

# INFORME

## NOVEDADES DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

### I. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE) PRESENTÓ LOS LOGROS, RETOS Y CAMINO A SEGUIR EN LA ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS:

Este año se cumple el décimo aniversario del respaldo unánime por parte del Consejo de Derechos Humanos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estos principios se han convertido en el marco rector en materia de empresas y derechos humanos, y permite esclarecer el papel y las responsabilidades que ostentan gobiernos y empresas. Empresas, ONG y sindicatos han respaldado los Principios Rectores como marco óptimo para la conducta empresarial responsable. Muchos gobiernos de todo el mundo han puesto en marcha planes de acción nacionales para implantar los Principios Rectores, entre éstos Colombia.

Estos Principios han creado consenso sobre varios aspectos: que las empresas no deben perjudicar a las personas ni a las comunidades, que deben tomar medidas proactivas para evitar verse involucradas en impactos negativos sobre los derechos humanos y que deben ayudar a reparar la situación cuando no lo consiguen. Además, se han integrado de forma explícita en los principios y normas internacionales principales sobre conducta empresarial responsable, como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la norma ISO 26000.

#### Algunos puntos del informe:

- Muchas empresas han integrado los derechos humanos como un componente fundamental de sus estructuras empresariales. El 87% de las empresas que respondieron a la encuesta de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) confirmaron que disponen de procesos internos para hacer un seguimiento de la aplicación o el cumplimiento de la política de derechos humanos de la empresa.

# INFORME

- El 90% de las empresas encuestadas confirmaron haber publicado una declaración de política, aprobada por la cúpula de la empresa, para expresar su compromiso de respetar los derechos humanos, en consonancia con las normas internacionales (como la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo).
- Se ha avanzado mucho en la aplicación de la debida diligencia, en particular, en las empresas grandes y multinacionales. El 93% de las empresas encuestadas respondieron que han elaborado procesos y mecanismos para identificar las posibles consecuencias negativas que sus actividades empresariales puedan tener de forma directa sobre los derechos humanos. Y el 73% indicaron que estos procesos incluían dónde y cómo podrían estar ocasionando, de forma indirecta, consecuencias negativas sobre los derechos humanos debido a las acciones de otra entidad (proveedor, socio comercial o cliente) con la que tienen algún tipo de relación comercial.
- Muchas empresas han desarrollado enfoques sofisticados para mejorar las condiciones de trabajo y promover sus valores y principios fundamentales más allá de su propia actividad. El 83% de las empresas encuestadas por la OIE afirmaron que la declaración de su política de empresa incluye requisitos para que los proveedores y socios comerciales respeten los derechos humanos.
- El 87% de las empresas respondieron que actuaban cuando detectaban que sus proveedores, socios comerciales o clientes podían estar provocando de forma indirecta un impacto negativo sobre los derechos humanos. Entienden que es importante lidiar con los riesgos relacionados con los derechos humanos cuando su empresa está implicada de forma directa o indirecta, y no solo con los proveedores de primer nivel de sus cadenas de suministro. Esta toma de conciencia también ha llevado a que un gran porcentaje de empresas, el 80% según la encuesta de la OIE, aplique algún tipo de política o criterio de compra responsable (por ejemplo, el pago programado a los proveedores, el compromiso de los proveedores de respetar los derechos humanos, la debida diligencia y otros).
- Más del 60% de los trabajadores de todo el mundo trabajan en la economía informal y, en algunos países y sectores, este porcentaje alcanza el 80 o 90%. Es

# INFORME

la economía informal la que exhibe las mayores carencias de trabajo decente y los mayores riesgos para los derechos humanos.

- La comunidad empresarial tiene la impresión de que existe una gran diversidad de estándares, herramientas y certificaciones que tratan distintas áreas de los derechos humanos (trabajo, medioambiente, relaciones empresariales), lo que genera confusión y hace que sea aún más difícil atajar y gestionar la problemática de los derechos humanos. La comunidad empresarial se siente sobrepasada por todas estas responsabilidades y tal diversidad de estándares. Un paso importante en el futuro sería evitar una fragmentación innecesaria y la proliferación de iniciativas, para así centrarnos de pleno en la aplicación de los Principios Rectores.
- Los enfoques normativos que responsabilizan a las empresas multinacionales de las violaciones de derechos humanos en sus cadenas de valor, sin tomar en consideración el tipo de vínculo que guardan con estas cadenas, son un obstáculo no solo para la aplicación de los Principios Rectores, sino también para el comercio internacional y la inversión. Estos enfoques pueden tener consecuencias inesperadas, como disuadir a las empresas internacionales de entablar nuevas relaciones y de invertir en países que presenten entornos complejos. Esto haría que se perdiera la oportunidad de mejorar los estándares de derechos humanos y las condiciones de vida en aquellos lugares donde, con frecuencia, más se necesitan.
- las organizaciones empresariales tienen un papel fundamental para seguir promoviendo la concientización, el fomento de capacidades, el aprendizaje entre pares en el seno de la comunidad empresarial y la coordinación de acciones colectivas.
- Las organizaciones empresariales tendrán que seguir ayudando a las empresas no solo a respetar los derechos humanos, sino también a hacer frente al entorno legislativo tan cambiante en todo el mundo

# INFORME

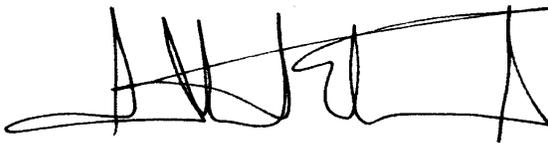
## II. PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN DE DERECHOS HUMANOS CON LA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL

La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales tiene a su cargo la construcción del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos 2021-2023; proceso participativo con la población civil, sector privado, academia, comunidad internacional, entre otros, que también se desarrolla con fundamento en las recomendaciones y observaciones emitidas por organismos que integran los Sistemas Universal e Interamericano de Derechos Humanos. En ese sentido, realizarán 30 talleres territoriales (uno en cada departamento de Colombia y Bogotá) y 9 talleres poblacionales, donde se socializarán y se recibirá retroalimentación respecto de los objetivos metas y acciones del Plan.

La Consejería nos invita a acompañarlos en este proceso, de esta forma, por medio de las gerencias seccionales de la Asociación les estaremos enviando las fechas de los talleres y links de acceso a estos espacios.

Esperamos que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA  
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos