

SOSTENIBLE MENTE



Publicación de CECODES - Desarrollo Sostenible



**DDHH
Y EMPRESAS**

MARCO TEORICO

DDHH Y EMPRESAS

8

Así como la sostenibilidad, conceptos como los Derechos Humanos (DDHH) han sido creados y trabajados hace muchos años por organizaciones de todo tipo.



36

PERFILES EN MEMORIA: JOHN RUGGIE

A sus 77 años, John Ruggie, politólogo estadounidense y profesor de IR (Relaciones Internacionales, por su sigla en inglés) en las universidades de Harvard y Columbia, falleció en la ciudad de Boston (Estados Unidos).

4

EDITORIAL: ¿CÓMO CREAMOS UNA ECONOMÍA EN DONDE EL CENTRO SEA EL SER HUMANO?

24

ARTÍCULO: EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: EL NIVEL DE EXIGENCIA SEGUIRÁ AUMENTANDO

Por **Filippo Veglio**

28

LOS DERECHOS HUMANOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

Entrevista con **Dante Pesce Gonzales**,
Director Ejecutivo de Centro Vincular PUCV.

40

UNA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS ABARCANTE

Entrevista con **María Adelaida Arango**,
Vicepresidenta de
Desarrollo Sostenible.

46

DESPERTAR LA CONCIENCIA EN LAS EMPRESAS

Entrevista con **Kathrin Müller**,
Gerente de Desarrollo.

56

LA SOCIEDAD RECLAMA DERECHOS Y EL SECTOR PRIVADO TIENE MUCHO QUÉ DECIR

Entrevista con **Manuel Ernesto Salamanca**,
Director del Instituto de
Derechos Humanos y Construcción
de Paz Alfredo Vázquez Carrizosa.

66

RECONOCEMOS AL SER HUMANO COMO CENTRO DE NUESTRA ESTRATEGIA

Entrevista con **María Mercedes Barrera Tobar**,
Gerente de
Ciudadanía Corporativa de Grupo
SURA y Directora Ejecutiva de la
Fundación SURA en Colombia.

70

HOY CADA VEZ MÁS EMPRESAS CUENTAN CON PROCESOS DE DEBIDA DILIGENCIA

Entrevista con **Juan Pablo Morataya**, gerente general de CentraRSE.

78

PERFILES: JENS MESA DISHINGTON

Ex presidente de Fedepalma. Estudió economía en la Universidad del Rosario con maestría en Economía Agrícola de la Universidad de Cornell.

82

PERFILES: NICOLÁS PEREZ MARULANDA

Nicolas Perez Marulanda será el nuevo líder del sector palmicultor en Colombia.

84

EL SER HUMANO ESTÁ EN EL CENTRO DE LO QUE SOMOS Y HACEMOS

Entrevista con **María Adelaida Correa**, Directora corporativa de sostenibilidad - ISA..

90

“JUNTOS LO HACEMOS POSIBLE, RESILIENCIA Y SOLIDARIDAD”

Entrevista con **Nancy Patricia Gutierrez**, Consejería Presidencial.

100

UNA AGENDA QUE LLEGÓ PARA QUEDARSE: LOS DERECHOS HUMANOS

Entrevista con **Natalaly Sarmiento Eljadue** Directora de Empresas y Derechos Humanos en Fundación Ideas para La Paz.

108

CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE Y DERECHOS HUMANOS

Entrevista con **Vinicius Carvalho Pinheiro** Subdirector General de la OIT.

114

OPINIÓN: LOS DERECHOS HUMANOS DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

Por: Fredy Alberto Mosquera Puin.

116

OPINIÓN: EL SER HUMANO, ¿EN LA ESQUINA O EN EL CENTRO?

Por: Jorge Luis Martelo Gaviria.

118

RECOMENDADOS



Augusto Solano Mejía
Presidente del comité ejecutivo

Sergio Rengifo Caicedo
Director Ejecutivo

SOSTENIBLE-MENTE

Sergio Rengifo Caicedo
Director Ejecutivo

María Alejandra Reyes
Coordinación Editorial

María Camila Carrillo
Redacción

Diego A. Ramírez P.
Diseño y Diagramación

© CECODES



Sosteniblemente No. **26**
Septiembre 2021

¿CÓMO CREAMOS UNA ECONOMÍA EN DONDE EL CENTRO SEA EL SER HUMANO?

UNO DE LOS GRANDES DESAFÍOS GLOBALES A LOS QUE NOS ENFRENTAMOS ES LA DESIGUALDAD Y LA FALTA DE OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS PERSONAS EN EL MUNDO. CON LO ANTERIOR, SURGE LA PREGUNTA DE ¿CÓMO CREAMOS UNA ECONOMÍA EN DONDE EL CENTRO SEA EL SER HUMANO? LA RESPUESTA, APARENTEMENTE SENCILLA, CONSISTE EN ADOPTAR ALTOS ESTÁNDARES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

Yesto, en el sector privado, sigue siendo una brecha por diversos factores. Hoy, en 2021, cuando se cumplen 10 años de haber sido promulgados los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas, estamos a tiempo para tomar la decisión correcta de hacer frente a este desafío e involucrarnos en la protección, respeto y remediación de los Derechos Humanos (DDHH).

Aunque estos principios llevan una década en nuestro lenguaje empresarial, resulta necesario que aceleremos el paso hacia el cumplimiento de nuestra responsabilidad como compañías. Hasta el momento, en el contexto latinoamericano, no hay obligatoriedad al respecto, pero estamos en el momento preciso para tomar nuestras decisiones de manera voluntaria y estratégica. Esto servirá para que cuando llegue la ola regulatoria a la región (como está ocurrien-



SERGIO RENGIFO CAICEDO

Director Ejecutivo CECODES

do en Europa) estemos preparados para cumplir con las normas y leyes relacionadas con el tema. En ese sentido, debemos ver la gestión de los derechos humanos como una oportunidad para administrar riesgos y con ello ser más competitivos.

Desde el Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES) comenzamos a visibilizar el tema de los DDHH desde hace varios años, y prueba de ello es la edición N°13 de SOSTENIBLEMENTE, en donde hicimos un mapeo de actores que estaban trabajando sobre el tema en Colombia de la sociedad civil y el sector privado. En la presente edición, volvemos a retomar este ejercicio para conocer cómo estos actores han aumentado su conocimiento y gestión sobre los DDHH y cómo otros se han subido a esta ola. Además, por tratarse de un tema estratégico y que genera valor, desde 2020 comenzamos a desarrollar el proyecto de Empresas y Derechos

Humanos en CECODES, iniciativa que surgió a partir de los casos documentados de buenas prácticas alrededor del mundo impulsados por nuestra casa matriz, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, por su sigla en inglés), y nuestros pares en otros países como Guatemala, Chile y Argentina.

El conocer lo qué se está haciendo en el mundo sobre esta temática nos motivó para evaluar el estado de este tema en el contexto colombiano. Para ello, adelantamos un estudio, bajo la metodología de encuesta con cuestionario estructurado, en el cual participaron 40 grandes empresas de diferentes sectores, y cuyos resultados esperamos compartir próximamente. Esta investigación nos ha permitido establecer una línea base para fortalecer nuestro trabajo con las empresas asociadas. De forma paralela, en diciembre de 2020 y junio del presente año realizamos dos talleres estratégicos, con

expertos nacionales e internacionales, para presentar casos de buenas prácticas y ejercicios de debida diligencia que contribuyan a inspirar la acción de nuestros asociados en derechos humanos y elevar su desempeño en sostenibilidad.

En los últimos meses hemos desarrollado una herramienta de diagnóstico para que las empresas conozcan cómo está su gestión en DDHH, y tomen acciones de mejora para fortalecer su estrategia. Además, continuamos desarrollando talleres y cursos específicos para suplir sus necesidades concretas, que contemplan el acompañamiento a lo largo del proceso, desde la creación de políticas, códigos y documentos base, hasta la gestión de la debida diligencia y la comunicación estratégica de la gestión empresarial. Igualmente, seguimos desarrollando espacios de ‘aprender compartiendo’ para que las empresas den a conocer sus avances, desafíos, retos y soluciones, y entre todo el sector privado colombiano podamos acelerar las transformaciones necesarias para cumplir con el objetivo mundial del WBCSD para sus asociados de **Implementar una política para respetar los derechos**

humanos y un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, apoyados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Por todo anterior, y cumpliendo nuestro compromiso como asociación empresarial, les presentamos la edición N° 26 de SOSTENIBLEMENTE: Derechos Humanos y Empresas. En esta edición, ofrecemos contenidos que permiten conocer cómo vamos en DDHH, los compromisos ya adquiridos por parte del sector empresarial en la región y en Colombia, y casos inspiradores de buenas prácticas para que las empresas se motiven a ser parte de la transformación. Como siempre, presentamos un estado del arte (marco teórico) sobre el tema a nivel mundial, regional y local, junto con la perspectiva empresarial del WBCSD.

La presente publicación también cuenta con una presentación sobre las perspectivas de estos temas por Dante Pesce, director ejecutivo del Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Así mismo, un artículo escrito por Filippo Veglio, quien fue hasta hace poco el Director

En los últimos meses hemos desarrollado una herramienta de diagnóstico para que las empresas conozcan cómo está su gestión en DDHH, y tomen acciones de mejora para fortalecer su estrategia.



Adelantamos un estudio, bajo la metodología de encuesta con cuestionario estructurado, en el cual participaron 40 grandes empresas de diferentes sectores, y cuyos resultados esperamos compartir próximamente.

del WBCSD. Además, se incluyen casos de buenas prácticas de empresas de la región expuestos por los capítulos de Guatemala y de Chile del WBCSD, y testimonios sobre los avances obtenidos por empresas colombianas como ISA, Grupo Sura y Grupo Nutresa. Estas visiones se complementan con los aportes de la academia, representada por el director del Instituto de Derechos Humanos y Construcción de Paz de la Universidad Javeriana, y los avances que reporta el gobierno colombiano, a través de Nancy Patricia Gutiérrez, Consejera Presidencial para los Derechos Humanos.

En esta edición, también se incluyeron algunos homenajes y reconocimientos. Un texto en memoria de John Ruggie, el crea-

dor de los Principios Rectores de DDHH y Empresas de Naciones Unidas, quien falleció el pasado 16 de septiembre. Un agradecimiento al doctor Jens Mesa Dishington por el trabajo realizado durante más de 30 años al frente de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite (Fedepalma), y una cordial bienvenida al doctor Nicolás Pérez Marulanda, quien asume el liderazgo al frente de esa agremiación.

Sin más, espero que esta nueva edición sea para todos ustedes de enriquecimiento personal y profesional, que se inspiren a través de los casos de buenas prácticas, y que se unan a CECODES en su Programa de DDHH y Empresas para que juntos transformemos empresas para mejorar vidas.●





DDHH Y EMPRESAS

Realizado por
CECODES

Así como la sostenibilidad, conceptos como los Derechos Humanos (DDHH) han sido creados y trabajados hace muchos años por organizaciones de todo tipo. Desde luego, hay momentos coyunturales y contextos específicos en donde la conversación alrededor de estos tópicos se convierte en un tema relevante para el día a día.

Desde el [Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible \(CECODES\)](#) venimos trabajando con el sector privado estos temas desde hace 25

años, y particularmente, desde el 2020 decidimos plantearnos objetivos más ambiciosos y retomar algunos de ellos, necesarios para el logro del desarrollo sostenible a nivel mundial. Nuestro primer objetivo es lograr las cero emisiones netas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para el 2050, el cual tratamos en nuestra edición 25ª de [SOSTENIBLEMENTE](#). Ahora, es el turno de revisar la adhesión y compromiso del sector empresarial con los Derechos Humanos (DDHH), a partir

de la implementación de una política de respeto y el establecimiento de procesos de debida diligencia, basados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH.

Los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. (ONU)

La **Visión 2050** del [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\)](#), nuestra casa matriz, renovada y relanzada en 2021, tiene como gran propósito que 9.000 millones de personas puedan vivir bien, sin rebasar los límites planetarios, al llegar a la primera mitad del siglo XXI. En ese contexto, 'vivir

bien' significa que se respeten la dignidad y los derechos de todas las personas, se satisfagan sus necesidades básicas y que tengan igualdad de oportunidades.





En el 2016, lanzamos la edición 13^a de SOSTENIBLEMENTE con el título [Derechos Humanos y su relación con el sector empresarial](#). Allí expusimos el origen de los DDHH desde la Declaración de Derechos Inglesa, en 1889, hasta la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en 1948, donde se consagran los 30 DDHH universalmente reconocidos. También, presentamos la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) y los Principios Rectores

de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (2011).

Por supuesto, la Declaración Universal de Derechos Humanos ha sido el gran eje de la conversación mundial y el accionar de los gobiernos, la sociedad civil y las empresas en este tema. *“De hecho, la Declaración Universal de Derechos Humanos ha inspirado más de 80 declaraciones y tratados internacionales, un gran número de convenciones regionales, proyectos de ley nacionales de derechos humanos y disposiciones constitucionales que, en conjunto, constituyen un sistema amplio*



jurídicamente vinculante para la promoción y la protección de los derechos humanos” ([Fundamento de las Normas Internacionales de Derechos Humanos](#)).

A partir del contexto de nuestra publicación anterior, en la presente edición nos enfocamos sobre las perspectivas actuales y el futuro de los DDHH. Aspectos como la apropiación que hacen las empresas sobre esta temática, el compromiso que asumen para garantizar los diferentes derechos, desde el fundamental derecho a la vida hasta aquellos otros que hacen que la vida merezca la pena ser vivida (alimentación, educación, trabajo, salud, y libertad, por mencionar algunos), tienen cabida en esta entrega.

Al recalcar la dignidad inherente de cada ser humano, el preámbulo de la DUDH subraya que los derechos humanos son “la base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo” ([Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)). Por eso, al hablar de DDHH en cualquier ámbito o sector, es necesario entender y reconocer que se trata de principios inherentes a todos: hombres, mujeres y niños. Los artículos de la DUDH son universales e inalienables, interdependientes e indivisibles, iguales y no discriminatorios, y contienen derechos y obligaciones. Por lo tanto, la negación de un derecho dificulta el disfrute de los otros. De ahí la importancia de hablar de DDHH en

las mesas de liderazgo empresarial, pues se requiere fomentar estrategias que permitan a todos los grupos de interés disfrutar de sus derechos, sin menoscabo de los de otros.

LA AGENDA 2030 Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los DDHH y la Agenda 2030 están conectados y dependen mutuamente. “Esto explica por qué no hay un ODS específico sobre los derechos humanos; los derechos humanos son parte integrante de cada ODS.

Si la implementación de los ODS no respeta los derechos humanos, entonces el avance resultará, en última instancia, ilusorio” ([Derechos Humanos y ODS alcanzando sinergias](#)).

Como señaló Ban Ki-Moon, Secretario General de las Naciones Unidas en 2015: “los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo, son el núcleo de la Agenda

2030”; mientras que, visto a la inversa, la Agenda 2030 proporciona a los Estados “una plataforma ideal para demostrar su compromiso con todos los derechos humanos”.

Según el documento [Derechos Humanos y ODS alcanzando sinergias](#), se estima que más de 90% de las metas de los ODS están incluidas en los tratados de DDHH. Por tanto, si no se avanza en la implementación de esos tratados, el 90% de los objetivos de los ODS no podrán ser cumplidos.

Los Derechos Humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. A su vez, rigen la forma en que los individuos viven en sociedad, así como su relación con los gobiernos y las obligaciones que los gobiernos tienen para con ellos. (UNICEF)

¿CÓMO ESTÁN LOS DERECHOS HUMANOS A NIVEL MUNDIAL?

El año 2020 generó grandes retos a partir de la situación vivida por la pandemia causada por el virus del Covid 19 en todos los ámbitos. En el [Informe Anual de Naciones Unidas sobre los derechos humanos 2020](#), la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet mencionó tres lecciones que nos ha dejado esta pandemia.

1. La pandemia resaltó las brechas sociales y económicas basadas en los derechos humanos. El acceso a la salud, la desigualdad de oportunidades y la discriminación son solo algunos ejemplos de cómo la crisis social que veníamos viviendo hace algunos años se agudizó, y generó mayores impactos durante el 2020. Situación en la que todos los actores de la sociedad tenemos que acelerar el paso para el logro de la Agenda 2030 y la Visión 2050.
2. Los países que ya venían preparados con políticas y medidas basadas en los DDHH fueron los menos impactados ya que contaban con atención médica asequible, accesible y con protecciones sociales bien establecidas. El nuevo Contrato Social debe abordar las raíces de la desigualdad combatiendo la discriminación, estableciendo servicios de acceso universal, incluida una educación de calidad, y brindando oportunidades justas para todos. Así será como todos los países estaremos preparados para situaciones inesperadas como la COVID19.
3. La cooperación internacional será base fundamental para el cumplimiento de todos los DDHH ya que los países que tienen claro el contrato social efectivo e igualitario para todos pueden compartirlo como casos de éxito para otros países. Con este apoyo internacional podremos crear sociedades más sostenibles, inclusivas y resilientes para construir un futuro mejor.

A nivel mundial hemos tenido avances interesantes, sin desconocer que unos países más que otros, pero es importante acelerar las transformaciones para que con el cumplimiento de los DDHH podamos aportar a la Agenda 2030 y más. Los avances más significativos están en la creación, mantenimiento y mejora de los mecanismos de investigación internacional para hacer seguimiento a los impactos negativos.

Por otro lado, ha habido avances en la protección de las mujeres y las niñas contra la discriminación, como la primera condena por violación conyugal en Esuatini, o la tipificación como delito de la mutilación genital femenina en Sudán.





En Canadá también hubo avances en el reconocimiento de los derechos de tierras de los pueblos indígenas, y existe progreso con la entrada en vigor del Acuerdo de Escazú. Sin embargo, varios gobiernos — como los de Bolivia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Paraguay— aún no han adoptado políticas ni protocolos para proteger a los defensores y defensoras de los derechos humanos que trabajaban en temas medioambientales ([Apartes del Informe 2020/21 Amnistía Internacional: la situación de los Derechos Humanos en el Mundo](#)).

AMÉRICA LATINA Y LOS DERECHOS HUMANOS

En octubre, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la ONU (CEPAL) pronosticó que las economías de



68

En 68 países se han establecido o fortalecido los mecanismos para la presentación de informes integrados.

23

En 23 países la narrativa sobre temas relacionados con los DDHH ha mejorado significativamente.

35

En 35 países, el nivel de participación significativa de grupos de interés en los procesos públicos ha mejorado significativamente.

46

En 46 países se establecieron mecanismos de supervisión, rendición de cuentas o protección o se habrá mejorado su cumplimiento según las normas internacionales de derechos humanos.

63

En 63 países las leyes y políticas habrán aumentado significativamente la promoción y protección de los derechos humanos.

Algunos datos sobre los Derechos Humanos en el 2020

*Tomado del [Informe Anual de Naciones Unidas sobre los derechos humanos 2020](#).





la región experimentarían una contracción del 9,1% y que el 37,3% de la población viviría en la pobreza al concluir el año, el peor registro desde 2006. La pandemia generada por el virus del Covid 19 trajo consigo la crisis de la economía informal de la región, los mensajes que se transmitieron llevaron a la población a creer en la falta de transparencia y las inadecuadas medidas de protección para las comunidades vulnerables generaron consecuencias graves para todos los países. Según Amnistía Internacional, la región donde vivía únicamente el 13% de la población mundial, registró el 49% de todas muertes por Covid 19 a nivel global. Adicionalmente, el confinamiento generó el aumento en las violencias de género y en al menos 12 países,

la libertad de expresión se vio amenazada por los gobiernos.

En el contexto latinoamericano, caracterizado por una alta desigualdad y una baja capacidad institucional para atender las necesidades apremiantes de la población, es urgente aunar esfuerzos para que las situaciones en las que se ha avanzado se puedan acelerar y generar impactos positivos entre todos los actores de la sociedad. Así mismo, se debe poner especial atención en aquellos temas que no han podido avanzar o que, por la situación mundial, han disminuido y cuyos indicadores han quedado en terreno negativo.

Por eso, urge recordar a los gobiernos su deber de garantizar el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación. Los planes de recuperación económica deben incluir todas las medidas necesarias para abordar los efectos desproporcionados que la pandemia y la crisis han tenido en los sectores más vulnerables de la población, históricamente desfavorecidos por motivos socioeconómicos, jurídicos, etno- raciales y de género. Antes de lanzarse a implementar recetas generalizadas de austeridad, los Estados deben estudiar exhaustivamente todas las opciones y evaluar su impacto en los DDHH, empezando por dar prioridad a las personas más desfavorecidas cuando se asignan recursos.

DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA

De acuerdo con el informe del Representante en Colombia del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos 2020, aunque los diversos actores sociales en Colombia han hecho esfuerzos



para comprometerse y fortalecer los DDHH, hay un largo camino por recorrer. Según este documento, el porcentaje de personas viviendo en situación de pobreza fue tres veces más alto en las zonas rurales que en las zonas urbanas; el porcentaje de hogares sin acceso a agua potable fue casi 16 veces más alto y el analfabetismo cuatro veces más alto. Además, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, expresó su preocupación por la disparidad salarial en Colombia por razón de género, con una brecha de 19%.

El compromiso de Colombia con los DDHH viene desde hace varias décadas y se ha plasmado en el Sistema Nacional de DDHH, creado en 2011 y

modificado por última vez en 2019. Su objetivo es articular a las entidades e instancias del orden nacional y territorial, y coordinar sus acciones para promover el respeto y garantía de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario (DIH), mediante el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, y el diseño y consolidación de las políticas públicas sectoriales con enfoque de derechos y enfoque diferencial ([Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales](#)).

Estos enfoques son:

Ciudadanía, cultura y educación en Derechos Humanos y paz

Derechos civiles y políticos

Derecho Internacional Humanitario y Conflicto Armado



- Derechos Económicos, Sociales y Ambientales
- Justicia
- Igualdad, no discriminación y respeto por las diversidades e identidades
- Gestión pública, transparente y lucha contra la corrupción
- Agenda de transición y construcción de paz



Los objetivos del Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario son:

1. Fortalecer la capacidad institucional, con el objeto de mejorar las condiciones sociales y del ejercicio de los derechos de las y los colombianos, y el respeto del Derecho Internacional Humanitario.
2. Organizar la institucionalidad pública para garantizar los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario que permita la acción y gestión integral, oportuna, efectiva e idónea del Estado, en los órdenes nacional y territorial.
3. Estructurar y contribuir a la implementación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario “Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034”, en materia de respeto y garantía de los derechos civiles y políticos; los derechos económicos, sociales, culturales, colectivos y del ambiente; justicia; igualdad, no discriminación y respeto por las identidades; ciudadanía, cultura y educación en Derechos Humanos y Paz; construcción de paz; y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario a través de los subsistemas establecidos para cada componente de la Política.
4. Promover la incorporación del

enfoque de derechos y enfoque diferencial en las políticas públicas sectoriales.

5. Impulsar el cumplimiento y seguimiento de los compromisos y obligaciones internacionales en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
6. Contar con un Sistema de Información que permita monitorear, hacer seguimiento y evaluar la situación de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario”.

Por su parte, la segunda edición del [Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos \(para 2020-2022\)](#) se publicó en diciembre de 2020. La investigación en esta área es particularmente importante debido al constante dilema de tener políticas vanguardistas, como el desarrollo pionero del primer PNA de América Latina en diciembre de 2015, pero tiene poco impacto en la práctica. Ya hemos expuesto las consecuencias de la COVID19 en el tema de Derechos Humanos y Colombia no fue ajena a estos impactos. Por esta razón, por medio de este Plan, el gobierno nacional decidió exponer las acciones realizadas durante el 2020 para minimizar estos impactos negativos. Una de estas estrategias fue: “Juntos lo Hacemos Posible. Empresas: Solidaridad y Resiliencia” en donde las instituciones deciden unirse a los esfuerzos del sector empresarial para conocer y resaltar buenas prácticas alrededor de



los Derechos Humanos dentro de la emergencia social y sanitaria. Así mismo, exponen la estrategia “Compromiso por el futuro de Colombia” en donde el gobierno se compromete a generar empleo, a promover el crecimiento limpio y sostenible, a ayudar a los más pobres y vulnerables de la sociedad, acelerar el desarrollo del campo y la paz con legalidad y a mantener la salud de los colombianos de manera digna.

Con lo anterior, definen los tres pilares fundamentales del PNA:

01

La obligación de proteger los derechos humanos a cargo del estado

02

El deber de las empresas en el respeto de los derechos humanos

03

El acceso a los mecanismos de reparación

En todo este contexto, las empresas tienen un rol muy importante, y por esta razón el gobierno colombiano ha comenzado a involucrar al sector privado en el cumplimiento de los Derechos Humanos en el país. El WBCSD y CECODES, como su capítulo nacional, venimos abriendo camino desde hace varios años en estos asuntos, y hoy en día nos hemos propuesto acelerar el paso para generar las transformaciones que conduzcan al éxito empresarial, y con ello alcanzar el desarrollo sostenible del país.

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

“Todas las empresas deben respetar los derechos humanos, lo que significa

que deben abstenerse de vulnerar los derechos humanos de los demás y deben abordar las repercusiones negativas que sus actividades puedan ejercer sobre esos derechos” (ACNUDH)

Un hecho particularmente notable es que las empresas alrededor del mundo han venido adquiriendo cada vez mayor compromiso con los DDHH. Si bien los Estados tienen la obligación de proteger a las personas contra las vulneraciones de DDHH que puedan cometer en su territorio y/o jurisdicción terceras partes, entre otras las empresas, éstas tienen una responsabilidad bien establecida de respetar los DDHH, amparada en principios, normas y leyes internacionales. Las acciones que se requieren de las empresas son claras y la implementación de altos estándares reduce significativamente el riesgo de impactos negativos sobre las personas a lo largo de sus operaciones y cadena de valor. Por ello, el respeto empresarial de los DDHH es mucho más que un requisito de "no hacer daño".

Al abordar de manera proactiva los DDHH, las empresas tienen el potencial



de derribar barreras significativas para el desarrollo e impactar positivamente las vidas de millones de personas, entre ellas las más vulnerables. Los DDHH deben ser una parte integral de la estrategia de sostenibilidad de cualquier empresa, y el público espera que los directores ejecutivos muestren personalmente liderazgo en cuestiones de propósito e impacto.

