

PANORAMA DE DDHH Y EMPRESAS EN COLOMBIA

2021





Augusto Solano Mejía
Presidente del Comité Ejecutivo

Sergio Rengifo Caicedo
Director Ejecutivo

María Patricia Ospina
Directora de Relacionamento

Alejandra Cardenas
Directora de Proyectos

María Alejandra Reyes
Directora de Comunicaciones

Carlos Zambrano
Redacción

María Camila Carrillo
Redacción

Diego A. Ramírez P.
Diseño y Diagramación



TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN:

Las empresas inciden a diario sobre los derechos humanos de los grupos de interés

4

2. ESTUDIO: PANORAMA DE DDHH Y EMPRESAS EN COLOMBIA - 2021

Conocimiento del tema de DDHH y empresas

Asuntos relevantes en DDHH y empresas

Política corporativa de DDHH

Mecanismos de difusión

Debida diligencia en DDHH

Criticidad de los DDHH en entorno de negocios

Interés colaborativo

6

6

7

8

8

9

11

11

3. PRINCIPALES HALLAZGOS

11

4. RESUMEN EJECUTIVO

14

5. MARCO CONCEPTUAL SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

16

6. DERECHOS HUMANOS, SOSTENIBILIDAD Y EMPRESAS

Derechos humanos y empresas

Visión 2050

Guía para CEO sobre derechos humanos

18

19

22

24

7. SITUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA

Plan nacional de acción del gobierno colombiano

26

28

8. PROYECTO DE CECODES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS EN COLOMBIA

28

9. PASOS A SEGUIR

30



1. Presentación:

LAS EMPRESAS INCIDEN A DIARIO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

2020 representó para la humanidad un año de desafíos en materia de sostenibilidad y responsabilidad social. La pandemia generada por el nuevo coronavirus nos mostró, además de la vulnerabilidad de nuestra especie, los retos que enfrentamos en los sistemas económicos, sociales y ambientales que integramos.

Todos los Estados del mundo tuvieron que implementar políticas para hacer frente a la pandemia. Sin embargo, **las brechas de inequidad existentes se acentuaron en los países con instituciones fuertes, y se exacerbaban en aquellos en los que persiste la debilidad institucional.** En todo el mundo se generaron retrocesos en los avances en materia de acceso a servicios básicos, o en superación de la pobreza, por solo citar un par de ejemplos. El empleo de millones de personas se vio amenazado, y la productividad y competitividad de países y empresas estuvo sometida a riesgos y pérdidas que jamás imaginamos.

En este contexto complejo se celebró el 5° Foro de Empresas y Derechos Humanos de la ONU sobre América Latina y el Caribe 2020, del 7 al 11 de septiembre. Recibió a unos 4.300 participantes, procedentes de 52 países, de los cuales 25% eran del sector privado. El tema fue "La conducta empresarial responsable en tiempos difíciles: convirtiendo los desafíos en oportunidades".

En este foro regional se exploró, justamente, cómo las empresas pueden contribuir a garantizar que las respuestas a los urgentes desafíos mundiales, como el nuevo coronavirus y el cambio climático, sean respetuosas con los derechos humanos, y sostenibles en su definición y aplicación. Recordemos que a diario todas las empresas incidimos sobre los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

Entre los titulares de derechos asistentes, resultó significativo que se encontraban los defensores de los derechos humanos, los pueblos indígenas, las mujeres y los niños, el colectivo LGBTIQ, las personas con discapacidad, y los migrantes, quienes participaron en debates dirigidos por organizaciones e investigadores especializados sobre cómo los Estados y las empresas pueden respetar sus derechos.

Nuestra casa Matriz, el **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, por su sigla en inglés)** ha promovido por más de una década la puesta en práctica de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), como

una de las estrategias clave para alcanzar la sostenibilidad. En particular, en el marco del Foro de Empresas y Derechos Humanos, se realizaron dos sesiones guiadas por el WBCSD en donde se conversó sobre la importancia del rol empresarial en el cumplimiento de los derechos humanos. La cuota colombiana en el evento fue el Grupo Sura, que participó a través de un panel donde destacó los avances desarrollados por las compañías que hacen parte del grupo, basados en sus principios y valores organizacionales.

