA	Publicación del Plan Nacional de reinserción laboral	1	1
2.1.4.2. Desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades	Alta	SENADIS INAMU	Publicación de una guía para la elaboración de políticas de igualdad	1	1

	Alta	MITRADEL, MEF	Fondos dotados para la elaboración de políticas de igualdad en PYMES	Habilitar y ejecutar una partida presupuestaria acorde a los objetivos propuestos	
2.1.4.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Media	MITRADEL	Número de nuevas iniciativas propuestas desde la Administración para mejorar la conciliación	Al menos, 2	Un incremento del 50%
2.1.4.4. Incentivo de programas de seguridad y salud en los centros de trabajo	Media	Ministerio de Salud, MITRADEL	Número de campañas para concienciar sobre los hábitos de vida saludable al año	1	1
		APEDE en colaboración con el MICI	Número de programas de chequeo de la salud en empresas al año	1	1
			Número de programas de deporte y vida saludable de la salud en empresas al año	Al menos, 1	Un incremento del 50%
			Número de empresas con sistemas de gestión en materia de salud y seguridad al año	30% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	50% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes
2.1.4.5. Gestión proactiva del impacto de las nuevas tecnologías en los recursos humanos	Baja	SENACYT ACP	Número de empresas que implementan programas de nuevas tecnologías para los RRHH al año	Al menos, 5	Un incremento del 50%
2.1.4.6. Generación de espacios de encuentro entre empresas e instituciones educativas	Baja	Cátedra CTS+I de Panamá	Número de espacios de encuentro para promocionar las habilidades STEM al año	Al menos, 1	Un incremento del 50%

		Cátedra CTS+I de Panamá	Número de asistentes	Al menos, 50 participantes	Un incremento del 50%
2.2. La compra pública responsable para impulsar la inclusión de la sostenibilidad en el tejido empresarial					
2.2.1. Incorporar visión de obligatoriedad en criterios ASG y DDHH y éticos en las licitaciones y adquisiciones públicas					
2.2.1.1. Realización de un listado de bienes, obras y servicios prioritarios	Media	DGCP	Publicación del listado	1	1 (actualización)
2.2.1.2. Constitución de comisiones interministeriales	Media	DGCP	Número de reuniones interministeriales al año	Al menos, 2	Al menos, 2
2.2.1.3. Ampliación del Taller Introducción a las Compras Públicas Sostenibles	Media	DGCP	Número de talleres al año	Al menos, 1	Al menos, 1
		DGCP	Número de asistentes	Al menos, 50 participantes	Un incremento del 50%
2.2.1.4. Diseñar un modelo de seguimiento y capacitación para los contratistas	Media	DGCP	Publicación modelo de seguimiento para la capacitación de contratistas	1	1
2.3. Promoción de la innovación, el emprendimiento e las inversiones responsables					
2.3.1. Generar de incentivos I+D+i para empresas					
2.3.1.1. Promoción de la Ley 76 que dicta medidas para el fomento y desarrollo de la industria	Media	MICI	Número de publicaciones para promocionar la Ley	10	15
2.3.1.2. Apoyo al desarrollo e integración de nuevas tecnologías	Baja	CAPATEC	Número de talleres al año	Al menos, 1	Al menos, 1
			Número de asistentes	Al menos, 50 participantes	Un incremento del 50%
2.3.1.3. Generación de programas que potencien la innovación empresarial	Alta	MICI	Fondos dotados para el apoyo a la innovación responsable	Habilitar y ejecutar una partida presupuestaria acorde a los objetivos propuestos	

2.3.1.4. Apoyo técnico para guiar a las empresas en la mejora de la innovación de productos y servicios	Media	MICI	Número de talleres al año	Al menos, 1	Al menos, 1
			Número de asistentes	Al menos, 50 participantes	Un incremento del 50%
2.3.2. Apoyar a emprendedores con visión de gestión responsable					
2.3.2.1. Impulso más activo de los servicios de asesoramiento y orientación	Media	AJOEM	Número de elementos llevados a cabo para potenciar el emprendimiento al año	Al menos, 2	Un incremento del 50%
2.3.2.2. Creación de certámenes y difusión desde la administración central	Alta	MICI y SENACYT	Número de certámenes realizados cada dos años	1	1
	Alta	MICI y SENACYT	Número de empresas (únicas) que se han presentado	Al menos, 20 empresas	Al menos, 40 empresas
2.3.2.3. Promoción del voluntariado corporativo	Baja	Sumarse – Pacto Global Panamá ACP	Número de empresas que llevan a cabo voluntariado corporativo estratégico al año	40% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	60% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes
	Baja		Número de empleados que llevan a cabo voluntariado corporativo estratégico al año y por actividad de voluntariado	Al menos, 15 voluntarios	Un incremento del 50%
	Baja		Número de beneficiarios por voluntario	Al menos, 3	Un incremento del 50%
2.3.3. Promocionar Panamá como un destino de inversión responsable					
2.3.3.1. Formación a los servidores públicos	Media	MEF	Número de talleres al año	Al menos, 1	Al menos, 1