La adopción, respeto y promoción de los DDHH ofrece múltiples beneficios para las empresas: mejorar el desempeño comercial al reducir el riesgo legal y regulatorio, fortalecer su reputación, legitimar y consolidar su licencia para operar, adquirir y retener talentos, y ganar aceptación entre los clientes al mejorar su confianza y lealtad. Por otra parte, el no tener claridad y participación en estos asuntos, acarrea preocupaciones sobre los inversionistas y la comunidad de negocios, lo cual puede afectar la valoración de la empresas y mayores costos de capital.

Además, abordar estos asuntos con seriedad y diligencia, se convierte en un reto seleccionador para los líderes que impulsan a las empresas a ir más allá del riesgo y el cumplimiento, pues les permiten generar cambios transformadores y positivos en las vidas de las personas que se ven afectadas por las operaciones del negocio.

LOS PRINCIPIOS RECTORES

La primera iniciativa mundial que se creó para involucrar a las empresas en el tema de Derechos Humanos es la de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). Estos fueron aprobados en consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la

ONU en el 2011, y son el principal referente de principios sobre el tema de empresas y DDHH. Están estructurados en tres pilares, o bloques, - Proteger, Respetar y Remediar -, y contienen un total de 31 Principios, cada uno de los cuales incluye un enunciado y comentarios.

PROTEGER: “Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia”.

RESPETAR: “Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”.

REMEDIAR: “Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces”.



En los Principios Rectores se esbozan medidas para que los Estados promuevan el respeto de los DDHH por parte de las empresas. También se muestra un esquema para que las empresas gestionen el riesgo de provocar consecuencias negativas en los DDHH, y se ofrece un conjunto de parámetros de referencia para que los interesados evalúen el respeto de los DDHH por parte de sus empresas.

GUÍA PARA CEO SOBRE DERECHOS HUMANOS

Para hacer frente al desafío de lograr una iniciativa conjunta de líderes empresariales

que se comprometan de manera continua a trabajar y promover el tema de DDHH, y poder avanzar en una agenda integral, el WBCSD publicó la [Guía para CEO sobre Derechos Humanos](#), el 18 de junio de 2019. Entre sus aspectos más destacables, esta Guía cuenta con un lenguaje empresarial claro y práctico, constituye un llamado expreso a la acción, y está escrito por CEOs y dirigido a CEOs para que entre pares se fomente la participación y se vinculen cada vez más líderes empresariales en el tema de los DDHH.

El documento hace un primer llamado a los líderes empresariales para que:

EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS ES UNA OPORTUNIDAD PARA UN CAMBIO TRANSFORMADOR EN LA VIDA DE LAS PERSONAS



- » **Avancen** en el respeto a los derechos humanos en sus operaciones, en la cadena de valor y en las relaciones de negocio con otras organizaciones.
- » **Promuevan** el respeto a los derechos humanos como una de sus contribuciones clave hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- » **Compartan** experiencias, conocimiento y herramientas con otras empresas, especialmente para lograr una mayor operatividad e integración de los Principios Rectores sobre Empresas y

Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

- » **Colaboren** con administraciones públicas, sociedad civil y las comunidades donde operan para, de manera conjunta, impulsar, promover y mejorar el marco de protección y respecto de los derechos humanos.

La guía hace hincapié en que respetar los DDHH es una oportunidad para un cambio transformador en la vida de las personas, que incorporar el respeto por todos en las operaciones de la empresa y sus relaciones



Fuente: wbcscd, Guía para CEOs sobre Derechos Humanos.



comerciales es la manera más efectiva de evitar involucrarse en daños a las personas, y que buenas prácticas en estos aspectos permiten construir relaciones de confianza con las comunidades y partes interesadas.

En muchas ocasiones, abordar el tema de DDHH y dar los primeros pasos puede generar aprensión desde el liderazgo empresarial. Sin embargo, con la guía del WBCSD la tarea se facilita y simplifica: los CEO deben conocer los DDHH más importantes para su organización, liderar desde la alta dirección, comprometerse de forma transparente con las partes interesadas, y colaborar más allá de la zona de confort. Las cuatro acciones que corresponden a los CEOs para promover el respeto por los DDHH en la organización y más allá, son:

En muchas ocasiones, abordar el tema de DDHH y dar los primeros pasos puede generar aprensión desde el liderazgo empresarial.

la organización la conozca, el siguiente paso es comenzar un proceso de **Debida Diligencia** en donde se identifiquen los impactos potenciales y actuales de los DDHH, se ponga en marcha un plan de acción sobre los hallazgos, se dé seguimiento al desempeño de la compañía en la prevención y mitigación de los impactos y se comunique los esfuerzos de la compañía. Adicionalmente, en caso de ser necesario, se debe establecer mecanismos de reclamación a nivel operativo y se debe



CONOCER

los derechos humanos más importantes para su organización



LIDERAR

desde la alta dirección



COMPROMETERSE

de forma transparente con las partes interesadas



COLABORAR

mas allá de la zona de confort

Fuente: wbcscd, Guía para CEOs sobre Derechos Humanos.

Para las empresas, el derrotero también es claro: se espera que se comprometan a respetar los DDHH e integren una **Política** sobre este tema en la cultura empresarial. Cuando la política esté establecida y toda

proveer o cooperar en la **remediación** del daño causado.

Aunque el proceso no es sencillo, adelantar acciones en este frente viene acompañado de grandes oportunidades



empresariales. Actualmente, de acuerdo con la guía, existen cuatro grandes impulsores para la acción empresarial en DDHH:

Cuatro impulsores para la acción empresarial en derechos humanos



Fuente: wbcscd, Guía para CEOs sobre Derechos Humanos.

El llamado es claro: hay que desarrollar acciones empresariales en DDHH, coherentes y continuas, para cumplir las exigencias crecientes de los clientes y de otras partes interesadas. Desde el WBCSD y CECODES, su capítulo colombiano, adelantamos proyectos conjuntos donde las empresas asociadas encuentran un lugar para compartir sus experiencias y aprenden de otras que ya han avanzado en este camino. Se trata de ejercicios que

conectan pares y expertos para compartir retos y construir soluciones, acompañan la incorporación de los DDHH en las empresas para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, orientan la incorporación de una perspectiva genuina de DDHH en iniciativas de sistemas y sectores más amplios, y fomentan el compromiso de los líderes empresariales en acciones impulsoras para respetar y promover los DDHH.



CECODES Y LOS DERECHOS HUMANOS

La iniciativa de DDHH de CECODES apoya la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia, y hace un llamado a las empresas para que internalicen sus iniciativas de DDHH y afronten los principales retos que existen para su implementación en el país. El objetivo principal es lograr que las empresas hagan operativo el respeto por los DDHH, mediante el liderazgo, el compromiso y la colaboración, para fortalecer su estrategia de negocio.

El fundamento de esta iniciativa es la convicción de que las empresas afectan los DDHH todos los días en sus interacciones con empleados, proveedores, consumidores, socios y comunidades. Las empresas pueden ser agentes de cambio positivo y transformador tanto en la sociedad como en la vida de las personas afectadas por sus operaciones. Y al generar sinergia con las empresas asociadas es posible mejorar el marco de protección y respeto de los DDHH al tiempo que se alcanza el éxito empresarial.

Este camino comenzó en 2019, cuando James Gomme, director de Personas y Sociedad del WBCSD, vino a Colombia para dirigir un taller con las empresas asociadas sobre DDHH y ODS. La ruta continuó con el desarrollo de otros dos talleres con expertos internacionales como Davide Fiedler y Andrés Hernández, del Centro Vincular, y con expertos CECODES, enfocados sobre los fundamentos de los DDHH y las empresas, y los puntos a tener en cuenta en temas

de reparación, política de DDHH y Debida Diligencia. Con este esfuerzo conjunto de transmisión de conocimiento, el siguiente paso es la construcción de un estudio diagnóstico, el primero desarrollado en su tipo en Colombia, a partir de una encuesta que respondieron 40 grandes empresas del país, sobre cómo han venido avanzando los DDHH y las empresas en el entorno local. Los hallazgos y el diagnóstico aparecerán próximamente en



Lograr que las empresas hagan operativo el respeto por los DDHH mediante el liderazgo, el compromiso y la colaboración para fortalecer su estrategia de negocio.

un documento que se ha reseñado como 'Una Mirada Empresarial a los Derechos Humanos en Colombia'.

El compromiso de CECODES es continuar trabajando en la consolidación de los DDHH y las empresas por medio de guías, documentos, talleres, cursos, e información de interés y de vanguardia para todas las empresas asociadas. Está contemplado el desarrollo de una mesa conjunta con empresas de todos los

sectores bajo el formato de 'aprender compartiendo', y próximamente será lanzada una herramienta de diagnóstico para que las empresas puedan conocer su estado y avance en el cumplimiento de los DDHH. Además, mantenemos a disposición de las empresas y de sus líderes nuestras capacidades de acompañamiento y asesoría para el fortalecimiento y mejoramiento de sus estrategias.

Continuamos trabajando por la sostenibilidad y el éxito de las empresas, y enriquecemos e inspiramos sus acciones con los aportes periódicos que promovemos desde SOSTENIBLEMENTE. ■





EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: EL NIVEL DE EXIGENCIA SEGUIRÁ AUMENTANDO

Por **Filippo Veglio**, ex Managing Director, Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en inglés)

EL WBCSD SE COMPROMETE A SEGUIR APOYANDO A LAS EMPRESAS LÍDERES Y A LAS ORGANIZACIONES ASOCIADAS PARA ELEVAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

El 16 de junio de 2021 los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) – la norma mundial sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos – celebraron su décimo aniversario.

El riesgo, que ya están en marcha de forma rutinaria en muchas empresas. Aunque no cabe duda de que se han logrado avances significativos, todavía queda mucho trabajo por hacer, ya que muchas empresas siguen luchando por traducir la política en resultados.

El informe “2020 Corporate Human Rights Benchmark”, que evalúa la información sobre derechos humanos de 229 empresas de todo el mundo, concluyó que, si bien un gran número de empresas cumple las expectativas fundamentales de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, con compromisos firmes y procedimientos rigurosos en materia de derechos humanos, el rendimiento en términos de debida diligencia sigue siendo deficiente para la mayoría de las empresas.

La necesidad de mejorar el rendimiento es tam-

bién un tema que se repite en el informe publicado por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, que hace un balance de los progresos realizados en la última década. Este análisis señala la necesidad urgente y continua de redoblar los esfuerzos para impulsar el respeto de los derechos humanos de forma más amplia en las cadenas de valor – incluso entre las pequeñas y medianas empresas – y también para abordar los problemas de derechos humanos en la economía informal de forma más sustancial.

A pesar de los retos que tenemos por delante, los últimos diez años han puesto de manifiesto el poder transformador de los UNGP; hemos visto que el cambio es posible. Ahora, las empresas deben actuar para acelerar el ritmo del cambio, traducir las políticas en resultados y garantizar que la toma de decisiones a nivel corporativo tenga efectos positivos tangibles en la vida de las personas a lo largo de las cadenas de valor mundiales.

El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas se encuentra en el centro de la Visión

2050 del WBCSD, un marco de acción empresarial acorde con la urgencia de los retos a los que nos enfrentamos como sociedad global.

Una de las cosas que Visión 2050 proporciona a las empresas es un entendimiento común de cómo será un futuro sostenible en la práctica. Como parte de esto, hemos articulado clara-

mente una visión de un mundo en el que se respetan la dignidad y los derechos de todas las personas, se satisfacen las necesidades básicas y hay igualdad de oportunidades para todos.

Como parte de nuestros esfuerzos para hacer realidad esta visión, el WBCSD se compromete a seguir apoyando a las em-





—
“REGRESARÉ AL MUNDO DEL DEPORTE Y ME UNIRÉ A LA UEFA A PRINCIPIOS DE SEPTIEMBRE PARA TRABAJAR EN LA SOSTENIBILIDAD DEL FÚTBOL” FILIPPO VEGLIO

presas líderes y a las organizaciones asociadas para elevar el nivel de desempeño en materia de derechos humanos. Los esfuerzos actuales para apoyar a la comunidad empresarial mundial en este sentido incluyen:

1. Comprometer a los líderes empresariales para que pasen de la aspiración a la acción: Nuestra Guía de Derechos Humanos para CEOs pone de relieve el papel de los líderes empresariales a la hora de elevar el listón de la actuación en materia de derechos humanos,

integrando los derechos humanos en la cultura empresarial, estableciendo expectativas claras para los proveedores y socios comerciales e impulsando un compromiso y una colaboración significativos con sus homólogos, los gobiernos y la sociedad civil. La Guía incluye un Llamado a la Acción respaldado por las firmas de 56 altos ejecutivos de nuestros miembros, que representan a empresas con sede en 23 países, con más de 4,3 millones de empleados directos y amplias cadenas de valor en todo el mundo.

2. Apoyar las mejores prácticas en todas las geografías y sectores: El WBCSD sigue colaborando estrechamente con la Iniciativa Empresarial Mundial sobre Derechos Humanos (GBI) para apoyar el aprendizaje entre pares sobre la gestión de riesgos en materia de derechos humanos en las operaciones y las cadenas de valor en una serie de zonas geográficas como Brasil, India y el Sudeste Asiático. También estamos trabajando para mejorar los resultados de la gestión de los derechos humanos en sectores específicos, centrándonos especialmente en las cadenas de suministro agrícolas a través de nuestro proyecto Global Agribusiness Action on Equitable Livelihoods.

3. Criterios de afiliación: En 2020, el WBCSD actualizó sus condiciones de afiliación para incluir un conjunto de nuevos criterios que incluyen el requisito de que todos los miembros del WBCSD tengan una política clara de respeto a los derechos humanos, así como un proceso de diligencia

debida en materia de derechos humanos. En el WBCSD creemos que: si abordan de forma proactiva las cuestiones de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de valor, las empresas pueden derribar importantes barreras al desarrollo sostenible y transformar la vida de las personas para mejor. En este contexto, seguiremos defendiendo y apoyando el trabajo de nuestras empresas miembros para ampliar las acciones en los UNGP y promover el respeto de los derechos humanos, mejorando la capacidad de las empresas para hacer contribuciones significativas a los ODS poniendo a las personas en primer lugar.

Filippo Veglio, desde el 2005, cuando comenzó su camino en el WBCSD fue el responsable de las relaciones institucionales por medio de una red global de más de 60 socios en todo el mundo. Así mismo gestionó la relación con los asociados a la organización por medio de su compromiso frecuente con representantes de alto nivel de las empresas miembro en 20 sectores industriales. Fue ponente

FILIPPO VEGLIO, DESDE EL 2005, CUANDO COMENZÓ SU CAMINO EN EL WBCSD FUE EL RESPONSABLE DE LAS RELACIONES INSTITUCIONALES POR MEDIO DE UNA RED GLOBAL DE MÁS DE 60 SOCIOS EN TODO EL MUNDO.

y moderador habitual (en inglés, español y francés) en conferencias públicas y sesiones informativas en todo el mundo; redacción de artículos de opinión; entrevistas con los medios.

En septiembre del 2021 tomó la decisión de continuar su camino profesional mirando hacia otros horizontes, uniendo sus dos pasiones: el deporte y la sostenibilidad y por esto queremos felicitar a Filippo Veglio y agradecerle por todo el trabajo que durante más de 15 años desarrolló desde el WBCSD. Como capitulo colombiano y como amigos que trabajamos de la mano de este excelente profesional y ser humano solo podemos decir: los mejores deseos para esta nueva etapa y nuestro mayor agradecimiento por su trabajo profesional. ■



"EN LOS PAÍSES DONDE HAY MAYOR SOLIDEZ O MADUREZ INSTITUCIONAL, MAYOR SEPARACIÓN DE PODERES DEL ESTADO Y MAYOR ESCRUTINIO A LA SOCIEDAD, ESTO SE NOTA MÁS EVIDENTEMENTE".

¿Cuáles cree que son los impulsores para que las empresas comiencen a trabajar los Derechos Humanos y las Empresas?

D.P. El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, por sus siglas en inglés) del que ustedes son parte, reflexiona sobre cuatro impulsores clave.

El primero es la expectativa societal al alza, es decir, hay una expectativa de la sociedad para que las

empresas se comporten de manera responsable y más recientemente de que incorporen la variable del respeto por los derechos humanos a su gestión; y esto lo esperan sindicalistas, ONGs, trabajadores, ciudadanos, consumidores y todos los grupo de interés. En los países donde hay mayor solidez o madurez institucional, mayor separación de poderes del estado y mayor escrutinio a la sociedad, esto se nota más evidentemente.



Los Derechos Humanos en el contexto latinoamericano



Dante Pesce Gonzales

Director Ejecutivo de Centro Vincular PUCV y Presidente del Grupo de Trabajo de Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Otro impulsor son las cadenas de valor y las crecientes expectativas y exigencias de mayor trazabilidad ambiental y social en las relaciones comerciales. Por ejemplo, en los sectores exportadores de Colombia como el petróleo, el café, las flores, la manufactura, los alimentos o el turismo hay expectativas al alza por parte de los inversionistas y clientes. Las relaciones comerciales vienen crecientemente tratando los temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) como criterios para seleccionar proveedores y para poder llevar a cabo alianzas de mediano y largo plazo. Este ha sido un gran impulsor donde la variable social está vinculada cada vez más a los Derechos Humanos.

Luego tenemos el impulsor regulatorio. Los Principios Rectores hace 10 años se plantearon como un ejercicio de *soft law* sin negar la posibilidad de acciones de carácter obligatorio o legales. Siempre se planteó una mezcla inteligente entre políticas públicas voluntarias a través de incentivos y las obligatorias. Pero ciertamente, hace 10 años todo lo que había era voluntario y tenía más que ver con un

conjunto de incentivos. Esto ha cambiado y hoy en día tenemos 16 gobiernos europeos legislando sobre debida diligencia en derechos humanos, el parlamento europeo legislando y pronto va a salir una resolución en septiembre sobre la debida diligencia en derechos humanos. Por lo tanto hoy en día se habla de una ola regulatoria desde el WBCSD o en España lo han llamado el tsunami regulatorio, que es un movimiento pendular hacia un mayor nivel de regulación y exigencia formal de los mínimos exigibles donde todavía hay una discusión pendiente sobre cuáles son las consecuencias del no cumplimiento. Pero es claro que nos estamos moviendo hacia mayores niveles de obligatoriedad. En América Latina todavía no, pero normalmente la región sigue los pasos de Europa o de la OCDE y nos movemos en esa dirección.

El cuarto impulsor son los inversionistas, especialmente los inversionistas institucionales que están incorporando a sus criterios de inversión las variables de riesgos ASG. El aspecto social es aquel que cubre los derechos humanos por medio de la gestión preventiva frente a impactos negativos por parte de empresas. Un ejemplo muy claro son los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas que en octubre del año pasado lanzaron una hoja de ruta para incorporar la dimensión de los derechos humanos a la gestión de inversionistas institucionales con el propósito de pasar de 200 (5%) a 3.800 (95%) signatarios del total de signatarios que contarán con una política de derechos humanos traducida en criterios de inversión y en la construcción de un portafolio que incorpore la variable de los derechos humanos a la





gestión de los inversionistas.

Si las empresas grandes ya sienten presión de mercado por parte de sus inversionistas con solo un 5% de signatarios incorporando dimensión de derechos humanos en su gestión, ¿Qué podemos esperar con un 95%? Obviamente es un cambio que ojalá se pueda estructurar y sea un cambio mucho más significativo y que por lo tanto genere y consolide las condiciones que necesitamos.

¿Cuál es el balance general de los avances obtenidos a nivel empresarial sobre los Derechos Humanos?

D.P. Nuestro grupo de trabajo, elaboró un estudio sobre los primeros 10 años de implementación de los Principios Rectores. La conclusión es que estamos en un escenario de vaso medio lleno y vaso medio vacío al mismo tiempo. Cuando se le pregunta al mundo empresarial, van a decir que hay avances significativos ya que hay muchas empresas que están avanzando en el proceso de debida diligencia, hay sectores que están mirando esos impactos de manera más detallada. Si se le pregunta a los gobiernos,

la mayoría va a decir que se están elaborando marcos de política pública, hay avances y por lo tanto es una sensación de vaso medio lleno. Si se le hace la misma pregunta a la sociedad civil como los sindicatos e indígenas van a tener un discurso de vaso medio vacío en donde reconocen que hay avances pero son todavía modestos. Son algunas empresas, no muchas; algunos sectores, no muchos y con un nivel de profundidad débil.

Sin embargo, es muy importante destacar que para aquellos que ven el vaso medio lleno como para los que lo ven medio vacío reconocen que estamos hablando del mismo vaso, que los Principios Rectores son fundacionales, que buscan consenso y tienen un potencial transformador. Con lo anterior, tenemos las condiciones para aumentar nuestra ambición y saber que estamos hablando en la misma estructura y el mismo principio.

¿Cómo cree usted que las empresas pueden aportar a los Derechos Humanos?

D.P. Los Principios Rectores se agrupan en tres pilares que son indivisibles. Hay un pilar del Estado que tiene la obligación de proteger los

derechos humanos de las personas con respecto de las prácticas o impactos empresariales, de generar el contexto habilitante y de liderar con el ejemplo en aquellas actividades que están bajo su control económico (como las compras públicas o las empresas del estado, los créditos a la exportación, los tratados comerciales y otros). En este contexto, los estados requieren generar un marco de políticas públicas coherentes que permitan habilitar los espacios. Cuando estas no existen, lo que generan son efectos limitados y por lo tanto no se logran los resultados que necesitamos.

El segundo pilar tiene en su corazón el proceso de debida diligencia con la expectativa de que las empresas conozcan cuáles son sus impactos, los incorporen a su gestión de manera preventiva y a su cultura organizacional y rindan cuenta de sus resultados. Con lo anterior se conectarán con el pilar tres.

El tercer pilar es cuando las empresas y las instituciones estatales fallan y es: el acceso a remedio, para el cual necesitamos un ecosistema que lo propicie en caso de ser necesario. Con

esto entendemos que es un combo donde debe estar presente en el ecosistema el respecto a los derechos humanos y la posibilidad de remediación. Así mismo solo será posible en la medida en que cada actor haga su parte. Cada uno de los actores se debe conocer y conectar de manera lógica y coherente. El diagnóstico que hemos hecho como grupo de trabajo es que el déficit más grande para que las empresas respeten los derechos humanos son nuestros gobiernos ya que no han generado políticas públicas, no lideran con el ejemplo y no propician el contexto habilitante. Hay gobiernos

que han adelantado estos pasos pero aún nos queda camino por recorrer.

¿Cuáles considera son las mayores ventajas de trabajar en los Derechos Humanos desde las empresas?

D.P. Hay dos variables. La primera, una obligación moral (lo que corresponde), es decir, ganar dinero sobre los hombros de las personas o de la depredación del medio ambiente es una mala forma de obtener recursos. Ser exitoso sobre la base de la esclavitud no es tener éxito. El segundo elemento es un factor de competitividad en donde hacer lo correcto también es lo inteligente. El gestionar los



"El gestionar los derechos humanos desde un punto de vista de gestión de riesgos, es lo inteligente para las empresas ya que la evidencia nos muestra que las empresas que entienden, respetan y protegen de manera preventiva los derechos humanos, son compañías más competitivas".





derechos humanos desde un punto de vista de gestión de riesgos, es lo inteligente para las empresas ya que la evidencia nos muestra que las empresas que entienden, respetan y protegen de manera preventiva los derechos humanos, son compañías más competitivas, que tiene un horizonte de tiempo con menor conflictividad y con mayor probabilidad de ser sostenible y viable. Luego viene la legitimidad, una empresa que no es legítima frente a la sociedad que la rodea es una empresa que estará llena de conflictos, de inconvenientes judiciales y tendrá menor acceso a capital y a condiciones que le permitan desarrollarse competitivamente.

periodistas, activistas, sindicalistas, líderes, indígenas, etc. Entonces hay un tema de formación y fortalecimiento de capacidades que se necesita en toda la sociedad de manera que el sistema pueda funcionar. Otro elemento es el de la evidencia. Tenemos un déficit de evidencia y esta requiere data confiable y las instituciones académicas tienden a tener un nivel de confianza mayor que una empresa consultora, entonces hay un rol natural para nosotros de factfinder, el que busca la data objetiva y tiene la credibilidad para hacerlo.

Finalmente hay un elemento que tiene que ver con el apoyo a las empresas en donde se orienta al sector empresarial en estos temas. En este punto organizaciones como CECODES cumplen un rol muy importante ya que unen a las empresas pioneras y generan conversaciones necesarias para nivelar la cancha de capacidades, de visión y competencias. En este caso la academia con sus capacidades de conocimiento y formación puede aportar a esta red de empresas para propiciar espacios de aprendizaje entre unos y otros



"Organizaciones como CECODES cumplen un rol muy importante ya que unen a las empresas pioneras y generan conversaciones necesarias para nivelar la cancha de capacidades, de visión y competencias".

¿Cuál debe ser el rol de organizaciones académicas como el Centro Vincular en la inclusión de los Derechos Humanos en la agenda empresarial?

D.P. Una universidad tiene el objetivo de formar el capital humano, tanto el capital que trabaja en el nivel gerencial de una empresa como a nivel operacional. Así mismo al capital humano que tiene que escuchar a las empresas, por ejemplo

generando carreras hacia la cumbre en el espacio de la colaboración.

¿Cuáles son los desafíos al momento de trabajar los Derechos Humanos desde el sector empresarial en la región latinoamericana?

D.P. Además de la coherencia de políticas públicas y el liderazgo mediante el ejemplo a nivel nacional e internacional, podemos mencionar como desafío la revisión del modelo de negocio, entendiendo que necesitamos movernos de manera incremental hacia una estrategia exponencial. Esto significa que necesitamos aumentar la rapidez de actuación por medio del desafío a los modelos de negocios actuales lo cual generará transformaciones. Un ejemplo son las empresas petroleras, donde la pregunta que nos tenemos que hacer es: ¿Cuándo dejarán de serlo? porque ya conocemos que este modelo no es viable y esperamos que esta se equilibre para ser baja en carbono y se convierta (ojala) en una empresa de energías no petrolera. Otro ejemplo pueden ser las empresas de alimentos, ¿Cuándo estas empresas se considerarán empresas



"¿Cuándo estas empresas se considerarán empresas de salud? en donde produzcan alimentos que sanen o que no enfermen".

de salud? en donde produzcan alimentos que sanen o que no enfermen. No hemos llegado a la conversación del cambio de modelo de negocio, hemos revisado los márgenes más no el centro del mismo y por lo tanto hemos logrado avances lentos. Nos ha faltado generar espacios para conversaciones difíciles o incómodas sobre modelo de negocio, sobre legado e historia (aquello que se ejecutó hace años y se siguen viendo las consecuencias) que si no lo enfrentamos ahora es muy difícil cambiar.

