

Encuesta “Debida diligencia en Derechos Humanos” con empresas afiliadas a la iniciativa Pacto Global - Colombia

Descripción

Como parte del trabajo de fortalecimiento de la Defensoría del Pueblo, durante 2019 y 2020, la Defensoría y CREER, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Alemana – GIZ, elaboraron el documento Principios Sustantivos y Operativos de la debida diligencia en derechos humanos. Para elaborar dicho documento se realizó una encuesta a pequeñas y medianas empresas afiliadas a la iniciativa Pacto Global Colombia, con el objetivo de conocer cómo están abordando la debida diligencia en derechos humanos y, así poder identificar maneras de acercar al sector privado y la Defensoría del Pueblo.



En alianza con:



Con el apoyo de:



DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

En los últimos 4 años la Defensoría del Pueblo ha trabajado en el fortalecimiento de la agenda de la entidad en materia de derechos humanos y empresas. Este proceso ha sido posible gracias al apoyo del gobierno alemán¹ y el acompañamiento metodológico de CREER. En el último año (2019 – 2020) el trabajo se ha centrado en desarrollar un referente en debida diligencia, que sea útil para que las empresas, de todos los sectores y tamaños, identifiquen la mejor manera de llevar a cabo procesos de debida diligencia en derechos humanos.

El análisis y recomendaciones que se presentan a continuación, se hacen a partir de las respuestas obtenidas durante el mes de junio a julio de 2020 por empresas que están afiliadas a la iniciativa **Pacto Global - Colombia**. El objetivo de la encuesta era, por un lado, acercar la temática a las empresas pequeñas y medianas que hacen parte de dicha iniciativa, y por otro lado, avanzar en el relacionamiento que la Defensoría podría tener con el sector empresarial por el respeto de los derechos humanos en el marco de sus actividades.

La encuesta se divide en dos secciones. La primera corresponde al tipo de empresas que participaron en la encuesta, es decir tamaño y sector económico de la compañía. La segunda sección corresponde a preguntas por el proceso de debida diligencia, de tal manera que se pueda avanzar en la comprensión de las acciones que actualmente están realizando las empresas, que sirvan de insumo a la Defensoría del Pueblo para fortalecer su estrategia de relacionamiento con este actor económico. Se incluye una tercera sección que corresponde a recomendaciones para la Defensoría del Pueblo y las empresas en cuanto a la manera de avanzar en procesos robustos de debida diligencia en derechos humanos.

¹ Durante el 2016 y el 2017 el apoyo fue realizado por el Instituto Alemán de Derechos Humanos (DIMR) y entre el 2018 al 2020 se contó con el apoyo de la Agencia de Cooperación Alemana GIZ. Adicionalmente, durante el 2018 y el 2019 también se contó con el apoyo de la Embajada del Reino de los Países Bajos en Bogotá.

Primera sección. Identificación de los actores económicos

A. Número de empleados

El 71% de empresas que respondieron la encuesta corresponde a compañías grandes con más de 200 empleados, el 21% son empresas medianas que reportan tener entre 101 y 200 empleados, y finalmente el 7% corresponde a empresas pequeñas, ya que tiene entre 11 a 50 empleados.

B. Sectores económicos

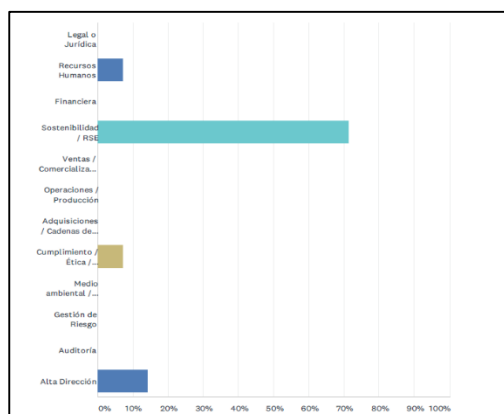
El mayor porcentaje de empresas corresponde al sector minero energético con el 43%, seguido por el sector servicios con el 21%, en tercer lugar se encuentra el sector transporte con 14%, y en cuarto lugar están los sectores agropecuario, financiero y comunicaciones, cada uno con una participación del 7%.



La última pregunta de identificación del grupo de empresas que participaron en la encuesta, corresponde al área de la compañía que dio respuesta a las preguntas. La intención de hacer esta pregunta era identificar quién es el responsable de estos temas la interior de la empresa y así poder tener un mapa amplio de las distintas áreas con las que la Defensoría del Pueblo relacionarse a futuro para asegurar que la debida diligencia es entendida y aplicada de manera adecuada dentro de los sistemas de gestión o procesos internos de las compañías.

C. Área de la compañía responsable del proceso de debida diligencia

Las áreas a cargo de dar respuesta a la encuesta, son en su mayoría de sostenibilidad o responsabilidad social de la empresa (71%), seguido por la alta gerencia (14%) y finalmente por las áreas de recursos humanos y cumplimiento/ética/integridad (7% cada una).



En concordancia con los *Principios Sustantivos y Operativos de la debida diligencia para la Defensoría del Pueblo*, uno de los primeros pasos en el relacionamiento de la Defensoría con el sector empresarial, será avanzar en la comprensión de la diferencia existente entre la obligación de respeto de los derechos humanos y las acciones enmarcadas en la responsabilidad social y la sostenibilidad del negocio. Esto permitirá que las compañías identifiquen la importancia de contar con procesos robustos de debida diligencia, que podrán o no complementar la RSE y la sostenibilidad, pero que en ningún caso son prácticas equiparables para el respeto de los derechos humanos.