	Media	MEF	Número de servidores público-asistentes	Al menos, un 50%	Al menos, un 90%
2.3.3.2. Lanzamiento de bonos verdes o sociales	Media	MEF	Cantidad de fondos capturados a través de productos financieros sostenibles	Al menos una 5% de la deuda pública (indicador orientativo)	Al menos una 10% de la deuda pública (indicador orientativo)
2.3.3.3. Proporcionar a los inversores orientación sobre cómo integrar los derechos humanos en las prácticas de inversión	Media	MEF	Publicación de una nota técnica o informe	1	1
2.3.3.4 Garantizar que las instituciones estatales que se ocupan de las inversiones promuevan el respeto de los derechos humanos como parte de las inversiones	Media	MEF			

Tabla 6. Plan de acción para la implementación del Área de acción 3: La buena gobernanza como base de la gestión responsable del país

Área de acción 3. La buena gobernanza como base de la gestión responsable del país	Prioridad	Responsable de su lanzamiento	Indicador de resultado	Objetivo a 2024	Objetivo a 2030
3.1. Aumentar la ambición del Gobierno de Panamá en la gobernanza para la consecución de los ODS como guía de recuperación post COVID-19					
3.1.1. Llevar a cabo un ejercicio de lineamiento de los presupuestos públicos con los ODS	Alta	MEF (en colaboración con todos los Ministerios)	Publicación informe con metodología de alineamiento de los presupuestos con los ODS	1	1

3.1.2. Definir una guía para que los agentes financieros y las empresas (públicas y privadas) puedan identificar qué inversiones son sostenibles desde el punto de vista medio ambiental, social y de buena gobernanza	Media	MEF	Publicación de la guía	1	1
3.1.3. Crear en el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) una sección en la que se integren los indicadores de la Agenda 2030 y su desempeño (actualizado)	Alta	INEC	Sección ODS	50% indicadores publicados	100% indicadores publicados
3.1.4. Crear una plataforma de datos abiertos (o actualizar las existentes) que incorpore dentro de sus categorías de datos aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)	Media	INEC, ANTAI	Creación plataforma datos abiertos o incorporación sección ASG a la ya existente	Sección publicada o nueva plataforma	Sección publicada y actualizada
3.2. Fomento de la transparencia y rendición de cuentas					
3.2.1. Avanzar hacia un marco legislativo vinculante que permita que las empresas (públicas y privadas) reporten su desempeño no financiero					
3.2.1.1. Diseño de una guía en base a estándares internacionales	Alta	ANTAI	Publicación de informe	1	Actualización o revisión
3.2.1.2. Facilitación de un listado de los diferentes indicadores	Alta	ANTAI	Publicación de informe	1	1
3.2.1.3. Organización de talleres dirigidos a pymes	Baja	ANTAI	Número de talleres al año	Al menos, 1	Al menos, 1
			Número de organizaciones asistentes	Al menos, un 30% de las pymes	Al menos, un 60% de las pymes
3.2.1.4. Promoción de la aprobación de los informes de sostenibilidad por máximo órgano directivo	Baja	Supervalores, BID Superbancos	Porcentaje de empresas que reportan informes aprobados por el máximo órgano de dirección	10%	40%