Hay otro desafío que tenemos que es la conexión entre agendas, la coherencia a nivel mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Derechos Humanos, Cambio Climático, la data, poder evaluar y medir

el desempeño de manera más sistemática y aprender de ello. Todo lo que es gestión del conocimiento, hay capacidades que hay que instalar y que en general no están (especialmente en las pymes y la economía informal). También tenemos que aprender de las experiencias de obligatoriedad que se están llevando a cabo en algunos países anglosajones y de Europa Occidental para incentivar la creación de políticas públicas inteligentes, coherentes y sin impactos negativos.

¿Cómo trabaja el Centro Vincular con empresas de todo el mundo en la inclusión de los Derechos Humanos en sus estrategias de negocio?

D.P. Yo dirijo al Centro Vincular desde hace más de 20 años, fui su fundador al interior de la Universidad Católica de Valparaíso con el objetivo de ser un centro que promoviera la gestión y generación de conocimiento experto y poder hacer formación de competencias. En este sentido asesoramos la creación de políticas públicas, apoyamos y asesoramos a empresas individuales y a asociaciones



empresariales, capacitamos a las personas en el tema, ya contamos con más de 6.500 ex alumnos que han llevado a cabo nuestros cursos en toda la región. Cuando nos pregunta si hemos tenido un impacto transformador no lo sabemos bien, queremos creer que lo ha sido pero esto está acotado a algunos contextos y sectores específicos. Es importante mencionar que hemos hecho una especie de tratado en donde nos proponemos a nunca reemplazar capacidades locales sino incentivar la gestión de conocimiento y ayudar a fortalecer estas actividades.

¿Puede darnos algunos ejemplos de éxito de las estrategias de Derechos Humanos que las empresas han desarrollado con el Centro Vincular?

D.P. La industria chilena del vino tiene una estrategia de sostenibilidad muy madura. Casi el 80% de la producción del vino que se exporta desde Chile tiene un sello de sostenibilidad auditado por tercera parte, armonizado con las normas internacionales de comportamiento, OCDE y los Principios Rectores. Esto ha hecho que toda la industria de vino sea la más competitiva en mate-

ria social según una revista especializada y esto ha sido un ejercicio de 12 años. Homecenter Sodimac también ha trabajado con nosotros desde hace 13 años fortaleciendo toda su estrategia de sostenibilidad en donde han logrado que la estrategia de negocio tenga 3 pilares clave: el crecimiento, la rentabilidad y la sostenibilidad. Hemos trabajado con Ecopetrol en el proceso de transición hacia el reporte basado en los estándares GRI y al incorporar la ISO 26000 como modelo de gestión hace más de 9 años lo que significó una transformación de visión y gestión de la empresa.

¿Qué es la debida diligencia?

D.P. El corazón del respeto a los derechos humanos es saber y mostrar. Conocer cuales son mis impactos y demostrar ese compromiso de prevención de estos impactos de manera clara y proactiva. Para esto está el proceso de debida diligencia, el cual hace parte de la ISO 26000, en la OIT, en la OCDE y todos vienen de los Principios Rectores en el marco del pilar número dos. Básicamente es cómo una empresa evita la



afectación de los derechos humanos, un paso a paso de cómo identificar estos impactos negativos, como se incorporan a la gestión de riesgos, como se implementa su mejora, seguimiento y transformación y cómo se es transparente al respecto. Así mismo, en caso de que la prevención no funcione estar preparado para remediar. Es una metodología para operacionalizar el respeto de los derechos humanos.

¿Cuáles son las herramientas de remediación para que una empresa aplique en el cumplimiento de los Derechos Humanos? ¿Cuáles pueden ser las estrategias para prevenir el llegar a la remediación?

D.P. Toda empresa más o menos competitiva debe tener una cultura de prevención de riesgos laborales y ocupacionales. Toda empresa razonablemente competitiva debería tener una cultura de integridad, de prevención de la corrupción. Por lo tanto, una empresa relativamente competitiva sabe como prevenir y cómo remediar según el accidente ya que conoce que debe ir a la raíz, a la causa de lo que ocurrió y con esto tiene que evitar que vuelva a

ocurrir, tiene que pagar una compensación, tiene que pagar un seguro. Es esta misma cultura sobre la que hay que construir la plataforma de respeto por los derechos humanos. Lo único que se debe hacer es ampliar el alcance entendiendo que los derechos humanos no son infinitos y lo que hay que hacer es una lista para conocer cuales son más pertinentes para la compañía, cuán graves pueden ser las consecuencias.

Los canales de denuncia son un mecanismo muy eficiente para la prevención ya que son alertas tempranas que pueden ser a través de un diálogo directo con los públicos de interés (como con los sindicatos) o un canal abierto para todos los públicos de interés. En este caso, si la empresa tiene un canal fijo para conocer la satisfacción de sus clientes, se puede utilizar el mismo mecanismo para escuchar de manera sistemática las fallas o errores que se están cometiendo y actuar frente a ellos.

¿Cuál es el mensaje para las empresas desde el Centro Vincular para involucrarse en estos temas?

D.P. El mensaje es bastante simple, hoy todavía el

tema está por las buenas, esto significa que aún soy yo como empresa quien lidera la definición de prioridades, el establecimiento de criterios y el proceso que debo llevar a cabo, pero lo que estamos viendo es una ola regulatoria y la presión de inversionistas los cuales están interconectados y que generará que más temprano que tarde estaré obligado. Todavía hay un espacio para decidir la velocidad, el proceso y la manera de llevar seguimiento. Un ejemplo de esto es que Alemania, Noruega y Francia ya legislaron; la Unión Europea legisla en septiembre, China esta a dos meses de publicar la cuarta versión del Plan de Acción Nacional en donde tendrán por primera vez un capítulo exclusivo sobre empresas y derechos humanos y una referencia explícita a los Principios Rectores de los Derechos Humanos y el 16 de junio, el Ministro de Relaciones Exteriores de Estados Unidos anunció una segunda versión del Plan de Acción robustecido. 🟢



En memoria:

JOHN RUGGIE,

autor de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (1944-2021)

A sus 77 años, John Ruggie, politólogo estadounidense y profesor de IR (Relaciones Internacionales, por su sigla en inglés) en las universidades de Harvard y Columbia, falleció en la ciudad de Boston (Estados Unidos). Desempeñó un papel clave en el movimiento empresarial y de derechos humanos en las últimas décadas.

E

s ampliamente reconocido porque en 2005, el entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, lo eligió como Representante Especial del Secretario General para Empresas y Derechos Humanos, con el mandato de identificar y aclarar los estándares de responsabilidad y rendición de cuentas para los estados y empresas en todas las regiones del mundo. Cinco años después, luego de una extensa investigación en todo el mundo, presentó lo que se convirtió en el estándar mundial autorizado para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos en los derechos humanos vinculados a las empresas: los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

En 2011, estos principios fueron respaldados de forma unánime por el Consejo de Derechos Humanos.

Desde entonces, su legitimidad ha adquirido un amplio consenso global por parte de gobiernos, empresas, sociedad civil y organizaciones internacionales. En las propias palabras de Ruggie, “Los Principios Rectores son una hoja de ruta transformacional hacia un futuro donde los miles de millones de personas, cuyas vidas se ven afectadas por las actividades corporativas, sean tratadas con respeto por su dignidad y bienestar fundamental”. Estas reglas constituyen un lenguaje común para hablar sobre los roles de los estados y las empresas cuando ocurren impactos negativos en las personas como

resultado de las actividades comerciales, y se basan en un marco de tres pilares: Proteger (deber del Estado), Respetar (responsabilidad empresarial de respetar) y Remediar (acceso a remediación efectiva por parte de las víctimas).

Gracias al legado de Ruggie, las empresas, los inversionistas institucionales y los activistas de derechos humanos ahora hablan y defienden la debida diligencia en materia de derechos humanos, una combinación inteligente de medidas tanto vinculantes como voluntarias. Pero quizás su legado más poderoso, como lo han manifestado algunos



Foto: John Ruggie, creador de los Principios Rectores de Naciones Unidas

Crédito: Foto de Eric Bri-diers, Misión de Estados Unidos en la ONU.

de sus seguidores, será la necesidad de comunicación, comprensión y toma de decisiones basada en evidencia. Y estos elementos básicos no son solo para las empresas y los derechos humanos, sino para la convivencia social. Al impulsar esos elementos e insistir en su relevancia, él logró hacer lo que a menudo hablaba y escribía: generar cambios donde más importa, en la vida cotidiana de las personas.

En una de sus últimas intervenciones públicas, con motivo de la discusión sobre el concepto de las prácticas ESG (Environmental, Social and Governance, por su sigla en inglés), Ruggie señaló el inmenso reto que se tiene al tratar de medir los aspectos sociales: “La materialidad no te lleva lo suficientemente lejos. Las empresas deben identificar y abordar los riesgos graves para las personas que puedan plantear sus actividades y relaciones. Esos pueden convertirse en riesgos materiales en sentido estricto, pero para entonces es posible que ya se haya hecho un gran daño a las personas”. Y para minimizar este riesgo, el profesor se refirió al papel que cumple el proceso de debida diligencia: “Las empresas pueden emplear el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, prescrito en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, como un estándar de derecho indicativo global. Pero la debida diligencia en derechos humanos no es transaccional, sino un proceso continuo. Incluye evaluar los impactos adversos reales y potenciales en las personas, integrar y actuar sobre los hallazgos, rastrear la efectividad de las respuestas y comunicar cómo se abordan los impactos. Es difícil

Gracias al legado de Ruggie, las empresas, los inversionistas institucionales y los activistas de derechos humanos ahora hablan y defienden la debida diligencia en materia de derechos humanos, una combinación inteligente de medidas tanto vinculantes como voluntarias.

imaginar cómo se podría hacer esto de manera adecuada sin involucrar a las partes interesadas en riesgo o, cuando no sea posible, a sus representantes legítimos o expertos en la materia”.

John Ruggie partió, pero su legado continuará inspirando a la comunidad de negocios alrededor del planeta. Y sus palabras, cargadas de sentido y coherencia, seguirán iluminando el camino de las empresas y personas comprometidas con la sostenibilidad: “Las actividades socialmente sostenibles deben estar respaldadas por las directrices globales existentes, como los Principios Rectores de la ONU, teniendo presente que, al final, todo se reduce a esto: medir lo que importa, no simplemente lo que se mide fácilmente”. ©



"ORGANIZACIONES COMO CECODES SE CONVIERTEN EN ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA LAS EMPRESAS PARA MANTENERNOS ACTUALIZADOS EN EL MARCO DE DERECHOS HUMANOS".

¿Cómo las empresas pueden aportar a los Derechos Humanos? ¿Cuáles son los beneficios de ser parte de esta conversación?

G.N. Para aportar a los derechos humanos a nivel global es fundamental la alineación y trabajo conjunto entre todos los actores involucrados incluyendo al sector público, el privado, las organizaciones y la sociedad civil. Cada uno tiene su rol, y como lo manifiesta John Ruggie con los principios rectores, las

empresas deben cumplir con todo el marco legal y respetar los derechos humanos. Al respetar los derechos humanos las empresas no solo están cumpliendo con la ley nacional e internacional y aportando a los derechos humanos, si no que también están dando continuidad a sus operaciones, incrementando su productividad, previendo sanciones, asegurando cadenas de valor responsables, mejorando su reputación, forta-



Una política de Derechos Humanos abarcante



Maria Adelaida Arango
Vicepresidenta de Desarrollo Sostenible



leciendo las relaciones con sus consumidores y clientes, fidelizando al talento humano, reduciendo costos financieros y muchas ventajas adicionales.

¿Cómo trabajar de la mano con organizaciones como CECODES para promover este tema en el sector empresarial y fomentar la transformación rápida y necesaria?

G.N. Organizaciones como CECODES se convierten en aliados estratégicos para las empresas para mantenernos actualizados en el marco de derechos humanos a nivel internacional y nacional, para compartir tendencias y mejores prácticas, desarrollar networking entre varias empresas, generar sensibilizaciones para colaboradores, entre otros.

¿Cuáles son los desafíos al momento de trabajar los Derechos Humanos desde el sector empresarial en Colombia?

G.N. Hay varios desafíos al momento de trabajar los derechos humanos, pero quizás uno de los más grandes e importantes para abordar es trabajar con proveedores y actores de la cadena de

suministro en sus diferentes niveles para evitar un incumplimiento por parte de ellos. Como empresas debemos continuar promoviendo el respeto de los derechos humanos con espacios de formación y también con evaluaciones o auditorías de cumplimiento periódicas donde no solo se evalúe la calidad del producto o el desempeño del servicio sino que también se incluyan los temas de derechos humanos.

¿Por qué Grupo Nutresa decide involucrar el tema de Derechos Humanos como material en su estrategia de negocio?

G.N. En el 2009 Grupo Nutresa se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas donde adquiere el compromiso de alinear su estrategia corporativa con los 10 principios enmarcados en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Con lo anterior, se define una política de Derechos Humanos y un sistema de gestión para hacer seguimiento a su desarrollo e identificar riesgos en caso de violación de los mismos al interior de las compañías de Grupo Nutresa.



"La política de derechos humanos cuenta con un alcance amplio que llega no solo a los colaboradores sino también a Comunidades, Clientes, Consumidores, Compradores y Proveedores".



De igual forma, Grupo Nutresa está comprometido con la sostenibilidad, definiéndola como una capacidad corporativa de prosperar que se apoya en la identificación y gestión integral de los riesgos y las oportunidades en las dimensiones económica, social y ambiental y que está directamente relacionado con las posibilidades de generación de valor en el futuro. Con esto la sostenibilidad está basada en la alineación de 3 dimensiones que son la social, económica y ambiental, donde Grupo Nutresa se refiere a ella como las 3Ps, donde Prosperidad es la P para la dimensión económica, Planeta es la P para ambiental y Personas es la P para la dimensión social. Dentro de esta última, uno de los temas priorizados por

los grupos de interés de GN y el de mayor impacto son los Derechos Humanos.

¿En qué consiste el Sistema de Gestión de Derechos Humanos de Grupo Nutresa?

¿Cuáles son sus objetivos?

G.N. El sistema de gestión de DDHH está basado en los diez principios del Pacto Mundial, la carta de los derechos humanos de Naciones Unidas y en los principios Rectores de John Ruggie sobre las empresas y los derechos humanos (proteger, respetar y remediar).

El sistema de gestión de derechos humanos de Grupo Nutresa inicia con el compromiso por respetar los DDHH y se manifiesta en la política. El enfoque de gestión exige un sistema incluyente, accesible y transparente para todas las partes interesadas, especial-



mente para las potencialmente afectadas.

Tiene dos grandes componentes:

- » Prevención de la Materialización de Riesgos
- » Gestión de la Materialización de Riesgos

¿Cómo ha sido el proceso de seguimiento de la cadena de suministro en los temas de Derechos Humanos? ¿Por qué hacerlo y cuáles son sus resultados?

G.N. En Grupo Nutresa trabajamos en el desarrollo de contexto empresarial que promueva la adopción y el cumplimiento de prácticas y comportamientos orientados al respeto por los Derechos Humanos, en coherencia con las normas y tratados internacionales. Por tal motivo, la

política de derechos humanos cuenta con un alcance amplio que llega no solo a los colaboradores sino también a Comunidades, Clientes, Consumidores, Compradores y Proveedores. Para el caso de los actores parte de la cadena de suministro buscamos fortalecer y desarrollar a nuestros proveedores y contratistas en temas de Derechos Humanos, generando beneficio mutuo y asegurando el suministro de nuestra Organización y el cumplimiento de los Derechos Humanos en nuestra cadena de valor.

Con ellos hemos implementado acciones como:

- » Firma de la declaración de cumplimiento de DDHH
- » Formación de derechos humanos en la escuela de aliados

- » Evaluaciones y auditorías en sostenibilidad periódicas donde se hace seguimiento al cumplimiento de los DDHH

Por otro lado, se realizan análisis de riesgos en las categorías de compras de la cadena de abastecimiento para visualizar en qué áreas debemos fortalecer y hacer seguimiento a los DDHH. En este análisis se tienen en cuenta por ejemplo posibles riesgos de: acoso laboral, afectación de terceros por el desarrollo de las operaciones, ambiente laboral no propicio, contaminación del producto, discriminación, salario justo, trabajo forzoso y obligatorio, trabajo infantil, violación al derecho de libre asociación y negociación colectiva.



"Los DDHH se han convertido en un pilar fundamental del ADN de Grupo Nutresa y con esto el proceso de alinear y sensibilizar a todos nuestros grupos de interés se vuelve una prioridad".





Esta gestión la realizamos porque es importante que todos nuestros grupos de interés estén alineados e implementen mejores prácticas en el ámbito de DDHH y así no entrar en complicidad silenciosa o beneficiosa. En la cadena de suministro debe haber una coherencia entre todos para poder contribuir a la sostenibilidad en todas sus dimensiones.

¿Cuál es la importancia de formar a los colaboradores de Grupo Nutresa en estos temas?

G.N. Los DDHH se han convertido en un pilar fundamental del ADN de Grupo Nutresa y con esto el proce-

so de alinear y sensibilizar a todos nuestros grupos de interés se vuelve una prioridad. Una primera medida es que en el proceso de ingreso todos los colaboradores realizan un curso virtual “El ABC de los Derechos Humanos” buscando alinearlos desde el inicio, posteriormente hay un continuo fortalecimiento del tema a través de conversatorios, piezas de comunicación de diversa índole y paneles temáticos, que desarrollan uno o más de los derechos humanos que están en nuestra política, buscando que sea una experiencia cultural y vivencial. Así al promover los DDHH y manifestar el compro-

miso por el respeto de los mismos, los colaboradores incorporarán en su actuar de manera transparente y ética el cumplimiento de los derechos y no menos importante, pueden saber cuándo y cómo se identifica una posible vulneración de los derechos humanos y a través de qué mecanismos puede denunciarse en caso de que exista.

¿Por qué al trabajar relaciones de confianza, se está aportando a los Derechos Humanos? ¿Cómo trabajan estas relaciones de confianza con sus grupos de interés?

G.N. Trabajar en las relaciones de confianza es prio-

ridad para nosotros con todos nuestros grupos de interés, no solo para los temas de derechos humanos, sino también en relación con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la ética. Concretamente en nuestro sistema de gestión de DDHH, dentro de las acciones de debida diligencia, se promueve que las conversaciones con nuestros grupos de intereses sean abiertas y de confianza para tener diálogos fructíferos y de doble vía.

A manera de ilustración, algunos espacios para trabajar relaciones de confianza son los conversatorios anuales de derechos humanos con nuestros colaboradores, encuentro de proveedores, implementación de sensibilización y auditorías con terceros, asamblea de accionistas, publicación de nuestro informe de sostenibilidad anual, entre otros.

¿Cuál es el llamado/mensaje de Grupo Nutresa a las empresas para involucrarse en estos temas?

G.N. Actualmente, si una empresa desea ser sostenible en el tiempo debe tener en cuenta no solo el cum-

plimiento de las metas de rentabilidad para sus accionistas, sino entender cómo su actividades impactan el entorno y sus grupos de intereses tales como empleados, clientes, consumidores, compradores, el estado, las comunidades y los proveedores. Respetar los derechos humanos e implementar sus principios no solo se realiza para evitar riesgos legales o reputacionales, sino también para mejorar la calidad de vida de las personas y su desarrollo, es decir, para generar valor en la sociedad. Por medio de un sistema adecuado de gestión de DDHH podemos impactar positivamente en el entorno laboral, generando espacios libres de discriminación y acoso, promoviendo un balance entre la vida laboral-personal de nuestros colaboradores, cuidando la salud y vida de ellos generando espacios de inclusión y diversidad que nos enriquezcan como organización.

Todo esto se verá reflejado en: mayor compromiso, sentido de pertenencia, menor rotación y ausentismo que impactará directamente en los resultados empresariales y su rentabilidad. ●



"se realizan análisis de riesgos en las categorías de compras de la cadena de abastecimiento para visualizar en qué áreas debemos fortalecer y hacer seguimiento a los DDHH".



EL PRINCIPAL AVANCE QUE HEMOS LOGRADO EN CHILE ES DESPERTAR LA CONCIENCIA EN LAS EMPRESAS DE QUE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL SECTOR PRIVADO SÍ TIENEN QUÉ HACER.

¿Cuál es el balance general de los avances obtenidos a nivel de empresas y Derechos Humanos y qué nos falta por lograr?

K.M. El principal avance que hemos logrado en Chile es despertar la conciencia en las empresas de que los Derechos Humanos y el sector privado sí tienen qué hacer. Creo que la primera barrera para empezar es mostrar la relevancia para el sector privado, es tratar de despolemizar y despolitizar el térmi-

no de derechos humanos y demostrar que es un modelo internacional sumamente efectivo también para la identificación de riesgos.

Entonces, yo creo que hemos avanzado en poner el tema en la mesa y tratar de despertar la conciencia de que es relevante para el sector privado y que se tienen que preocupar por conocer este enfoque y aplicarlo en términos de gestión. Pero, no está para nada terminado, falta concientizar todavía



Despertar la conciencia en las empresas

Kathrin Müller
Gerente de Desarrollo

muchas empresas y muchos sectores porque hay algunos que están más avanzados como la minería en Chile porque tiene una vinculación internacional importante pero faltan muchos más.

Hay otros sectores donde están todavía más atrasados en esos temas, ahí destacó específicamente la agricultura, donde claramente tenemos desafíos mayores que enfrentar. Y también otro tema en el que creo que ha habido avances, pero que también falta fortalecer, es todo lo que implica la gestión de un proceso de debida diligencia, la implementación y la ejecución del mismo.

¿Cómo deberían aportar las empresas en el tema de Derechos Humanos?

K.M. La primera tarea de responsabilidad es evaluar sus impactos y en ese sentido se deben hacer cargo de los impactos negativos, los directos e indirectos, los reales y los potenciales sobre sus grupos de interés. Y ojalá no solamente de sus impactos propios, sino también de su cadena de valor, sobre todo cuando se trata de grandes empresas que tienen poder e influencia de manera sig-



**acción
empresas** |  wbcasd

nificativa sobre su cadena de suministro.

¿Cómo comenzar a trabajar este tema?

K.M. Yo creo que ahí el primer punto indispensable es el compromiso de la alta dirección y un compromiso explícito que ojalá se refleje en un documento, una política, por ejemplo, de Derechos Humanos. Después, en un proceso de debida diligencia que implica tomar un diagnóstico inicial e involucrar a los grupos de interés.

Finalmente, el inicio de un proceso de seguimiento, de prevención y mitigación de esos riesgos detectados en la primera fase de diagnóstico. Yo creo que en términos generales esas son las primeras responsabilidades.

¿Cuáles serían las ventajas de implementar una estrategia de Derechos Humanos en la gestión de un negocio?

K.M. La gran ventaja para las empresas es la metodo-

logía que implica la gestión de los Derechos Humanos, de prevenir y mitigar riesgos que antes estaban más relacionados con lo reputacional, pero cada vez más son riesgos tangibles económicamente; se han convertido en riesgos financieros e incluso en riesgos para la continuidad de la operación en muchos rubros.

También creo que otra ventaja es el adelantarse a las normas respectivas de cada uno de los países, que vienen gestionando en diferentes partes del mundo. En Chile, por ejemplo, estamos trabajando en el segundo Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos. También hay requisitos internacionales, sobre todo para las empresas que están involucradas en importaciones y exportaciones y este marco les permitirá adelantarse a esas normas, conocer mejor esas normas y cumplirlas. En ese sentido, tener un mayor acceso al mercado mundial.



"Quiero destacar el compromiso explícito de la alta gobernanza con políticas de derechos humanos, donde de las 11 empresas participantes, 7 cumplieron completamente con ese indicador al final del programa y 4 parcialmente".

¿Cuál debe ser el rol de organizaciones como Acción Empresa o CECODES en la inclusión de los Derechos Humanos en la agenda empresarial?

K.M. Yo creo que depende de la situación quizá de cada país. Nosotros partimos, y creo que nos ha funcionado muy bien, desde la concientización, despolemizar y despolitizar el concepto, mostrar la relevancia para el sector empresarial, explicarles su rol. El rol del Estado es garantizar esos derechos, respetarlos y repararlos en caso que haga falta; mientras que las empresas principalmente deben respetarlos y en caso de tener impactos negativos deben mitigarlos y repararlos.

Tener claro cuál es el rol del sector privado es súper importante y mostrarlo en ese sentido también como un marco que aporta a la gestión de riesgos, a la mitigación y a la prevención, pero también que aporta significativamente a la estrategia de sostenibilidad. Porque al principio nos pasaba mucho que las empresas decían *"pero tú me dices que tengo que ser sostenible, que tengo que tomar en consideración*

aspectos sociales, ambientales, de gobernanza (ASG) y al mismo tiempo me dices que tengo que regirme con el marco de Derechos Humanos, entonces ¿con qué me quedo?". Ya cuando se meten un poco más en el tema ven que es muy coherente y que los dos enfoques no son para nada contradictorios, sino son más bien dos marcos para mirar temas que son muy similares y que sobre todo tienen, como consecuencia, acciones y procedimientos muy similares.

¿En qué consiste el programa de Derechos Humanos y Empresas de Acción Empresas?

K.M. Básicamente nosotros estamos en ese momento en la segunda versión del Programa de Derechos Humanos y Empresas. El primero que implementamos duró un poco más de dos años, y obtuvimos muchas conclusiones y aprendizajes de ese primero que aplicamos para crear el segundo.