Segunda sección. La debida diligencia en derechos humanos

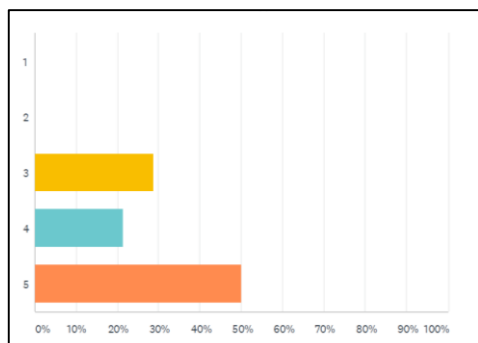
La Comisión Europea (2020) ha reiterado que, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la debida diligencia en derechos humanos es, simultáneamente, un *proceso* y un *estándar de cuidado* que deben asumir las empresas para cumplir, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo, con su obligación de respetar los derechos humanos.²

Parte 1. La debida diligencia como concepto

La debida diligencia en derechos humanos ha sido un concepto que se ha fortalecido gracias a la aprobación unánime, en 2011, de los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU) sobre empresas y derechos humanos, por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. De acuerdo con los PRNU, la debida diligencia en derechos humanos se entiende como *“un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”*³. Se trata de un concepto basado en identificar, prevenir, mitigar y asumir responsabilidades por los impactos adversos en el ejercicio y goce efectivo de los derechos humanos.

1. En una escala de 1 a 5, siendo 1 poco relevante y 5 muy relevante, por favor indique *¿Qué tan relevante es para las actividades que lleva a cabo la empresa contar con procesos de identificación de riesgos e impactos en los derechos humanos de sus grupos de interés?*

Para el 50% de las empresas es muy importante contar con procesos para la identificación de impactos en derechos humanos, mientras que para el 28,5% es relativamente importante y para el otro 21.5% es importante realizar este tipo de procesos.



Para la Defensoría del Pueblo, las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos en el marco de sus operaciones. Por lo tanto, la Defensoría espera que todas las compañías domiciliadas en el país, sin importar su tamaño o sector económico, realicen procesos de identificación de riesgos, debido a que es mediante este tipo de acciones que las empresas podrán tomar decisiones para evitar, prevenir, mitigar o reparar cualquier afectación que su actividad pueda tener sobre el ejercicio de derechos de sus grupos de interés (empleados, contratistas, proveedores, comunidades, socios, accionistas, entre otros).

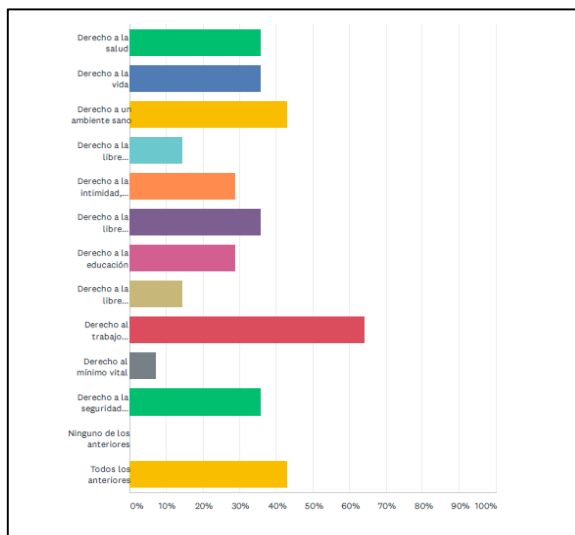
De acuerdo a lo ha planteado por la Defensoría del Pueblo en su documento *“Principios Sustantivos y Operativos para la debida diligencia en derechos humanos”*, conocer el entorno de operación es el primer paso que deberán cumplir las empresas para asegurar que su actividad económica no incide de manera negativa en los derechos humanos.

² Comisión Europea et al (2020). *“Study on due diligence requirements through the supply chain – Final Report”*. Pág. 59. Recuperado en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>. p. 157. Último acceso mayo 20 de 2020.

³ Naciones Unidas. 2012. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Naciones Unidas para los derechos humanos, Oficina del Alto Comisionado. Pág. 7. Recuperado en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf, 24 de agosto de 2020.

2. De la siguiente lista de derechos, por favor indique *¿cuáles considera son relevantes para las actividades que desarrolla la empresa?*

En esta pregunta las empresas podían escoger de una lista (no exhaustiva) de derechos, aquellos que se consideran pueden verse más afectados por la actividad de la empresa; podían seleccionarse hasta tres derechos por empresa.



El derecho al trabajo (trabajo decente), con un 64.29% fue el derecho que más se considera puede verse afectado por la actividad de la empresa. En segundo lugar se encuentra la opción “todos los anteriores” (42.86%), es decir, si consideraban que de alguna manera todos los derechos de la lista podrían impactarse de manera negativa por la empresa. Con un peso porcentual igual (42.86%) se encuentra el derecho a un ambiente sano. En tercer lugar, con un peso porcentual de 35.71%, se encuentran derechos como a la vida, la salud, la libre asociación y la seguridad social. En cuarto lugar, con un 28.57%, se encuentran los derechos a la educación y a la intimidad, integridad personal y honra. En quinto lugar, con un 14.29%, se identificaron los derechos a la libre circulación y la

libre movilización. Finalmente, con un 7.14%, se identificó el derecho al mínimo vital.

A partir de diferentes acercamientos con distintos actores (Estado, empresas y sociedad civil) se ha evidenciado que se tiende a pensar que solo un grupo limitado de derechos podrán ser impactados de manera negativa por las actividades empresariales. Sin embargo, para la Defensoría del Pueblo todos los derechos humanos pueden verse afectados y por lo tanto es de suma importancia que las empresas desarrollen procesos de debida diligencia en derechos humanos, de tal manera que puedan identificar los impactos, reales y potenciales, sobre los derechos, pero que además logren identificar de qué manera el derecho se ve afectado por la empresa.