Desde el **Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES)** promovemos esta iniciativa y, teniendo en cuenta el contexto y los desafíos mundiales, regionales y locales, decidimos en 2020 diseñar y ejecutar el proyecto Empresas y Derechos Humanos para Colombia. Nuestro objetivo principal es que cada vez más empresas comiencen a estandarizar sus prácticas con la implementación adecuada e integral de los derechos humanos. Así como generar espacios de aprendizaje colaborativo entre empresas y otros actores, y crear herramientas estratégicas para el diagnóstico y la implementación de los marcos normativos y conceptuales de alcance mundial y local en materia de derechos.

Finalmente, desde CECODES **agradecemos a 35 empresas colombianas que nos acompañaron en la construcción del panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia,** aportando diligentemente sus respuestas a una encuesta de 33 preguntas que desarrollamos de la mano de expertos, entre los meses de agosto y diciembre del año 2020. Continuaremos trabajando a diario para fortalecer este proyecto, porque al contribuir a la realización plena de los derechos humanos, las empresas hacemos una contribución incalculable a las sociedades pacíficas e inclusivas que buscamos lograr con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Sergio Rengifo Caicedo
Director Ejecutivo



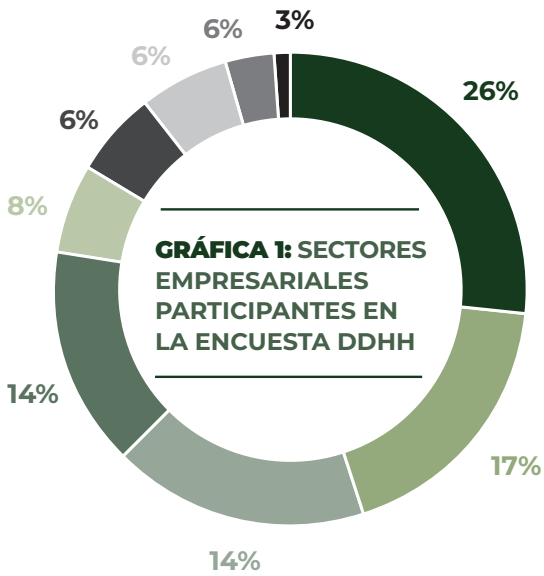


2. ESTUDIO: Panorama de DDHH y empresas en Colombia - 2021

LA METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA, APLICADA EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2020, SE BASÓ EN 33 PREGUNTAS DISPONIBLES EN LÍNEA PARA SU DILIGENCIAMIENTO. UN TOTAL DE 35 EMPRESAS QUE OPERAN EN COLOMBIA RESPONDIERON A ESTA INVITACIÓN.

La información que se presenta a continuación es el resultado del estudio adelantado con 35 empresas colombianas de diferentes sectores económicos, mediante el uso de encuestas estructuradas, y que permite establecer una línea de base sobre el nivel de conocimiento y madurez de las compañías en Colombia sobre los asuntos más importantes en derechos humanos.

Los hallazgos del presente estudio corresponden a un primer pulso que se toma sobre este tema en el país, y aunque la cantidad de participantes es pequeña frente al número de empresas con operación en el país, sí puede considerarse como una muestra representativa por su cubrimiento multi-sectorial. **La encuesta fue direccionada a un grupo preseleccionado de empresas que en sus reportes GRI (Global**



Reporting Initiative) hicieron énfasis en el acápite de derechos humanos.

La metodología de la encuesta, aplicada en el último trimestre de 2020, se basó en 33 preguntas disponibles en línea para su diligenciamiento. Un total de 35 empresas que operan en Colombia respondieron a esta invitación.

De las 35 empresas participantes, 26% provienen del sector manufacturero (10), seguido por 17% del sector servicios (6), 16% del sector servicios públicos (5); 14% del sector financiero (5), y el 28% restante de otros sectores (10). **Gráfica 1.**

Conocimiento del tema de DDHH y empresas

El 86% de las empresas (30) están familiarizadas con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

(PRNU). Las 5 restantes no están familiarizadas o respondieron con la opción no sabe /no responde.