Entonces el primer programa consideraba un foco en dos rubros específicos, el rubro minero y el rubro de la generación de energía que tenían desafíos y riesgos similares. Lo estructuramos

en tres módulos: el primero de prevención, el segundo de resolución de conflicto y el tercero en reparación; e incluimos al inicio una fase de nivelación de conocimiento que tenía más que ver con los marcos internacionales y una medición de la línea base en indicadores para medir el estado de avance desde el momento de partida del programa de la empresa y una segunda revisión de una línea de avance al final (después de esos dos años y medio) para ver realmente cuánto les había aportado ese programa a las empresas y cuánto habían logrado avanzar. Esta medición fue por un lado en base a un cuestionario cuantitativo, con más de 50 indicadores, y por otro lado lo contrastamos y lo complementamos con un focus group junto a trabajadores de las empresas para ver no solamente la respuesta oficial de los encargados, sino también tomar las opiniones en las operaciones, para ver como habían logrado bajar esta información a los equipos de trabajo.

¿Cuáles son los resultados que se han obtenido a partir de este programa?

K.M. El primero que quiero

destacar es el compromiso explícito de la alta gobernanza con políticas de derechos humanos, donde de las 11 empresas participantes 7 cumplieron completamente con ese indicador al final del programa y 4 parcialmente.

Los desafíos pendientes ahí básicamente son dar a conocer mejor esos compromisos con instancias de capacitación, de difusión a todos los grupos de interés, incluyendo los proveedores y a todos los niveles de la organización. Yo creo que el tema de los cuadros que dicen haberlo cumplido parcialmente, es que sienten que no han cumplido 100% esa bajada transversal a toda la organización, que si bien existe el compromiso explícito, sienten que todavía hay áreas que no han sido muy involucrados en ese proceso y que falta también capacitar o difundir más esa política.

El segundo tema, a mi parecer, es una de las cosas probablemente más clave y tiene que ver con la implementación de procesos de debida diligencia, ahí el primer punto era que las empresas tenían que entender para qué servía y cómo funcionaba tal proceso. Así que, al final del programa de

las 11 empresas, 8 cumplieron con tener formalmente implementado un proceso de debida diligencia y tres no lo tenían.

El desafío es, entonces, no solamente alcanzar a los que no lo tienen, sino también mantener este proceso en el tiempo, porque no es una acción que se hace una vez, implica un monitoreo, un seguimiento, una actualización con el tiempo, con un involucramiento también regular de los grupos de interés, con una inclusión, ojalá también de los resultados del diagnóstico y de la actualización en la matriz de riesgo, e incluir nuevamente y fuertemente la cadena de suministro. El foco que brinda ese marco es muy importante porque permite a las empresas gestionarlo.

El tercer punto que también quería destacar es la implementación con canales de denuncia. Al final del programa, la mayoría de las empresas contaban con mecanismos de denuncia abierta para trabajadores, eso fue un 11 de 11; para la cadena de suministro 10 de 11 y para comunidades 9 de 11, una cifra muy alta. Pero, cuando hablamos con los focus group había ciertos



niveles de desconocimiento, estrechamente una desconfianza. Si bien sabían que existía ese canal decían: *Bueno, no sé qué consecuencia tendrá para mí.*

Entonces, la conclusión que tenemos que sacar ahí es relevante en la difusión, pero sobre todo en la transparencia y rigurosidad, y de cómo gestionamos los procedimientos, por ejemplo esos reclamos que llegan a través de los canales dispuestos.

En cuanto al relacionamiento con los grupos de interés, los resultados fueron un poquito más ambiguos, por un lado en las comunidades afectadas en general había una práctica muy transversal, muy buena, porque los rubros que participan lo ven como un actuar con mucha influencia y tremendamente importante, y ahí lo único que falta son políticas para evitar reubicación forzosas.

Respecto a los trabajadores, si bien las empresas que participan obviamente reconocen el derecho a sindicalización, en los focus group se evidencia que esa percepción es un poco distinta. O sea, como no está percibido como algo positivo que una

persona se meta en un sindicato y se temen a represalias ocultas, entonces ahí yo creo que hay un desafío pendiente. También el relacionamiento con los proveedores es más débil, menos desarrollado y eso se nota.

¿Cuáles son los desafíos y retos que tiene una empresa para involucrarse en estos temas?

K.M. Yo creo que el primero es un cierto rechazo, un cierto miedo y también un cierto sesgo respecto al concepto que, como hemos hablado, viene muy ligado a la violación Derechos Humanos por ciertos regímenes políticos. La primera reacción es más bien una aversión, es decir *yo no torturo a nadie, yo no contrato a ningún niño, así que no tenía nada que ver conmigo.* Entonces, el primer desafío es quizás quitar ese sesgo y generar una apertura de mente para entenderlo como un aporte también a la prevención de riesgos, y entender que si tiene que ver con el qué hacer empresarial.

Otro desafío son las dificultades en integrar de manera efectiva los grupos de interés, porque los grupos de interés son múltiples.

Tienen los trabajadores, los sindicatos, los representantes diversos de varias comunidades donde se está operando, tienen toda una cadena de suministro, o sea, proveedores y más. Mientras más lejano, más pequeño es el grupo de interés, más difícil también integrarlo. Pero no necesariamente por pequeño será menos importante, sobre todo hoy en día donde las redes sociales han permitido dar voz y participación a personas que antes no tenían ningún poder representativo, no podían llegar a tener la influencia que tienen hoy en día.

Entonces, yo creo que ese enfoque va desde identificar los grupos de interés, priorizar los grupos de interés y después establecer un diálogo que sea constructivo, que se salga un poco de la lógica en la transacción y eso también es un desafío bien importante.

Un tercer desafío es la reticencia a asumir la obligación de reparar: cuando llegamos a ese momento muy tardío (realmente los riesgos se tienen que evaluar antes de que ocurran como potenciales riesgos). En ese sentido, poder prevenir o mitigar cuando ya se hizo efectivo un daño

sobre los Derechos Humanos de un grupo de interés genera esa responsabilidad y esa obligación es parte de ese convenio, ese concepto y ese marco internacional de tener que reparar sus impactos. Es ahí donde se judicializan los temas y cómo todo el trabajo aborda la temática, esto se hace mucho más complejo, mucho más difícil.

Por último, la dificultad de trabajar este tema con toda la cadena de valor. Y eso también se condice con lo que hemos visto en el programa, que el relacionamiento con los proveedores muchas veces por ser el más complejo, iría en el último lugar en general. Tienen más cerca los clientes, la sociedad y los trabajadores que los proveedores.

¿Por qué Acción Empresa comienza a involucrarse en estos temas y por qué decide involucrar a sus empresas asociadas?

K.M. Había varios factores como desencadenadores. Por un lado tienes todo el contexto internacional, donde hay una mayor exigencia hacia las empresas, como la de certificarse en ciertos estándares o por lo menos tomar en cuenta ciertos

estándares. Por otro lado, hay una conciencia ciudadana mucho mayor respecto a cuáles son los derechos humanos y cuáles se pueden ver afectados por el qué hacer de las empresas.

Después, para nosotros nos sirvió de mucha inspiración, cómo lo han abordado fuentes como el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), somos representante igual que ustedes, y ellos tienen esta línea de trabajo hace años con una guía para CEO's respecto a la importancia de esta temática. Lo anterior nos ayudó a conocer el camino y ver como ellos abordaron estos temas en primera instancia con las empresas socias. Luego buscamos aliados para seguir en ese camino y eso se nos hizo bastante fácil en Chile, no solamente en el contexto del programa donde armamos un comité ejecutivo, integrado también por representantes de los importantes sectores, el minero por un lado y el de la generación energética. Además, tenían un interés especial en el tema por los riesgos que implicaba para ellos la resistencia a las comunidades a los proyectos



"Otro desafío son las dificultades en integrar de manera efectiva los grupos de interés, porque los grupos de interés son múltiples. Tienen los trabajadores, los sindicatos, los representantes diversos de varias comunidades donde se está operando".





y la necesidad de incorporar este enfoque en derechos humanos con el trabajo en el territorio y por las comunidades. Esa alianza yo creo que fue significativa.

Otra alianza significativa fue con el Punto Nacional de Contacto de la OCDE que, además de promover los principios rectores y también las guías de debida diligencia, funciona como una instancia mediadora entre empresas y sus trabajadores o comunidades en temas de Derechos Humanos. Otro aliado importante fue el Ministerio de Justicia, con quienes seguimos trabajando estrechamente con todas esas instancias que están a cargo de diseñar el programa del Plan de Acción Nacional y en este momento que está en su segunda versión.

Por último, en el programa también armamos un consejo para no estar solamente consultando gremios u organismos internacionales, sino también justamente incluir la sociedad civil. Ahí tenemos representantes del Instituto Nacional de Derechos Humanos, también de ciertas facultades de derechos que tienen un foco especial en derechos humanos y de la

UNICEF, que está especialmente preocupado por los temas de los derechos del niño. Yo creo que esas alianzas nos han ayudado y nos han posicionado muy bien.

¿Cómo se debe empezar a plantear esta política de Derechos Humanos dentro de una organización?

K.M. Lo recomendable es hacerlo a través de un comité. Yo creo que lo importante es involucrar por lo menos la gerencia general. Y digo por lo menos porque también es importante que el directorio esté comprometido, los dueños de la empresa, si es que una empresa de propiedad familiar, y establecer cómo entender y darles a entender primero qué es un enfoque de Derechos Humanos, para qué les puede servir y ojalá tener algunos ejemplos.

Cuando las empresas tienen buenas políticas, están dispuestas a compartirlas. No para copiar uno a uno, obviamente, pero si los usan como inspiración de cómo desarrollar su propia política.

También pasa cuando la empresa es internacional. Con la existencia de una casa matriz, siempre es recomendable revisar bajo



"Cuando las empresas tienen buenas políticas, están dispuestas a compartirlas. No para copiar uno a uno, obviamente, pero si los usan como inspiración de cómo desarrollar su propia política."



aspectos nacionales la estrategia, porque a veces es necesario complementar algunos aspectos y es importante hacer una bajada nacional porque hay riesgos que son distintos en Chile en comparación de Estados Unidos o en Australia.

¿Cuáles son las claves que debe tener una política de Derechos Humanos para ser buena y exitosa?

K.M. Tienen que tener un compromiso explícito, no puede ser demasiado largo porque tiene que ser comunicable, tiene que ser fácil de difundir y después tienen que establecer algunos principios claves; por ejemplo, *cuál es el deber de la empresa, es decir, el deber de respetar los Derechos Humanos de los de los diferentes grupos de interés.*

Después, especificar los grupos de interés, definir los mecanismos con los cuales se involucrarán y cómo podrán participar y hacer llegar reclamos. Finalmente, *cuál es el proceso de gestión para integrar esos aspectos en las operaciones de la empresa.* ¿Cómo se baja eso a la realidad de las diferentes áreas? Ojalá exista un documento que esté vinculado con otras

áreas que tienen mención, por ejemplo, una política de reclutamiento para integrar criterios de no discriminación y una política de relacionamiento comunitario, para ahí también tener un reflejo de esa integración y de transversalidad también en ese sentido.

Luego de la política de Derechos Humanos, ¿qué se debe hacer en una empresa para realmente cumplir con ella?

K.M. Segundo paso muy importante el diagnóstico. Tengo que conocer muy bien cuáles son mis grupos de interés, cuáles son mis grupos de interés claves y también tengo que saber muy bien cuáles son los riesgos que tengo de impactar negativamente los derechos de esos grupos de interés.

Lo importante no es solamente el qué se ha hecho y quiénes lo han hecho, sino también hay que revisar los impactos para mitigarlos o para repararlos, porque claramente para la empresa es mucho más fácil y para los grupos de interés también es mucho más positivo si esos impactos negativos no ocurren, sino que se encuentra de antemano y ahí

entra la importancia de la participación temprana de una solución conversada y elaborada en conjunto.

¿Cuál es ese mensaje final para las empresas que quieren involucrarse en estos temas?

K.M. Lo primero es perder el miedo a los derechos humanos, ya que es un marco sumamente útil para prevenir riesgos tanto presentes como futuros. Además, es un tema clave para garantizar en el mediano y largo plazo la sostenibilidad del negocio mismo, porque ya no estamos en tiempos donde uno puede pasar por encima de esos derechos, pensando que no van a repercutir en la fluidez y en la operación de los negocios. Entonces, es un enfoque que hay que tomar en consideración. 

Desde el **2020**

comenzamos a desarrollar junto con nuestras empresas asociadas el Programa de Derechos Humanos y Empresas en donde buscamos acompañarlos en todo el proceso de capacitación, gestión y documentación de debida diligencia, política de derechos humanos y más.

Los animamos a ser parte del programa escribiendo al correo:

alejandra.cardenas@cecodes.org.co 

EN EL AMBITO DE
LOS **DERECHOS
HUMANOS**
CONVOCANDO
A NUESTROS
MIEMBROS A:





Incorporar una perspectiva genuina de derechos humanos en iniciativas de sistemas y sectores más amplios.



Comprometer a los líderes empresariales en acciones impulsadoras para respetar y promover los derechos humanos.



Incorporar los derechos humanos en las empresas para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Conectar con pares y expertos para compartir retos y construir soluciones.





SE ESTÁ DANDO UNA SITUACIÓN QUE TIENE QUE VER CON UN DESCONTENTO MUY GENERALIZADO DE UNA BUENA PARTE DE LA SOCIEDAD COLOMBIANA QUE ESTÁ RECLAMANDO DERECHOS.

Desde su perspectiva, ¿Cuál es el balance general sobre los avances obtenidos en temas de Derechos Humanos? ¿Qué hemos logrado? ¿Qué nos falta por lograr?

M.S. Yo creo que estamos en un momento de una coyuntura muy particular con respecto a los Derechos Humanos. Primero, se está dando una situación que tiene que ver con un descontento muy generalizado de una buena parte de la

sociedad colombiana que está reclamando derechos. Y ese reclamo, pienso que en la gran mayoría de las ocasiones es por mecanismos que son legales, que son pacíficos. Vienen problemas cuando precisamente no se cumplen con ciertas normas mínimas, pero entiendo que hay unas reclamaciones que tienen que ver con derechos. El asunto es que ese mismo entorno de reclamación de derechos ha hecho que buena parte de



La sociedad reclama derechos y el sector privado tiene mucho qué decir



Manuel Ernesto Salamanca
Director del Instituto de Derechos Humanos y Construcción de Paz Alfredo Vázquez Carrizosa, en la Facultad de Ciencias Políticas de la Pontificia Universidad Javeriana.

la respuesta ocurra en términos de una represión, que puede justamente dañar los derechos, en un contexto general nacional. Yo no creo que sea nuevo, no creo que la protesta social sea nueva, no creo que nada de lo que está pasando realmente sea nuevo, y si uno estudia la historia de este país se da cuenta que eso ha ocurrido durante mucho más tiempo que el de las recientes protestas.

Segundo, ese contexto lo tenemos que ver en otro que lo incluye. Claramente estamos en una típica sociedad en posconflicto, y cuando hablamos de una sociedad posconflicto hay varias cosas: una, es que muchos actores sociales se deben comprometer con el asunto de cuidar aquello que se consiguió en el

Acuerdo. Y, justamente de las cosas que prueban que tal vez no hemos sido para nada efectivos en el cuidado de los derechos, es que en este país se han asesinado más de mil líderes después de la firma del Acuerdo. Eso, en cualquier lugar del mundo, sería una situación insostenible, impresentable, vergonzosa, todas las cosas que uno quiera. Aquí vamos contando los asesinatos de líderes sociales como si simplemente lo asumiéramos, como algo que ni siquiera se llama sistemático. Y resulta que si estamos hablando de que en este país matan a un líder cada 58 horas, pues estamos hablando de que detrás de eso tiene que haber una cuestión que no puedo definir sino como absolutamente sistemática, un plan



gravísimo que atenta sobre todo con las personas constructoras de paz. Ese mismo contexto, es el contexto en el que se han asesinado también cerca de 300 personas firmantes del Acuerdo. Eso también te cuestiona sobre lo que son las garantías del ejercicio de la política en un país, luego de que escoges jugártela por la paz, y pasan las cosas que pasan. Eso puede enmarcar, precisamente, la muy grave situación de violaciones de derechos.



Lo que tenemos que entender es que esto es un contexto en el cual estamos enfrentando situaciones muy complejas y difíciles, que nos deben llamar la atención sobre lo que quiere decir esa integralidad de los derechos.



Y en este contexto, que sabemos que además es muy polémico, si se puede decir así, a nivel nacional e internacional, ¿Cómo pueden aportar las empresas?

M.S. Una de las grandes discusiones que se están dando por el contexto, en este momento, es saber si las empresas pueden participar en los procesos de narraciones de la verdad, en los cuales hubiera algo así como una necesidad de reconocer responsabilidades de eso que llamamos los terceros en la situación anterior de conflicto armado. Ahora bien, yo he participado en varias mesas en las que se habla de eso, he estado en ámbito con la Comisión de la Verdad. Una cosa muy particular es algo que no se ha podido definir y es ¿Qué incentivo tiene una empresa para precisamente decir qué es lo que va a hacer? Con las empresas hay que hablar, con las empresas me parece tremendamente importante definir qué quiere decir la responsabilidad que uno puede asumir al ser uno de los agentes sociales que tuvo que ser afectado, porque podemos hablar de afectación en los años de la confrontación armada, y por

qué no también sobre el reconocimiento de distintas situaciones en las que se dieron participaciones de algunas empresas en violaciones graves de los Derechos Humanos.



¿La Academia puede tener un rol de articulador en el diálogo social?

M.S. Yo participé en varias mesas en las que estábamos pensando en la política de diálogo social. De las cosas que me di cuenta, es que se puede pensar entre academias, que normalmente son vistas como personas que no tienen mucho que ver con la realidad. Tienen razón las personas que nos ven así, porque somos las academias las que nos hemos encargado de que no nos to-

men en serio en la realidad. Lo que quiero decir es que, habiendo participado en distintas mesas, en las cuáles se estaba pensando en la formulación de esta política de diálogo social, siempre se

habló del sector empresarial como algo muy importante.

¿Cómo se imaginaría una alianza entre la Academia y una organización como CECODES?

M.S. La Academia es capaz de hacer dos cosas: producir análisis de contextos complejos y facilitar el diálogo entre actores diversos. Un ejemplo se dio cuando en las protestas todo el mundo estaba muy preocupado porque la primera línea en Cali estaba bloqueando al

país. La primera línea en casa está conformada por 28 organizaciones, lo que supondría que, si tú vas a dialogar con la primera línea, tienes que llevar a 28 personas. Tú no puedes llevar a una persona y decir que vas a hablar con la primera línea, porque eso no existe sino en la cabeza de quienes queremos simplificar la realidad. Una capacidad muy buena de la Academia es que, a través de Observatorios, Institutos y el desarrollo de investigación aplicada, seamos capaces de dar cuenta cómo hay que complejizar los contextos. Aquí lo que hacemos todo el tiempo es estar recogiendo información, procesándola y demás. Por ejemplo, tenemos una conciencia sobre que no somos el único país

en el que se han dado protestas, hoy por hoy, hay en el mundo 60 países donde las protestas han desembocado en violencia.

Dicho de esta manera, hay una cosa que la Academia sí puede hacer y es producir informes pertinentes y rápidos, para que las personas en las empresas puedan tomar decisiones. Luego de eso, la Academia se puede convertir en un muy interesante espacio para provocar algo que hemos llamado el diálogo. Pero esa es una figura que se ha pervertido, por un uso comercial que se le ha dado a esto. Sin embargo, yo creo que debe haber una capacidad para que más bien hablemos de diálogos probables, entre sectores que normalmente no lo harían.



"se puede pensar entre academias, que normalmente son vistas como personas que no tienen mucho que ver con la realidad".



"Si estamos hablando con empresas que tienen que producir ganancias, las empresas están para producir dinero, existe una racionalidad económica detrás de todo lo que hacen."

Provocar la probabilidad de que las personas se atrevan a ser quienes no son. En ese tema, las Academias sí hemos podido establecer diferencias importantes entre lo que significa 'hacer un proceso de negociación', o un pacto, y lo que es un proceso de diálogo, que es una construcción de relación de confianza. Ahí las Academias lo podemos hacer, sobre todo las que hemos trabajado en procesos de terreno. Es decir, aquí no se trata de publicar papeles ilegibles completamente, sino de apostar por la pertinencia del conocimiento que se produce. Ahí los Institutos, los Observatorios, son bien importantes. El Instituto de Juventud, por ejemplo, acaba de producir un informe muy interesante, que

ya está disponible en línea, sobre la encuesta juventud. Este informe lo interpretaron y se evidencia qué es lo que quieren los jóvenes.

¿Qué más podemos hacer las Academias en este momento? Por ejemplo, en un momento tan coyuntural en el que está a punto de salir un informe de 11 tomos con la verdad de este país, desde nuestro Instituto estamos empezando a mirar cómo podemos hacer de ese informe un material pedagógico. Ahí es muy bueno entender la relación muy estrecha entre la concreción de los derechos y la posibilidad de la paz. No es que sean la misma cosa, pero el hecho de ser uno protagonista de sus propios derechos, le hace una persona que puede construir paz.



¿Cuáles serían esos desafíos que tiene la empresa para involucrarse en estos temas de Derechos Humanos?

M.S. Las empresas, como actores, por una parte, de la verdad, pero como actores fundamentales del diálogo, pueden hacer una contribución muy interesante a que el diálogo, que estamos quizás explorando, se hable en términos de la concreción de los derechos. El problema es cómo haces tú para que esa concreción de los derechos haga que empresas y personas vayan por el mismo lado. Yo doy una clase sobre los principios de los años 50 y una de las cosas más impresionantes que uno se da cuenta, leyendo la historia de este país, es que en el momento en que las empresas se consolidan como un actor, empiezan precisamente como a desestatizar todas las relaciones entre las personas. Eso corresponde normalmente con unos ejercicios violentos muy complicados en la historia de este país. Lastimosamente es algo que se ha repetido durante mucho tiempo. Esto hace que exista una relación no tan fluida entre distintos actores de la sociedad civil, de una confianza que se debe recupe-



rar, y yo creo que la manera de hacer eso es precisamente retomar la confianza.

Empresas a las cuales se ha sugerido un plan de reparación para vincular víctimas en algún momento, han dicho que prefieren ser ellas mismas quienes reparen en vez de meterse a funcionar dentro del sistema integral. Eso no desconoce una intención, pero muestra un desconocimiento de lo que significa jugársela en este entorno de graves violaciones de derechos.

¿Por qué se crea el Instituto de Derechos Humanos y Construcción de Paz?

¿Cuáles fueron sus objetivos? ¿Cuáles han sido sus resultados?

M.S. Ya tenemos más de 25 años. Esto llegó por una

donación muy generosa del doctor Alfredo Vázquez Carrizosa, quien es el que le da nombre al Instituto. El era un hombre conservador, y tremendamente de avanzada en lo que significaba la defensa de los Derechos Humanos, quien quiso que esta Universidad tuviera un Instituto. Las reglas iniciales eran que teníamos que utilizar esa donación para apoyar procesos. Hemos hecho muchas cosas que tienen que ver con publicaciones, concursos específicos, cuestiones relacionadas con la atención de víctimas, participación en conferencias de Derechos Humanos, es decir, hay toda una línea de trabajo dada por los conceptos que el doctor Vázquez Carrizosa en vida nos dio como línea de trabajo:



la defensa de los derechos humanos y el estudio de las relaciones internacionales.

Los Institutos en las universidades tienen tres funciones principales. La primera es que hacemos procesos de educación. Ahí tenemos tanto cursos de formación continua, como relaciones con programas. Por ejemplo, tenemos relación con un programa de planeación universitaria sobre reconciliación (PPU), tenemos relaciones con el doctorado en Ciencias Sociales Humanas, tenemos relaciones estrechas con programas de formación continua y programas formales. Ahí está la maestría, y muchos cursos que hacemos abiertos al público sobre gestión humanitaria, derechos humanos, postconflicto. Pero también estamos trabajando mucho con organizaciones

de acción humanitaria, que nos llevan a hacer cursos específicos. Eso ha sido muy bueno porque al preguntarse ¿cómo se da ese diálogo entre la Academia y el resto de la sociedad? Es ahí en esos cursos donde podemos trabajar sobre proyectos que hacen las personas, y los vamos monitoreando para que por lo menos queden formulados después del curso.

La otra línea es la de investigación. Algunas cosas de las que se hacen son artículos que no lee nadie, pero los tenemos que hacer porque eso es lo que valora Colciencias. Es una parte que tenemos que hacer. Pero sobre todo nos hemos comprometido con apoyar procesos desde asuntos relacionados con la investigación de la acción participativa, algo que nos hizo

famosos en el mundo de las Ciencias Sociales. Gracias al profesor Orlando Fals Borda es que Colombia tuvo un lugar muy importante en las Ciencias Sociales, en el sentido de que ahí fue cuando se le pudo dar un sentido al hecho de trabajar con las comunidades, pero teniendo presente que su saber es tan válido como el que se produce en la Academia.

¿Nos podría dar algún ejemplo de una empresa?

M.S. Hemos tenido relaciones estrechas con concesiones del sector extractivo. Nos encargan informes muy precisos sobre cómo son los entornos sociales y socioambientales en los cuales se van a meter. Otras facultades, como la facultad de Estudios Ambientales y Rurales, en este momento han hecho un proceso de evaluación de las consecuencias de las decisiones que se tomaron en Hidroituango. Nosotros hemos tenido varias relaciones con distintas organizaciones, en el sector extractivo, que nos han encargado la recogida de las voces, del mapeo de actores que es muy importante. Ha ocurrido con ese sector,

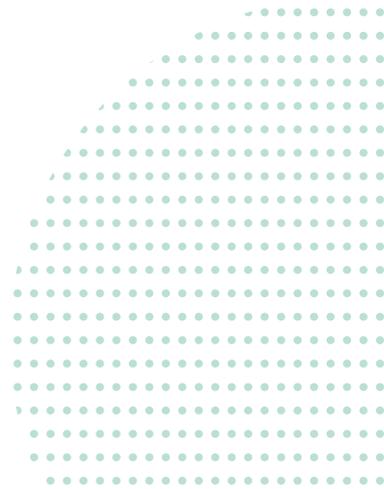




"Nos hemos comprometido con apoyar procesos desde asuntos relacionados con la investigación de la acción participativa, algo que nos hizo famosos en el mundo de las Ciencias Sociales".

pero también con organizaciones del Estado, por ejemplo las encargadas de los procesos de reincorporación de excombatientes a la vida civil. Todos esos procesos de generación de confianza, de evaluaciones de Derechos Humanos, de mirar la viabilidad de ciertos proyectos productivos, pasan por una cosa que es muy importante y es que a las personas que han optado por la paz, es decir las personas que han recuperado sus derechos civiles, que han vuelto a la civilidad, es difícil hacerles comprender cómo funciona el mundo capitalista. Ahí hemos colaborado con unos procesos en los cuales, más allá del diagnóstico, lo que hacemos es unos ejercicios prospectivos. Utilizamos

técnicas prospectivas que se pueden utilizar también con las empresas, con las cuales lo que pintas son procesos toma de decisiones que ilustran escenarios futuros. Entonces ahí hay una discusión muy fuerte sobre Derechos Humanos. Los escenarios futuros son otra de las cosas que se pueden producir desde la academia y lo hemos hecho con la consultoría, diciendo: vamos a sentarnos, vamos a crear confianza, vamos a sentarnos con actores que probablemente no hablarían en cualquier circunstancia. Y esto nos lo piden para conocer a sus adversarios mentales, no estoy hablando de violencia en este caso, para ver qué puede pasar si toman unaa decisión. Entonces,





ofrecemos un panorama de escenarios posibles. Es facilitación de los procesos, diagnóstico, formulación de escenarios, y son evaluaciones que incluyen Derechos Humanos.