Lo anterior significa, por ejemplo, entender cómo el derecho a la salud puede ser afectado por la empresa. Es decir, cuando la empresa identifica que puede impactar el goce efectivo a la salud es porque el desarrollo de su actividad genera enfermedades o deterioro en la salud de sus trabajadores relacionadas con los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, o por el contrario está asociada a que la actividad misma de la empresa (explotación de recursos, emisiones, manejo de residuos, etc.) tiene impactos negativos sobre la salud de las comunidades en la zona de influencia de la empresa, especialmente de poblaciones sujetas de especial protección, como son los niños y niñas.

En el anterior caso el derecho que se impacta, real o potencialmente, es la salud pero dependiendo de cómo lo afecta será el trabajo que la empresa deberá realizar para respetar dicho derecho. Las acciones podrán incluir no solo la articulación con el Estado, sino también en la transformación de procesos internos para que su actividad no continúe afectando la salud de alguno de sus grupos de interés.

Adicionalmente, es necesario entender la interdependencia de los derechos. Esto significa que la afectación en el ejercicio de un derecho estará también relacionado con afectaciones a otros derechos. Por lo tanto, para la Defensoría del Pueblo es de esperarse que en el marco de un proceso de debida

diligencia no solo se identifique el derecho que de manera directa se pueda ver afectado, sino también la manera cómo otros derechos pueden verse limitados en su ejercicio por conexidad.

3. De las siguientes afirmaciones, por favor indique si está de acuerdo o en desacuerdo con ellas

Las siguientes afirmaciones estaban enfocadas en la capacidad que actualmente tienen las empresas, en cabeza de las áreas delegadas para tal fin, de comprender la necesidad de no solo identificar los derechos que internamente en la empresa se pueden ver impactados, sino también de aquellos que son externos a la compañía, pero que son parte de sus grupos de interés. Estos pueden ser comunidades ubicadas en los entornos de operación o actividad de la empresa, socios, accionistas, proveedores, entre otros.

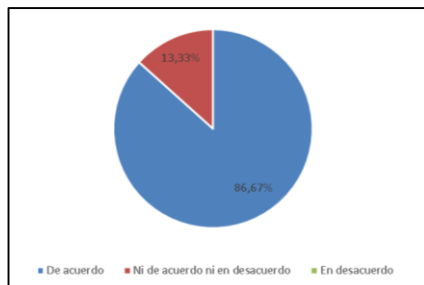
Afirmación 1. Las empresas no tienen obligaciones o responsabilidades relacionadas con los derechos humanos



Afirmación 2. Las empresas deben cumplir la ley y respetar los derechos humanos de sus trabajadores



Afirmación 3. Los derechos humanos de personas que no están vinculadas laboralmente a la empresa son relevantes para la operación de la compañía



Afirmación 4. Las empresas deben informar a sus grupos de interés de los riesgos que se identifican como consecuencia de la operación de la compañía



De acuerdo con los “Principios Sustantivos y Operativos de la debida diligencia, para la Defensoría del Pueblo”, los principios sustantivos de *Cumplimiento de la Ley*, *Conciencia de Derechos*, *Disposición al diálogo* y *Ética en los negocios*⁴ son los que dan sustento a la debida diligencia como concepto, como una manera específica de actuar de una compañía en la que se asegura que el respeto por los derechos humanos está en el centro de la actuación de la empresa.

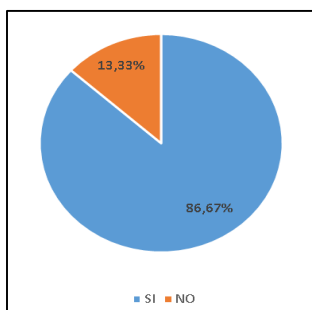
⁴ Defensoría del Pueblo. 2020. *Principios Sustantivos y Operativos de la debida diligencia para los derechos humanos*. Bogotá, Colombia.

Algunas consideraciones

Estas afirmaciones presentan una oportunidad para trabajar con las empresas, por un lado, en fortalecer el conocimiento que ya tienen un grupo importante de empresas sobre la debida diligencia en derechos humanos, y por el otro, de trabajar de manera más cercana con aquellas que todavía no identifican de manera clara que el trabajo por el respeto de los derechos humanos no solo es al interior de la empresa y sobre un grupo de derechos (ej. Laborales), sino también hacia grupos de interés externos, como pueden ser las comunidades ubicadas en los entornos de operación.

La mayoría de las empresas que participaron de la encuesta comprenden los postulados generales de la debida diligencia como concepto, por lo que la Defensoría del Pueblo puede fortalecer este conocimiento a través del trabajo articulado con iniciativas multiactor (*Guías Colombia y Comité Minero Energético*) o de reporte (*Pacto Global y Global Reporting Initiative*), para que se amplíe la difusión y comprensión sobre la postura de la INDH de Colombia frente a la obligación de respetar los derechos humanos y las implicaciones que esta postura tiene sobre el quehacer de la compañía.

Parte 2. La debida diligencia como proceso



El proceso de debida diligencia se configura como una serie de pasos o etapas que debe surtir una empresa para asegurar que comprende los impactos, positivos o negativos, que el desarrollo de sus actividades puede tener sobre el ejercicio de derechos de terceros, como empleados, contratistas, comunidades, socios, accionistas, entre otros. De acuerdo con la Defensoría del Pueblo, el proceso de debida diligencia implica, i) hacer explícito su compromiso con el respeto de los derechos humanos, ii) identificar y evaluar los impactos negativos potenciales y reales, iii) prevenir que haya vulneraciones a los derechos humanos, iv) mitigar el impacto de las afectaciones que puedan ocurrir, v) reparar las afectaciones que esta haya ocasionado o contribuido a generar, por sí misma o por causa de empresas o proveedores con quienes esta tenga relaciones comerciales y, vi) rendir cuentas de cómo abordan los referidos impactos.

Las preguntas que se analizan a continuación abordan estos elementos con el objetivo de entender de qué manera las empresas se han acercado a estos procesos de debida diligencia y le permitan a la Defensoría conocer cuáles son los pasos sobre los cuales se debe trabajar de manera más activa con el sector empresarial para que adopten las mejores prácticas en debida diligencia y logren cumplir con su obligación de respetar los derechos humanos.