3.2.1.5. Definir hoja de ruta para desarrollar regulación para divulgación de información no financiera	Baja	MEF	Aprobación de una Ley para la divulgación de la información no financiera	Ley aprobada	Actualización del impacto de su implementación
3.2.2. Listado de entidades a reportar					
3.2.2.1. Lanzamiento de un programa piloto con las entidades más maduras	Media	ANTAI	Número de empresas del proyecto piloto al año	Al menos, 15 empresas	Consolidación del programa
3.2.3. Ampliar la sección de transparencia de ANTAI					
3.2.3.1. Dedicación de un espacio del portal	Alta	ANTAI	Visitas al espacio web	Un incremento del 40%	Un incremento del 60%
3.3. Gobernanza e integridad por un país más eficiente					
3.3.1. Formar a las empresas públicas	Media	IGCP	Número de formaciones al año	Al menos, 3	Al menos, 3
	Media	IGCP	Número de asistentes	Al menos, un 50% de las empresas públicas	100% de las empresas públicas
3.3.2. Impulsar con mayor fuerza el Sistema de Gestión para la Gobernabilidad (SIGOB)	Alta	PNUD	Número de sesiones de seguimiento al año	Al menos, 3	Al menos, 3
3.3.3. Elaborar un código de buen gobierno para empresas cotizadas	Media	Supervaleres Superbancos	Creación del Código	Impulsar la adhesión de, al menos, un 40% de las empresas cotizadas	Impulsar la adhesión de, al menos, un 50% de las empresas cotizadas
3.3.4. Desarrollar mecanismos, elementos y evidencias de una buena gobernanza por parte de las empresas privadas					
3.3.4.1. Ampliación de la cobertura de los cursos de ISO 26000 lanzados por el MICI y creación de nuevos	Media	MICI	Número de formaciones al año	Al menos, 2	Al menos, 2
			Número de asistentes	Al menos, 50 asistentes	Un incremento del 50%

3.3.4.2. Organización de talleres, dirigidos sobre todo a pymes	Media	MICI en colaboración con AMPYME	Número de formaciones al año	Al menos, 2	Al menos, 2
			Número de asistentes	Al menos, 50 asistentes	Un incremento del 50%
3.3.4.3. Creación de un sello de compromiso	Baja	IGCP	Número de empresas avaladas con el sello al año	Otorgar el sello a, al menos, 3 empresas (apoyarlas para el cumplimiento de los requisitos)	Otorgar el sello a, al menos, 10 empresas (apoyarlas para el cumplimiento de los requisitos)
3.3.5. Fomentar la formalidad laboral y fiscalidad responsable					
3.3.5.1. Sectores con mayor tasa de informalidad y lanzamiento de campaña	Media	MITRADEL, INEC	Publicación de informe	1	1
3.2.5.2. Creación de un sello	Media	MICI, MITRADEL MIDES en colaboración con ANTAI	Número de empresas avaladas con el sello al año	Otorgar el sello a, al menos, 3 empresas (apoyarlas para el cumplimiento de los requisitos)	Otorgar el sello a, al menos, 10 empresas (apoyarlas para el cumplimiento de los requisitos)
3.4. Generar alianzas como eje clave de una organización bien gobernada.					
3.4.1. Definir una alianza tripartita permanente (gobierno, sector privado a través de las organizaciones gremiales, ciudadanía, en colaboración con organismos multilaterales)	Media	Sumarse – Pacto Global Panamá, MICI y Concertación Nacional Para el Desarrollo	Actores definidos para la alianza permanente	Constitución de la alianza	Informe de impacto de resultados de la alianza

3.4.2. Creación de un documento marco	Media	Sumarse – Pacto Global Panamá y el MICI	Publicación de informe	1	1
3.4.3. Establecimiento de un espacio dentro de la web del Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo	Media	Concertación Nacional Para el Desarrollo	Periodicidad de las actualizaciones al año	Cada 3 meses	Cada 3 meses

Tabla 7. Plan de acción para la implementación del Área de acción 4: Protección y conservación del medio ambiente

