



Panorama de DDHH y empresas → *en Colombia* 2.0



Sergio Rengifo Caicedo

Director Ejecutivo

Danna Lasso Ortiz

Profesional Dirección Ejecutiva

María Alejandra Reyes Madariaga

Directora de Comunicaciones

Alejandro Gaona Méndez

Revisión de estilo

Diego A. Ramírez Perea

Diseño y Diagramación

Camila Ramírez Preciado

y Dilia Gómez Patiño

Profesionales de Derechos Humanos

TABLA DE CONTENIDO

- 1. PRESENTACIÓN** 4
- 2. RESUMEN EJECUTIVO** 6
- 3. INTRODUCCIÓN** 8
- 4. MARCO CONCEPTUAL SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS**..... 10
 - Derechos Humanos y Empresas 11
 - Derechos humanos y empresas en un contexto internacional 14
 - Derechos humanos y empresas en un contexto nacional 16
 - Visión 2050 Colombia, una hoja de ruta clara 18
- 5. ESTUDIO: PANORAMA DE DDHH Y EMPRESAS EN COLOMBIA -2024** 22
 - Política y declaración en DDHH 23
 - Asuntos relevantes en DDHH y empresas 24
 - Debida diligencia en derechos humanos 26
 - Compromiso de la Alta Dirección 27
 - Derechos humanos y grupos de interés 27
 - Inversionistas 28
 - Visión 2050 Colombia 29
- 6. PRINCIPALES HALLAZGOS** 31
- 7. DERECHOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD, APORTES DESDE CECODES** 34
- 8. PASOS A SEGUIR** 35
- 9. CONCLUSIONES** 35



1. Presentación:

LOS DDHH COMO EJE CENTRAL DE LOS NEGOCIOS NO TRADICIONALES

Recientemente he tenido la oportunidad de participar en reuniones con el sector empresarial, donde cada vez es más frecuente escuchar conversaciones acerca de la importancia de los derechos humanos (DDHH). En algunos casos, he notado un interés diferente de los empresarios por conocer más sobre esta temática. Así mismo, revisando y adaptando a nuestra realidad empresarial los documentos de nuestra casa matriz, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), desde CECODES hemos identificado que en su gran mayoría se estructuran teniendo en cuenta los derechos humanos como eje central y analizando las tendencias para este año, donde estamos en un mundo volátil y fragmentado y en donde más de 60 países votarán para elegir a sus gobernantes, es importante el factor decisivo que juegan los derechos humanos en la toma de decisiones individuales y colectivas. Respecto a la rendición de cuentas, las empresas estarán focalizadas en comunicar de manera transparente y veraz los impactos, negativos y positivos, de la gestión en sostenibilidad, incluyendo los DDHH, extendiendo el alcance a toda su cadena de valor. Además, para abordar esta temática es importante trabajar en la innovación como aliada para realizar una planeación estratégica, incluyendo la crisis climática, la acción por la naturaleza y los DDHH para fortalecer una gestión integral.

Es evidente que no se lograrán los objetivos propuestos si no fortalecemos las habilidades en las temáticas de sostenibilidad, incluyendo un enfoque de derechos humanos y empresas y sin que el abordaje de este tema se identifique como una oportunidad diferencial para minimizar los riesgos empresariales y acelerar las transformaciones que el mundo y el país necesitan para cumplir con las agenda globales, como los ODS, el Acuerdo de París de clima, el Acuerdo de Montreal de biodiversidad y la hoja de ruta propuesta por CECODES, la Visión 2050 Colombia. Para lograr estos planteamientos debemos apalancarnos en las nuevas tecnologías y aún más, aprovechar la Inteligencia Artificial como una herramienta para escalar los impactos en sostenibilidad con enfoque empresarial.

Por lo planteado anteriormente, CECODES actualizó el Panorama de DDHH y empresas en Colombia a través de su versión 2.0. En este documento buscamos identificar los avances en la gestión de derechos humanos del sector empresarial en esta temática. En esta versión del panorama, a diferencia de la anterior, encontrarán respuestas de 100 empresas, no solo grandes; esta vez logramos la participación de medianas, pequeñas y microempresas lo cual nos muestra los avances que las empresas han tenido frente a la gestión de los derechos humanos. También, conocerán en esta publicación el conocimiento que tienen las organizaciones de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH, resaltando los asuntos que ellos consideran más relevantes según la gestión propia de cada empresa. Así mismo, se identificaron el número de empresas que vienen trabajando procesos de debida diligencia

en derechos humanos y el compromiso de su alta dirección; además del abordaje que tienen con los diferentes grupos de interés, y en esta ocasión incluidos los inversionistas. Finalmente, los principales hallazgos los comparamos con la primera versión de este Panorama, del año 2021, con el objetivo de identificar los avances (de las grandes empresas), los desafíos y replantear estrategias para cerrar posibles brechas.

Quiero hacer un llamado a los diferentes actores para que conozcan esta nueva versión del Panorama de DDHH y empresas en Colombia, con el fin de identificar las oportunidades que trae incluir esta temática dentro de la estrategia empresarial, valorar los costos de la inacción, pero más importante, liderar con el ejemplo para fortalecer su estrategia empresarial e inspirar a sus grupos de interés para que juntos pasemos de la teoría a la acción y de la acción a la ambición. En CECODES pueden contar con un aliado estratégico cercano para acompañarlos en la estructuración e implementación de una estrategia de derechos humanos con enfoque empresarial, apalancados en nuestra experiencia y en las herramientas de nuestra casa matriz, el WBCSD. Para terminar, nuestro objetivo como líderes en sostenibilidad es trabajar de la mano con las empresas para que vean los derechos humanos, no como una carga, si no como una oportunidad para fortalecer la estrategia empresarial y minimizar los riesgos.

Sergio Rengifo Caicedo
Director Ejecutivo





2 RESUMEN EJECUTIVO

Las empresas son agentes de cambio necesarios para el desarrollo humano y la promoción de los derechos humanos. Nuestro rol desde CECODES es acompañar a las empresas y a sus cadenas de valor en la implementación de las mejores prácticas en derechos humanos que permitan el crecimiento empresarial alineado al progreso social.



S

E RECONOCE QUE, LAS EMPRESAS

grandes gestionan los derechos humanos relacionados con sus operaciones de manera diferencial, respondiendo a su contexto, necesidades y desafíos particulares. Sin embargo, a partir de los resultados del Panorama, se evidencia que las medianas, pequeñas y microempresas deben comenzar a implementar buenas prácticas laborales, sociales y ambientales. Con base en lo anterior se identifica que los esfuerzos se deben direccionar a generar espacios de construcción de conocimiento y de diseño de estrategias generales que sean base para el desarrollo de procesos particulares en cada empresa.

A partir de los resultados del Panorama, identificamos que la gestión de los derechos humanos está siendo liderada por las grandes empresas. Entre los hallazgos destacados se encuentra un alto interés en involucrar a sus grupos de interés internos en los procesos

de gestión de los derechos humanos en entornos empresariales, lo cual demuestra un potencial para aplicar los planes en asuntos de derechos humanos a personal operativo de las compañías, permitiendo así llevar a la práctica las estrategias planteadas desde la alta gerencia y dirección.

Conforme a lo anterior, y teniendo en cuenta los resultados expuestos en el Panorama, es vital que las empresas grandes, pequeñas, medianas y micro; sensibilicen tanto a sus colaboradores como a sus diferentes grupos de interés sobre derechos humanos, y cómo las empresas son aliadas para la transformación de los contextos económicos, sociales y ambientales.

Las empresas reconocen su rol en el respeto de los derechos humanos y la construcción de entornos sostenibles.

Ello permite promover un trabajo colaborativo entre actores que fortalezca el tejido social y permita la generación de un desarrollo sostenible.

La estrategia de CECODES, alineada a nuestra Visión 2050 Colombia, permite que, por medio de los nueve caminos de transformación las empresas adopten acciones determinantes que respondan a los desafíos mundiales. Además, abordar la creciente necesidad de incorporar los derechos humanos en el centro de la estrategia corporativa. A través de estos insumos, la empresa podrá plantear el mejor camino para gestionar los derechos humanos y alentar los cambios necesarios para garantizar el desarrollo sostenible de la sociedad.