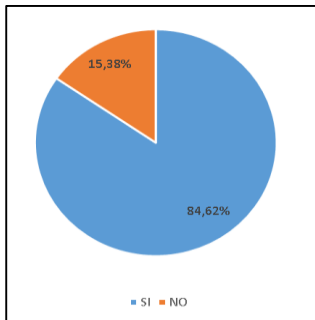
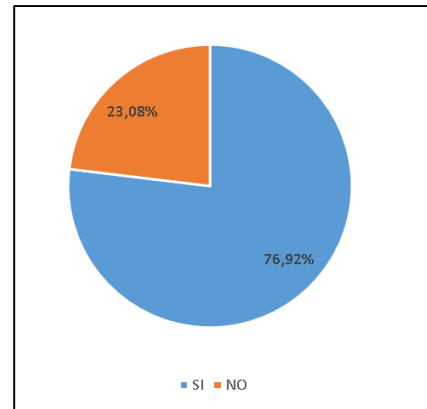
1. Compromiso político: ¿La empresa cuenta con una política, compromiso o código de actuación explícito para el respeto de los derechos humanos?

De acuerdo con las empresas que hicieron parte de la encuesta el 87% cuenta con una política, compromiso o código de actuación, en el que se hace explícito el respeto por los derechos humanos, mientras que un 13% todavía no cuenta con documento que le permita establecer frente a sus grupos de interés (internos y externos) cuál es su compromiso frente al respeto de los derechos humanos.

Con el objetivo de identificar aspectos relevantes del contenido de dicho compromiso, política o código dentro de la empresa, se hicieron otra serie de preguntas que permiten identificar elementos a fortalecer,

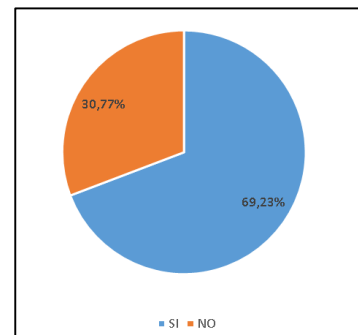
y que pueden ser una oportunidad para que la Defensoría del Pueblo continúe su labor de promoción y protección de derechos en el marco de actividades empresariales.

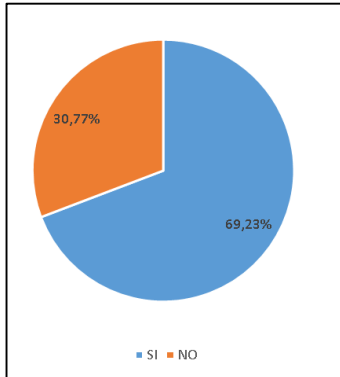
En el 100% de los casos que contestaron la encuesta mencionan que el compromiso, política o código ha sido aprobado al más alto nivel de la empresa. Sin embargo se ven retos y oportunidades de trabajo en relación al contenido de la misma y la manera cómo se debe comunicar a los grupos de interés de la empresa (internos y externos). Con relación a si los clientes o inversionistas de la empresa le exigen tener una política, compromiso o código de actuación explícito para el respeto de los derechos humanos, el 77% respondió que si es una exigencia, mientras que el 23% tuvo una respuesta negativa. Lo anterior abre una oportunidad de trabajo con las empresas para que cada vez más esta exigencia sea un camino que deban recorrer todas las empresas, incluidas las pequeñas y medianas, en la medida de sus capacidades particulares.



Frente a los procesos de comunicación del compromiso, política o código el 85% de las empresas ha dado a conocer este documento a sus grupos de interés y externos, lo que significa que existe un reconocimiento de la importancia que tiene para estas empresas trabajar por el respeto de los derechos humanos. El restante 15% representa una oportunidad de analizar si el proceso de comunicación no se ha realizado o si por el contrario solo se ha realizado a algunos grupos de internos y lo que se requiere es trabajar en comunicar de manera oportuna y adecuada el trabajo que se está haciendo en derechos humanos.

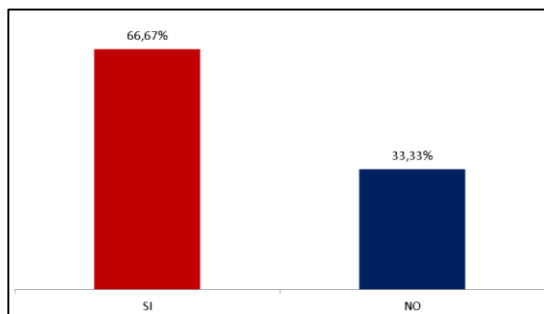
En las preguntas de la encuesta también se abordaron preguntas sobre el contenido del compromiso, política o código de conducta. En el caso de sí se especificaban los derechos que se comprometía a respetar en el marco de sus actividades, el 69% dio una respuesta afirmativa, mientras que el 31% tuvo una respuesta negativa. Esto significa que un grupo amplio de empresas cuenta con compromiso, política o código bastante general, donde la mención por el respeto de los derechos humanos sea a los internacionalmente reconocidos, pero no a derechos específicos sobre los cuales se compromete a trabajar de manera prioritaria para asegurar su respeto por parte de empleados, proveedores o contratistas.