Área de acción 4. Protección y conservación del medio ambiente	Prioridad	Responsable de su lanzamiento	Indicador de resultado	Objetivo a 2024	Objetivo a 2030
4.1. Adaptación y mitigación del cambio climático y promoción de energías renovables					
4.1.1. Comunicar los riesgos y oportunidades del cambio climático					
4.1.1.1. Conocimiento y difusión de los objetivos de Panamá, políticas y estrategias	Alta	MIAMBIENTE ACP	Número de eventos / talleres organizados al año para la difusión	Al menos 1	Al menos 1
4.1.1.2. Sitio Web MICI: sección “Mitigación y Adaptación al Cambio Climático”	Alta	MICI y MIAMBIENTE	Creación de materiales	Materiales creados	Actualización de materiales
	Alta	MICI y MIAMBIENTE	Número de empresas (y otros grupos de interés) que se han descargado los materiales a través de un formulario	50% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	100% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes

			sencillo previo al año		
4.1.1.3. Promoción de la Comisión del Ministerio de Ambiente por el cambio climático e integración de nuevos integrantes	Media	MIAMBIENTE	Número de acciones / eventos / talleres organizados al año para darlo a conocer	Al menos 1	Al menos 1
4.1.1.4. Impulso de ciudades más sostenibles climáticamente	Media	CAPAC y MIAMBIENTE	Número de veces en los que se ha abordado la temática de ciudades sostenibles en eventos / foros / talleres al año	1	1
4.2. Economía circular: avanzando hacia un modelo de producción y consumo responsable					
4.2.1. Aumentar la ambición del país en materia de economía circular					
4.2.1.1. Definición de una hoja de ruta, Estrategia Nacional o Plan de Acción que permita planificar la transición del modelo lineal a circular	Alta	MIAMBIENTE	Publicación de la hoja de ruta / estrategia / plan de acción	1	1
4.2.1.2. Avance hacia la definición de políticas públicas para promover la Responsabilidad Extendida al Productor (REP) y el fomento del reciclaje	Alta	MIAMBIENTE	Definición de las directrices de la Ley REP	Ley publicada	Ley publicada
4.2.1.3. Adhesión de Panamá como miembro gubernamental a la Coalición de Economía Circular de América Latina y el Caribe (2020) y participación del país en los eventos más relevantes de economía circular	Baja	MIAMBIENTE	Firma de adhesión	Panamá adherido	Panamá adherido

4.2.1.4. Posicionar el Centro de Economía Circular acordado por Mi AMBIENTE, el Sindicato de Industriales de Panamá (SIP) y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)	Media	MIAMBIENTE, SIP y CONEP	Centro de Economía Circular como organismo referente en el país	Conocimiento por el 50% de los principales actores del país	Conocimiento por el 100% de los principales actores del país
4.2.2. Espacios para una mejor comprensión y un mayor interés sobre economía circular					
	Alta	MICI y MIAMBIENTE	Creación de materiales	Materiales creados	Actualización de materiales
4.2.2.1. Sitio Web MICI: sección "Economía Circular"	Alta	MICI y MIAMBIENTE	Número de empresas (y otros grupos de interés) que se han descargado los materiales a través de un formulario sencillo previo al año	50% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	100% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes
4.2.2.2. Celebración de eventos, talleres o webinars	Alta	Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con Cámaras de Comercio, APEDE, COSPAE, u otras organizaciones que representen al sector privado, MICI y MIAMBIENTE	Número de eventos / talleres / webinars organizados al año	Al menos 2	Al menos 2
4.2.2.3. Participar como país en los eventos más relevantes de economía circular	Baja	MIAMBIENTE	Número de eventos internacionales	1	1

4.2.3. Mejora sustancial de la gestión integral de residuos orgánicos e inorgánicos Reducir la generación de residuos y mejora sustancial de la gestión					
4.2.3.1. Contar con datos de calidad y actualizados que permitan definir una línea base	Alta	MICI, MIAMBIENTE e INEC	Definición de indicadores de economía circular del país	Publicación de indicadores en el INEC	Publicación y actualización de la evolución de los indicadores
4.2.3.2. Promoción por parte del sector público de un consumo responsable	Alta	MICI, MIAMBIENTE y AAUD	Número de acciones por año (campañas, eventos, talleres y otros)	Al menos 3	Al menos 3
4.2.3.3. Acciones vinculadas con la futura Ley de Gestión de Integral de Residuos y el Plan Integral de Gestión de Residuos	Media	MIAMBIENTE AAUD	Número de acciones para su difusión y puesta en acción por año (campañas, eventos, talleres y otros)	Al menos 3	Al menos 3
4.3. La gestión de la biodiversidad y los recursos hídricos					
4.3.1. Comunicar los riesgos y oportunidades a los que se enfrenta el país					
	Alta	MIAMBIENTE	Creación de materiales	Materiales creados	Actualización de materiales
4.3.1.1. Conocimiento y difusión de los retos asociados a la seguridad hídrica y conservación de la biodiversidad	Alta	MIAMBIENTE ACP	Número de empresas (y otros grupos de interés) que se han descargado los materiales a través de un formulario sencillo previo al año	50% de los miembros de Sumarse	100% de los miembros de Sumarse