Así mismo señalan, en su orden que el área de Sostenibilidad / Responsabilidad Social Corporativa, Recursos Humanos y/o el área Legal y de Compras tienen la responsabilidad de gestionar los asuntos de derechos humanos en sus organizaciones. Además, 4 de ellas reconocen la creación de un comité interdisciplinario sobre el tema para su promoción.

Asuntos relevantes en DDHH y empresas

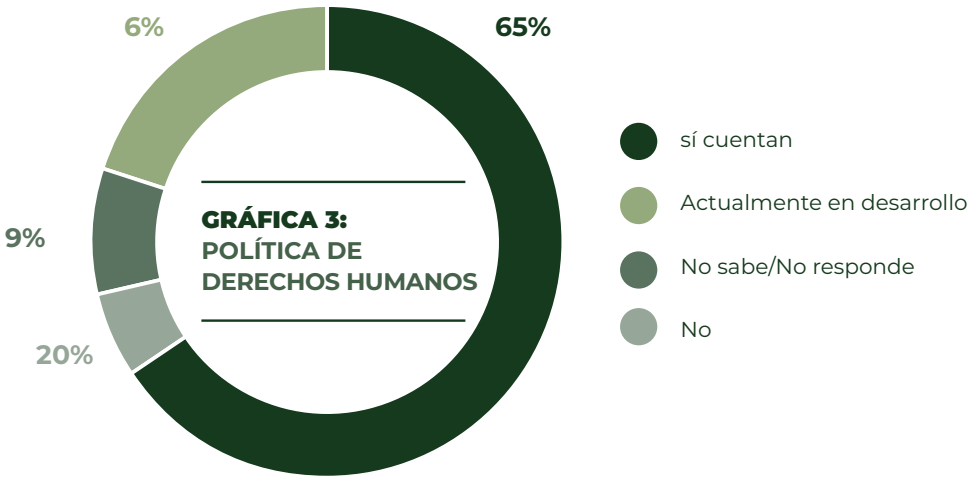
Las 35 empresas encuestadas coinciden con los asuntos relacionados con género, oportunidades y discriminación en el lugar de trabajo y contaminación o degradación ambiental que impacta directamente a los trabajadores y/o comunidades, como los aspectos más relevantes asociados a los asuntos de derechos humanos.

Sin embargo, para estos aspectos en particular, el 86% (30 empresas)

GRÁFICA 2: EMPRESAS QUE COINCIDEN CON LOS ASUNTOS MÁS IMPORTANTES EN DDHH



*Pregunta de opción múltiple



UN PRIMER ELEMENTO PARA ESTABLECER EL NIVEL DE COMPROMISO DE LAS EMPRESAS CON LOS DDHH ES SABER SI CUENTAN CON UNA DECLARACIÓN PÚBLICA O POLÍTICA INDEPENDIENTE SOBRE DERECHOS HUMANOS.

y 89% (31 empresas) respectivamente, califican su enfoque como “fuerte” con el trabajo y manejo de estos asuntos dentro de sus organizaciones.

Otros asuntos a considerar son: Para el 89% de las empresas, se relaciona con Trabajadores, Migrantes, Salarios, salud y movilidad y el 83% Trabajo infantil, con acciones de enfoque fuerte para 25 empresas. **Gráfica 2. (ver pág. 7)**

Política corporativa de DDHH

Desde el punto de vista formal, un primer elemento para establecer el nivel de compromiso de las empresas con los DDHH es saber si cuentan con una declaración pública o política independiente sobre derechos humanos. El 65% de las empresas encuestadas declararon que sí cuentan con ella, el 20% no la tiene, y el 6% se encuentran en proceso de desarrollo de esta declaración y el 9% no tiene conocimiento de la misma. **Gráfica 3.**

El grupo de 23 empresas que señaló que cuenta con declaración o política de DDHH, justificó hacerlo por los siguientes motivos:

- Como principio esencial de su estrategia de sostenibilidad.