En línea con lo anterior, cuando un compromiso, política o código de conducta no especifica los derechos sobre los cuales va a trabajar de manera prioritaria, será muy difícil que logre reflejar en este documento las acciones y responsables dentro de la empresa para tal fin. De acuerdo con la encuesta solo el 69% hace mención en la política, compromiso o código de las acciones que se deben implementar para cumplir con dicho compromiso de respeto a los derechos humanos. Este porcentaje es consecuente con la anterior pregunta. Aquellas empresas que a la fecha no cuentan con una política, compromiso o código que refleje o responda a los derechos que se pueden ver afectados, tampoco tendrá acciones a ser mencionadas. Es decir, que este porcentaje de empresas

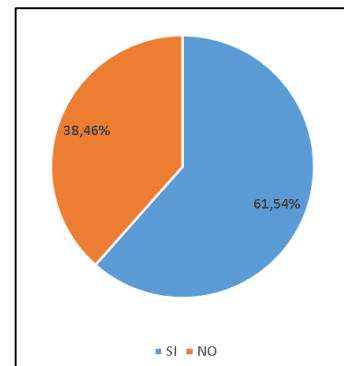
(31%) cuentan con una política, compromiso o código que es enunciativo de una aspiración, pero que no responde adecuadamente a un proceso de debida diligencia.



Lo anterior va en concordancia con las respuestas entregadas por las compañías, cuando se indagó sobre la integración de los resultados del análisis de riesgos en el proceso de elaboración de la política, compromiso o código de actuación para el respeto de los derechos humanos. En el 66.67% de los casos, se asegura que si tiene en cuenta esta información, mientras que el 33.33% todavía no lo hace. Esta es una oportunidad para que las empresas no solo

fortalezcan los análisis de riesgos sino también para que desde su misma planeación identifiquen la manera como dicha información retroalimentará políticas, procesos y procedimientos que actualmente se llevan a cabo. Ninguna política es estática, y en este caso la política para el respeto de los derechos humanos tampoco debe serlo. Por ello es importante que siempre se cuente con metodologías que permitan integrar los cambios que se dan en los contextos de operación, no solo en la toma de decisiones del día a día sino también en las políticas que sustentan dichas decisiones..

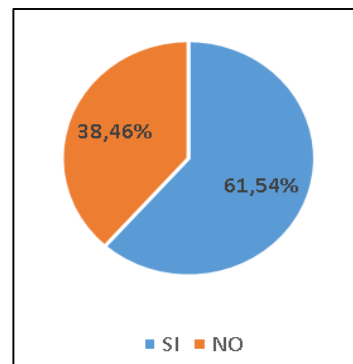
Similar a la situación descrita previamente ocurre con las áreas o dependencias que tienen a su cargo el monitoreo de las acciones establecidas para el cumplimiento del compromiso con el respeto de los derechos humanos. En este caso un 38% manifestó que la política, compromiso o código no cuentan con este tipo de información, mientras que un 52% afirma contar con este nivel de especificidad en el marco de su política, compromiso o código de conducta para el respeto de los derechos humanos. Es así como la Defensoría tiene aquí una oportunidad para asegurar que las empresas empiezan a transitar hacia el diseño de políticas que sean reflejo de procesos robustos de debida diligencia, de tal manera que puedan definir oportunamente derechos, acciones y responsables.



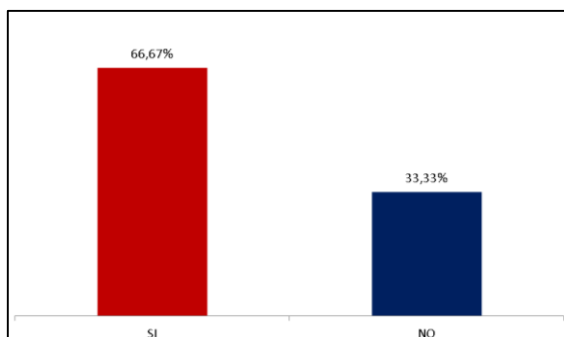
La Defensoría del Pueblo entiende que el compromiso político de respeto a los derechos humanos por parte de una empresa es una manifestación de los cuatro Principios Sustantivos de la Debida Diligencia. La importancia de contar con un compromiso político radica en que i) establece la ruta que conduce al respeto de los derechos humanos en los valores fundamentales y la cultura de la empresa, ii) establece un marco de responsabilidad sobre el cual se puede tener un diálogo asertivo con los grupos de interés,

interno y externos, y iii) establece expectativas sobre el comportamiento de trabajadores y trabajadoras, contratistas y socios de la empresa⁵.

Finalmente, frente a la política, compromiso o código para el respeto de los derechos humanos, se indagó sobre si este se elaboró con base en las recomendaciones emitidas por Pacto Global Red Colombia (*Guía para las empresas: Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos*). El 62% afirma que ha seguido dichas recomendaciones, mientras que el 38% no lo ha hecho. Este último porcentaje, corresponde en gran medida a aquellas empresas que todavía cuentan con documentos enunciativos sobre el respeto de los derechos humanos, pero que muy posiblemente no han logrado integrar el conocimiento que tengan sobre los impactos en derechos humanos a sus sistemas de gestión o procesos internos. Por lo tanto, la Defensoría del Pueblo y Pacto Global tienen acá una oportunidad de trabajo conjunto, para avanzar en un conocimiento profundo del proceso de debida diligencia y la manera como la política, compromiso o código de conducta serán reflejo de ello.



2. Identificación de impactos: ¿La empresa realiza análisis de riesgos que incluyan las posibles afectaciones que las actividades (operativas, administrativas), productos y servicios pueden tener sobre los derechos humanos?