<p>4.3.1.2. Sitio Web MICI: sección "Gestión del capital natural"</p>	<p>Alta</p>	<p>MICI y MIAMBIENTE</p>	<p>Número de empresas (y otros grupos de interés) que se han descargado los materiales a través de un formulario sencillo previo al año</p>	<p>50% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes</p>	<p>100% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes</p>
<p>4.3.2. Mejorar la gobernanza y gestión de los recursos hídricos</p>	<p>Media</p>	<p>Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con Cámaras de Comercio, APEDE, COSPAE, ARAP u otras organizaciones que representen al sector privado en colaboración con CONAGUA y CICH(ACP)</p>	<p>Número de talleres conjuntos al año</p>	<p>Al menos 1</p>	<p>Al menos 1</p>

Tabla 8. Plan de acción para la implementación del Área de acción 5: La protección y prevención de los derechos humanos y reparación

Área de acción 5. La protección, prevención y reparación de los derechos humanos	Prioridad	Responsable de su lanzamiento	Indicador de resultado	Objetivo a 2024	Objetivo a 2030
5.1. El compromiso de las empresas con la gestión de los derechos humanos					
5.1.1. Favorecer el conocimiento de las empresas sobre las implicaciones en materia de derechos humanos de su actividad					
	Alta	MICI y OIT	Creación de materiales	Materiales creados	Actualización de materiales
5.1.1.1. Sitio Web MICI: sección "Empresas y derechos humanos"	Alta	MICI, INAMU, SENADIS, SENNIAF, en colaboración con la OIT, la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Comisión Nacional Permanente para velar por los Derechos Humanos	Número de empresas (y otros grupos de interés) que se han descargado los materiales a través de un formulario sencillo previo al año	50% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	100% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes
5.1.1.2. Inclusión en la plataforma de formación para el sector público (ver apartado 1.2.2.1) de todos los aspectos vinculados con la promoción y respeto a los derechos humanos	Baja	Defensoría del Pueblo, MITRADEL, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la OIT y AMPYME	Número de personas formadas	30% trabajadores públicos	80% trabajadores públicos
5.1.2. Impulsar la creación de mecanismos de protección, prevención y reparación de los derechos humanos en cadena de valor de las empresas (debida diligencia)	Media	Defensoría del Pueblo, MITRADEL, SENNIAF, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas y la OIT	Número de talleres como empresas al año	Al menos 1	Al menos 1

5.1.2.1. Adopción de un sistema de incentivos	Baja	Defensoría del Pueblo, INAMU en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la OIT y AMPYME	Contar con un sistema de incentivos	Publicación del sistema de incentivos	Analizar la eficacia e impacto del sistema de incentivos
5.1.3. Fomentar políticas, estrategias e iniciativas					
5.1.3.1. Lanzamiento de una nueva iniciativa, o reforzar las ya existentes, para luchar contra la violencia de género y promocionar la equidad	Alta	MICI, INAMU, SENNIAF, Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Iniciativa de Paridad de Género y la OIT	Número de empresas que visibilizan su compromiso al año	40% de los miembros de Sumarse	60% de los miembros de Sumarse
5.1.3.2. Impulso de la inclusión laboral de personas con discapacidad y mejora de la accesibilidad	Alta	MITRADEL, SENADIS, Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos.	Número de empresas que integran a personas con discapacidad al año	20% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes	30% de las empresas identificadas en el listado de las empresas más relevantes
5.1.3.3. Relanzamiento del proyecto Cinta Roja Empresarial	Baja	CONEP y Cinta Roja empresarial	Número de empresas que se unen a la iniciativa al año	40% más de empresas	60% más de empresas
5.1.3.4. Inclusión de la comunidad indígena y minimizar las consecuencias negativas que la actividad del sector privado tiene en sus ecosistemas	Alta	Defensoría del Pueblo, Ministerio de Gobierno, INAMU, SENADIS, SENNIAF, organizaciones de la sociedad civil que ya esté llevando a cabo avances en la materia a nivel nacional	Publicación de informe de análisis	1	0
			Número de proyectos que integren a comunidad indígena	Al menos, 3	Incremento del 30%
5.1.3.5. Considerar en las iniciativas los riesgos a los que se enfrenta la población	Alta	Defensoría del Pueblo, INAMU, SENADIS, SENNIAF, Ministerio de Relaciones Exteriores	Número de iniciativas en las que se involucran	3	5