Se concluye que las empresas reconocen su rol en el respeto de los derechos humanos y la construcción de entornos sostenibles. Sin embargo, es importante fortalecer este rol y capacitar a las medianas, pequeñas y microempresas para que gestionen los derechos humanos a través de estrategias de negocio que integren procesos de identificación, prevención y mitigación. Esto, a su vez, representa oportunidades de trabajo colaborativo entre los diferentes actores, con el objetivo de recoger y divulgar las buenas prácticas para el respeto de los derechos humanos que las empresas han diseñado y han venido implementando.



La estrategia de CECODES, alineada a nuestra Visión 2050 Colombia, permite que, por medio de los nueve caminos de transformación las empresas adopten acciones determinantes que respondan a los desafíos mundiales.





3 INTRODUCCIÓN

El Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia 2.0 es un análisis del estado actual de las empresas frente a la gestión de los derechos humanos. Este análisis se construyó a partir de los resultados del estudio que se realizó desde CECODES con 100 empresas de diferentes sectores económicos y tamaños (grande, mediana, pequeña y micro), lo que permite establecer el grado de madurez y los avances de las empresas en esta temática en comparación a la primera versión del Panorama lanzado en el año 2021.



S

E RESALTA QUE, LA VERSIÓN 2.0

de Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia es un insumo relevante para las empresas colombianas, en vista de que este documento está alineado a la agenda internacional sobre gestión empresarial de derechos humanos, en donde se analiza cómo las empresas de nuestro país han venido respondiendo a las exigencias globales de integrar los estándares en derechos humanos como parte de un comportamiento ético y responsable dentro de sus organizaciones.

A partir de la información recolectada en el Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia 2.0 se podrá establecer, no solo cómo las grandes empresas han abordado su gestión en asuntos de derechos humanos, si no, también permite evidenciar los avances de las medianas y pequeñas empresas. Lo anterior

proporciona información para llamar la atención del sector empresarial para que fomente estrategias empresariales de derechos humanos.

La metodología diseñada para el presente documento se basa en la recolección, análisis y comparación de aquellos criterios que componen, bajo lineamientos nacionales e internacionales, una gestión de derechos humanos en entornos empresariales. En comparación con el primer estudio realizado, esta metodología se sustenta en una base técnica más robusta, teniendo en cuenta los lineamientos de Naciones Unidas, documentos de nuestra casa matriz el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), y nuestra hoja de ruta la Visión 2050 Colombia de CECODES. Este último busca que para el 2050, cuando seamos más de 62 millones de colombianos,



podamos vivir bien dentro de los límites de nuestro capital natural. Para lograrlo, se conciben los derechos humanos como un criterio clave y transversal para el logro de los objetivos planteados.

Las empresas participantes respondieron una encuesta estructurada, que consistía en 49 preguntas. Estas preguntas abordaron los siguientes asuntos relacionados con la gestión de los derechos humanos:

- Principios rectores de empresas y derechos humanos
- Asuntos importantes en derechos humanos
- Debida diligencia en derechos humanos

La metodología diseñada para el presente documento se basa en la recolección, análisis y comparación de aquellos criterios que componen, bajo lineamientos nacionales e internacionales, una gestión de derechos humanos en entornos empresariales. →

- Compromiso de la Alta Dirección con los derechos humanos
- Grupos de interés
- Mecanismos de monitoreo
- Inversionistas
- Visión 2050 Colombia

De tal manera que los hallazgos de esta nueva versión del Panorama permitan comprender de manera amplia cómo las empresas gestionan los derechos humanos y cómo desde CECODES podemos aportar a seguir construyendo entornos empresariales sostenibles, eficientes y respetuosos.

2050



Este último busca que para el 2050, cuando seamos más de 62 millones de colombianos, podamos vivir bien dentro de los límites de nuestro capital natural.





4 MARCO CONCEPTUAL SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos forman parte de la esencia misma del ser humano, y se fundan en la dignidad que todos poseemos. Si queremos avanzar y mejorar como sociedad, contribuir a las agendas globales y afianzar el camino hacia un desarrollo sostenible, es necesario garantizar que todas las personas, sin distinción alguna, disfruten de todos los derechos humanos reconocidos por los instrumentos internacionales.



L CÓMO ENTENDEMOS

los derechos humanos y el alcance de estos ha evolucionado con el paso del tiempo. Inicialmente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, la cual nace posterior a “la Segunda Guerra Mundial y la creación de las Naciones Unidas; la comunidad internacional se comprometió a no permitir nunca más atrocidades como las sucedidas en ese conflicto”¹.

La Carta de Naciones Unidas otorga un primer reconocimiento internacional a partir de 30 derechos humanos, entre los que se destaca el derecho a la vida, la libertad y la dignidad humana.

Posteriormente, en 1976, con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se extendió el reconocimiento a aquellos derechos humanos que, según el contexto mundial, era relevante proteger, entre ellos podemos mencionar el derecho a la libertad de pensamiento, prohibición del trabajo forzoso, derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias y el derecho a la asociación sindical.

En la actualidad contamos con numerosos instrumentos internacionales que reconocen y protegen los derechos humanos, y han dado respuesta a la coyuntura y valores de la sociedad.

1. Organización de las Naciones Unidas (s.f.). Historia de la Declaración. Consultado en: <https://www.un.org/es/about-us/udhr/history-of-the-declaration>

2. Guía de CEOs sobre Derechos Humanos del WBCSD. Consultado en: https://www.wbcd.org/wp-content/uploads/2023/11/WBCSD_CEO_Guide_to_Human-Rights_SPA.pdf



Derechos humanos y Empresas

En el marco de la evolución alrededor de los derechos humanos, se ha planteado la necesidad de reconocer a las empresas como sujetos relevantes para la protección de los derechos humanos, no solo pensado en los potenciales impactos negativos asociados a las actividades empresariales. También se reconoce a las empresas como un aliado para el respeto y garantía de los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Teniendo en cuenta lo anterior, en 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) con la intención de brindar lineamientos voluntarios para los Estados y las empresas, enmarcado en tres pilares, según se detalla en la Guía

de CEO sobre Derechos Humanos de nuestra casa matriz, el WBCSD²:

PROTEGER:

Los estados tienen el deber de proteger a las personas frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas. Se espera que adopten medidas apropiadas para **prevenir, investigar, castigar y reparar** esos abusos mediante políticas, leyes, reglamentación y sometimiento a la justicia.

RESPETAR:

Las empresas tienen la responsabilidad de **respetar los derechos humanos**. Deben abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos que puedan resultar de sus propias operaciones y sus relaciones comerciales.

REMEDIAR:

Las personas afectadas deben poder acceder a mecanismos de remediación. Tanto los estados como las empresas tienen roles que desempeñar para asegurar el **acceso a soluciones** cuando se producen impactos negativos.

Contamos con numerosos instrumentos internacionales que reconocen y protegen los derechos humanos, y han dado respuesta a la coyuntura y valores de la sociedad. →



Lo cual implica que, las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas.

Los PRNU puestos en práctica implican que las empresas se comprometan a respetar los derechos humanos, a través de tres procedimientos:

a. Una declaración política hacia el respeto de los derechos humanos. Dicho compromiso hace “referencia a cualquier medio que elija la empresa para dar a conocer públicamente sus responsabilidades, compromisos y expectativas” frente a los derechos humanos.

b. Debida diligencia en materia de derechos humanos. Lo cual implica que, las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Esto incluye cuatro componentes básicos: (a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos; (b) Integrar los resultados

de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa; (c) Hacer un seguimiento del desempeño de la compañía frente a las medidas de prevención y mitigación; (d) Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y se realizan los esfuerzos”.³

c. Remediación, frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos asociados a las operaciones de las empresas. Es importante establecer mecanismo de reclamación a nivel operativo.

En el siguiente gráfico se evidencian los procedimientos de gestión de derechos humanos a los cuales hacen referencia los PRNU, que coinciden con los demás estándares en la materia. Con base en estos criterios se logra medir el nivel de madurez de las empresas respecto de cómo integran los derechos humanos en sus organizaciones.



3. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras. Consultado en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/A_73_163_ExecutiveSummary_SP.pdf



A esta iniciativa se suman las Líneas Directrices de la OCDE para Multinationales, que tienen por objeto dar recomendaciones que se traducen en principios y estándares voluntarios a gobiernos y empresas para fomentar un desarrollo sostenible basado en el respeto de los derechos humanos, la conciencia de los desafíos sociales y las dinámicas del mercado internacional.