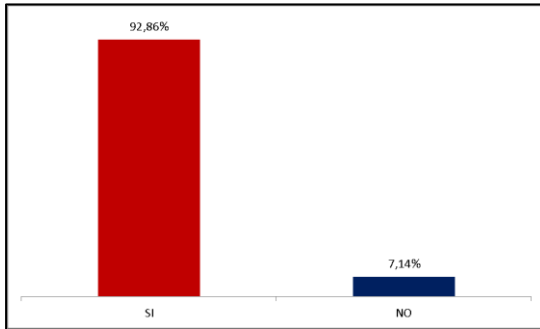


La identificación de impactos es el análisis de los factores que afectan o pueden afectar los derechos humanos como consecuencia de las acciones empresariales. Este es el punto de partida del proceso de debida diligencia y que deberá verse reflejado en la política, compromiso o código de conducta para el respeto de los derechos humanos. La identificación de impactos, negativos y positivos, asegura que la empresa: i. conoce su entorno; ii. cuenta con la información suficiente y necesaria

sobre los impactos en los derechos de sus grupos de interés y; iii. Evalúa si cuenta con las capacidades para prevenir, mitigar o reparar un impacto, iv. Genera un plan de acción basado en la evidencia⁶. El 67% de las empresas encuestadas afirma que la compañía lleva a cabo análisis de riesgos con enfoque en derechos humanos, es decir que analiza los impactos que sus actividades tienen sobre el ejercicio de derechos de una persona o comunidad. El 33% de los encuestados manifiesta que a la fecha no cuenta con análisis de riesgos en derechos humanos. Lo anterior es consistente con la información sobre la existencia de una política, compromiso o código de conducta para el respeto por los derechos humanos.

⁵ Ibid. Pág. 25

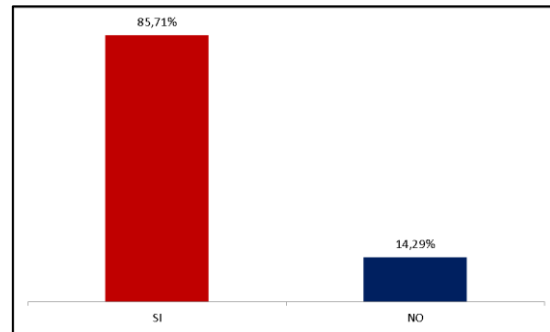
⁶ Ibid.



Frente a la pregunta de si la empresa realiza evaluaciones o análisis de riesgos (financieras, de seguridad, laborales, medio ambiente, anticorrupción) relacionados con la actividad que desarrolla la empresa, el 93% dio una respuesta afirmativa, mientras que el 7% fue negativa. Aunque se podría argumentar que alguno de los temas mencionados en la pregunta inciden sobre el ejercicio de derechos, es muy probable que dentro del análisis que realizan estas empresas no se haya integrado un enfoque de

derechos humanos, es decir una metodología que permite entender cómo un los riesgos de corrupción pueden limitar el ejercicio de derechos, como la salud y educación, de una persona o comunidad. La ventaja de contar con empresas que ya están realizando este tipo de análisis es que se puede trabajar en calibrar las metodologías para integrar los impactos sobre los derechos humanos como una variable de análisis para que desarrolle una adecuada integración a los sistemas de gestión o procesos propios de la empresa. Es decir, que se pueda articular con lo ya existente en la compañía.

Un elemento importante de la debida diligencia, especialmente en lo relacionado con los análisis de riesgos para la identificación de impactos en derechos humanos, es poder determinar cuáles son propios y cuáles son derivados de sus relaciones comerciales con contratistas y proveedores, que les permita definir las medidas de manejo y gestión apropiadas. En la encuesta, el 86% de las empresas aseguraron que ya realizan este tipo de análisis, mientras el 14% todavía no está en la capacidad de identificar si los impactos son propios o de terceros. La importancia de tener claridad sobre la posible participación o incidencia de la empresa en la materialización de un impacto, está en la definición de las medidas de manejo y seguimiento.

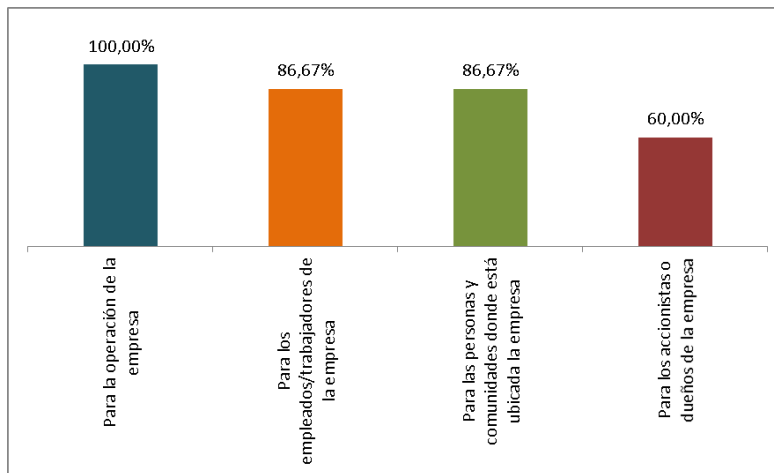


Las empresas pueden estar implicadas en impactos negativos sobre los derechos humanos, por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con socios, clientes, proveedores, subcontratistas, entre otras⁷. Cuando se trata de una situación de vulneración de los derechos humanos con ocasión de una operación empresarial, esta puede afectar los derechos humanos desde diferentes niveles, de acuerdo con su nivel de participación, que puede ser de tres tipos: directa, indirecta o vinculante. Dicho nivel de participación en la afectación o vulneración de un derecho humano constituye un criterio para definir las acciones que la empresa debe implementar para mitigar, reparar el daño y buscar las medidas de no repetición. Dependiendo de su nivel de participación será la definición de las medidas que deberá implementar en alianza con el Estado o con sus contratistas y proveedores.

Es importante que las empresas comprendan que la atención a los impactos negativos sobre los derechos humanos implica la restitución de un derecho afectado por lo que es necesario contar con participación de distintos actores para asegurar que la situación de posible afectación no se vuelva a repetir.