¿Considera que el tema de Derechos Humanos tiene que estar en el pánsum de todas las carreras?

M.S. Yo creo que sí, lo que pasa es que cuando se transversaliza, las cosas se tienden a invisibilizar. Es decir, pensar que como una cátedra, debe tener un diseño mucho más fuerte y mucho más efectivo de lo que ha sido hasta ahora. Tu a cualquier docente, de cualquier nivel, le dices que va a tener una una cátedra de paz, y dice, otra materia que tengo que enseñar.

Las empresas son un actor social sin el cual nuestras sociedades no avanzan. Yo pienso que además de todos los ámbitos nacionales y públicos, las organizaciones privadas tienen que dar unas discusiones muy fuertes a nivel interno sobre las relaciones de género. Yo no estoy hablando solamente de clima organizacional, ni estoy hablando de acomodarnos a los estándares. No, eso es una deuda que se tiene todavía, no solamente con las mujeres. Claro que sí, porque es tan simple como decir que las mujeres ganan menos que los hombres. Es una verdad científica, eso no lo puede discutir nadie, porque eso es así en el mundo. Pero aparte de que eso tiene que tender mucho más a lo que se conoce como la



Las empresas son un actor social sin el cual nuestras sociedades no avanzan.



"El llamado es precisamente a entender que esa potencia, el músculo económico que tienen las empresas".

guía igualitaria, debe haber una discusión muy importante sobre la manera como dentro de los ambientes laborales, las empresas dan distintas maneras, sutiles y menos sutiles, de violencias basadas en género. Trabajar sobre eso sería otra contribución enorme en las empresas, como que uno pudiera sacar como un estándar que mostrara como funcionan las relaciones de género dentro de las organizaciones, sería una contribución maravillosa.

Sé de gente de nuestro equipo que ha trabajado en esos asuntos, pero es un tema del que no se habla. Cuando se habla de eso, de salud libre reproductiva, o de la satisfacción sexual de las personas en su vida personal y cómo eso afecta a los

ambientes laborales, surgen consideraciones como "qué tan raro que estemos hablando de eso". Resulta que yo creo que esa discusión sobre relaciones de género es otra cosa que las empresas que lo emprendieran serían modelo para muchas otras. Esa es una discusión sobre derechos, en este caso laborales, por supuesto, pero también de las personas en el ejercicio de su humanidad, que tiene que darse dentro de las empresas.

Desde la academia, ¿cuál es el llamado que hace a las empresas para involucrarse en los temas de Derechos Humanos?

M.S. Aquí el llamado es precisamente a entender que esa potencia, el músculo económico que tienen las

empresas, se puede poner al servicio de una sociedad más justa. No, simplemente tiene que ver con cómo hacer para que eso que deben hacer las empresas, que es producir, se pueda unir también con un discurso que las haga también uno de los actores en los que la sociedad confía, en términos de la construcción y del protagonismo de las personas sobre sus propios derechos. Ese es un diálogo que me parece que podemos dar, es un diálogo que se puede dar entre academias y empresas. Es un diálogo que se puede dar entre las empresas, que con toda seguridad prefieren un entorno de paz, mucho más que un entorno con tantos tipos de violencias, como los que tenemos en el país en este momento. **C**



presente y en el futuro. En ese contexto, nuestro propósito de crear desarrollo armónico adquiere sentido, cuando pensamos en la sociedad como un ecosistema de interdependencia.

Trabajar los derechos humanos desde los diversos procesos de la compañía nos permite obtener los mínimos éticos necesarios para alcanzar el desarrollo de nuestra estrategia teniendo en cuenta el contexto social en el que operamos; es decir, para nosotros no es solo implica una gestión de riesgos, sino que se convierte en un ejercicio ético de responsabilidad con la sociedad de la que somos parte.

¿Cómo es el trabajo mancomunado entre Grupo SURA y las empresas del grupo empresarial para trabajar los Derechos Humanos?

M.B. Grupo SURA es un gestor de inversiones enfocado en la construcción, desarrollo y gestión de un portafolio balanceado con visión de largo plazo; su objetivo fundamental es generar rentabilidad sostenible, es decir, que no solo se busca agregar valor a sus accionistas a través de una rentabi-

lidad financiera, sino también que el portafolio y la actuación de cada una de sus inversiones contribuya al desarrollo armónico de la sociedad en los territorios donde se tiene presencia.

Con el fin de cumplir con los estándares mínimos de actuaciones para la protección de los derechos humanos, las empresas del sector financiero debemos evaluar los efectos reales y potenciales en nuestra cadena de valor, teniendo en cuenta que tenemos una influencia en diferentes sucesos que repercuten en el marco de nuestras operaciones.

Hemos incorporado lineamientos y marcos de actuación que derivan en buenas prácticas de cara al desarrollo de los negocios de las empresas de nuestro portafolio, las cuales responden a un compromiso asumido frente a la filosofía corporativa. Para esto nos apoyamos en herramientas para la identificación, priorización y caracterización de riesgos de vulneración de derechos humanos, siendo el conocimiento propio un habilitador de las mismas.

En concreto, contamos con mecanismos como códigos de conducta, decla-

ración de principios laborales, la política de inversión responsable, la política de diversidad y la política marco de inversión social, los cuales asumimos de manera voluntaria, como una responsabilidad que se hace necesaria para impulsar y garantizar el bienestar de nuestros grupos de interés.

¿En qué consiste el Ciclo de Gestión de Derechos Humanos de Grupo SURA? ¿Cuáles son sus objetivos?

M.B. En línea con nuestro compromiso con los derechos humanos realizamos un autodiagnóstico en el que buscamos fortalecer la gestión del ciclo en derechos humanos para el Grupo Empresarial SURA a través del:

- » Análisis de impacto y afectación a derechos humanos en procesos de talento humano y clientes.



- » Acompañamiento en el diseño de planes de acción para prevenir la ocurrencia o disminuir el impacto en caso de materialización.
- » Integración al Sistema de Riesgos de la Compañía

Actualmente, se encuentra en construcción el diseño de una metodología para integrar la evaluación de impacto con el sistema general de riesgos de la compañía, así como con los procesos pertinentes para adoptar planes de acción necesarios para su mitigación o remediación.

¿Qué significa que Grupo SURA sea signatario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios rectores sobre empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas y de los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT?

M.B. Implica un compromiso con el respeto a los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor. Al ser signatario, las acciones que emprendemos nos permiten salvaguardar una conducta ética, transparente y coherente con mejores

prácticas internacionales de gestión en esta materia.

Al cumplir con los lineamientos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (y su correspondiente marco Proteger, Respetar y Remediar) y los establecidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contribuimos a un modelo de actuación centrado en prevenir las violaciones de derechos humanos, asegurar su respeto en el marco de las operaciones, adoptar prácticas responsables en los negocios y participar en dinámicas públicas que permitan alcanzar el propósito superior de crear un mayor bienestar y garantizar el desarrollo armónico para las personas, las organizaciones y la sociedad.

¿Por qué al trabajar relaciones de confianza, se está aportando a los Derechos Humanos? ¿Cómo trabajan estas relaciones de confianza por medio de la Fundación con sus grupos de interés?

M.B. La confianza es el resultado de un tejido social fuerte y este se construye a partir de unos mínimos éticos, los DDHH son parte fundamental de esos mínimos.

La Fundación SURA, lidera y participa en iniciativas de inversión social que tienen el propósito de generar mejores condiciones de vida en pro del bienestar y desarrollo sostenible de las personas, las organizaciones y los territorios donde habitan, las cuales privilegian la autonomía y parten de reconocer los derechos humanos.

Buscamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, basadas en el respeto y el reconocimiento mutuo, valorando los aprendizajes construidos con otros y el conocimiento de cada proceso que acompañamos, pues nos permite evolucionar continuamente para que nuestro quehacer sea pertinente y acorde con la realidad en la que nos encontremos, tomando el bienestar del ser humano, como punto de partida y de llegada de cada decisión.

¿Cuál es el llamado/mensaje de Grupo Sura a las empresas para involucrarse en estos temas?

M.B. La dignidad de las personas y sus derechos humanos son un fin en sí mismo.

Desde Grupo SURA propiciamos el conocimiento como habilitador, para desarrollar acciones transversales y aplicables a todos los grupos de interés, que propendan por la garantía de los derechos humanos en las dinámicas internas, de construcción pública y en los procesos de transformación social de los territorios en los que estamos presentes. El llamado es a implementar procesos que permitan entender cómo la compañía puede vulnerar derechos. Esto como un ejercicio que se sustenta en el reconocimiento de rol como ciudadanos corporativos. Espe-

cíficamente para el sector financiero se vuelve más relevante en la medida en que se encuentra en todos los sectores de la economía, esto hace que su responsabilidad sea mayor. Pensar en los derechos humanos implica un cambio de mentalidad debido a que no es un mínimo básico de entendimiento, sino que requiere una gestión para las posibles vulneraciones y una responsabilidad para abordarlas.

Estamos convencidos de que el trabajo por proteger los derechos humanos es un compromiso de todas las empresas, sin importar su sector o su tamaño, por lo que hacemos un llamado a unir esfuerzos para que entre todos nos hagamos cargo. 🌱



"Hemos incorporado lineamientos y marcos de actuación que derivan en buenas prácticas de cara al desarrollo de los negocios de las empresas de nuestro portafolio, las cuales responden a un compromiso asumido frente a la filosofía corporativa".





"HEMOS LOGRADO DOCUMENTAR Y SISTEMATIZAR LOS BENEFICIOS DE QUE LAS EMPRESAS, DE MANERA PROACTIVA, APROPIEN LA AGENDA Y AVANCEN EN LA GESTIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES".

¿Cuál es el balance general de los avances obtenidos a nivel empresarial sobre los Derechos Humanos? ¿Cuáles han sido esos avances y qué nos falta por lograr?

J.M. Algo importante de reconocer, es que ha habido un avance significativo en el entendimiento de los Principios Rectores en la agenda de sostenibilidad y lo que ellos significan. Si hacemos un recuento histórico de 10 años atrás cuando en junio surgieron estos principios,

hemos tenido grandes avances. Para el caso de Guatemala y de América Latina en general, todavía hay desafíos importantes que me gustaría enfocarlos en dos sentidos: el primero, es saber cómo sacamos de la conversación sobre derechos humanos ideas preconcebidas o temas ideológicos; los derechos humanos no son una agenda ideológica, son una agenda de competitividad empresarial. Segundo, hemos logrado desarrollar



Hoy cada vez más empresas cuentan con procesos de debida diligencia

Juan Pablo Morataya
gerente general de CentraRSE.



dentro de las empresas un sistema de gestión que basado en la sostenibilidad ha logrado transversalizar los derechos humanos. Pasamos del discurso socialmente responsable a la acción en esta temática. Hoy vemos cada vez más empresas que cuentan con procesos de debida diligencia, con políticas en materia de derechos humanos y empresa y participando activamente de la discusión a nivel nacional e internacional. Así que creo que el balance (sin querer ser ingenuo) es bueno, pero no dejo de reconocer que hay desafíos y rezagos en esa materia.

¿Cómo cree usted que las empresas pueden aportar a los Derechos Humanos?

J.M. Quiero ser bastante enfático en esta respuesta. Los Principios Rectores para los derechos humanos incluyen a la empresa desde su nombre y esto nos da a entender que el rol del empresariado debe ser protagónico, basado en un liderazgo conscientes, proactivo y que entiende los derechos humanos como una ventaja competitiva y esto demanda de una empresarialidad que ve esta temática como

una oportunidad para las empresas y no una amenaza. Las empresas deben entender que el tema de derechos humanos no hace parte del trabajo del tercer sector o que es una agenda exclusivamente del Estado. Nosotros como sector empresarial debemos marcar el tono de la conversación y el paso para caminarla. Tenemos que dejar atrás la reactividad del sector privado en el tema de derechos humanos y mantener una actitud productiva.

¿Cuáles considera son las mayores ventajas de trabajar en los Derechos Humanos desde las empresas?

J.M. En los 7 años que lleva CENTRARSE trabajando el programa de empresas y derechos humanos, hemos logrado documentar y sistematizar los beneficios de que las empresas, de manera proactiva, apropien la agenda y avancen en la gestión de los Principios Rectores. Han sido beneficios muy puntuales y hay que reconocer que hay ventajas directas e indirectas. La primera ventaja directa está implícitamente relacionada con el diálogo y gestión con los grupos de interés, específicamente con colaboradores.



Segundo, está comprobado que el gestionar una política de derechos humanos junto con un sistema de debida diligencia de manera preventiva, tiene unos efectos e impactos económicos enormes y esto debido a que fideliza al colaborador, hace que la empresa se humanice de tal manera que los stakeholders la comienzan a relacionar de otra forma, donde ya no se ve como un enemigo a vencer sino como un actor que impacta positivamente su entorno. Tercero, tiene una ventaja competitiva frente a sus competidores y otros actores, ya que es una forma de desmarcarse del resto de las empresas. Cuando una compañía hace manifestaciones positivas en pro de los derechos humanos y comienza a liderar este tema, comienza



a ver una reactivación significativa en la gestión de su reputación. Lo anterior lo hemos logrado comprobar con las 47 empresas que son parte del programa sobre derechos humanos en Guatemala, que han logrado mejorar significativamente la percepción de sus públicos de interés hasta en un 40%. Adicionalmente, ha sido una muy buena estrategia para abrir espacios de diálogo con actores con los que tradicionalmente no compartimos como las organizaciones de la sociedad civil, gobierno y organismos internacionales. También hay un tema de innovación y diseño de nuevos productos y servicios en donde los derechos humanos tiene el potencial de generar soluciones empresariales que proyecten a la empresa comercialmente.

¿Cuál debe ser el rol de organizaciones como CEN-TRARSE o CECODES en la inclusión de los Derechos Humanos en la agenda empresarial?

J.M. Tenemos un rol no menor y fundamental en este tema. En primer lugar, somos armonizadores naturales porque tenemos

la capacidad de gestionar encuentros de valor en la agenda de derechos humanos a nivel nacional e internacional por medio del conocimiento técnico y de las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, de evaluar las guías sectoriales, de entender los Principios Rectores y analizar que es un plan nacional de acción. Podemos sentarnos a la mesa con distintos sectores, empresas y públicos de interés (reguladores, clientes y consumidores) para liderar estas conversaciones bajo un conocimiento técnico y neutral. Segundo, debemos ser traductores ya que creo que unos de los desafíos que tienen los derechos humanos es el lenguaje que se está utilizando, no es un lenguaje común para todos los actores involucrados. Por lo anterior la comunicación se rompe, genera falsas expectativas y malos entendidos. Nuestro rol es traducirle al sector privado las expectativas de la sociedad civil y por el contrario compartir la visión de competitividad empresarial con los demás grupos de interés. El tercer rol es ser una plataforma de formación y capacitación para las empresas y de visi-

bilizar las buenas prácticas existentes para dar conocer el trabajo que se viene adelantando.

¿Cuáles son los desafíos al momento de trabajar los Derechos Humanos desde el sector empresarial?

J.M. Hay tres desafíos fundamentales. A nivel interno estamos padeciendo de demasiada formación académica-empresarial sobre procesos e ingeniería y muy poca formación en temas de antropología y sociología que nos ayuden a gestionar el tema de derechos humanos y nos permita llevarlo a un nivel de discusión a los



cargos de toma de decisiones. No hay capacidad interna de entender los derechos humanos. Un segundo reto es la velocidad en la que la coyuntura nos está llevando a temas de derechos humanos y las empresas estamos tomando el rol de ser reactivos frente a ello. Un ejemplo es la pandemia, un tema que se había puesto sobre la mesa pero no se le puso ninguna atención. Debimos haber fortalecido la institucionalidad de nuestros estados y nuestros sistemas políticos y salud para que los gobiernos dieran abasto en esta crisis y las empresas

no tuvieran que asumir un rol que no les correspondía. Al asumir este rol cometemos un error y nos ubicamos como actores garantes de los derechos humanos y este es otro desafío: entender correctamente los roles que cada uno debe tener al momento de hablar de derechos humanos. El tercero tiene que ver con como la empresa tiene la capacidad de gestionar los derechos humanos y así mismo sistematizar su trabajo para comunicarlo de manera estratégica, visibilizando el impacto positivo que tiene una empresa responsable en esta materia.



"Podemos sentarnos a la mesa con distintos sectores, empresas y públicos de interés (reguladores, clientes y consumidores) para liderar estas conversaciones bajo un conocimiento técnico y neutral".



¿Cómo y por qué CENTRARSE comienza a involucrarse y a involucrar a sus empresas asociadas en el tema de Derechos Humanos?

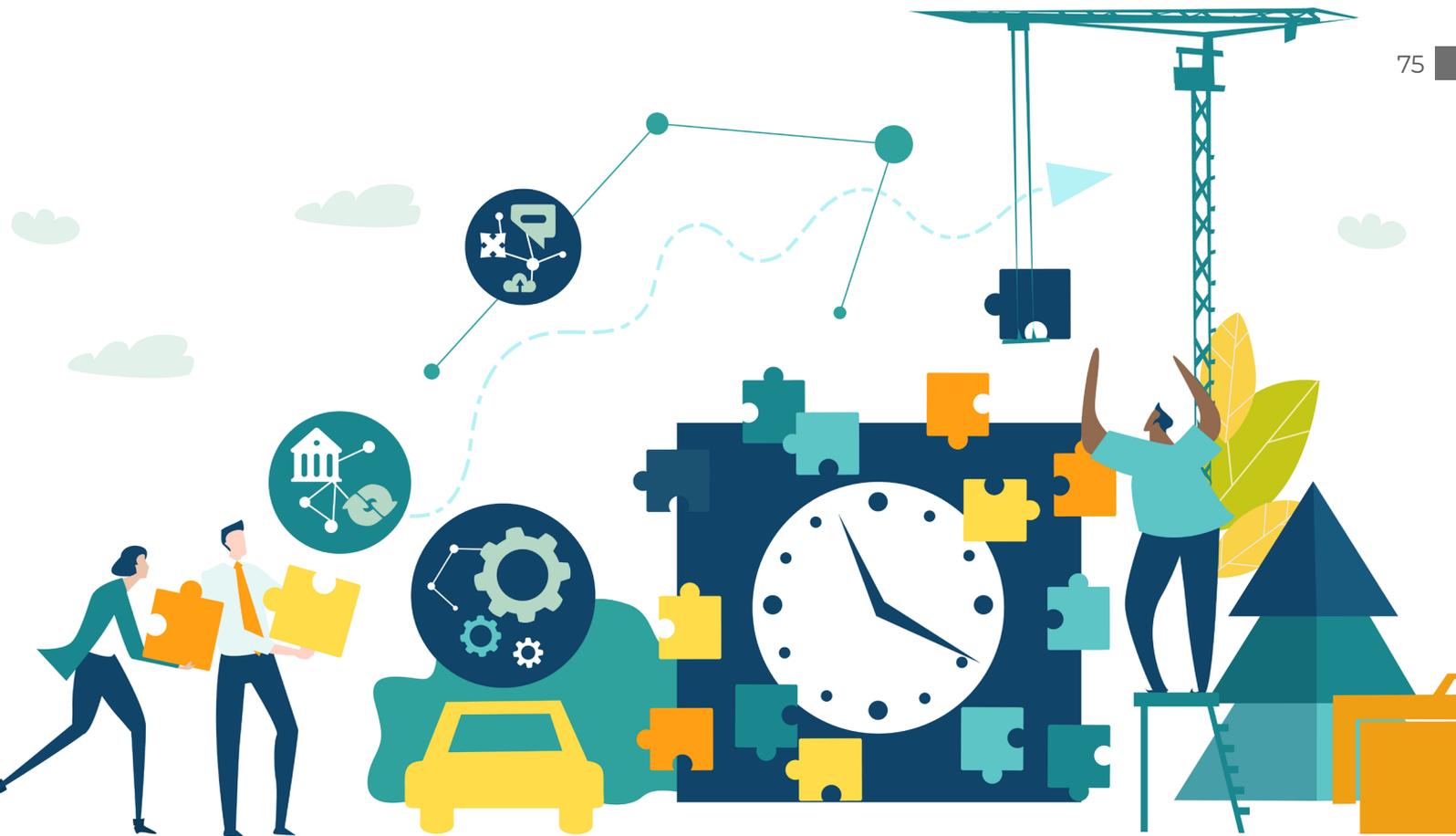
J.M. En CENTRARSE tenemos una metodología donde anualmente realizamos un diagnóstico sobre cuáles son los principales temas y tendencias que nuestros socios y otros públicos de interés necesitan gestionar en la agenda de sostenibilidad. Hace 8 años nos dimos cuenta que los derechos humanos eran uno de estos temas importantes de comenzar a revisar porque no había ningún actor que lo estuviera haciendo de manera estratégica para el sector empresarial. Nuestro gobierno ya había firmado un compromiso frente a los Principios Rectores y ya había un plan nacional de acción y veíamos que se estaba armando una conversación a la cual no estábamos siendo invitados. Así mismo nuestros socios estaban siendo requeridos por una política de derechos humanos y no conocían como desarrollarla. En paralelo, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ya estaba hablan-

do del tema y quisimos ser productivos en esta conversación. Quisimos tener un compromiso legítimo con nuestro contexto nacional y con la sostenibilidad de nuestro país según los retos de desnutrición, desigualdad y pobreza que tenemos en latinoamérica.

¿Cómo han trabajado con las empresas de CENTRARSE para poner en práctica los temas de Derechos Humanos? ¿Qué resultados han obtenido?

J.M. Los principales resultados que hemos obtenido por medio del programa con nuestras empresas son puntuales. Primero, logramos desarrollar una capacidad interna en las empresas y acompañarlas bajo los estándares de más alto nivel en el desarrollo de políticas empresariales y en la construcción de sus mecanismos de debida diligencia. En el primer año tuvimos 47 empresas trabajando los derechos humanos y ha venido creciendo este número en un 22% la participación de nuevas empresas dentro del programa. También ha sido importante el logro en el posicionamiento de nuestra organización como referen-

" En el primer año tuvimos 47 empresas trabajando los derechos humanos y ha venido creciendo este número en un 22% la participación de nuevas empresas dentro del programa".



tes en el tema de derechos humanos y empresas. Hemos firmado una alianza con la Oficina del Alto Comisionado para Derechos Humanos, somos parte de la delegación de empresas y derechos humanos en los foros mundiales sobre esta temática, hemos participado en las consultas regionales con una voz y un rol muy activo y esto nos ha permitido construir 5 políticas empresariales de gremios en nuestro país, como el exportador que ya cuenta con una política de derechos

humanos y un proceso de debida diligencia. Así mismo, en conjunto con la OIT construimos el primer diplomado para este sector sobre los derechos humanos. Tercero, en materia de incidencia política, estamos siendo parte de un programa donde apoyamos el diagnóstico preliminar para la elaboración del Plan Nacional de Acción. Con esto hemos logrado dar un paso adelante por medio del trabajo más allá del sector privado. Este año estamos cumpliendo tres años de ser nosotros

quienes dirigimos dos grupos de diálogo con la Embajada de Canadá y con empresas de seguridad en materia de derechos humanos.

Además de los Principios Rectores de Derechos Humanos, ¿Qué otros principios o herramientas utiliza CENTRARSE para el acompañamiento de las empresas?

J.M. Hay varios que son una buena referencia pero siempre hemos conocido que cuando hablamos de nue-



vas herramientas sobre este tema comienza a crearse un pánico empresarial. Por esto es importante aclarar que los Principios Rectos no establecen nuevos derechos humanos. Los derechos humanos son los que son y esto está en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: esta es la base. Luego se debe revisar la Declaración Interamericana de los Derechos Humanos y la Declaración tripartita de la OIT. Estos son los grandes marcos legales de referen-

cia que debemos conocer. Hemos aprendido que la empresa debe fortalecer sus áreas jurídicas y de quejas para tener la capacidad de llevar un buen mapa de tratados internacionales, marcos regulatorios y estándares que van surgiendo para realizar un análisis constante de la relación de la empresa con estos y entender como actuar. Debido a lo anterior, desde CENTRARSE tenemos una matriz donde por sector se encuentran los estándares nacionales e internacio-

nales que aplican a cada uno de ellos. También revisamos la guía para empresas multinacionales de la OCDE que habla de la conducta empresarial responsable y la debida diligencia.

Actualmente, lo que debe hacer Latinoamérica es voltear a mirar a Europa que son quienes están regulando. Hace algunos meses el Parlamento Europeo lanzó una ley sobre la obligatoriedad del reporte de asuntos no financieros, que incluye un tema de Derechos Humanos. Por último, me gustaría darles un tip sobre este tema de las herramientas y documentos. Siempre tratamos de implementar nuestros programas bajo la mirada de los estándares ISO ya que al ser sistemas de gestión tienen el lenguaje empresarial que nuestros asociados entienden. La ISO 26000 tiene en su segundo apartado el tema de los derechos humanos.

¿Cuál es el primer paso de realizar una matriz de riesgos de vulnerabilidad de DDHH y cuál es el beneficio para las empresas gestionarlo?