Integrar los derechos humanos en la cultura organizacional de una empresa aporta beneficios de diferente naturaleza. Adoptar los lineamientos además de transformar entornos hacia el respeto de los derechos humanos, permite generar un valor agregado para la organización, ya que los costos de la inacción nos pueden pasar factura, por lo cual los beneficios son los siguientes:

Reputacionales: Adoptar políticas y prácticas que respeten los derechos

humanos ayuda a mejorar la percepción pública de la empresa y contribuye a construir una percepción positiva para diferentes grupos de interés.

Cumplimiento normativo: Las empresas se ven en la necesidad de adaptar sus actividades a las regulaciones del mercado. Actualmente, las tendencias legislativas establecen un deber de respetar los derechos humanos e integrar procesos de debida diligencia en sus operaciones directas y en sus cadenas de valor.

Gestión de riesgos: La identificación de riesgos asociados a los derechos humanos, como parte integral de los procesos de debida diligencia, permite gestionar de manera anticipada los riesgos de la empresa, lo que a su vez propicia la adopción de medidas para prevenir, mitigar y remediar riesgos estratégicos dentro de la organización.



Integrar los derechos humanos en la cultura organizacional de una empresa aporta beneficios de diferente naturaleza. Adoptar los lineamientos además de transformar entornos hacia el respeto de los derechos humanos, permite generar un valor agregado para la organización.



Derechos humanos y empresas en un contexto internacional

Se destacan los avances desde diferentes sectores en el reconocimiento de la empresa como un actor relevante para garantizar los derechos humanos, entendiendo que aportan al desarrollo económico de la sociedad, pero también como fuente de riesgos para los derechos

humanos en sus operaciones y en las de sus cadenas de suministro. En ese sentido, diferentes estados han venido regulando las actividades empresariales y a cómo gestionan los derechos humanos, en donde se destaca entre las siguientes regulaciones:



Elaboración propia de CECODES



Integrar los derechos humanos en la cultura organizacional de una empresa aporta beneficios de diferente naturaleza. Adoptar los lineamientos además de transformar entornos hacia el respeto de los derechos humanos, permite generar un valor agregado para la organización.

Aunque las normativas de los diferentes gobiernos contienen enfoques, obligaciones y alcances diversos, coinciden con los elementos esenciales propuestos inicialmente por los PRNU, promoviendo una debida diligencia donde se identifique, prevenga, mitigue y repare afectaciones negativas sobre los derechos humanos, con un deber extendido a las cadenas de valor donde se tiene una capacidad de influencia sobre las demás empresas.

En ese sentido, instrumentos tales como la directriz de la Unión Europea, aprobada en abril del presente año (2024) sobre la debida diligencia de las empresas, brindan una aproximación de la responsabilidad corporativa encaminada a la protección del medio ambiente y los derechos humanos en entornos empresariales, mediante el establecimiento de una obligación de gestión y mitigación de riesgos e impactos en el marco de una debida diligencia en operaciones propias, subsidiarias y cadenas de suministro.

Aun cuando el ámbito de aplicación de la normativa corresponde a operaciones de gran escala que pertenecen u operan en la Unión Europea, su alcance hacia las cadenas de suministro constituye un factor de relevancia para las empresas colombianas, en tanto sus actividades comerciales integren las cadenas de suministro de las empresas europeas a quienes aplica directamente la normativa serán objeto de los procesos de debida diligencia en asuntos medioambientales y de derechos humanos.

La tendencia legislativa con el panorama actual nos permite

reconocer que la gestión de los derechos humanos en los entornos empresariales en un futuro no muy lejano no se limitará a estándares voluntarios, sino que los estados regularan las actividades operacionales y comerciales de las empresas para velar por la protección de los derechos humanos.



Serán objeto de los procesos de debida diligencia en asuntos medioambientales y de derechos humanos.





Derechos humanos y empresas en un contexto nacional

Las empresas en Colombia se enfrentan a un contexto y desafíos particulares de la coyuntura local, nacional y regional, por lo que su gestión en derechos humanos debe atender dichas particularidades. Ejemplo de estos retos son la multiculturalidad, los altos índices de informalidad, necesidades básicas insatisfechas y entre otros.

Sin embargo, Colombia ha tenido grandes avances en asuntos de empresas y derechos humanos. En ese sentido, en 2014 fueron publicados los Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresas, además de haber promulgado dos Planes Nacionales de Acción de Derechos Humanos y Empresas, uno en 2015 y otro en 2020, los cuales han promovido que las empresas se

alineen a los estándares de respeto de los derechos humanos y fomenten las iniciativas de implementación de proceso de debida diligencia en derechos humanos dentro del territorio donde operan.

Al abordar de manera proactiva los derechos humanos, las empresas contribuyen al desarrollo económico y humano de la sociedad, impactando de manera significativa en el bienestar de las personas. La gestión a través de procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos no es solo una cuestión de ética empresarial; es una herramienta estratégica para las empresas que aspiran a estar a la vanguardia en tendencias globales.



*Colombia ha tenido grandes avances en asuntos de empresas y derechos humanos. En ese sentido, **en 2014 fueron publicados los Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresas**, además de haber promulgado dos Planes Nacionales de Acción de Derechos Humanos y Empresas.*





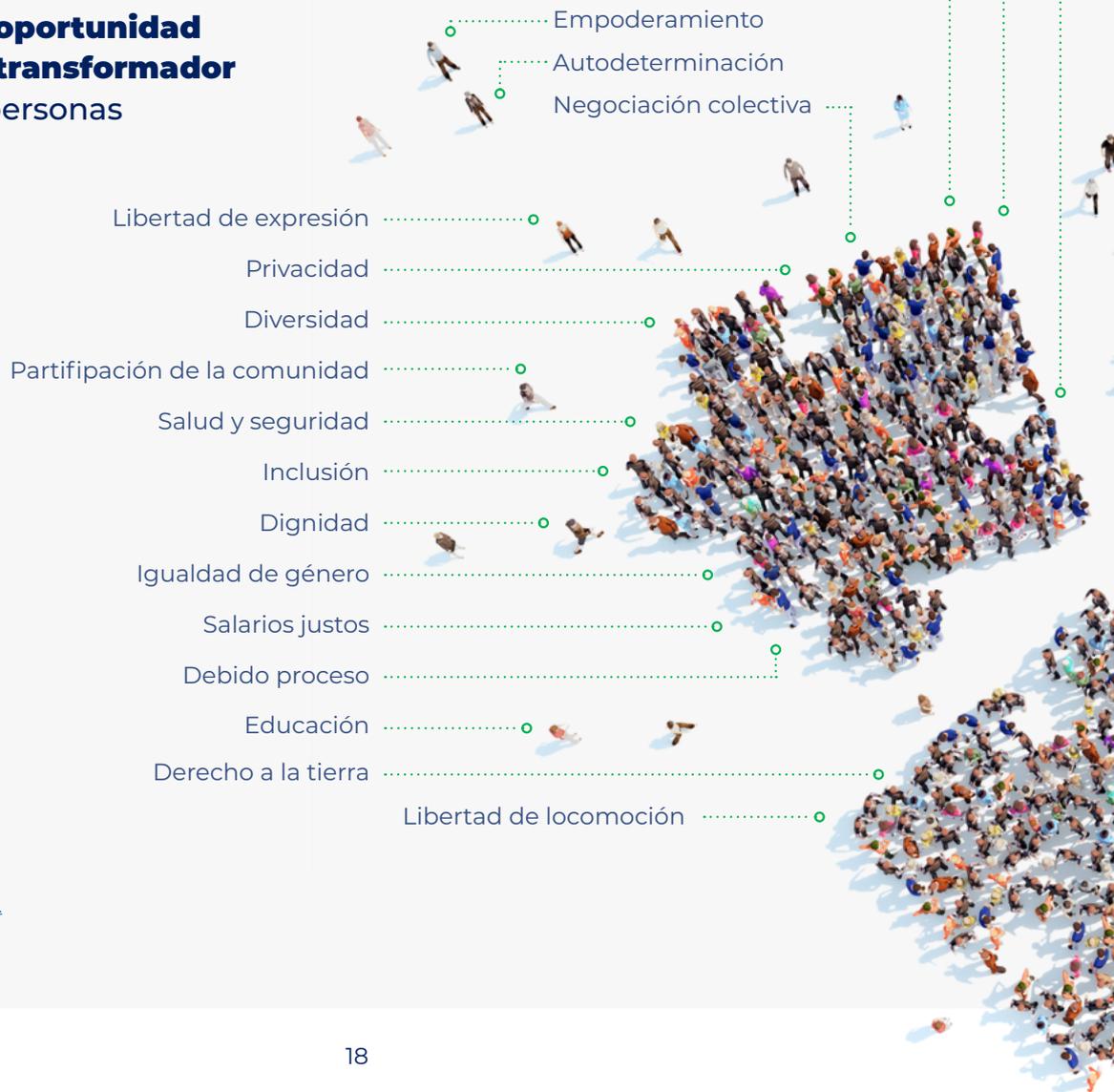
Con esta hoja de ruta, CECODES acompaña a sus empresas asociadas y a sus cadenas de valor para que establezcan estrategias de derechos humanos al interior de la organización.