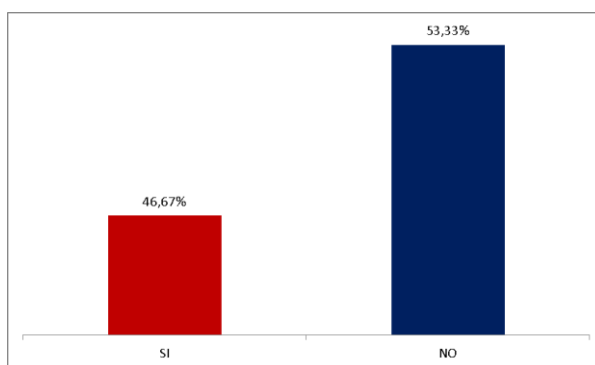
⁷ Naciones Unidas. (2008). Consejo de Derechos Humanos. Adendo del Reporte del Representante Oficial del Secretario General en el tema de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/8/5/Add.2. Recuperado de <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-2-addendum-23-May-2008.pdf>, febrero 22 de 2020.

Como se mencionó previamente, a la hora de realizar los análisis de riesgos en derechos humanos, es identificar cuáles de esos riesgos identificados son para la operación de la empresa, para proveedores y contratistas, para las comunidades del entorno de operación y para otros actores o grupos de interés de la empresa. De acuerdo con las empresas que hicieron parte de esta encuesta, ya se están realizando esfuerzos por identificar sobre quién o quiénes recaen los impactos; el 86,67% de las empresas ya está identificando si los impactos recaen sobre proveedores, contratistas o trabajadores de la empresa, así como personas o comunidades que también se puedan ver afectadas.



Lo anterior refleja que los análisis de riesgos deben integrar un enfoque de bidireccionalidad, que habilita la posibilidad de tener mayor claridad sobre los derechos y sujetos potenciales de ser afectados, lo cual a su vez permite atender el enfoque de derechos humanos que exige la Defensoría del Pueblo en su documento *“Principios Sustantivos y Operativos de la debida diligencia en derechos humanos”*. Este enfoque de bidireccionalidad refuerza el

carácter preventivo que tiene la debida diligencia, en la medida que brinda elementos necesarios para analizar, no solo la manera como los derechos se pueden ver afectados y sobre cuáles sujetos de derechos recae el impacto en derechos humanos, sino también sobre la eficacia y eficiencia de las medidas de manejo. Es decir, cuando se logra identificar a los sujetos de derechos y la manera como se afecta un derecho se logra establecer con mayor detalle la causa que origina el impacto e involucrar oportunamente, en la implementación de las medidas de gestión, a todos los actores del Estado que tengan responsabilidades en la protección de derechos (por ejemplo, autoridades civiles), teniendo presente su corresponsabilidad en la protección de los derechos humanos.



En línea con lo anterior, al identificar los sujetos de derechos que pueden ver impactado uno o más derechos por la operación de la empresa, también es posible identificar si sobre ese grupo se encuentran grupos de especial protección (mujeres; niños, niñas y adolescentes; adultos mayores; comunidades étnicas; personas LGTBI; personas en condición de discapacidad; personas en contexto de movilidad humana). Dependiendo de esta condición será necesario tomar medidas de mayor urgencia y con una

mejor articulación y concurrencia de las entidades del Estado a cargo de su efectiva protección. A partir de las respuestas de las empresas, se evidencia la necesidad de fortalecer este aspecto en los análisis de riesgos de las empresas; el 53,33% respondieron que no cuentan con información sobre impactos a población de especial protección en sus análisis, mientras que el 46,67% si lo está haciendo.

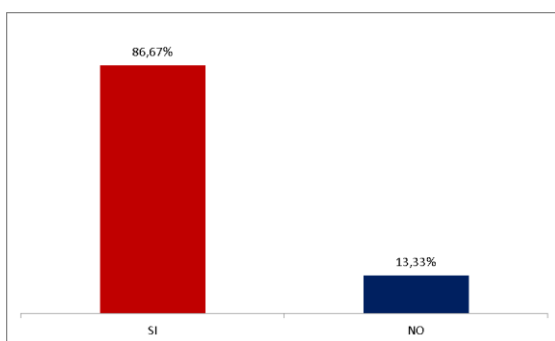
3. Gestión de impactos: ¿La empresa cuenta con un sistema de gestión o procesos internos que le permitan prevenir, mitigar o reparar los riesgos que ha identificado?

De acuerdo con los Principios Sustantivos y Operativos de la debida diligencia en derechos humanos de la Defensoría del Pueblo, para gestionar los impactos, es decir, “prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas”⁸.

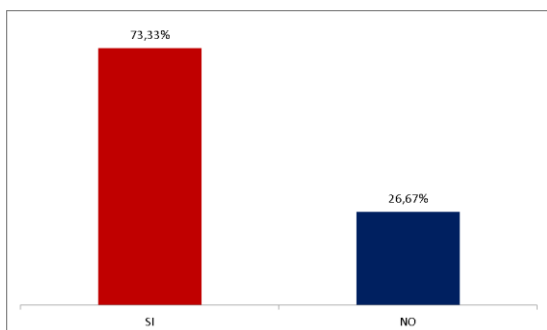
Para asegurar dicha integración se requiere que la responsabilidad de prevenir las consecuencias negativas se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa y se adopten decisiones internas, que pasan por realizar asignaciones presupuestarias y supervisar el cumplimiento de las acciones en esta materia.

En este orden de ideas, las empresas deben identificar cuál es su participación en la posible materialización de un impacto en derechos humanos. Esto con el fin de implementar las mejores acciones para prevenir, mitigar y reparar cuando sea necesario. Para ello es importante que la compañía tenga en cuenta lo siguiente:

- Cuando la empresa causa un impacto negativo. Si las actividades de la empresa por sí mismas son suficientes para producir el impacto negativo.
- Cuando la empresa contribuye a causar un impacto negativo. Si sus actividades, en combinación con las actividades de otras partes, causan el impacto o si las actividades de la empresa causan, facilitan o incentivan a otra parte para que cause un impacto negativo.
- Cuando un impacto se asocia a la empresa a través de sus relaciones comerciales.