J.M. La evaluación de la matriz de riesgos en temas

de derechos humanos es un proceso bastante complejo. El primer gran paso para comenzar es tener la voluntad y el compromiso al más alto nivel. Este tema no puede ser tratado simplemente por los departamentos de sostenibilidad o legales por las implicaciones que tiene elaborar este diagnóstico. Segundo, este no es un proceso paralelo a la matriz de riesgos general o a la estrategia empresarial sino que debe ser parte de ello, y por esto, la empresa tiene que estar dispuesta a incorporar el tema de derechos humanos y la debida diligencia en todos sus procesos. Por último y el más importante es que se debe conformar un Comité de muy alto nivel que esté dispuesto a formarse en el tema de derechos humanos, a gestionar y a comprometerse en este proceso para que se conviertan en el poder y la fuerza de estos temas dentro de la compañía. Lo anterior buscando que no se convierta en un tema de comunicación simplemente (a través de las políticas y los códigos de ética) y no pase a la práctica. La matriz de riesgos en derechos humanos tiene que ser una herramienta viva, de

actualización constante, de gobernanza y comunicación que les permita ser parte de la planeación anual de la empresa.

Un mensaje final

J.M. La invitación es a perderle el miedo al tema de derechos humanos, a romper prejuicios y paradigmas y entender las ventajas que tiene trabajar estos temas de manera productiva. Segundo, las empresas deben hacer el ejercicio de vincular la agenda de los derechos humanos con los indicadores de sostenibilidad y competitividad. Cuando una empresa hace este clic, comienza a avanzar mucho más rápido. Tercero, entender que los derechos humanos son un buen negocio. Las empresas que serán más competitivas, que tendrán más rentabilidad y que lograrán un crecimiento sostenible son las que finalmente rompen esas miradas en silo que tienen estos temas. Los derechos humanos son uno de los principales riesgos económicos y reputaciones de una empresa por lo cual es necesario integrarlos en una estrategia de sostenibilidad más holística. 



"La invitación es a perderle el miedo al tema de derechos humanos, a romper prejuicios y paradigmas y entender las ventajas que tiene trabajar estos temas de manera productiva".

JENS MESA DISHINGTON

Ex presidente de Fedepalma

Jens Mesa Dishington nació en Pereira , estudió economía en la Universidad del Rosario con maestría en Economía Agrícola de la Universidad de Cornell y con una especialización en Economía de la Producción, Mercadeo y Finanzas. Comenzó su carrera como asesor económico de la Federación Nacional de Cafeteros y en 1989 tomó el resto de dirigir la organización que representa al gremio palmicultor, la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite (Fedepalma), un sueño cumplido. Bajo su liderazgo, el gremio se convirtió en uno de los más importantes del país.

Su mandato se llevó a cabo cuando las plantaciones de aceite de palma en Colombia apenas estaban comenzando pero su visión logró consolidar el gremio como líder a nivel mundial e inspirador a nivel nacional. Mesa está casado con María del Rosario Guerra, quien fue Ministra de Comunicaciones y directora de Colciencias del presidente Alvaro Uribe.

Según una crónica realizada por Portafolio, una de las primeras recomendaciones del Doctor Jens Mesa fue orientada hacia la necesidad de trabajar en



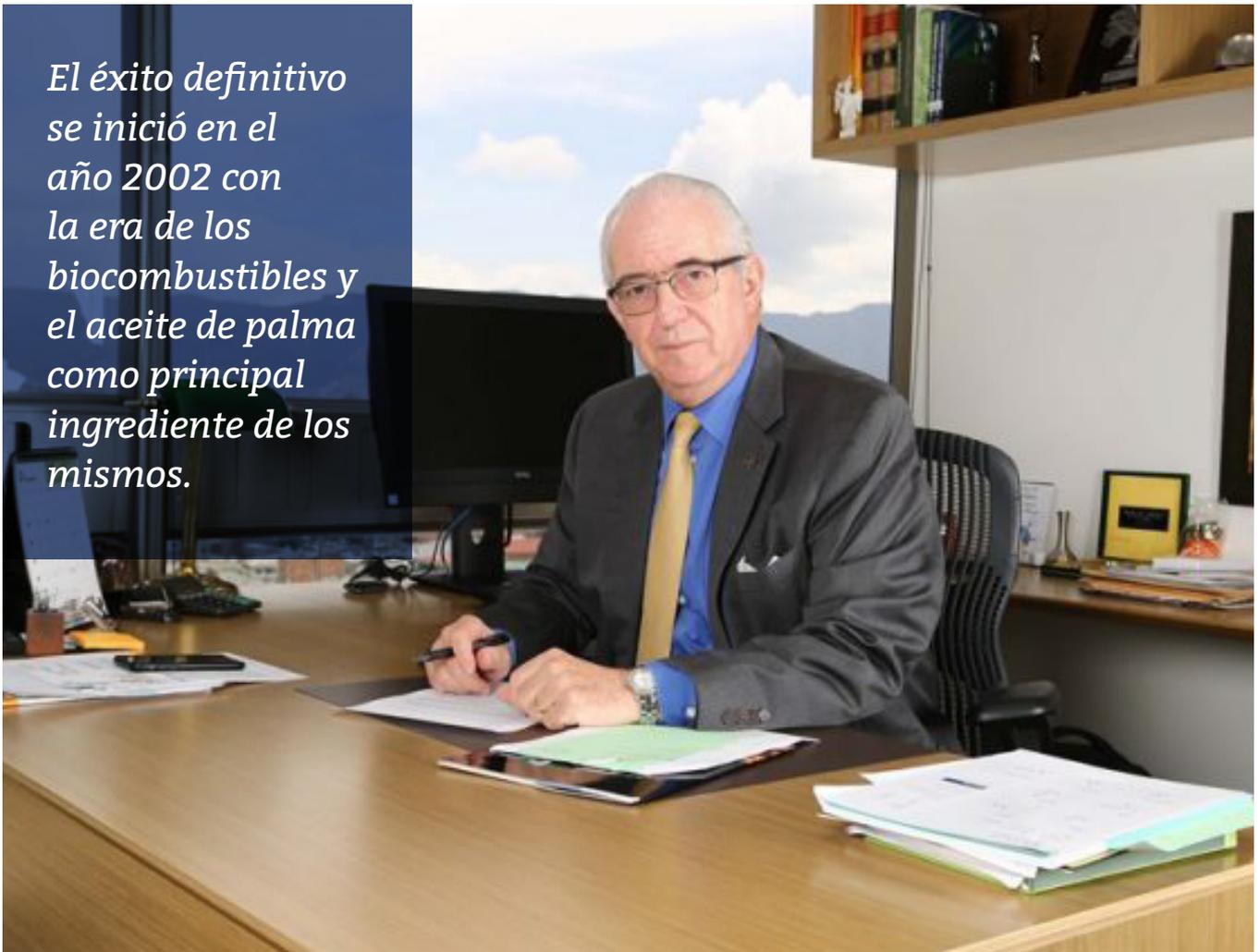


el almacenamiento del aceite crudo para ganar competitividad a la hora de comercializar el producto y en el inicio de la era de la investigación, en la que su antecesor había dado unos pequeños pasos. Con lo anterior se creó el Centro de Investigación en Palma de Aceite, Cenipalma, el cual le ha aportado al sector palmero colombiano logros importantes en los campos del desarrollo tecnológico y la innovación.

Así mismo y junto al Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES) impulso del modelo de

negocios inclusivos de las Alianzas Productivas Estratégicas en palma de aceite, donde pequeños productores se alían con una empresa ancla para el desarrollo de su actividad productiva. Este concepto, traído por CECODES a Colombia le permitió al sector palmero ser parte de la solución para el cumplimiento de los objetivos mundiales como la desigualdad y el hambre. Fue parte del Comité Ejecutivo de CECODES y llevó la bandera de la sostenibilidad como pieza clave para el éxito del sector palmero.

El éxito definitivo se inició en el año 2002 con la era de los biocombustibles y el aceite de palma como principal ingrediente de los mismos.



Mesa también tuvo la oportunidad de viajar a Malasia, primer productor mundial de aceite de palma en donde tuvo la idea de comenzar a exportar el aceite de palma y con ello los productores lograron superar a la competencia internacional. Poco después vino un periodo de fortalecimiento del sector mediante la constitución del novedoso Fondo de Estabilización, inspirado por Mesa, con el apoyo de la directiva.

El éxito definitivo se inició en el año 2002 con la era de los biocombustibles y el aceite de palma como principal ingrediente de los mismos. En el año 2021 y luego de casi 30 años de trabajo con el gremio palmicultor, Jens Mesa Dishington decidió retirarse.

El órgano directivo de Fedepalma para despedir y agradecer al Doctor Mesa, destacó y reconoció ampliamente los valiosos aportes de su presidente ejecutivo, Jens Mesa Dishington, a la consolidación de esta agroindustria, que se ha posicionado como una de las más importantes y dinámicas del país. Igualmente, resalta su consagración, liderazgo y profundo conocimiento del sector, que han contribuido a cimentar la arquitectura institucional, la adopción de instrumentos de política pública de alto impacto, la consolidación de la gremialidad palmera, la convergencia de esfuerzos público-privado para enriquecer la cadena de valor de la palma de aceite, y el reconocimiento nacional e internacional de la Federación”.

Siempre hemos trabajado de la mano con el sector palmicultor y los líderes empresariales comprometidos con el desarrollo sostenible. Por esta razón en el último año trabajamos con el Doctor Mesa y su equipo de trabajo en la realización del

El órgano directivo de Fedepalma para despedir y agradecer al Doctor Mesa, destacó y reconoció ampliamente los valiosos aportes de su presidente ejecutivo, Jens Mesa Dishington, a la consolidación de esta agroindustria, que se ha posicionado como una de las más importantes y dinámicas del país.

Informe de Sostenibilidad del sector palmero, en el lanzamiento de la Visión 2050 refresh y en la campaña de Objetivos para Vivir Mejor para incluir a los individuos en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por esta razón, queremos agradecer al Doctor Jens Mesa Dishington por su compromiso con la sociedad, el ambiente y la economía y por permitirnos ser parte de este camino recorrido en Fedepalma. Le deseamos los mejores éxitos en esta nueva etapa de su vida profesional y personal. ©

NICOLÁS PEREZ MARULANDA

Presidente Ejecutivo
de Fedepalma

Nicolas Perez Marulanda será el nuevo líder del sector palmicultor en Colombia. Asume este cargo en un momento en el cual la producción de aceite de palma superó las 134 mil toneladas en julio de 2021, evidenciando un incremento de 10 % frente al mismo mes de 2020.



En lo corrido del año, alcanza 1.089.952 toneladas y en los últimos 12 meses registra un volumen de 1.566.038 toneladas. Un sector que viene con muchos éxitos pero también con retos y desafíos enfocados en la sostenibilidad. Un líder que desde sus primeros pasos como presidente ejecutivo de la Federación, asumió el reto de conformar una visión a largo plazo para un sector cuyo objetivo principal siempre ha sido liderar en la economía colombiana.

Perez es economista de la Universidad de Los Andes y tiene una maestría en Políticas Públicas y Desarrollo Internacional de la Universidad de Duke, en Estados Unidos. Cuenta con años de experiencia

en los sectores público y privado, con amplios conocimientos de agronegocios y desarrollo rural, evaluación de proyectos económicos y financieros, y financiamiento para el desarrollo.

Su carrera inició en el sector financiero colombiano como banquero de inversión y se trasladó al sector público, donde fue jefe de la Dirección de Desarrollo Rural Sostenible en el Departamento Nacional de Planeación entre 2006 y 2011.

Durante diez años fue responsable de la política pública del sector cafetero colombiano, supervisando la inversión de los recursos del Fondo Nacional del Café, como asesor del gobierno en asuntos



cafeteros en el Ministerio de Hacienda. Igualmente ha sido miembro de varios consejos de administración y mentor de empresas relacionadas con el sector agrícola en Colombia. Sus habilidades personales y profesionales avalan su idoneidad para asumir esta posición.

Su elección se basa en el propósito sectorial de mantener un Gobierno Corporativo firme y transparente por lo cual llevaron a cabo una transición ordenada con el apoyo de una firma experta en la selección de altos ejecutivos. Así mismo, su designación unánime demuestra el compromiso de la Junta Directiva por mantener el proceso en sostenibilidad que venían desarrollando con el Doctor Jens Mesa Dishington.

Durante diez años fue responsable de la política pública del sector cafetero colombiano, supervisando la inversión de los recursos del Fondo Nacional del Café.

Para nosotros es muy grato felicitar al Doctor Perez Marulanda por su nombramiento como Presidente Ejecutivo de Fedepalma y esperamos seguir caminando de la mano juntos como organizaciones comprometidas por el desarrollo sostenible de nuestro país. ©



"EL SER HUMANO ESTÁ EN EL CENTRO DE LO QUE SOMOS Y DE LO QUE HACEMOS, DE TODA NUESTRA ESTRATEGIA, QUE ADEMÁS ES UNA ESTRATEGIA MUY POTENTE PORQUE HABLA DE LA CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE".

¿Por qué ISA decide involucrarse en el tema de los Derechos Humanos? ¿Por qué es primordial para su estrategia?

M.C. Para nosotros, en el grupo ISA, el ser humano está en el centro de lo que somos y de lo que hacemos, de toda nuestra estrategia, que además es una estrategia muy potente porque habla de la creación de valor sostenible. Nosotros, además, no existiríamos sin cada uno de nuestros gru-

pos de interés, empezando por el grupo de interés de los trabajadores, que son cerca de 4.000 personas que hoy trabajan en el grupo ISA. Y luego todos los demás grupos de interés que son relevantes para lo que hacemos: proveedores, usuarios, comunidades, miembros del Estado, y la sociedad en general. Entonces, teniendo como contexto ese hacer y ese actuar, para nosotros el respeto de los derechos humanos es un imperativo,



El ser humano está en el centro de lo que somos y hacemos



Maria Adelaida Correa

Directora corporativa de sostenibilidad - ISA



"No existiríamos sin cada uno de nuestros grupos de interés, empezando por el grupo de interés de los trabajadores, que son cerca de 4.000 personas que hoy trabajan en el grupo ISA".

que además lo reflejamos en nuestras políticas, en las actividades que hacemos, en los distintos espacios de participación nacional e internacional. Lo podemos evidenciar con cosas tan concretas como nuestra adhesión voluntaria al Pacto Global de Naciones Unidas desde el año 2005. El Pacto Global tiene tres principios clave, y entre esos principios está inmerso todo el tema de respeto por los derechos humanos.

Así mismo, atendemos los principios rectores de Naciones Unidas, o principios de Ruggie, que nos hablan de esa responsabilidad de las empresas de proteger, respetar y remediar los derechos humanos, en caso de que en algún momento hayan llegado a ser vulnerados. Ese es el marco de actuación nuestra. Además, la estrategia ISA 2030, que está inspirada en la creación de valor sostenible, nos habla no solo de un

compromiso de generación de valor, sino que nos habla también de permanecer en el tiempo con acciones claras y decididas que impacten positivamente al medio ambiente y a la sociedad. Eso habla de una empresa que se compromete con el respeto de todo su entorno.

Ustedes cuentan con la Directriz Corporativa N° 48, que promulga el respeto y la promoción de los derechos humanos. Así mismo, tienen un código de ética. ¿Cómo este tipo de documentos, de directrices y de políticas ayudan a ISA a cumplir con los Derechos Humanos?

M.C. El hecho de que existan estos instrumentos, da cuenta de que no simplemente lo dejamos en una declaración. Existe todo esto, junto con mecanismos como el comité de ética, como la línea ética, donde cualquiera de nuestros grupos de interés puede



acceder a ella y hacer consultas o denuncias, si fuera el caso, de alguna situación de vulneración. A veces las personas creemos que estas herramientas son solo para denunciar, y resulta que son herramientas muy útiles cuando hay la duda sobre el conflicto de interés, sobre el manejo de distintos temas. Tenemos una serie de herramientas importantes.

La directriz que está más hacia el interior de ISA, lo que promulga o llama a todas las empresas del grupo a hacer, es el respeto por los derechos humanos, entendidos como aquellos que están contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y, obviamente, en todos los marcos legales y constitucionales de los países donde operamos. Además, in-



volucrando el concepto muy importante de 'debida diligencia, entendiendo para nosotros este concepto, como el proceso exhaustivo donde ponemos todo nuestro esfuerzo, en poder identificar aspectos negativos, riesgos reales o potenciales de carácter social, ambiental o económico, que puedan tener algún impacto, no solo en las actividades que hacemos en el día a día, sino en la vulneración de los Derechos Humanos.

Hay otro documento que es la Declaratoria de Compromiso sobre Derechos Humanos: este es un documento que es muy importante, porque los grupos de interés nos pueden pedir cuentas sobre él. ¿Qué hacemos ahí? establecemos esos compromisos de ISA y de las empresas, para promover y respetar esos Derechos Humanos. Incorporamos este concepto que mencionaba de debida diligencia como una práctica en nuestros negocios y como una práctica que tiene que estar presente en todo el ciclo de vida de nuestros activos. Nos adherimos además, a través de este documento, a principios voluntarios de seguridad y Derechos Humanos, esto porque por la naturaleza de nuestros

negocios, la protección de la infraestructura y de las personas que conviven con ella es fundamental, está en el corazón de nuestra operación. En esta declaración además hablamos de verificar y hacer seguimiento a todo esto que decimos, y finalmente rendir cuentas a través de nuestro reporte integrado que anualmente entregamos a los grupos de interés y en el reporte de avance al Pacto Global del que mencionaba que somos miembros.

¿A que se refiere con el concepto de debida diligencia? Además, ustedes tienen un mapa con este concepto. ¿Qué es ese mapa y para qué sirve?

M.C. Ese concepto debida diligencia, nosotros lo entendemos como un proceso juicioso, riguroso y exhaustivo, además de manera proactiva, donde identificamos, por ejemplo al inicio de nuestros proyectos o al inicio de alianzas con terceros, todos esos aspectos que pueden estar presentes y que pueden significar un riesgo de vulneración de Derechos Humanos, de afectación al negocio o que son potenciales, que que si bien no se han materializado, podrían presentarse.

Este ejercicio de de la debida diligencia y del levantamiento del mapa, es un ejercicio que se hace de la mano con toda la gestión de riesgos, porque nos permite identificar cuáles son esos puntos de alerta. Lo que hacemos es que los levantamos, establecemos además su nivel de criticidad y cuáles son esas medidas de administración que corresponden para administrarlo. También identificamos esos riesgos en temas sociales, ambientales y económicos, que puedan existir, que puedan generar algún tipo de preocupación o de vulneración hacia los Derechos Humanos.

En el levantamiento del mapa, lo que hacemos es que en todos los proyectos que tenemos actualmente en curso en la compañía, identificamos esos grupos vulnerables, esas acciones específicas y esos mecanismos de gestión que nos pueden ayudar a mitigar cualquier situación que se pueda presentar. Además, ese mapa de debida diligencia, es un mapa público y es muy interesante porque ustedes pueden ver ahí como en los distintos países identificamos, por ejemplo, la presencia de qué tipo de comunidades locales se encuentran, hay una una propuesta de

acciones orientadas a trabajar con ellos en temas de trabajo con las comunidades, de entrenamiento, de diagnóstico, de situación de Derechos Humanos. Hay un tema bien importante en la relación con todos nuestros proveedores donde hay unas cláusulas contractuales que exigen un respeto y un cumplimiento de los Derechos Humanos.

¿Cómo es esa estrategia de gestión de riesgos sociopolíticos? ¿cómo funciona esa búsqueda de esos posibles riesgos? ¿Por qué es útil para el negocio?

M.C. Este es un tema que cada vez está más presente hoy en día en las organizacio-

nes, cada vez las empresas somos más conscientes del rol proactivo que tenemos de monitorear y entender cuál es ese entorno en el que operamos. En el cual podemos o no tener nuestras operaciones y cuáles son esos riesgos y oportunidades. Cuando se elaboran los mapas de riesgo, es muy interesante porque a su vez es como si trajeran una contrapartida, los riesgos traen oportunidades, cómo a partir de esas oportunidades también podemos construir con los grupos de interés y adaptarnos a las distintas dinámicas. Para nosotros este ejercicio de monitorear, de tenerle el pulso a nuestro entorno, de poder entender cuáles



"Este ejercicio de de la debida diligencia y del levantamiento del mapa, es un ejercicio que se hace de la mano con toda la gestión de riesgos, porque nos permite identificar cuáles son esos puntos de alerta".





"Este ejercicio de la debida diligencia y del levantamiento del mapa, es un ejercicio que se hace de la mano con toda la gestión de riesgos, porque nos permite identificar cuáles son esos puntos de alerta".

son esos potenciales eventos que se puedan presentar de orden social, político o público, pues nos permiten gestionar los negocios, pero al mismo tiempo generar oportunidades que pueden ser relevantes para nosotros.

Además de estas cláusulas, ¿cómo más trabajan con sus proveedores para incluirlos en todo este tema de los Derechos Humanos?

M.C. Para nosotros hay temas muy importantes y es el entrenamiento y el fortalecimiento de capacidades. Nosotros trabajamos mucho en fortalecer a nuestros proveedores, en lo que nosotros sabemos y lo que no sabemos nos fortalecemos también todos. Existe un permanente entrenamiento, hay también un ejercicio periódico de evaluación y de seguimiento que nos permite identificar situaciones, donde los proveedores están o no cumpliendo. Eventualmente un incumplimiento en estos temas pues hará que la relación contractual termine.

El contar con instrumentos concretos como el Código de Ética y Conducta, que es público en nuestra página, y qué es un código unificado. Este código permi-

te de entrada a todos aquellos con los que nos relacionamos, saber cuál es nuestro punto de partida. Herramientas como la línea ética y el comité de ética que además lo tenemos en todas las empresas, también dan cuenta de que no solo lo declaramos, no solo ponemos documentos muy chéveres y muy bien redactados, sino que generamos los instrumentos para que se puedan gestionar las situaciones que se presenten. Incluso si ustedes revisan nuestro reporte integrado, nosotros hacemos públicas las denuncias de la línea ética, cuántas se gestionaron y en qué temáticas principalmente se presentaron.

¿Como una empresa puede trabajar con este tipo de organizaciones empresariales como Pacto Global, como él mismo CECODES para promover este tema en el sector empresarial?

M.C. Aquí es clave el tema de aliarnos y cada vez somos más conscientes de que las alianzas nos permiten potenciar resultados, nos permiten tener brazos extendidos, nos permite llegar a más número de personas. El ser, por ejemplo, parte de una organiza-

ción como Pacto Global, que es una organización como su nombre lo dice con alcance mundial, es muy potente. Además te hace unas exigencias de que anualmente tú debes hacer un seguimiento y un reporte de cómo estás cumpliendo, y a estos 10 principios que te comprometiste, cuál es la gestión asociada. Lo bueno de todas estas herramientas es que no se quedan simplemente en la declaración. Entidades como CECODES que promueven permanentemente el conocimiento, el aprendizaje y la difusión de las mejores prácticas, nos ayudan por un lado difundir las nuestras, pero por otro lado a aprender de lo que otros están haciendo.

¿Qué desafíos existen a la hora de hablar de Derechos Humanos en un contexto como el colombiano?

No es solo el contexto colombiano, yo diría es el contexto latinoamericano, donde estamos enfrentando o viviendo una serie de situaciones sociales muy complejas., Situaciones desde la protesta legítima, hasta los procesos de vandalismo y deterioro del patrimonio público. Pero donde hay una serie de reclamos, necesida-

des, legítimas de la sociedad y donde las empresas no podemos ser un agente pasivo en todo esto que está pasando. Es un reto grande, es un reto que implica sentarnos de igual a igual. Todo esto que está sucediendo, es un llamado a las empresas a entender que nuestros interlocutores, cualquiera que ellos sean, son interlocutores válidos y que tienen un punto que debe ser atendido. Para nosotros cada vez es más exigente y es entender que hay que generar esos diálogos sociales, esos diálogos de conversación con los distintos grupos de interés. Finalmente nosotros, como decía, no somos un agente pasivo, sino una gente que tiene todo que decir en un contexto como el actual. Además las empresas somos los principales generadores y motores del empleo y es una de las temáticas que ha generado grandes descontentos en la sociedad.

¿Cuál sería ese mensaje de ustedes para las empresas que tienen un poco de miedo a tratar estos temas de Derechos Humanos?

El miedo generalmente surge de la desconfianza, el reto y el mensaje es que hay que empezar a reconstruir

lazos de confianza. En muchas ocasiones, los hemos tenido con ciertos grupos de interés en algunas regiones, pero lo hemos perdido en otras. Es reconstruir esos lazos de confianza, porque desde que haya confianza ya podemos hacer mucho, podemos empezar a construir colectivamente.

Me gustaría cerrar con una frase de nuestro manifiesto que es muy potente, es esa declaración de propósito superior, donde en el grupo ISA no solo hacemos lo que nos toca, sino que trascendemos. Porque somos conscientes que las empresas tenemos un rol de ciudadano corporativo. Al ser conscientes de que todos somos uno, lo que a nosotros nos impacta, impacta el bienestar de los demás. Hacer un llamado a las empresas en general y a quienes no puedan leer que tenemos que trascender, no nos podemos limitar con hacer lo que nos toca, con lo obligatorio, sino hay que dar esa milla extra. 🟢



"EL SER HUMANO ESTÁ EN EL CENTRO DE LO QUE SOMOS Y DE LO QUE HACEMOS, DE TODA NUESTRA ESTRATEGIA, QUE ADEMÁS ES UNA ESTRATEGIA MUY POTENTE PORQUE HABLA DE LA CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE".

¿Cuál es el balance general de los avances obtenidos a nivel empresarial sobre los Derechos Humanos en Colombia? ¿Cuáles han sido esos avances y qué nos falta por lograr?

N.G. El gobierno del presidente Iván Duque se comprometió desde el comienzo en la formulación y adopción del Plan Nacional de Acción de Empresas y DDHH 2020-2022. En medio de la pandemia lo construimos, bajo un lema que

convoca "Juntos lo hacemos posible, resiliencia y solidaridad". Es una política pública que busca incorporar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y DDHH.

Las empresas son actores fundamentales en la sociedad. Generan empleo y con ello se garantiza el derecho al trabajo, al desarrollo económico y al bienestar de muchas personas.