Visión 2050 Colombia, una hoja de ruta clara

Con el objetivo de tener en el centro los derechos humanos, respetarlos y generar acciones focalizadas entorno a ellos, desde CECODES, con nuestra hoja de ruta la Visión 2050 Colombia⁴, que lanzamos en el año 2023, y que está alineada a los ODS, el Acuerdo de París del clima, el Acuerdo de Montreal

sobre biodiversidad y la Visión 2050 de nuestra casa matriz, el WBCSD, integramos los derechos humanos como un punto focal de trabajo para lograr un desarrollo sostenible. Con esta hoja de ruta, CECODES acompaña a sus empresas asociadas y a sus cadenas de valor para que establezcan estrategias

El respeto a los derechos humanos es una **oportunidad para un cambio transformador** en la vida de las personas



4. Visión 2050 Colombia con enfoque empresarial de CECODES: <https://cecodes.org.co/vision-2050-colombia/>

de derechos humanos al interior de la organización y, a su vez, invita a la acción al sector empresarial para lograr un desarrollo sostenible mediante el respeto de los derechos humanos, reconociendo que estos tienen una relación directa con el desarrollo de las operaciones de la empresa, como se evidencia a continuación.



- Libertad de asociación
- Salario digno
- Respeto



Fuente: wbcscd, Guía para CEOs sobre Derechos Humanos.



La Visión 2050 Colombia

Está enfocada en realizar acciones específicas que se requieren para cumplir esta hoja de ruta a largo plazo, por medio de los nueve caminos de transformación y los cinco criterios del WBCSD y CECODES, donde acompañamos a las empresas a ser ambiciosas bajo los cinco criterios clave: Cambio Climático, Biodiversidad, **Derechos Humanos**, Abordaje de la Desigualdad y Transparencia.



Energía: En el marco de la transición justa, la protección de derechos ambientales y la garantía de acceso a servicios públicos, se promueve a desarrollar estrategias de derechos humanos en la cadena de valor energética, con una integración público-privada.



Conectividad: Reconocer la importancia de fomentar la conectividad, cerrando brechas en el acceso a la información lo que a su vez promueve los derechos civiles y políticos.



Transporte y movilidad: El objetivo es una movilidad sostenible que propicie el respeto del medio ambiente y la calidad de vida de las personas, para lo cual es clave contar con sistemas donde se garanticen los derechos humanos en las cadenas de valor del transporte y que las empresas integren políticas conscientes con esta temática.



Salud y bienestar: Su importancia recae en la protección del derecho a la vida, la salud y la dignidad humana, que no se debe limitar a los empleados y colaboradores de la empresa, sino que alienta al sector privado para incidir en contextos donde tenga incidencia.



Espacios para vivir: Se busca propiciar espacios de vivienda, lugares de trabajo y espacios en condiciones adecuadas, que sean inclusivos, seguros y sostenibles, conscientes de los desafíos diferenciados según los contextos.



Agua y saneamiento: Se busca dar un enfoque de inclusión y concientización en el uso de los recursos hídricos en la operación y en las cadenas de valor, para contribuir en el respeto de los derechos económicos, sociales y ambientales.



Productos y materiales: Es necesario alinear las exigencias del mercado con estrategias que optimicen el acceso a productos y materiales, donde los procesos de fabricación, distribución y venta de productos atiendan estándares sociales y ambientales para garantizar los derechos humanos en las cadenas de valor.



Alimentación: Es fundamental para una adecuada garantía al derecho a la salud, fomentar el bienestar y el desarrollo de las personas; para lo cual se alienta a las empresas a adoptar estrategias con enfoque de derechos humanos dentro de las cadenas alimentarias del país.



Productos y servicios financieros: Se promueve que la empresa en sus asuntos ESG tenga en cuenta los riesgos y variables de cambio climático, derechos humanos, pérdida de la naturaleza y escases hídrica.

Los caminos de transformación tienen como base los derechos humanos, con el objetivo de lograr las acciones requeridas para que más de 62 millones de personas vivan bien sin sobrepasar los límites planetarios al 2050. →

CECODES ha acompañado a las empresas en los procesos de gestión de derechos humanos y ha promovido iniciativas, herramientas, estrategias, transmisión de conocimiento, formulación de políticas empresariales e implementación de procesos de debida diligencia con enfoque empresarial. Lo anterior ha permitido generar impacto no solo en las empresas en Colombia que se han comprometido con los derechos humanos, sino también en los diferentes grupos de interés donde operan.





5 ESTUDIO: PANORAMA DE DDHH Y EMPRESAS EN COLOMBIA - 2024

Teniendo en cuenta lo anterior, se entiende que integrar los derechos humanos como pilar en la estrategia corporativa de la empresa no solo responde a las tendencias y normativas a nivel global, sino que también representa beneficios operacionales para las empresas.

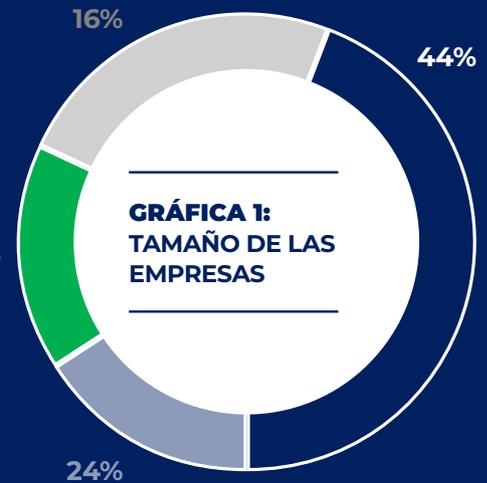


Adoptar y promover activamente los asuntos de derechos humanos en entornos empresariales, se fortalece la reputación y legitimidad, y se contribuye de manera significativa al bienestar social, económico y ambiental a largo plazo.

Para esta versión del estudio participaron no solo las grandes empresas, sino también las medianas, pequeñas y microempresas⁵, lo que nos permite identificar un panorama de cómo las empresas realizan acciones, se comprometen y abordan los derechos humanos sin importar el tamaño de su organización.

La información presentada a continuación es el resultado del estudio realizado con las respuestas de 100 empresas de diferentes sectores económicos. Se pidió a las grandes empresas que compartieran esta encuesta con sus aliados y proveedores más importantes de diferentes tamaños, como se evidencia a continuación:

5. Micro: Activos (SMMLV) <501 y empleados <10; Pequeña: Activos (SMMLV) 501 - 5.000 y empleados 11-50; Mediana: Activos (SMMLV) 5.001 - 15.000 y empleados 51 - 200; Grande: Activos (SMMLV) >15.000 y empleados >200