- Como cumplimiento de parámetros y decisiones corporativas.
- Como alineación con estándares internacionales adoptados voluntariamente, por ejemplo el Sello de Equidad Laboral (EQUIPARES), para evidenciar una práctica responsable que permita el cumplimiento de la estrategia corporativa y el logro de la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.
- Como señal de aceptación de la Declaración de respeto por los DDHH en la Declaración Universal de DDHH, Principios rectores sobre empresas y DDHH, principios del Pacto Global de Naciones Unidas, OCDE y Principios Voluntarios.
- Como mecanismo para dar cumplimiento a lo que estipula la Constitución Política de Colombia, y otros estándares internacionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Mecanismos de difusión

De las 23 empresas que cuentan con una declaración o política de derechos

humanos, la mayoría (57%) difunden su manifiesto a través de la página web de la organización, el 17% por la intranet, y el 8% acude a ambos medios. El 18% restante acude a otros medios como el código de ética, la copia impresa y reuniones.

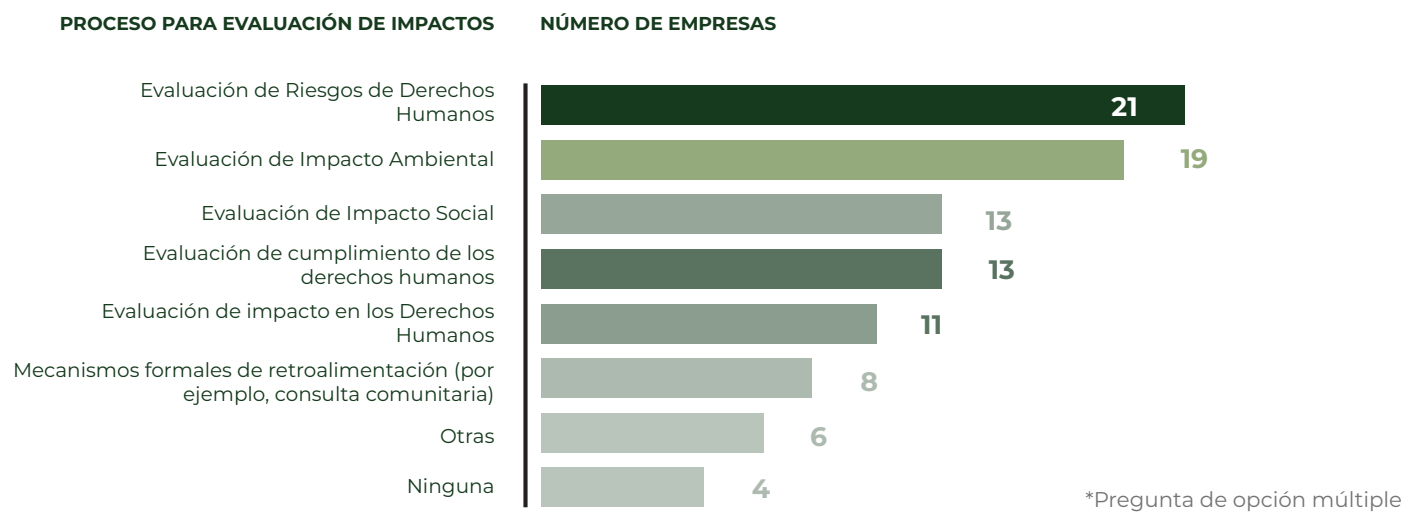
Otro aspecto a resaltar es que 20, de las 23 organizaciones, cuentan con programas, políticas o reglamentos que fomentan

explícitamente la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas y otras directrices.