En la pandemia quedó demostrada la afectación



"Juntos lo hacemos posible, resiliencia y solidaridad"

Nancy Patricia Gutierrez
Consejería Presidencial

gravísima a numerosas familias, que perdieron sus ingresos, por no hacer parte de la economía formal. Las empresas tienen esa formalidad que se requiere para que haya mayor acceso a la seguridad social y condiciones de equidad en la sociedad.

También, es un gran avance que los gremios empresariales, que representan alrededor de 30,000 empresas, hayan participado en la construcción de la política del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 y que se han sumado a la implementación de esta.

¿Cómo cree usted que las empresas pueden aportar a los Derechos Humanos?

N.G. Primero conciencia, sobre el respeto que todas las empresas, sin importar tamaño, ubicación, actividad deben tener con los DDHH, no solo de sus trabajadores o empleados, sino de clientes, proveedores y con las comunidades sobre las que tienen relación.

La pandemia nos dejó una gran lección, sobre solidaridad, apoyo e interdependencia que tenemos los seres humanos. Entendimos que cuidándonos,



CONSEJERÍA DDHH
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



estamos cuidando a los otros. Estos valores deben quedarse en las sociedades. La lucha contra la pobreza, la necesidad de entender las diferencias, el apoyo a los más vulnerables como los jóvenes y las mujeres, es una tarea de todos; no solamente del Estado. Si tenemos más equidad, habrá menos violencia, más desarrollo, más consumo, más productividad.

Saber qué pasa con los DDHH en Colombia, qué programas tienen los gobiernos nacional y local, encauzar recursos de responsabilidad social, para programas orientados a la protección de los más vulnerables, abrir oportunidades a sectores marginados, son propósitos que las empresas pueden articular entre sí y/o con el Estado.

¿Cuáles considera son las mayores ventajas de trabajar en los Derechos Humanos desde las empresas?

N.G. Mirar a los otros, pensando en sus derechos, trae transformaciones de fondo. No habrá reactivación económica segura, si no se mira lo social y lo ambiental. El desarrollo siempre debe ser responsable y sostenible.

Es la oportunidad para que los DDHH estén en la agenda del país y que su respeto sea un valor de toda la sociedad colombiana. Es entender que no es solo un deber del Estado, sino que todos estamos llamados a aportar desde nuestra realidad y es una ventaja para poder aportar al desarrollo del país de la mano con otros actores.

Desde la política de empresas y DDHH se invita a las empresas a adoptar procesos de debida diligencia, que permitan identificar posibles impactos en los derechos humanos, que puedan causar sus actividades. Además, se promueve que las empresas tengan



una conducta empresarial responsable que respete los Derechos Humanos y que trabaje en pro de ellos.

Si Colombia es un país en donde hay cultura de respeto de Derechos Humanos, las empresas ganan más valor. Se garantizan los mercados internacionales. Fluye la inversión y el crecimiento económico. El Bienestar de la gente aumenta el consumo y la productividad de las empresas se garantiza.

¿Cuál es el rol de la Consejería en la inclusión de los Derechos Humanos en la agenda empresarial?

¿Cómo trabajar con organizaciones como CECODES?

N.G. La Consejería articula al Gobierno Nacional, gobiernos locales, comunidad y sector empresarial; promueve la agenda de Derechos Humanos y Empresas a nivel nacional e internacional; da

a conocer los programas de protección de derechos que tiene el Estado.

Las acciones contempladas pasan por promover los espacios de diálogo y generar un trabajo articulado. La tendencia internacional es que la productividad no se logre con vulneración de derechos de la gente, ni con arrasar los recursos naturales. Las empresas juegan un papel importante, pues es importante analizar la situación de vulnerabilidad de la gente, en la influencia de la actividad empresarial, tomar acciones con enfoque de derechos y garantizar el acceso a reparaciones o reclamaciones cuando sea del caso.

En cuanto al cómo trabajar con organizaciones como la Asociación Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible, es de forma conjunta y articulada.

La Asociación es un órgano importante para implementar la política de empresas y Derechos Humanos, toda vez que la asociación tiene muchas empresas afiliadas, entre ellas multinacionales asentadas en el país. En esta medida, el trabajo puede ser articulado, que permita dar a conocer el Plan, así como otras políticas públicas en materia de DDHH y llevarlas a los territorios teniendo en cuenta un enfoque de DDHH y un enfoque diferencial. También, conociendo y difundiendo las buenas prácticas empresariales que promueven, para que se implementen en otros sectores.

¿Cuáles son los desafíos al momento de trabajar los Derechos Humanos desde el sector empresarial?

N.G. El mayor reto, en este momento, es el poder en-



frentar los estragos que ha generado la pandemia y la contingencia social que estamos viviendo en el país. Es el plantear una reactivación económica y social que no sea una carga adicional para las empresas, si no que sea una oportunidad para generar desarrollo con equidad. Además, el adaptarse a los cambios que han ocurrido y la forma de aproximarse a las comunidades y el fortalecer un diálogo social.

Otro de los retos al momento de trabajar los DDHH desde el sector empresarial es el promover una cultura de Derechos Humanos, su respeto y promoción que está en cabeza de todos nosotros. Es el entender qué son y qué implican. Es el poder llevar la política pública, con un enfoque territorial, con un lenguaje que sea cercano y entendible para las empre-

sas y la sociedad en general. Este es un trabajo que debe ser diario y en el cual no podemos retroceder.

¿Qué es el Sistema Nacional de DDHH? ¿Cuáles son sus objetivos y resultados hasta el momento?

N.G. El Sistema Nacional es el conjunto de principios, normas, políticas, programas, instancias e instituciones públicas del orden nacional y territorial, con competencias en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Integral de Derechos Humanos y DIH y en la promoción de un enfoque de derechos y un enfoque diferencial, en las acciones de la sociedad.

Recordemos que los Derechos Humanos hacen relación a la garantía de condiciones de vida digna para todas las personas,



"Otro de los retos al momento de trabajar los DDHH desde el sector empresarial es el promover una cultura de Derechos Humanos, su respeto y promoción que está en cabeza de todos nosotros".





"Recordemos que los Derechos Humanos hacen relación a la garantía de condiciones de vida digna para todas las personas, sin ninguna clase de discriminación".

sin ninguna clase de discriminación. Es un conjunto que incluye los Derechos Civiles y Políticos; los Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Colectivos y del Ambiente; justicia; igualdad, no discriminación y respeto por las identidades; ciudadanía, cultura y educación en Derechos Humanos y Paz; construcción de paz; y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario.

El sistema nacional de DDHH actualiza permanentemente las políticas y acciones del Estado, que tienen como objetivo el Respeto y Garantía de los Derechos Humanos 2021-2023"; el impulso del cumplimiento y seguimiento de los compromisos y obligaciones internacionales en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. El Sistema de Información que permita monitorear, hacer seguimiento y evaluar la situación de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

Los logros, se pueden definir como la construcción de instrumentos que mantienen el enfoque de derechos humanos en planes, programas, acciones, presupuestos. Por ejemplo,

los lineamientos y acciones del Gobierno Nacional, para los Derechos Humanos, el cual se construyó con entidades y organizaciones de la sociedad civil; en nuevo Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos segunda versión (2021); el plan de empresas y derechos humanos, la estrategia "sumate por mí" de prevención del reclutamiento y uso de niñ@s y adolescentes por grupos ilegales; y cientos de acciones que ejecutan ministerios, órganos de nivel nacional y entidades territoriales

¿Como trabaja la Consejería con las empresas para que estas se involucren en la conversación y acción por los Derechos Humanos?



N.G. La Consejería convoca a las empresas, gremios, Cámaras de Comercio, miembros de la sociedad civil, academia, funcionarios públicos de nivel nacional y territorial.

Se promueve el diálogo social en donde los diferentes actores puedan dar a conocer las acciones que están realizando en pro de los Derechos Humanos y que tienen impacto positivo en la sociedad. Estos espacios invitan al sector empresarial a involucrarse en la conversación y acción por los DDHH, son una oportunidad para dar a conocer el trabajo que vienen realizando y conocer buenas prácticas; los principales retos a lo que se han tenido que afrontar en este tiempo de pandemia y

de contingencia social y las acciones que implementaron para solucionar la problemática.

Se da un acompañamiento a las empresas para que fortalezcan las áreas que trabajan en pro de los DDHH y que puedan conocer las diferentes iniciativas que se llevan a cabo en los territorios para que puedan vincularse a ellos.

¿En qué consiste el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa? ¿Cómo fue su creación y cuál es la proyección a futuro de este?

N.G. El Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos “Juntos lo Hacemos Posible” es

un instrumento de política pública que busca: (i) el Estado proteja los Derechos Humanos en el contexto de la actividad empresarial, (ii) las empresas respeten los Derechos Humanos y, (iii) se cuenten con mecanismos eficaces para reparar las afectaciones a los mismos.

A través de este Plan, el Gobierno Nacional exhorta a todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura, a cumplir con estándares internacionales en el respeto de los DDHH, tales como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la



"El sistema nacional de DDHH actualiza permanentemente las políticas y acciones del Estado, que tienen como objetivo el Respeto y Garantía de los Derechos Humanos 2021-2023".



OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT y la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible en coherencia con los mandatos constitucionales colombianos. Esto, con el propósito de evitar y hacer frente a las consecuencias negativas en las que puedan verse implicadas, incluyendo aquellas presentes en las cadenas de suministro/valor, mientras realizan una contribución positiva al progreso económico, medioambiental y social.

Durante el 2019 y 2020, se llevaron a cabo talleres regionales y mesas de trabajo, donde participaron entes gubernamentales, representantes de la sociedad civil,

organizaciones sindicales, comunidad internacional, academia y gremios empresariales para la construcción de esta política.

Esta política tiene alrededor de 80 acciones en cabeza de entidades del Estado y gremios y busca fortalecer una política pública en la materia, promover la debida diligencia y que los DDHH sean promovidos en las cadenas de suministros.

¿Con qué herramientas cuenta la Consejería para que las empresas comiencen o fortalezcan el camino hacia la inclusión de los Derechos Humanos en su estrategia de negocio?

N.G. La implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 que tiene diferentes acciones encaminadas a que las empresas fortalezcan el camino hacia la inclusión de los DDHH en su actividad.

A través de espacios de diálogo, se divulga su contenido, las oportunidades que ofrece y los mecanismos de relacionamiento, que conllevan a la generación de conciencia de respeto entre todas las personas que de manera directa o indirecta tienen que ver con la empresa.

Recordemos que la adopción de acciones son voluntarias y por ello mismo, dependen de entender esa dinámica de gana a gana, que genera el respeto de los DDHH

Las alianzas serán vitales para el cumplimiento de los Derechos Humanos en el país, ¿Cuáles son las alianzas con las que cuenta la Consejería actualmente y qué esperan lograr a futuro en relación con las Empresas y los Derechos Humanos?

N.G. La Consejería Presidencial para los Derechos Hu-

manos tiene varias alianzas estratégicas con diferentes gremios del país, empresas, Cámaras de Comercio y entidades territoriales con las que hemos venido trabajando. Además, otros aliados estratégicos clave son todas las empresas de los diferentes sectores que hacen parte de grupos de trabajo en DDHH como lo son el Grupo de Trabajo de Carbón y DDHH, el Comité Minero Energético de Seguridad y DDHH (CME), Guías Colombia, Grupo de Trabajo Oro y Cobre y DDHH, Grupo de Trabajo Energía y DDHH, Grupo de Trabajo Hidrocarburos y DDHH y el Grupo de Trabajo de Género y DDHH.

Adicionalmente, para la Consejería es clave contar con las mismas entidades del Gobierno Nacional, las entidades del Estado, las entidades territoriales como aliados estratégicos y este es un trabajo que hemos venido haciendo para fortalecer las relaciones y seguir planteando la posibilidad de hacer un trabajo articulado.

Finalmente, es clave contar con otros aliados estratégicos como la academia y organismos internacionales.

Además, participamos en instancias de diálogo in-

ternacional en donde podemos compartir la experiencia de los diferentes países en la formulación, adopción e implementación de los Planes Nacionales de Acción en materia de empresas y DDHH.

¿Cuál es el llamado/mensaje de la Consejería a las empresas para involucrarse en estos temas y a trabajar de la mano con el gobierno?

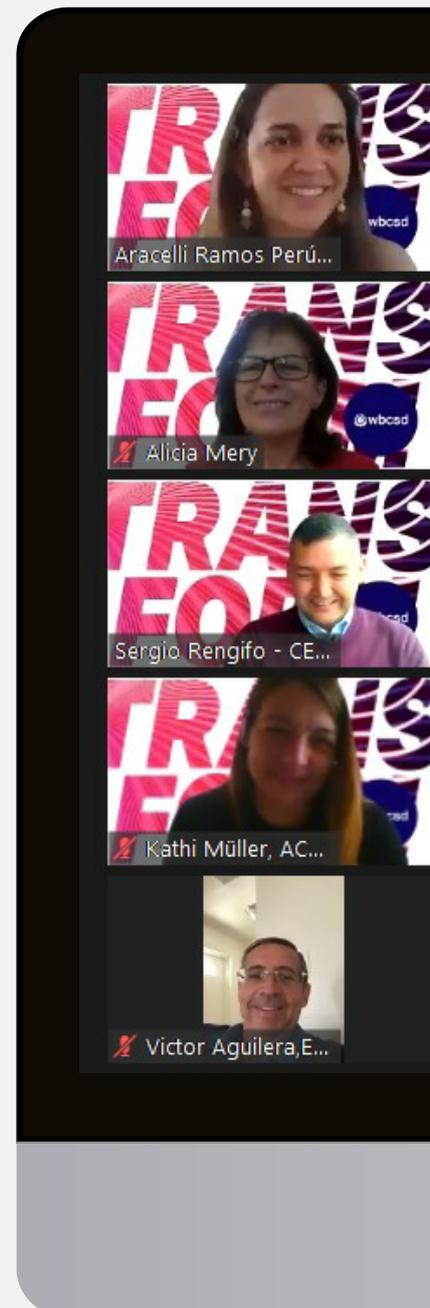
N.G. La Consejería para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales invita a todas las empresas sin importar su tamaño o sector económico a sumarse al Plan Nacional de Acción de Empresas y DDHH 2020-2022 y trabajar en conjunto en la promoción de una cultura de respeto por los DDHH, porque solo entre todos se logrará una nación menos tolerante con la ilegalidad, más empoderada, más innovadora y equitativa. Es un llamado a entenderse como actores positivos en la sociedad que generan transformaciones sociales, que pueden promover un desarrollo económico, social y ambiental que sea responsable y sostenible. Es la invitación a trabajar en conjunto en pro de los DDHH. 



"A través de espacios de diálogo, se divulga su contenido, las oportunidades que ofrece y los mecanismos de relacionamiento, que conllevan a la generación de conciencia de respeto entre todas las personas que de manera directa o indirecta tienen que ver con la empresa".

Estamos TRABAJANDO

junto con los capítulos iberoamericanos del WBCSD para aumentar y fortalecer nuestras capacidades y la de nuestros asociados en todas las temáticas de sostenibilidad: **economía circular, derechos humanos, futuro del trabajo, negocios inclusivos, temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), reporte y mucho más.**

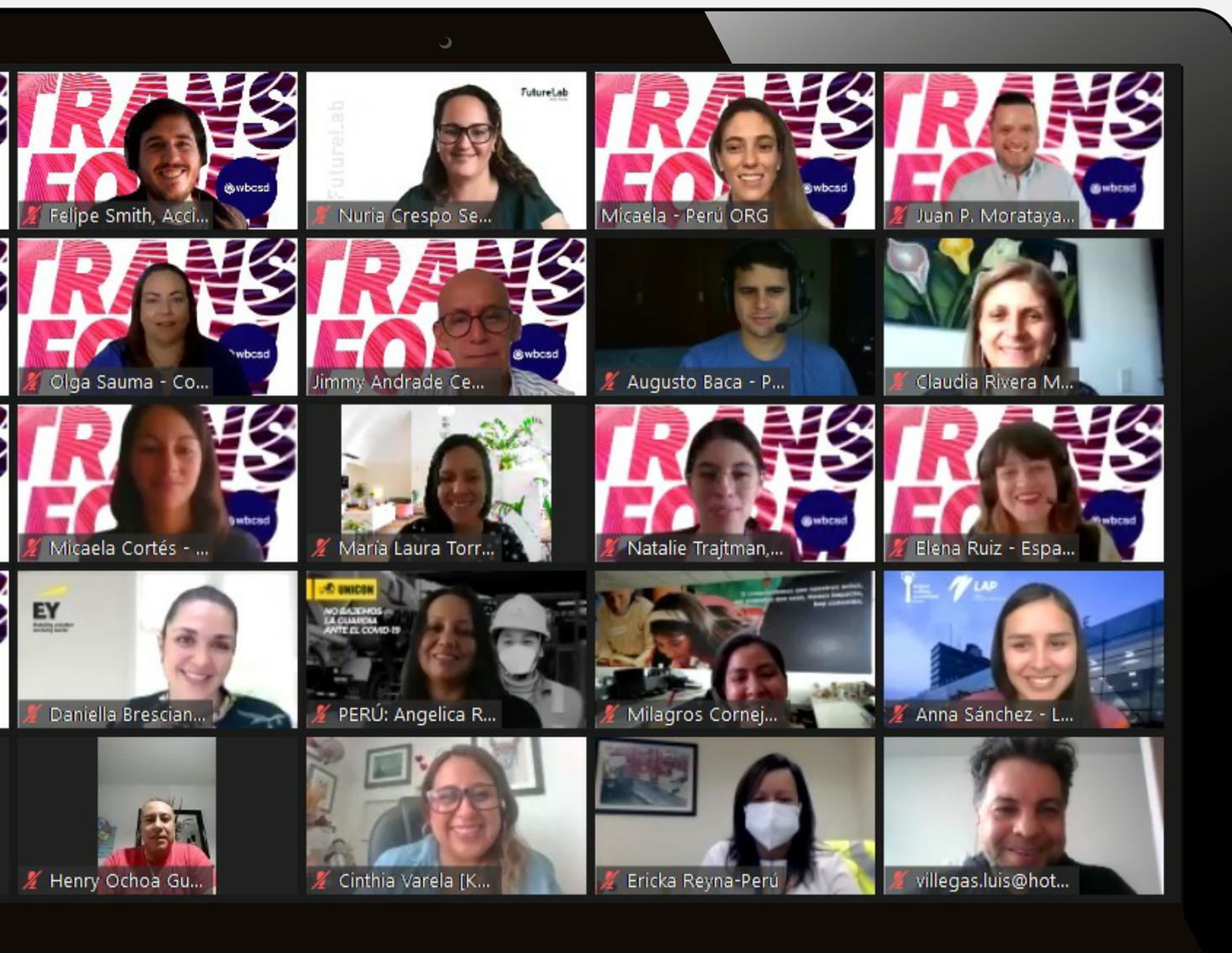


Síguenos en nuestras redes



/CECODESDesarrolloSostenible

y allí encontrarás los próximos avances de esta alianza. Por ahora espera toda la información del conversatorio sobre Derechos Humanos y Empresas el **12 de octubre del 2021.**





NOS ENCONTRAMOS EN SECTORES ECONÓMICOS EN EL PAÍS, QUE ESTÁN MUY FAMILIARIZADOS CON LA AGENDA DE DERECHOS HUMANOS.

¿Cuál es el balance general de los avances obtenidos a nivel empresarial sobre los Derechos Humanos en Colombia? ¿Cuáles han sido esos avances y qué nos falta por lograr?

N.S. En material los avances obtenidos a nivel empresarial sobre los Derechos Humanos en Colombia, me atrevería a decir que principalmente en lo que nos encontramos en sectores económicos en el país, que están muy familiarizados

con la agenda de Derechos Humanos. Entendiendo por supuesto que esta es una agenda que trasciende cualquier ideología, tendencia o preferencia política, y más bien sintonizando la con asuntos que se venían presentando en sus negocios y que en la medida que ya hoy tienen una estructura y unas claridades sobre cómo deben ser abordados desde las empresas, permiten viabilizar la actividad de los negocios de una manera armónica,



Una agenda que llegó para quedarse: los Derechos Humanos

Natalaly Sarmiento Eljadue
Directora de Empresas y Derechos Humanos en
Fundación Ideas para La Paz.



con las personas con las que están interactuando.

Estos avances a nivel sectorial, se observan por ejemplo, en el sector minero-energético, que quizás incluso antes de tener todo este desarrollo de estándares actuales, ya venía teniendo interacciones debido a su presencia en entornos complejos, con dinámicas de Derechos Humanos. También resaltaría otro asunto en materia de avances a nivel de país: tiene que ver con el establecimiento o el desarrollo de algunas políticas públicas, bien sea a modo de declaración, algunas con tendencia hacia lo vinculante, para que se puede amplificar la adopción de esta agenda de empresas y Derechos Humanos en muchos más sectores.

En cuanto a lo que nos falta por lograr, todavía tenemos un camino importante. No solo a nivel de país, es importante ponernos en perspectiva también con lo que está pasando más globalmente. Por supuesto entre los desafíos que todavía tenemos por delante, está por ejemplo en el caso de las empresas de mayor madurez y abordaje de esta agenda, su capacidad de ga-

nar en coherencia en cuanto a sus políticas de Derechos Humanos, con la manera en que ya las despliegan e implementan en sus zonas de operación. También está el homogeneizar o lograr que muchos más sectores económicos, se apropien de esta agenda. Además un reto significativo, es lograr que las pequeñas y medianas empresas, sientan esta agenda como una agenda propia, que es viable y es pertinente también para sus negocios.

¿Cómo cree usted que las empresas pueden aportar a los Derechos Humanos?

N.S. Yo no solo considero que las empresas pueden aportar a los Derechos Humanos, sino que ya hoy, dónde estamos teniendo esta conversación, las empresas deben realizar unas gestiones específicas alrededor de los Derechos Humanos, que bien han delimitado estándares internacionales de las Naciones Unidas y de la OCDE, en términos de un respeto por los Derechos Humanos y que cuando tengan conocimiento identifiquen que han ocasionado alguna consecuencia adversa sobre estos derechos, entrena remediar,

buscar resarcir, ese efecto negativo causado.

En un contexto como el colombiano, esto toma particular importancia. En tanto somos un entorno complejo, donde existen múltiples vulnerabilidades, algunas de naturaleza socioeconómica, como cualquier otro país, pero también unas dinámicas de violencia. Donde se vuelve particularmente relevante, que las empresas actúen de manera cuidadosa y consciente, para que en el desarrollo de sus negocios también procuren porque haya un respeto de los derechos de las personas, que interlocutan con ellas.

¿Cuál debe ser el rol de organizaciones como Fundación Ideas para la Paz en la inclusión de los Derechos Humanos en la agenda empresarial? ¿Cómo trabajar de la mano con organizaciones como CECODES?

N.S. El rol de organizaciones como la Fundación Ideas



"Trabajar con otras organizaciones como en este caso lo puede ser CECODES, resulta fundamental en varios sentidos. Lo primero es lograr una coherencia en los mensajes que se transmiten, a públicos o audiencias que son comunes".

para la Paz, que es una organización además de interés público, consiste en lograr una divulgación, una apropiación y un acompañamiento, para que el sector empresarial pueda familiarizarse con las expectativas de conducta que hoy se dirigen a este sector. Ayudar también a hacer accionable u operacionalizables estas expectativas de conducta, porque no siempre están escritas de una manera que resulte práctica o fácilmente trasladable a la vida cotidiana de las empresas, entonces también esa es una labor importante en materia de traducción y acompañamiento. Por supuesto en la medida que se entiende que estos son procesos, no es algo que ocurre en un momento determinado, que si bien es importante y absolutamente necesario e indispensable el liderazgo desde la misma empresa, siempre organizaciones

como la nuestra podrán estar ahí para ayudar a identificar puntos de mejora, o aprendizajes que permitirán ir haciendo cada vez más óptimo este proceso de gestionar los asuntos de Derechos Humanos.

Trabajar con otras organizaciones como en este caso lo puede ser CECODES, resulta fundamental en varios sentidos. Lo primero es lograr una coherencia en los mensajes que se transmiten, a públicos o audiencias que son comunes. Por ejemplo, entre los asociados de CECODES, se pueden encontrar empresas como Promigas, que al día de hoy hace parte también una iniciativa dentro de la Fundación que es Guías Colombia. Otras como grupo Sura, Grupo Nutresa, que hoy están en nuestros órganos de Gobierno. Transmitir un mensaje coherente, donde estas audiencias sientan que están recibiendo información

coherente, entre actores que influyen en ellas, es una manera de articularnos.

Uniendo esfuerzos alrededor de iniciativas, en particular nosotros como FIP, hemos aportado algunos escenarios que ha desarrollado WBCSD, que está ligado a CECODES. También decir que otra manera es replicando y dando a conocer instrumentos prácticos, que emitan nuestras organizaciones como lo es en el caso de CECODES, y algo que nosotros hemos utilizado, la guía para CEO'S sobre Derechos Humanos

¿Cuáles son los desafíos al momento de trabajar los Derechos Humanos desde el sector empresarial en Colombia?

N.S. Me atrevería a decir que hay múltiples desafíos, como nos podemos imaginar en una agenda sistémica. Destacaría para los efectos prácticos al menos 3: lo primero es lograr independizar la agenda de Derechos Humanos o la connotación del concepto de Derechos Humanos, de lo que pueden ser ideologías o tendencias políticas. Esto con el fin de recordar la esencia de los Derechos Humanos, y es que

son aquellos que todos tenemos de naturaleza inherente, que todos debemos gozar de unas condiciones dignas de vida en cualquier escenario y momento que nos encontremos. Nos hemos encontrado como desafío en ocasiones donde una aproximación a algunas empresas o sectores, se siente que este es un asunto que se está planteando desde algún ángulo ideológico, y eso se vuelve una barrera para poder trascender la conversación.

Un segundo desafío tiene que ver con una creciente multiplicidad de requerimientos al sector empresarial. Donde en ocasiones ocurre lo que llamo parálisis por análisis, donde el sector empresarial empieza a analizar qué significa tener una agenda de responsabilidad social corporativa contra trabajar en conducta empresarial responsable, contra aportar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contra estar trabajando en Derechos Humanos, ¿son lo mismo? ¿En qué se diferencian? Lo que es la Agenda de Asuntos Ambientales Sociales y de Gobierno Corporativo, también nos impone el reto para las empresas que quieren

avanzar de manera decidida, pero también es un desafío en cuanto a lograr transmitir un mensaje, cómo se complementan y en qué se pueden diferenciar estas agendas, que no necesariamente son lo mismo.