migrante y atender a cualquier práctica discriminatoria hacia este colectivo		(MIRE), organizaciones de la sociedad civil trabajando con población migrante.			
5.2. Las colaboraciones multistakeholder					
5.2.1. Desarrollar acciones de sensibilización y formación sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos	Alta	Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos y la OIT	Número de eventos / talleres al año	Al menos 1	El programa “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y El Caribe” finaliza en el 2023
5.2.2. Desarrollar acciones de sensibilización y formación sobre cómo evitar las prácticas discriminatorias en las empresas públicas y privadas	Alta	Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos y la OIT, MITRADEL, INAMU y SENADIS	Número de acciones con empresas al año	Al menos 2	El programa “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y El Caribe” finaliza en el 2024
5.2.3. Comunicar y difundir los compromisos de Panamá en relación con los derechos humanos	Alta	Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos y la OIT	Número de acciones de difusión al año	Al menos 4	El programa “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y El Caribe” finaliza en el 2025
5.2.4. Crear una mesa de trabajo multistakeholder sobre empresas y derechos humanos	Alta	Sumarse – Pacto Global Panamá en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos y la OIT	Número de sesiones de trabajo al año	Al menos 2	El programa “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y El Caribe” finaliza en el 2026

8. MODELO DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PLAN

Para asegurar la materialización efectiva de las medidas e iniciativas que propone el presente Plan Nacional, se requiere asignar responsabilidades en cuanto a la implementación, seguimiento, control y rendición de cuentas.

Para ello, es importante aprovechar los mecanismos multistakeholder ya existentes en el país, integrando, adicionalmente, el acompañamiento de un organismo internacional que apoye a Panamá en este proceso.

En cuanto a los grupos de interés involucrados, será necesario incluir a instituciones del sector público, sector empresarial (incluidas cámaras de comercio, asociaciones empresariales y empresas privadas), tercer sector, sindicatos, universidad e instituciones supranacionales.

8.1. Implementación del Plan Nacional de Responsabilidad Social y Derechos Humanos

8.1.1. Órganos responsables

Se creará un nuevo **Comité Interinstitucional de Alto Nivel de Responsabilidad Social y Derechos Humanos** (en adelante, el Comité), como medio para poder escalarlo al más alto nivel y asegurar así su implementación y resultados esperados.

Su rol será coordinar, supervisar y garantizar la implementación del Plan Nacional de Responsabilidad Social y Derechos Humanos y asegurar su correcta implementación y los resultados esperados.

Misión, visión y reglas de funcionamiento

Se incorporará un **logo que identifique el Comité** (ver Área de Acción 1, punto 1.1.1.1), así como la **definición de su misión y visión**. Respecto a las **reglas de funcionamiento**, serán **claras y concisas** y que marquen la periodicidad de los encuentros (cuatrimestral) y los puntos a tratar para conseguir reuniones eficientes y eficaces.

Con el objetivo de conseguir la máxima visibilidad del Comité y el Plan Nacional, se llevará a cabo un **acto simbólico** en el que tenga lugar la **formalidad de firmar públicamente el compromiso** por de todos sus integrantes.

Comité Multistakeholders:

El comité de alto nivel también convocará los distintos actores para la conformación del Comité Multistakeholders que será el responsable de organizar, convocar y dirigir las mesas de trabajo para la implementación del Plan del seguimiento y evaluación a los proyectos propuestos, así como llevar a cabo el proceso de elaboración y supervisión de indicadores de resultados.

Para la conformación de este comité de trabajo (Comité Multistakeholders) los ministros deberán asignar un técnico de alto nivel y su suplente, los cuales serán los responsables los temas concernientes su ministerio.

Se dotará al Comité de respaldo institucional otorgando su presidencia a **un representante del Comité Interinstitucional** que sirva de interlocutor permanente externo entre el gobierno y los demás grupos de interés y que traslade los avances llevados a cabo por el sector público para dar respuesta a este Plan al seno del Comité.