Con relación a la pregunta sobre la existe de un sistema de gestión o procesos internos que permitan la definición de medidas para la prevención, mitigación y reparación de un impacto sobre los derechos humanos, el 86,67% de las empresas contestar de manera afirmativa, es decir que si cuentan con la capacidad de gestionar los impactos identificados en los análisis de riesgos; mientras que el 13.33% afirma que al momento no cuenta con sistemas de gestión o procesos internos. Esta es una ventana de oportunidad para el trabajo de la Defensoría del Pueblo, en virtud de acercarse al sector empresarial con herramientas que les sean de utilidad para este grupo de empresas que todavía no ha iniciado la integración de procesos robustos en materia de debida diligencia en derechos humanos.

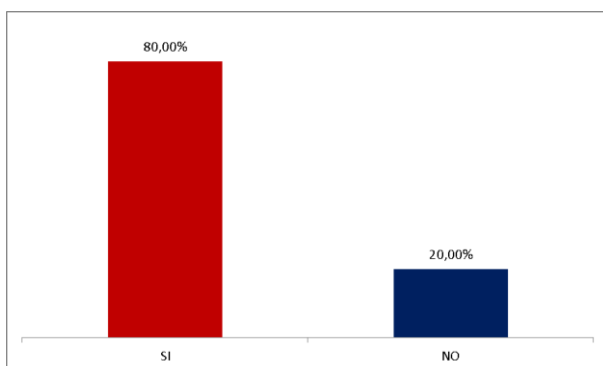


En la línea con la anterior pregunta, solo el 73.33% de las empresas afirma que ya se han definido acciones específicas para gestionar los impactos en derechos humanos identificados en el análisis de riesgos, mientras que el 26.67% hasta el momento no cuenta acciones claras que respondan a estos posibles impactos negativos. Para la Defensoría del Pueblo sobre la base de priorización de impactos realizada (directos de la actividad de la empresa, la actividad contribuye o por sus relaciones comerciales), la

⁸ Defensoría del Pueblo. 2020. Principios Sustantivos y Operativos de la debida diligencia en derechos humanos. pág. 30.

empresa debe “desarrollar e implementar acciones para detener (cesar las actividades que están causando o contribuyendo a causar), prevenir (evitar que ocurra un impacto negativo), mitigar (reducir el impacto) y reparar (hacer frente a las consecuencias) los impactos reales o potenciales en derechos humanos que estén directamente vinculados con las actividades, productos o servicios de la empresa o a través de sus relaciones comerciales”⁹.

Entre las medidas que una empresa puede implementar para prevenir o mitigar impactos negativos sobre los derechos humanos en sus actividades, se encuentran: “adaptación o modificación; mejoramiento de la instalación; definición de políticas; procesos de formación, capacitación y sensibilización; sistemas de alertas tempranas; abordaje de problemas sistémicos; e inclusión de cláusulas contractuales que exijan el respeto de los derechos humanos, estableciendo consecuencias para su infracción¹⁰.



Finalmente, con relación a la gestión de los impactos negativos, se indagó si la empresa contaba con áreas o dependencias responsables de hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas para prevenir, mitigar o reparar. En el 80% de los casos la respuesta fue afirmativa, mientras que el 20% todavía no ha definido con claridad sobre quién (área o dependencia) recae esta responsabilidad. Una de las consecuencias de tener claridad al interior de la compañía sobre este punto, es que las acciones

pueden no realizarse o cumplirse, así como tampoco será posible evaluar si las acciones cumplieron con su objetivo de prevenir, mitigar o reparar. Es decir, para la empresa será imposible capturar lecciones aprendidas que le permitan mejorar su gestión y disminuir la probabilidad de una nueva materialización del impacto.

Un elemento central para la Defensoría del Pueblo, en materia de debida diligencia en derechos humanos, es la capacidad que tienen las empresas para hacer frente a las consecuencias negativas de su operación o actividad económica, es decir **reparar** cuando sea necesario. Ante la ausencia de dependencias o áreas de las compañías a cargo de planear, hacer, verificar y ajustar (PHVA), es muy probable que no se cumpla con un elemento central en la reparación, que es las garantías de no repetición; situación que se relaciona con lo dicho en el párrafo anterior, al no existir un responsable, no hay seguimiento sobre las acciones y sin este seguimiento es muy difícil identificar lecciones aprendidas y tomar los correctivos necesarios.

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo, acogiendo las recomendaciones de la OCDE, cuando la empresa identifique que ha causado o contribuido a causar algún impacto negativo real, es necesario abordarlo mediante su reparación o colaborando para la misma. Por lo tanto, las empresas deberían¹¹:

- Intentar restituir a la(s) persona(s) afectadas al estado en que se encontrarían si el impacto negativo no hubiera ocurrido (cuando sea posible) y permitir una reparación proporcional a la magnitud y a la escala del impacto negativo.
- Cumplir la legislación y tratar de buscar directrices internacionales sobre reparación, cuando existan, y, cuando dichas normas o directrices no existan, considerar una reparación que sea compatible con la prestada en casos similares.

⁹ Ibid. Pág. 31

¹⁰ Ibid. Pág. 32

¹¹ Ibid. Pág. 32

- El tipo de reparación o combinación de reparaciones que sea apropiada dependerá de la naturaleza y el alcance del impacto negativo; puede incluir disculpas, restituciones o rehabilitaciones (por ejemplo, reincorporación de trabajadores despedidos, reconocimiento del sindicato para la negociación colectiva), compensaciones financieras o no financieras (por ejemplo, el establecimiento de fondos de compensación para las víctimas, o para futuros programas educativos y de divulgación), sanciones punitivas (por ejemplo, despidos del personal responsable de irregularidades) y la adopción de medidas para prevenir futuros impactos negativos.
- Consultar e involucrar a los titulares de derechos afectados y a sus representantes en la determinación de la reparación adecuada.
- Tratar de evaluar el nivel de satisfacción de quienes hayan presentado reclamos mediante el proceso ofrecido y sus resultados