Lo tercero tiene que ver también con un rol estatal. Sin duda en tanto el Estado tiene la tarea más “sombri-lla” en cuanto a la protección de los Derechos Humanos, cuando en ocasiones desde el sector público, no se transmiten unas señales claras y contundentes a las empresas frente a la importancia de gestión en los asuntos de Derechos Humanos, también se vuelve un disuasivo para las empresas de avanzar en esta agenda, si bien hoy es claro conforme a estándares que independientemente de la capacidad o voluntad del Estado, las empresas deben avanzar en su gestión de Derechos Humanos.

¿Por qué decide la Fundación Ideas para la Paz comenzar a trabajar el tema de Derechos Humanos enfocado al sector empresarial?

N.S. Por dos razones principales: la primera la Fundación Ideas para la Paz es una



"Nos hemos encontrado como desafío en ocasiones donde una aproximación a algunas empresas o sectores, se siente que este es un asunto que se está planteando desde algún ángulo ideológico, y eso se vuelve una barrera para poder trascender la conversación".



"Entre las herramientas que tenemos en la Fundación destacaría algunas como: por un lado las herramientas de medición, que permiten que las empresas califiquen su propia gestión en Derechos Humanos".

entidad que tiene un origen empresarial, es decir, en el 99 un grupo de empresarios dueños de capital, crearon esta organización. En algún momento la organización hacia el año 2005, empezó a preguntarse cómo trabajar con este segmento que fue creador, que estuvo detrás de la generación de nuestra propia entidad. También estamos hablando de un momento de alta intensidad del conflicto, donde había empresas acercándose a entidades como la nuestra, preguntándose cómo seguir operando en medio de situaciones muy reales, algunas de ellas realmente dramáticas, como desplazamientos forzados masivos, masacres. Ellas sentían la necesidad de actuar al respecto de manera positiva, es decir, no ser meras espectadoras y asegurarse de que en su accionar en el día a día, no estuviesen contribuyendo de ninguna manera a que se dieran esas situaciones. Desde ese ángulo práctico la Fundación dijo es esencial que se establezca una agenda, para orientar, acompañar al sector empresarial y a otros actores que inciden en esta agenda, en cuanto a la gestión de asun-

tos de Derechos Humanos, de manera amplia pero también por supuesto pensado en el escenario del conflicto armado.

¿Cómo trabaja la Fundación Ideas para la Paz con las empresas en Colombia para promover la inclusión de este concepto en las estrategias empresariales?

N.S. Básicamente se sintetiza en 3 ideas: una de ellas es que generamos conocimiento, más conocimiento práctico, orientador para las empresas, que está allí para su consulta y su utilización. Por otro lado, generamos escenarios de aprendizaje, que consisten en espacios donde pueden interactuar con pares, o con otros actores que tienen que ver con la agenda, y les permiten intercambiar ideas, experiencias, aprender otros otros perspectivas, entender otros ángulos para efectos de desarrollar lo que corresponda en materia de Derechos Humanos. Lo tercero son estos procesos de acompañamiento directo, que realizamos a nivel de empresas, pero también a nivel de agremiaciones y asociaciones empresariales, donde trabajamos en aspectos más



específicos, que pueden ser desde el diseño de políticas de Derechos Humanos o sistemas de gestión o formación en Derechos Humanos, entre tantos otros, que ya aseguran de manera mucho más especializada que las empresas puedan estar avanzando en este proceso en particular que se les solicita, de la debida diligencia en Derechos Humanos.

¿Qué herramientas tiene la Fundación Ideas para la Paz para que las empresas puedan comenzar y fortalecer el camino hacia la inclusión de los Derechos Humanos en su día a día?

N.S. Entre las herramientas que tenemos en la Fundación destacaríamos algunas como: por un lado las herramientas de medición, que permiten que las empresas califiquen su propia gestión en Derechos Humanos. No en el sentido de únicamente observar lo que puede estar faltando, sino también en que han avanzado en materia de Derechos Humanos. El año pasado por ejemplo, desde la Fundación junto con una iniciativa en donde nos encontramos que se llama Guías Colombia y con Pacto Global red Colombia,

lanzamos una herramienta llamada *Vencer*, que es una herramienta pública gratuita para que las empresas pudiesen identificar asuntos claves en el contexto del COVID-19. Guías Colombia también tiene una herramienta en esa materia, son herramientas de medición.

Por otro lado, también tenemos lineamientos o lo que puede ser equivalente a guías, que lo que hacen es establecer unas acciones orientadoras que ya la empresa, según su naturaleza y tipo de negocio, entra a adaptar y a desplegar. Además, tenemos toda una serie de metodologías pedagógicas, que como Fundación estamos en capacidad de trasladar a empresas, para que si bien podemos desde la Fundación de pronto iniciar un proceso de aprendizaje dentro de las empresas en estos asuntos, ellas también puedan replicarlos y darles continuidad internamente en los términos en que lo necesite, para ejemplificar con algunos instrumentos.

Hablando de estas herramientas, ¿Qué es Guías Colombia en Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario

(DIH)? ¿Cómo estas son de ayuda para las empresas que trabajan en este camino?

N.S. Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, es una iniciativa multiactor, voluntaria, que existe desde 2006 en Colombia. Empezó con 9 integrantes, hoy tiene 28. Es multiactor porque tiene gremios, empresas, organizaciones de la sociedad civil, entidades estatales y organismos internacionales que configuran este espacio de manera voluntaria. Dentro de Guías Colombia se elaboran de manera colaborativa y participativa, lineamientos de debida diligencia en Derechos Humanos con enfoque temático, además adaptados al contexto colombiano. En este momento, este grupo de trabajo ha generado 7 lineamientos en debida diligencia, que tienen que ver con asuntos de seguridad, quejas y reclamos, trabajo decente, cadena de suministro, fortalecimiento institucional, relacionamiento con comunidades, tierras, y estos lineamientos además luego son trasladados a la práctica, por las empresas que están en la iniciativa, usando



distintos instrumentos que tenemos al respecto dentro de este espacio.

¿Cómo puede aportar Guías Colombia, cuál es su vocación hacia el público, para otras empresas que quieran avanzar en esta gestión? Mencionaré 2 asuntos en este momento: el primero de ellos es que los lineamientos de la iniciativa son totalmente públicos, cualquier empresa puede consultarlos, leerlos y aplicarlos, están disponibles en la página web de Guías Colombia. Por otro lado, desde hace dos años venimos publicando estudios de caso de empresas como Movistar, Grupo Prodeco, las próximas semanas lanzaremos uno de grupo EPM, para que se puedan ilustrar cómo empresas reales, vienen implementando de manera real estos lineamientos de iniciativa y otras entonces se inspiren en eso para que puedan adelantar sus propias gestiones.

¿Qué experiencias interesantes pueden resaltar de empresas que han adelantado este camino hacia la apropiación de los Derechos Humanos?

N.S. El abanico de experiencias a resaltar es múltiple, porque en esta gestión de

Derechos Humanos resulta tan importante el proceso mismo, como el logro final. Existen momentos donde al proceso mismo no se le da la importancia y se encuentran factores innovadores ahí y por supuesto también en lo que obtienen al final.

A modo de experiencias, estas ya han sido publicadas en el escenario de Guías Colombia, el caso Prodeco con unas prácticas bastante concretas e inspiradoras, en cuanto a la cadena de suministro, cómo trabajar desde una empresa principal o empresa ancla con sus proveedores y contratista, de manera colaborativa no de manera punitiva, como en algún momento empezó siendo ese abordaje, asegurándose de generar capacidades y velando porque en la medida que los contratistas mejoraran su desempeño, también pasa en la empresa. Entonces es una lógica “gana gana” y es una experiencia bastante significativa.

En Colombia tenemos algunos otros ejemplos que han resonado nivel mundial, como el del mecanismo de quejas y reclamos de empresas como Cerrejón, que en su momento hizo

parte de un piloto global, de mecanismos de quejas y reclamos con enfoque de Derechos Humanos y que sigue siendo un mecanismo que tiene bastantes ingredientes para ejemplificar, tanto dónde están los beneficios de disponer de este tipo de instrumentos, pero también cuáles son desafíos recurrentes alrededor de este tipo de instrumentos para efectos de remedio. Tenemos también otras empresas que han venido abordando los asuntos de personas defensoras de Derechos Humanos en Colombia, lo cual no es un asunto menor. Se pueden observar en empresas como Ecopetrol, emitiendo una declaración de rechazo a las amenazas y riesgos a este grupo poblacional, las empresas de carbón en el César haciendo lo propio. Gran Tierra Energy también con una iniciativa en Putumayo y Magdalena medio al respecto. Por último destacaría también esfuerzos en materia de género, donde tenemos distintas empresas, pero por ejemplo empresas con Pfizer y también aquellas que hoy se encuentran el sello equipares, dónde vienen profundizando una gestión

estructural en materia de género trascendiendo lo cosmético y por supuesto ahí estamos hablando de asuntos de Derechos Humanos.

¿Cuál es el mensaje o llamado de Fundación Ideas para la Paz a las empresas para involucrarse en estos temas?

N.S. El mensaje de la Fundación Ideas para la Paz para las empresas tendría al menos 2 partes: el primero de ellos es que se pueda desde las empresas entender, que gestionar los asuntos de Derechos Humanos no significa cambiar su negocio, sino que significa seguir haciendo su negocio de una manera distinta y que le resulta favorable para su viabilidad y sostenibilidad en el tiempo. Atado a esto plantear que esta es una agenda que llegó para quedarse, todas las señales de contexto nos están diciendo que no es pasajera y de hecho lo que nos está también mostrando la tendencia en la última década desde que salió el principal estándar en la materia, es que es una agenda que tiende a crecer, a regularse, a volverse progresivamente más vinculante, y en ese mismo sentido apelar

al liderazgo empresarial, para agenciar los asuntos de Derechos Humanos, sin que necesariamente deban esperar que se imponga desde afuera, o que venga como respuesta a una contingencia. Siempre será en esto mejor una lógica preventiva, de aprendizaje y de progresión, para que las decisiones que se tomen en materia de Derechos Humanos, tengan un rédito para las personas y también para el negocio. 



"Se pueda desde las empresas entender, que gestionar los asuntos de Derechos Humanos no significa cambiar su negocio, sino que significa seguir haciendo su negocio de una manera distinta y que le resulta favorable para su viabilidad y sostenibilidad en el tiempo".





"LAS EMPRESAS HAN IDO DESARROLLANDO EQUIPOS DE SOSTENIBILIDAD Y PROGRAMAS DE CONDUCTA EMPRESARIAL, QUE ADEMÁS INFLUENCIAN SUS CADENAS DE ABASTECIMIENTO".

¿Cuál es el balance general de los avances obtenidos a nivel empresarial en el tema de Derechos Humanos? ¿Qué hemos logrado y qué nos falta por lograr?

V.C. Es innegable que hemos tenido avances en temas de conducta empresarial responsable y Derechos Humanos. Eso se debe a que las empresas han ido desarrollando equipos de sostenibilidad y programas de conducta empresarial, que además influyen sus

cadenas de abastecimiento. También ha influido la incorporación de nuestras empresas en cadenas de abastecimiento internacionales, especialmente europeas que tienen procesos de debida diligencia que aplican a sus sedes en la región. Sin embargo, no podemos referirnos a esto sin tener en cuenta el efecto que ha tenido la pandemia en nuestro contexto, las consecuencias que ha dejado la Covid-19 han sido desastro-



Conducta empresarial responsable y Derechos Humanos



Vinícius Carvalho Pinheiro

Subdirector General de la OIT y Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe



sas, tanto en el trabajo como en las empresas: estamos hablando de 2,8 millones de empresas y 6 millones de empleos que desaparecieron. Así mismo hubo una interrupción en las cadenas de suministro a nivel mundial que causó la suspensión del comercio. Por esto es evidente que la OIT, los trabajadores y el gobierno entienden la importancia de hacerle frente a estas consecuencias ya que están enfocadas en el trabajo. Por

de las empresas? ¿Como deberían aportar a los Derechos Humanos?

V.C. Las empresas primero tienen que sobrevivir, estamos hablando de enormes pérdidas de empleo a las que hay que hacer frente de alguna manera, y en una situación como estas, es que las compañías y las personas tienen la oportunidad de conocer a sus interlocutores para tomar las mejores decisiones a nivel personal y empresarial. Los



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



lo anterior es fundamental adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo que sean necesarias para hacer frente a las mismas.

En todo este contexto de la Covid-19 ¿Cuál es el deber

consumidores (y en general todos sus grupos de interés) van a valorar mucho a las empresas que tuvieron una actitud proactiva respecto al combate de la pandemia y también al avance en tema de Derechos Humanos.

El foco en los Derechos Humanos laborales tiene que estar en cuestiones como la infancia y el trabajo forzado y la equidad de género. Por ejemplo, las brechas de género aumentaron en la pandemia, las mujeres han sido obviadas de gran manera y las empresas tienen el rol de favorecer que se reactive la economía de manera igualitaria, con una mayor inserción de las mujeres, atrayendo a los jóvenes y dándoles oportunidades de trabajo. También tenemos que actuar en organizaciones más justas en términos ambientales ya que para reactivar la economía necesitamos hacerlo bajo bases más sostenibles. Y como ya lo mencioné, las empresas que han tenido y tendrán este comportamiento serán recompensadas y cumplirán con una visión a más largo plazo.



¿Cuál es el rol de la OIT? ¿Qué hace por los Derechos Humanos y cómo trabaja con las empresas?

V.C. Nosotros, en la OIT trabajamos en estrecha colaboración con las organizaciones

las asociaciones de empleadores tengan la capacidad de formar en los temas de Derechos Humanos pues son quienes tienen esta relación directa con las empresas en cada país.

males abundan en prácticamente todos los sectores, por ejemplo más del 60% de las empresas de servicio en Colombia son informales. Este es un tema que tiene que ser tratado, la recuperación económica tiene que pasar por un proceso de formalización.

Otro es el tema de la desigualdad, tema que se ha acrecentado más con la pandemia y la recuperación económica esta aportando a esta, ya que los sectores que se están reactivando, son aquellos que tienen niveles de ingresos más altos. También cuando revisamos el perfil de las personas que han conservado sus trabajos, la mayoría tienen un nivel de ingresos más elevado.

La baja cobertura de seguridad social, es otro de los temas fundamentales, que se suma también al tema fiscal. Muchos países han aumentado el gasto público con ayudas tanto a empresas como a las personas y con esto está impactando el tema de la sostenibilidad fiscal, incluyendo a Colombia. Estos cuatro son los principales desafíos.

¿Qué es la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, en el trabajo y



empresariales, con los sindicatos y con el gobierno. Una de las claves de la organización es brindar herramientas y aportar a los programas de formación. Durante muchos años hemos ofrecido, en asociación con nuestro centro de formación de Turín, cursos en el área de conducta empresarial responsable. Incluso este año, junto con asociaciones de empleadores, hicimos una formación de formadores, para una conducta empresarial responsable. Nuestra meta es que todas

¿Cuáles son los retos y desafíos que tienen las empresas para trabajar con los Derechos Humanos?

V.C. Si ya teníamos muchos desafíos antes de la pandemia, ahora tenemos muchos más. La Covid-19 ha sido acentuada en nuestra región, por cuenta de condiciones como: la informalidad, la baja cobertura de seguridad social, la baja capacidad fiscal y la alta desigualdad.

La informalidad es lo primero, tenemos países en los que las empresas infor-



su seguimiento? ¿Cómo se relaciona esto con los Derechos Humanos?

V.C. Esta fue la primera declaración internacional, con principios fundamentales de trabajo detrás de la empresa. Algunos lo llaman el inicio de lo que sería el CSR: Corporate Social Responsibility, declaración que fue aprobada de manera tripartita, por gobiernos, trabajadores y empleadores. En general las normas y recomendaciones de la OIT son aplicadas por el Gobierno y se convierten en ley. Pero esta Declaración es para el sector privado, entonces no puede imponer una normatividad obligatoria. Es más una guía internacional sobre temas que son relevantes, en este caso los derechos

fundamentales del trabajo. Hace un llamado a las empresas que respeten, por lo menos, el tema de la no discriminación, a la organización colectiva, entre otros. Así mismo incluye temas como la salud y seguridad en el trabajo y la necesidad de invertir en el desarrollo de competencias. La Declaración sigue siendo un marco internacional y esta ha sido actualizada a lo largo de los años.



"Otro es el tema de la desigualdad, tema que se ha acrecentado más con la pandemia y la recuperación económica esta aportando a esta, ya que los sectores que se están reactivando, son aquellos que tienen niveles de ingresos más altos".





¿Qué es lo que evalúan desde la OIT para los informes que hacen anualmente?

V.C. Los exámenes o memorias anuales y los informes globales, son dos de las tres modalidades que la OIT ofrece a los países y a las organizaciones de empleadores y trabajadores como mecanismos para cumplir plenamente los objetivos de la Declaración, que están relacionados con los principios de derechos fundamentales del trabajo. La Declaración cubre el tema de verdad, asociaciones sindicales y organización colectiva, la abolición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la eliminación de la discriminación, además de los temas de salud y seguridad en el trabajo y el desarrollo de competencias.

Además de la declaración y de los informes ¿Qué otras herramientas tienen para trabajar con las empresas en los Derechos Humanos?

V.C. En el marco del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) de la OIT, hemos elaborado una serie de herramientas dirigidas a las organizaciones empresariales con el fin de promover la conducta empresarial responsable. Entre estas herramientas quiero destacar las que tienen que ver con la eliminación del trabajo infantil, en donde tenemos una guía especial para Colombia y otra para Costa Rica; la urgencia de la conciliación entre familia y trabajo y también el tema de género, entre otras. Así



La Declaración cubre el tema de verdad, asociaciones sindicales y organización colectiva, la abolición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la eliminación de la discriminación, entre otros.





"Hemos elaborado una serie de herramientas dirigidas a las organizaciones empresariales con el fin de promover la conducta empresarial responsable".



mismo, tenemos una guía para empleadores, que es una guía interactiva y ofrece los básicos de la conducta empresarial responsable. Está la herramienta virtual sobre conciliación, que lanzamos hace un par de meses, que facilita a que las empresas incorporen, dentro de sus capacidades, acciones que tengan que ver con la mejor conciliación.

¿Qué son los proyectos de cooperación técnica? ¿Para qué sirven?

V.C. El proyecto principal es el CERALC, de conducta empresarial responsable, que es financiado por la Unión Europea y es una iniciativa multi institucional. Es muy ambicioso porque involucra además de la OIT, la Organización para la

Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

Entre los resultados más importantes está el apoyo a los planes nacionales de acción sobre derechos humanos. Recientemente hemos apoyado la adopción

del Plan Nacional de Acción de Empresas en Derechos Humanos de Perú y también en Colombia, Chile, Panamá, Argentina, Brasil, Costa Rica y México.

¿Cuál es el mensaje desde la OIT para seguir trabajando en el tema de los Derechos Humanos y empresas?



Los Derechos Humanos dentro del ámbito laboral

Por: Fredy Alberto Mosquera Puin



CUANDO ANTONIO NARIÑO, anuncia los Derechos Humanos para la comunidad del Nuevo Reino de Granada, trae como consecuencia su arresto y a la vez, generar para la comunidad granadina, una indiferencia por parte de los españoles, sobre la difusión del documento, que detallaba los estamentos para la igualdad y respeto. No obstante, por la violación de las libertades civiles y guerras mundiales, a través de la Resolución 217 A (III) de la ONU, el 10 de diciembre de 1948, promulga la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Con el paso de los tiempos, cuando dentro del ámbito mundial a mediados del siglo XVIII, empieza la revolución industrial en algunas naciones de Europa y América Anglosajona, se crea un método de producción que permitía la ex-

tracción de materiales y su conversión en productos. Lo anterior, permitió el beneficio y grandes ganancias para empresas que lo producían. Este comienzo industrial, generó que los grandes empresarios crearán nuevos grupos empresariales denominados burgueses, mientras a la clase obrera se le llamó proletarios. Además, las condiciones insalubres y mala remuneración, era estos el tipo de poder explotarlos, mientras para el capitalista estilos de obtener mayores recursos financieros, asimismo el comienzo de la explotación irracional del recurso natural.

A raíz de estos sucesos, desde finales del penúltimo último centenario y comienzos del XX, aparecen teóricos que, a través de experimentos, al interior de las fábricas les permitió conocer a profundidad, distintos factores



"Con el paso de los tiempos, cuando dentro del ámbito mundial a mediados del siglo XVIII, empieza la revolución industrial en algunas naciones de Europa y América Anglosajona, se crea un método de producción que permitía la extracción de materiales y su conversión en productos".

del como las empresas tratan a sus empleados, concluyendo que sus derechos como la salud, el bienestar y retribución salarial; eran violados, y poco acordes para las extenuantes labores realizadas.

Para el caso de Colombia, el comienzo industrial, se establece durante la época de la colonización, siendo solamente a pequeña escala no muy trascendental. Sin embargo, durante los años 20, aparecen fábricas de consumo, minería, textil, bebidas y demás siendo de este modo,

el auge empresarial en este país. Según versiones, de algunos analistas económicos los abusos laborales de ese tiempo, empezaron a generar la creación de normatividades de seguridad social, para garantizar de este modo la integridad de los trabajadores. Además, se incursionó en la inclusión de interventores con el objetivo de verificar y generar informes para que los juristas tuvieran conocimiento del mismo y empezar a identificar la creación de un documento legislativo, para detallar

los derechos y deberes de un empleado. Actualmente, este tema ha venido siendo indispensable, a partir de la Convención de Río.

Sintetizando, la calidad de vida de la mano de obra debe ser dignificada y que permita la garantía de obtener una defensa y respeto de la integridad, vida digna y mecanismo para erradicar brechas económicas, desigualdades del talento y eficiencia de los tiempos de trabajo: del mismo modo, sin importar su condición sexual e identidad de género. 🗨️



El ser humano, ¿en la esquina o en el centro?

Por: Jorge Luis Martelo Gaviria*



LAS ORGANIZACIONES DEBE- rían colocar al ser humano en el centro de su estrategia. La mayoría de las políticas organizacionales se enfocan en temas como; Calidad, finanzas, servicio al cliente, eficiencia y productividad. De manera minoritaria sumado a lo anterior existe un direccionamiento al control de impactos ambientales y respeto al medio ambiente siendo una proporción prácticamente ínfima las que se ocupan de los derechos humanos de manera prioritaria. La aparición de la pandemia por causa del SARS-CoV-2/COVID-19 dejó al descubierto que el derecho al trabajo es menos importante que las ventas; obsérvese algunas cifras: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) América Latina y el Caribe perdió 26 millones de puestos de trabajo, y según el

Banco Mundial el 11% de las organizaciones que despidieron personal continuaron en funcionamiento, que si bien las ventas se constituyen en una fuente de ingresos, no es la única. Por supuesto que dependiendo de la situación financiera las organizaciones tomaban la decisión de dejar trabajadores sin empleo, pero también quedó demostrado que la espera fue relativamente corta para sectores como el turismo que ya prácticamente se reactivó en su totalidad. Pero el tema de los despidos queda en singular situación menor, comparada con las empresas que en plena pandemia obligaban a asistir a los empleados a las instalaciones físicas, sin importar que en dichos espacios se contrajera el virus. Como lo menciona el Banco Mundial, solo el 34% de las organizaciones aumentaron



el uso de plataformas digitales permitiendo el teletrabajo o trabajo intercalado entre la presencialidad y el trabajo remoto. Es evidente que es más importante la eficiencia o el querer “asegurarse” del cumplimiento del tiempo pagado en el salario que la salud del trabajador. En esa misma línea, pero con un matiz de deshumanización; una vez el empleado era diagnosticado con el virus, y vencido el término de la incapacidad laboral, acorde a las leyes de cada país; este debe regresar a sus labores incluso por debajo del tiempo de los 15 días que demora la infección en los casos que no son críticos. La situación anterior se traduce en mayores contagios y desmotivación, trabajar sin salud plena y hasta rechazo de los demás compañeros de trabajo ante el empleado en contagio. Una política

empresarial centrada en el ser humano permitiría a las organizaciones tener planes de gestión del riesgo de catástrofes como la pandemia no solo enfocados a la continuidad del negocio; sino a la continuidad de la vida; de la salud y del bienestar de los trabajadores. Unido a esto, también se debe incluir en los principios rectores y el código de ética organizacional, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Acorde a las Naciones Unidas (UN) el sexo femenino gana en promedio un 33% menos que su contraparte masculino en puestos de trabajo similares y solo el 24% de las mujeres en promedio en el mundo han logrado puestos de alto nivel. El concepto de empresa considera al ser humano como un activo, y por esta razón se dificulta que se le observe como una



"Es evidente que es más importante la eficiencia o el querer “asegurarse” del cumplimiento del tiempo pagado en el salario que la salud del trabajador".

persona digna, que tiene derechos independiente de su raza, religión, orientación sexual o afiliación política. La aparición del Covid deja grandes lecciones, pero finalmente es la organización en sí misma, la que tiene la posibilidad de a través de sus políticas colocar al ser humano en una esquina o en el centro. 🗨️

*Líder del Observatorio de Desarrollo Sostenible de la Fundación Universitaria los Libertadores.



Visión 2050

Recuerda que para ser sostenibles, necesitamos una visión a largo plazo que nos permita ser resilientes para regenerar nuestros recursos y reactivar las economías. Por esto, te invitamos a guiar tu estrategia empresarial en la Visión 2050 del WBCSD. Desde CECODES podemos apoyarte en la contextualización de esta a tu propósito empresarial.

[¡Conócela aquí!](#)



Guía para CEOs

¿Te interesan los derechos humanos y su relación con el sector empresarial? Te recomendamos la siguiente guía para CEOs que te permitirá dar los primeros pasos. Si tienes alguna duda, no olvides contactarnos.

[Descarga la guía aquí](#)

Video Derechos Humanos

Los líderes empresariales están haciendo un llamado al sector privado en todo el mundo. ¡Únete a nosotros y comencemos a liderar la conversación en nuestro país y región!

[Mira el llamado aquí](#)



SOSTENIBLE MENTE



Publicación de CECODES - Desarrollo Sostenible

www.cecodes.org.co