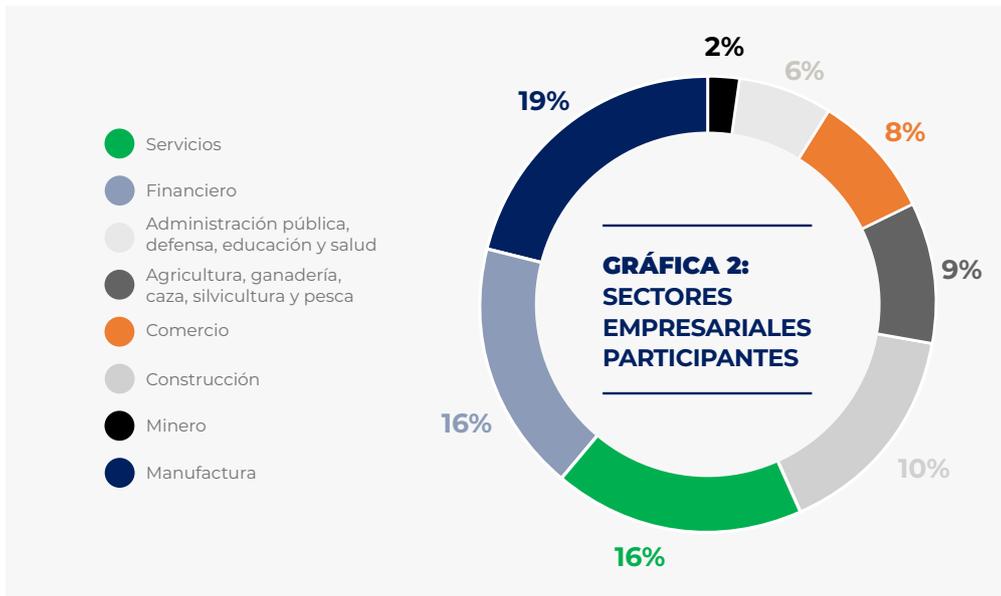


○ Grande ● Mediana
● Micro ● Pequeña

*Para comprensión de los resultados presentados, los valores serán referenciados teniendo en cuenta la muestra total obtenida en el proceso de la encuesta (100 empresas), más adelante en la parte de los **principales hallazgos** cuando se realiza una comparación del primer y segundo estudio, el punto focal de comparación son las grandes empresas, por lo cual se toma la muestra de las grandes obtenidas en la segunda versión (44 empresas) para su análisis.

La estructuración del Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia 2.0 se basa en la metodología de la encuesta aplicada en el último trimestre del 2023 y el primer trimestre del 2024, con las preguntas en línea para su diligenciamiento. Los hallazgos del presente estudio corresponden a la actualización del primer ejercicio del

Panorama lanzado en el año 2021, lo cual nos permite valorar avances, identificar nuevos desafíos y plantear estrategias actualizadas, teniendo en cuenta los diferentes tamaños de las empresas. En esta versión, de las 100 empresas participantes, el 19% provienen del sector manufacturero, seguido por el 16% del sector de servicios y el sector financiero.



Los hallazgos del presente estudio corresponden a la actualización del primer ejercicio del Panorama lanzado en el año 2021, lo cual nos permite valorar avances, identificar nuevos desafíos y plantear estrategias actualizadas.

Política y declaración en DDHH

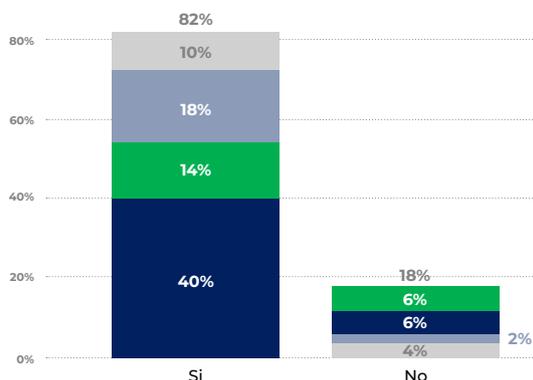
Entre los hallazgos reflejados, el 82% del total de las empresas participantes están familiarizadas con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y

Derechos Humanos, identificando que las grandes empresas tienen una mayor familiarización con esta temática con un 40%, seguido de las microempresas con un 18%.

GRÁFICA 3

¿Su organización está familiarizada con los principios rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos?

- Grande
- Mediana
- Micro
- Pequeña





El primer paso para la gestión de los derechos humanos, desde un punto de vista formal, es contar con una declaración pública o política independiente sobre DDHH. El 60% de las empresas participantes cuenta con una declaración o política, de las cuales 38 son grandes empresas, mientras que en las medianas y microempresas solo 8 cuentan con una política o declaración al respecto.

- Los "Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementación del Marco de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar".
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Los compromisos explícitos sobre las normas fundamentales de la OIT.
- El compromiso con los principios del Pacto Mundial.

La comunicación es un elemento clave para la garantía de los derechos humanos. Es necesario comunicar con los diferentes grupos de interés externos e internos de la empresa, en donde se evidencia que las empresas, sin importar el tamaño, lo hacen a través de la Página Web de su organización y los Reportes de Sostenibilidad.

Se identificó que, del total de las empresas participantes, el 56% cuenta con un programa o procedimiento



que respalda los Principios Rectores de Naciones Unidas u otras directrices, mostrando la importancia en esta temática al interior de la organización. También se evidenció que el 66% de las empresas participantes realizan procesos de sensibilización en derechos humanos; sin embargo, estos se realizan sin planeación ni un cronograma fijo, y el 34% de las empresas aún no genera estos espacios de sensibilización.

Adicionalmente, el 62% del total de las empresas gestionan la responsabilidad de los derechos humanos a través del área de talento humano, seguido del área de sostenibilidad y el Comité Directivo / Interdisciplinario.

Asuntos relevantes en DDHH y empresas

El 80/100 de las empresas encuestadas considera importantes los asuntos relacionados con transparencia y lucha contra la corrupción, seguido



Es necesario comunicar con los diferentes grupos de interés externos e internos de la empresa, en donde se evidencia que las empresas, sin importar el tamaño, lo hacen a través de la Página Web y los Reportes de Sostenibilidad.

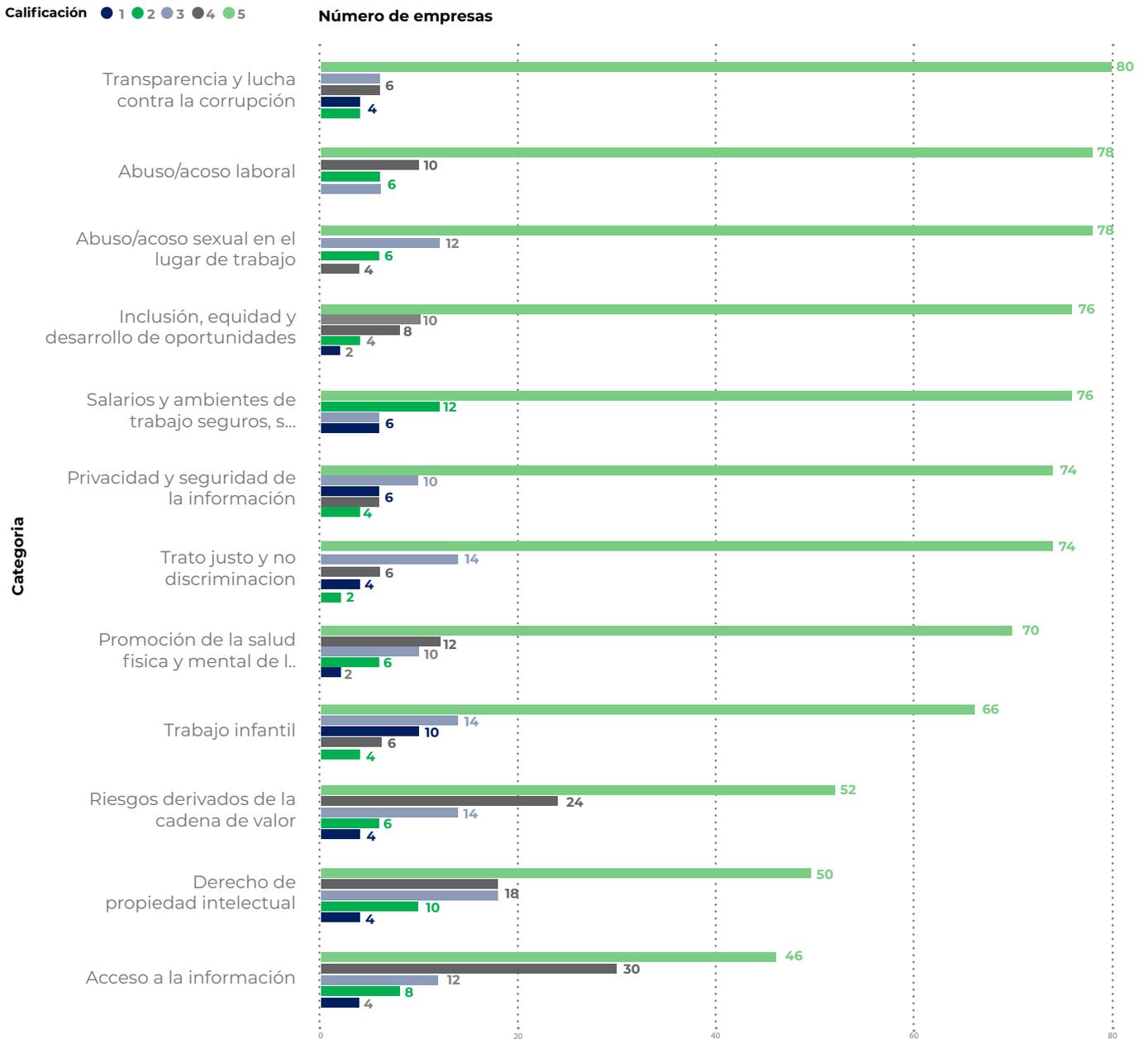
del 78/100 de las empresas consideran importantes el Abuso/acoso laboral y el Abuso/acoso sexual en el lugar de trabajo, identificando que estos asuntos en derechos humanos al interior de la organización tienen un enfoque "fuerte".