Miembros del Comité multistakeholders. (sugerencia)

Este Comité será conformado por miembros que representaran de los siguientes actores:

- Un representante del **Consejo de Responsabilidad Social de la Asamblea Nacional**
- Un representante de la **Secretaría de Metas de la Presidencia**
- Un representante del **Gabinete Social**, como órgano responsable del monitoreo, ejecución y realización del Informe de Contribución Voluntaria de Panamá a los ODS
- Un representante de la **Concertación Nacional para el Desarrollo**, como órgano responsable del Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado “Panamá 2030”
- Un representante de la **Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información (ANTAI)**, como responsable de la promoción de políticas de transparencia y acceso a la información en la gestión pública
- Un representante de un **agente externo internacional, como el PNUD** que ya está apoyando al MICI en su fortalecimiento institucional a través del proyecto PS 81879, cuyo objetivo es el fortalecimiento de sus programas buscando un modelo de desarrollo más equitativo y sostenible y socialmente responsable.
- Un representante del **Consejo Permanente Multisectorial para la Implementación del Compromiso Nacional por la Educación (COPEME)**, para identificar las sinergias entre el Plan y sus líneas de acción
- Un representante de las **universidades públicas y privadas** y de **instituciones de formación profesional**
- Representantes del **sector privado**, como la Cámara de Comercio de Agricultura e Industria, la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas (APEDE) y la Asociación Cívica Sumarse – Pacto Global Panamá u otros gremios
- Un representante de las **pymes**.
- Un representante de la **sociedad civil**, por ejemplo, una ONG o la defensoría del pueblo
- Representantes de empresas privadas que tengan trayectoria en RSE.
- Finalmente, con el objetivo de **trasladar el Plan Nacional al contexto de las provincias**, se deberían crear instancias similares en cada provincia a la Secretaría

de Desarrollo Sostenible de la Provincia de Darién y Comarcas Anexas (Seprodacan) como órgano responsable de la implementación del Plan. Una vez creadas o identificadas dichas instancias, se incorporará un representante rotacional de las Secretarías de Desarrollo.

8.1.2. Conformación de mesas de trabajo

Para asegurar la correcta implementación de las Áreas de acción del Plan, **se conformarán 5 mesas de trabajo para asegurar la puesta en marcha de las líneas de trabajo**, que serán convocadas por la presidencia del Comité Multistakeholders. En este sentido, se conformarán las siguientes mesas:

- Mesa 1. Difusión, concienciación, capacitación y empoderamiento sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Mesa 2. La sostenibilidad y la competitividad en Panamá
- Mesa 3. Gobernanza, integridad y rendición de cuentas
- Mesa 4. La protección y conservación del medio ambiente
- Mesa 5. Empresas y Derechos Humanos

Estas mesas de trabajo promoverán la participación de representantes y expertos de diversos sectores públicos, privados y de las organizaciones de la sociedad civil relevantes a las temáticas de la Plan Nacional.

Su alcance será nacional, pero también se incluirán los retos a los que se enfrentan las distintas provincias y municipios en la implementación local de la Plan Nacional.

Se reunirán de manera bimestral y reportarán a los miembros del Comité sobre el estado de situación de cada una de las Áreas de acción. Para ello, se nombrará un representante de cada mesa que será el responsable del seguimiento y extracción de las principales conclusiones de cada mesa.

Capacitación

Se llevará a cabo capacitaciones continuas a dichos Comités buscando la **mejora de las competencias técnicas** vinculadas a cada una de las áreas de acción propuestas.

8.1.3. Presupuesto

Para la efectiva ejecución del Plan, es necesario tener un presupuesto que permita ejecutar las diferentes iniciativas en tiempo y forma.

Por un lado, será necesario que el Gobierno de Panamá dote un presupuesto interno que permita desarrollar las líneas de acción durante los cinco años de vigencia del Plan.

Adicionalmente se considerarán las diferentes fuentes de financiación externa (bancos multilaterales, organismos supranacionales, agencias de cooperación, fundaciones, etc.) dirigidas a fomentar este tipo de proyectos a nivel internacional. Será, por tanto, necesario hacer un listado de los fondos que potencialmente podrían financiar este Plan y activar relaciones con las delegaciones que estos tengan en Panamá o en la región para que las medidas planteadas pueden llegar a buen término.