El 76/100 de las empresas participantes también consideraron importantes los asuntos de inclusión, equidad y desarrollo de oportunidades en el lugar de trabajo; salarios y ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de violencia.

GRÁFICA 5 ¿Qué asuntos de Derechos Humanos se consideran más importantes en su Organización?

siendo (1) "no es nuestro enfoque" hasta (5) "enfoco fuerte"





Debida diligencia en derechos humanos

La debida diligencia de derechos humanos puede definirse como la forma en la que la empresa toma noción y afronta los riesgos potenciales y/o reales en materia de éstos, que surgen de sus actividades en un momento determinado y un contexto operacional dado, y que podrían infringir determinados derechos humanos de los actores sociales relacionados. También considera las medidas que necesita adoptar la organización para prevenir y mitigar esos riesgos.

De las 100 empresas participantes, 52 cuentan con procedimientos para identificar los riesgos e impactos en DDHH, los cuales se realizan generalmente con una periodicidad anual. Adicionalmente, la mayoría no publican el proceso de evaluación de los riesgos e impactos sobre los DDHH y los resultados de las evaluaciones realizadas.

Las herramientas que son generalmente utilizadas por estas empresas que cuentan con procedimientos, son las siguientes:



De las 100 empresas participantes, 52 cuentan con procedimientos para identificar los riesgos e impactos en DDHH, los cuales se realizan generalmente con una periodicidad anual.

GRÁFICA 6 ¿Cuáles son esas medidas para monitorear y rastrear su desempeño en derechos humanos?



Compromiso de la Alta Dirección

En entornos empresariales, el involucramiento de la Alta Dirección en el reconocimiento de la importancia de los derechos humanos es crucial. Entre las empresas participantes, el 74% de las empresas coinciden en que los derechos humanos son un tema relevante para ser incluidos en la estrategia de la organización. Sin embargo, este compromiso se evidencia principalmente en 38 de las grandes empresas, seguidas de las medianas, pequeñas y microempresas en donde 12 cuentan con un compromiso.

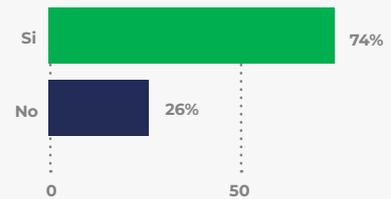
Se resalta que, a partir de la información recolectada, el 70% de las empresas encuestadas cuentan con una alta dirección que se actualiza permanentemente en materia de derechos humanos de acuerdo a su sector económico; un 74% de la alta dirección indica comunicar de manera clara y precisa sus compromisos y desafíos en materia de derechos humanos a sus grupos de interés; y un 72% de la alta dirección incluyen los derechos humanos como un criterio formal en sus decisiones de inversión y/o adquisición.

Derechos humanos y grupos de interés

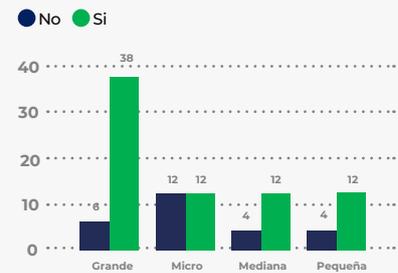
El 80% del total de las empresas participantes involucran a sus grupos de interés en la gestión de DDHH, identificándose que las grandes empresas tienen un compromiso alto con sus grupos de interés, seguidas de las empresas micro y medianas.

GRÁFICA 7

¿La alta dirección identifica los DDHH como un tema importante para la estrategia empresarial de la organización?



¿La alta dirección identifica los DDHH como un tema importante para la estrategia empresarial de la organización?



Adicionalmente, la mayoría se relacionan con sus diferentes grupos de interés anualmente o no tienen un cronograma fijo.

También se evidencia que 26 de las grandes empresas y 10 de las medianas tienen un alto compromiso en comunicar a sus grupos de interés. Se identifica que aún existe el desafío de que las empresas generen estrategias de comunicación en temas de derechos humanos, utilizando no solo el informe de sostenibilidad, sino diferentes canales de comunicación.



Se evidencia que el 26% de las grandes empresas y el 10% de las medianas tienen un alto compromiso en comunicar a sus grupos de interés.

GRÁFICA 8

¿Su empresa comunica su desempeño en derechos humanos a sus grupos de interés?





Adicionalmente, se identifica que las empresas tienen un compromiso fuerte con los siguientes grupos de interés: clientes, proveedores y comunidades.

GRÁFICA 9 ¿Con que grupos de interés la empresa presenta su mayor compromiso?



El 22% de las empresas considera que las decisiones de los inversionistas no se ven impactadas por asuntos de derechos humanos.

Inversionistas

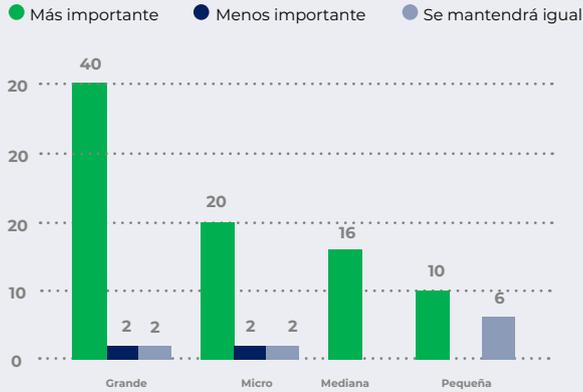
La gestión en derechos humanos en las organizaciones es un asunto de relevancia asociado a las inversiones de la empresa. En ese sentido, el 78% de las empresas participantes creen que el manejo de los derechos humanos que realizan al interior de la organización impacta en las decisiones de los inversionistas para generar un apalancamiento en la organización, mientras que el 22% de las empresas

considera que las decisiones de los inversionistas no se ven impactadas por asuntos de derechos humanos.

Por otro lado, las organizaciones son conscientes de la importancia de los inversionistas y se identifica que 40 de las grandes empresas consideran que en los próximos dos años la gestión de los derechos humanos será mucho más importante, seguido de 20 microempresas y todas las 16 empresas medianas participantes.



GRÁFICA 10 La gestión del riesgo de derechos humanos para su organización, en los próximos 2 años, será:



VISIÓN 2050 COLOMBIA

Teniendo en cuenta nuestra hoja de ruta, la Visión 2050 Colombia, y el compromiso que han adquirido algunas de las empresas más grandes nuestro país, para esta actualización del Panorama de DDHH y empresas, consideramos importante conocer

cómo las empresas tienen sus avances en los derechos humanos siendo transversales a los nueve caminos de transformación de la Visión 2050 Colombia. En ese sentido se evidenció que los asuntos que están más desarrollados al interior de las 100 empresas participantes son salud y bienestar, seguido de productos y materiales.

GRÁFICA 11 ¿Los caminos de la visión 2050 son transversales en su organización, teniendo en cuenta los derechos humanos?





Adicionalmente, se identifica que es importante fortalecer el camino de productos y servicios financieros, donde las empresas en sus asuntos ESG tengan en cuenta los riesgos y variables de cambio climático, derechos humanos y pérdida de la naturaleza.

En el camino de salud y bienestar, el 62% de las empresas participantes abogan por los derechos humanos laborales en todas sus operaciones y cadenas de suministro, implementando los Principios Rectores de DDHH.

Seguido del camino de productos y materiales, donde el 56% de las empresas tienen en cuenta y respetan los derechos humanos en toda la cadena de valor.





6. PRINCIPALES HALLAZGOS

Teniendo en cuenta los tres desafíos que enfrentamos a nivel global, como son la emergencia climática, la pérdida de la biodiversidad y la creciente desigualdad, las empresas deben abordar de manera proactiva los derechos humanos, con el objetivo de generar acciones focalizadas a nivel económico, social y ambiental que generen un impacto significativo y positivo para sus diferentes grupos de interés.

Con esta versión actualizada y teniendo como referencia la primera versión del Panorama de DDHH y empresas, se puede identificar que, con la actualización del estudio, que tuvo en cuenta diferentes tamaños de empresas, las grandes empresas son las que muestran un mayor compromiso

con los derechos humanos, generando acciones alineadas a marcos globales, procesos de debida diligencia en derechos humanos y estructuración de estrategias de remediación y comunicación. A su vez, las empresas de menor tamaño (medianas, pequeñas y micro), aunque presentan las mayores brechas en la implementación de procesos y procedimientos en derechos humanos, desean aumentar su compromiso en los próximos dos años, ya que son conscientes de que es una temática que se debe abordar para estar a la vanguardia empresarial.

Por otro lado, en esta versión se tuvieron en cuenta temáticas importantes adicionales al primer estudio para identificar y reconocer los impactos en derechos humanos que pueden tener las empresas. Uno de estos temas clave son los inversionistas, donde se evidenció que las empresas



Las grandes empresas son las que muestran un mayor compromiso con los derechos humanos, generando acciones alineadas a marcos globales, procesos de debida diligencia en derechos humanos y estructuración de estrategias de remediación y comunicación.



Se evidencia que las empresas colombianas mantienen el reconocimiento de la importancia a los asuntos de derechos humanos en torno a las actividades y han integrado diferentes medidas para gestionar sus operaciones con un enfoque de derechos humanos.

son conscientes de que el buen manejo de los derechos humanos puede impactar en las decisiones para futuras fuentes de apalancamiento, ya que estos tienen en cuenta cómo las empresas mitigan los riesgos, cumplen con las regulaciones y promueven los derechos humanos con un enfoque en la sostenibilidad.

Otro tema clave que se tuvo en cuenta en esta versión es el compromiso de la alta dirección en los temas de derechos humanos, ya que es importante que desde la alta dirección de las empresas se conozcan los derechos humanos más relevantes para la organización y se comprometan de forma transparente con los diferentes grupos de interés, lo cual se identificó en esta versión donde las grandes empresas cuentan con el compromiso de la alta dirección.

Como último tema adicional en esta versión se tuvo en cuenta nuestra hoja de ruta, la Visión 2050 Colombia con enfoque empresarial de CECODES, donde se evidencia que los derechos

humanos son transversales para lograr los cambios que requerimos, por medio de acciones focalizadas en los 9 caminos de transformación, identificando que la mayoría de las empresas participantes han desarrollado dentro de su empresa el camino de salud y bienestar. A partir de los hallazgos del Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia 2.0, donde participaron 100 empresas de diferentes tamaños, de las cuales 44 fueron grandes empresas, y en comparación con la primera versión, donde participaron 35 grandes empresas, se evidencia que las empresas colombianas mantienen el reconocimiento de la importancia a los asuntos de derechos humanos en torno a las actividades y han integrado diferentes medidas para gestionar sus operaciones con un enfoque de derechos humanos. A continuación, se presentan algunos de los asuntos relevantes donde las empresas se han mantenido o han avanzado frente a sus estrategias en esta temática:



Temas clave de DDHH	Versión 1: Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia	Versión 2: Panorama de Derechos humanos y empresas, información de referencia con la muestra de grandes empresas	Versión 2: Panorama de Derechos Humanos y Empresas, información de referencia con las medianas, pequeñas y microempresas	Conclusiones*
Muestra	35 empresas grandes	44 empresas grandes	16 medianas 24 microempresas 16 pequeñas	
Adopción de una declaración pública o una política sobre DDHH	Un 65% de las empresas encuestadas declararon tener una política de DDHH y un 20% no la tienen y el 6% se encuentra en proceso de desarrollo, por lo cual el 9% restante no tiene conocimiento de las mismas.	El 86% de las grandes empresas encuestadas declararon tener una política en DDHH y el 14% declararon que no la tienen.	De las medianas, pequeñas y microempresas, se identifica que las que cuentan con una política en DDHH son las medianas seguida de las microempresas.	Se evidencia que las grandes empresas vienen aumentando su compromiso en derechos humanos, en donde cuentan con una declaración pública o una política, sin embargo, es importante fortalecer las medianas, pequeñas, y microempresas para que vean la importancia de generar una declaración a nivel organizacional en esta temática.
Asuntos importantes en DDHH	Las empresas encuestadas consideraron como asuntos importantes Género, oportunidades y discriminación en el lugar de trabajo, y Contaminación o degradación ambiental que impacta directamente a los trabajadores o comunidades. En donde con estos aspectos el 86% y 89% califican su enfoque fuerte en estos asuntos.	El 91% de las grandes empresas consideran importante la inclusión, equidad y desarrollo de oportunidades en el lugar de trabajo, también otro asunto importante es la privacidad y seguridad de información, y la transparencia y lucha contra la corrupción. Adicionalmente, el 86% de las empresas consideran importante los asuntos relacionados con Abuso/acoso laboral.	Las medianas, pequeñas y microempresas, identifican como asuntos importantes en su mayoría el Abuso/acoso laboral y el Abuso/acoso sexual en el lugar de trabajo.	Se evidencia que, aunque los enfoques cambien con el tiempo en las grandes empresas, sigue siendo importante dentro de los derechos humanos para la organización los derechos laborales, como también lo son para las pequeñas, medianas y microempresas.
Debida Diligencia	De las 35 empresas encuestadas, 29 cuentan con procesos para identificar y evaluar periódicamente los impactos en DDHH.	De las 44 grandes empresas encuestadas, 30 cuentan con procesos para identificar y evaluar periódicamente los impactos en DDHH.	Del total de las 56 empresas que corresponden al grupo de las medianas, pequeñas y microempresas, sólo el 20 cuentan con procesos para identificar y evaluar periódicamente los impactos en DDHH.	Se destaca que las grandes empresas continúan con el seguimiento de identificar los riesgos de derechos humanos que pueden impactar de forma negativa o positiva a la organización. Sin embargo, es importante fortalecer a las cadenas de valor para que identifiquen la importancia de evaluar periódicamente los riesgos a los que se puede encontrar expuesta la organización en materia de DDHH.



Desde CECODES consideramos importante fortalecer las cadenas de valor de las grandes empresas en esta temática de derechos humanos.

7. DERECHOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD, APORTES DESDE CECODES

CECODES está comprometido con el desarrollo sostenible a través del acompañamiento al sector empresarial en su gestión de derechos humanos por medio de los cinco criterios.

Basándonos en los hallazgos contenidos en el Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia 2.0, desde CECODES consideramos importante fortalecer las cadenas de valor de las grandes empresas en esta temática de derechos humanos. Por ello, hemos estado trabajando con nuestros asociados para que sus cadenas de valor puedan

gestionar estos asuntos a nivel interno y plantear procesos y políticas que respondan a la realidad empresarial del país, adaptándose a las exigencias normativas que se han venido desarrollando a nivel internacional y que pueden tener incidencia en los entornos empresariales en Colombia

A continuación, presentamos algunos de nuestros documentos clave, teniendo como base nuestra hoja de ruta la Visión 2050 Colombia, para que las empresas puedan gestionar los derechos humanos, sin importar el tamaño de la organización:

<p>Guía CEO sobre DDHH</p>	<p>Desde nuestra casa matriz, el WBCSD, se lanza una iniciativa conjunta de líderes empresariales que se comprometieron de manera continua a avanzar y promover la agenda de derechos humanos. Lo más destacable de esta Guía es que cuenta con un lenguaje empresarial claro y práctico, está escrito por CEO y dirigido a CEO, fundamentado en la idea de que como pares se fomente la participación y que más líderes empresariales se involucren con los derechos humanos.</p>
<p>Herramienta de diagnóstico en DDHH</p>	<p>Se trata de una herramienta para identificar brechas y oportunidades de mejora en temas de derechos humanos teniendo en cuenta, la política de derechos humanos, la debida diligencia de derechos humanos y la educación en derechos humanos dentro de la empresa. Por medio de esta herramienta desde CECODES acompañamos a la cadena de valor por medio de la empresa ancla, para que sus proveedores identifiquen planes de mejora continua en derechos humanos.</p>
<p>SOSTENIBLEMENTE en DDHH</p>	<p>Se identifican casos de éxito empresariales en derechos humanos y artículos de como las empresas pueden implementar esta temática en su estrategia de sostenibilidad.</p>
<p>BCTI</p>	<p>Una agenda para abordar la desigualdad lanzada del WBCSD en donde se hace un llamado para movilizar la acción empresarial alrededor de una agenda interdependiente entre el clima, la biodiversidad y la equidad donde el centro deben ser los DDHH.</p>
<p>Plataforma Visión 2050</p>	<p>Esta plataforma permite que las grandes empresas identifiquen sus avances en derechos humanos para llevar a cabo acciones que permitan aportar al cumplimiento de esta hoja de ruta.</p>

8. PASOS A SEGUIR

A partir de la información recolectada, CECODES se encuentra a la vanguardia y fortalece su modelo de acompañamiento al sector empresarial, basado en casos de éxito a nivel nacional e internacional de nuestra casa matriz, el WBCSD, adaptados a la realidad local. Esto permite que las grandes empresas y su cadena de valor logren identificar las mejores prácticas para responder a los desafíos que tenemos a nivel global y generar oportunidades al integrar los derechos humanos en su estrategia empresarial, por medio de nuestros documentos, herramientas y talleres de transferencia de conocimiento.

Teniendo en cuenta que aún falta mucho camino por recorrer, ponemos a disposición de las empresas y de sus líderes nuestro acompañamiento cercano para el fortalecimiento y mejoramiento de sus estrategias a través de CECODES Mentoring, CECODES Te Enseña y CECODES Comunica.

9. CONCLUSIONES

Las grandes empresas en Colombia vienen avanzando en cómo abordan los derechos humanos, y las pequeñas, medianas y microempresas reflejan un compromiso por fomentar el respeto a los derechos humanos al interior de sus organizaciones. Esto ha permitido que se distinga al sector privado en Colombia como agente de cambio hacia un desarrollo sostenible, cuyos beneficios

se extienden a grupos de interés internos y externos de la compañía.

Por lo anterior, desde CECODES queremos invitar al sector empresarial en general y a los demás actores a identificar oportunidades de acción conjunta para abordar los riesgos en derechos humanos y así generar espacios donde se construyan estrategias de vanguardia en derechos humanos que generen transformaciones con enfoque empresarial.



CECODES es el capítulo colombiano del World Business Council for Sustainable Development, organización que reúne las 220 empresas más grandes del mundo, con iniciativas de vanguardia en sostenibilidad con enfoque empresarial.

En Colombia, CECODES es una organización empresarial líder en sostenibilidad, con 30 años de experiencia, liderada por los presidentes de sus empresas asociadas las cuales hacen parte de los principales sectores productivos del país que trabajan colectivamente para acelerar las transformaciones necesarias para un futuro más equitativo, positivo para la naturaleza, con cero emisiones netas de GEI, a través de una gestión transparente y buen gobierno corporativo.

Trabajamos de la mano con los ejecutivos y la alta dirección de las empresas, así como con otros actores que hacen parte del ecosistema de la sostenibilidad, con el fin de poder abordar los desafíos globales,

regionales y locales. Lo hacemos por medio de estrategias diferenciales, apoyados en distintos lineamientos y herramientas desarrolladas por nuestra casa matriz y adaptadas al contexto local. Instrumentos como los negocios con impacto social para ayudar a reducir la pobreza, guías para directores ejecutivos sobre cómo cumplir con las hojas de ruta mundiales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París y la Visión 2050; proporcionando orientación sobre objetivos basada en la ciencia, incluidos estándares y protocolos; y mediante el desarrollo de herramientas y plataformas para ayudar a las empresas a ser líderes en sostenibilidad e impulsar acciones integradas para abordar los desafíos globales en todos los sectores y regiones geográficas.

Página web

WWW.CECODES.ORG.CO



Teléfonos

Administrativo: **(+57) 310 8041634**
Relacionamiento: **(+57) 310 8041526**
Comunicaciones: **(+57) 310 8041910**



Dirección

Calle 127A # 53A – 45, Bogotá,
Colombia – Piso 6

Redes Sociales



[Facebook](#)



[X \(antes Twitter\)](#)



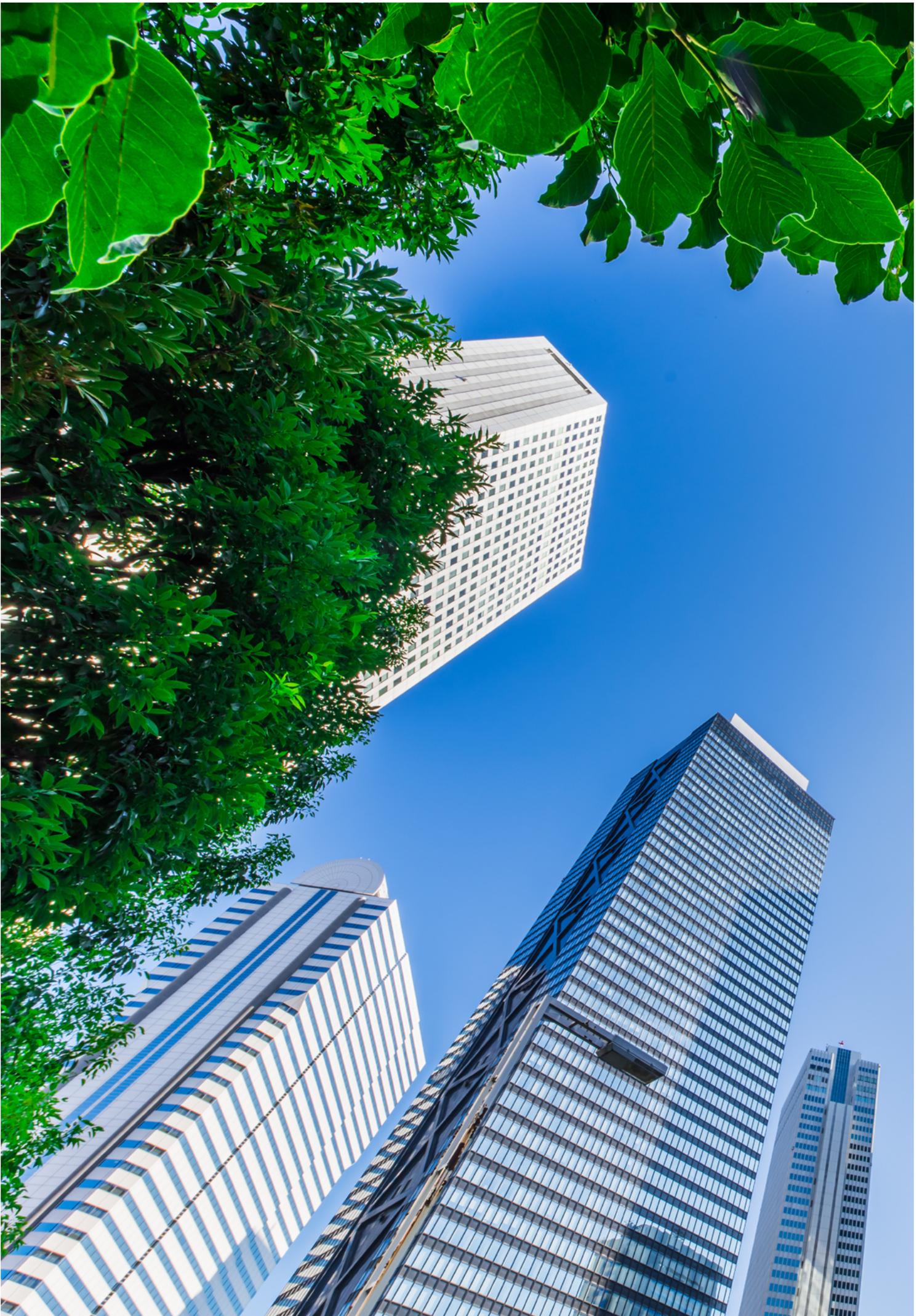
[LinkedIn](#)



[Instagram](#)



[Youtube](#)





www.cecodes.org.co 