8.2. Seguimiento y evaluación

Definición de la matriz de indicadores

Tal y como se detalla en el Apartado 6. Alineación del Plan de Responsabilidad Social y Derechos Humanos con otras iniciativas, las Áreas de acción que conforman el Plan Nacional están alineadas con los Ejes Estratégicos, sus objetivos y metas identificados en el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado “Panamá 2030”.

Por otro lado, en el Apartado 7. Plan de Acción, se detallan los indicadores asociados a cada uno de las líneas de trabajo identificadas, algunos de los cuáles han sido definidos para el seguimiento de los Ejes Estratégicos (con asterisco)¹⁹³

Responsable del seguimiento y evaluación

El Consejo será el responsable del seguimiento y evaluación de los indicadores propuestos en este Plan, para lo que se identificará un Comité Técnico dentro del Comité, que será responsable de esta tarea. Será necesaria buscar la sinergia con los mecanismos de seguimiento y evaluación definidos por la Concertación Nacional y los Ministerios responsables¹⁹⁴.

Se nombrarán dos responsables de Consejo de recopilar la información de seguimiento de indicadores para presentarla en las reuniones del Consejo.

Organización del seguimiento y la evaluación

Se creará una **matriz de seguimiento digital**, donde el ciudadano pueda ver los avances (datos) y hacer posible la consulta de información sobre el avance del Plan. Se llevará a cabo un seguimiento cada seis meses de la matriz de indicadores.

Este proceso de seguimiento llevará a asociada una evaluación que permita la actualización, si procede, de las materias incluidas en el alcance de este Plan Nacional. Así, al menos cada dos años, se ha de llevar a cabo un proceso de revisión del Plan Nacional a fin de actualizar las temáticas a tratar, así como los objetivos y metas de cumplimiento, a medida que el estado del arte de la responsabilidad social evolucione en Panamá y a nivel internacional.

Como se ha comentado anteriormente el Gabinete Social es el organismo responsable del monitoreo, ejecución y realización del Informe de Contribución Voluntaria de Panamá a los ODS que cada año se presenta en el Foro Político de Alto Nivel para el Desarrollo Sostenible. Por tanto, el representante de este organismo en el Comité velará por buscar el vínculo entre dicho reporte voluntario y el reporte del presente Plan.

8.3. Difusión y comunicación de los resultados de avance

Se llevará a cabo un proceso de rendición de cuentas y seguimiento de la implementación del Plan de manera periódica. Cada año el Consejo publicará un informe de rendición de cuentas sobre la base de los indicadores mencionados en este Plan. Estos informes de

¹⁹³ [Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado “Panamá 2030” \(página 82\)](#)

¹⁹⁴ Fuente de inspiración: trabajo realizado en [la Iniciativa de Paridad de Género promovida por el BID en Panamá](#) (y otros países de la región) en el establecimiento de indicadores, hoja de ruta y responsabilidades de los distintos actores

rendición de cuentas se visibilizarán de manera pública y transparente, promoviendo una discusión en la Asamblea Legislativa y en los foros relevantes sobre la materia.

Adicionalmente, se realizará una estrategia de comunicación sobre los avances anuales en el Plan. La campaña de comunicación deberá estar orientada y segmentada para todos los públicos a los que se dirige el Plan, adoptando un lenguaje sencillo, directo y libre de jerga o tecnicismos. De esta forma, se podrá ir generando un consenso generalizado sobre la importancia de la responsabilidad social y su implementación por parte de empresas y organizaciones públicas. Se aprovecharán las tecnologías de comunicación digital, principalmente a través de redes sociales, para facilitar el diálogo continuo con la ciudadanía.

Se organizarán eventos en distintas provincias y ciudades para dar a conocer el Plan y hacerlo llegar a empresas y organizaciones públicas de diversos sectores y tamaños. Un elemento clave de estos encuentros de presentación del Plan será la facilitación de sesiones de diálogo con empresas y organizaciones relevantes, con el fin de acercar posiciones, entender necesidades y delinear la estrategia de implementación.

Esta Plan Nacional se añadirá a acciones de diplomacia y política exterior de Panamá, en particular en el Sistema de la Integración Centroamericana, a fin de dar a conocer el posicionamiento de Panamá en materia de responsabilidad social y animando a otros países vecinos a participar en procesos similares.