Debida diligencia en DDHH

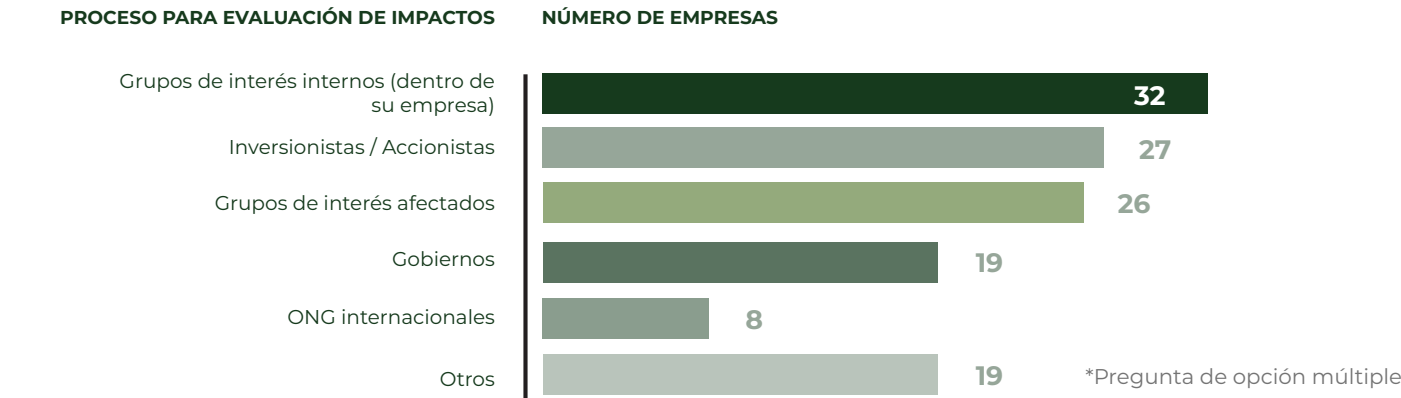
De las 35 organizaciones participantes, 29 cuentan con los siguientes procesos para evaluar posibles impactos sobre los derechos humanos. **Gráfica 4.**

GRÁFICA 4: EMPRESAS QUE CUENTAN CON PROCESOS PARA EVALUACIÓN DE IMPACTOS (29/35)



*Pregunta de opción múltiple

GRÁFICA 5: EMPRESAS QUE SE COMPROMETEN FORMALMENTE CON SUS GRUPOS DE INTERÉS (32/35)



*Pregunta de opción múltiple



SE EVIDENCIÓ QUE MÁS DEL 80% DE LAS EMPRESAS CONSIDERA QUE SE DEBE INCLUIR, DADO QUE EL POTENCIAL DE DERECHOS HUMANOS SERÁ MUY IMPORTANTE EN EL CORTO PLAZO.

Entre las empresas que reconocen contar con métodos de evaluación del impacto sobre los derechos humanos, se comprobó que, además del marco tradicional de evaluación del impacto ambiental y social, algunas empresas realizan evaluaciones de riesgo sobre los derechos humanos, evaluaciones del cumplimiento de las normas de derechos humanos, y evaluaciones de impacto específicas sobre derechos humanos.

Otras empresas, aunque son minoría, utilizan el proceso formal de retroalimentación, lo que indica que existen mecanismos para dar voz a sus grupos de interés en materia de reparación.

Al indagar sobre si existe un compromiso formal de la organización para abordar el tema de derechos humanos con sus grupos de interés, se pudo evidenciar que el 91% sí lo hace, y que consulta con mayor frecuencia a:

En general, las organizaciones se relacionan con sus grupos de interés para temas de derechos humanos anualmente (20 empresas) y trimestralmente (12 empresas). Sin embargo, para 17 organizaciones, esta relación es Ad-hoc (sin planeación o cronograma fijo).

El 69% de las empresas se comunican con sus grupos de interés a través del informe de sostenibilidad, y el grupo restante acude a reuniones periódicas, informes anuales de gestión y a través de medios de comunicación.

El 80% de las empresas indicó que tiene medidas para monitorear y rastrear su desempeño en derechos humanos. Estas medidas incluyen mecanismos de reclamación, evaluación de proveedores/sociedades, procesos de auditoría y cumplimiento, encuestas a empleados e indicadores de desempeño, entre otros. **Gráfica 6.**

Criticidad de los DDHH en entorno de negocios

Frente a las preguntas, ¿Cree que la estrategia comercial de una organización debe incluir una consideración explícita sobre derechos humanos? y ¿Cree que la gestión del riesgo potencial de derechos humanos será más o menos importante para su organización en los próximos 2 años?, se evidenció que más del 80% de las empresas considera que se debe incluir, dado que el potencial de derechos humanos será muy importante en el corto plazo.

Interés colaborativo

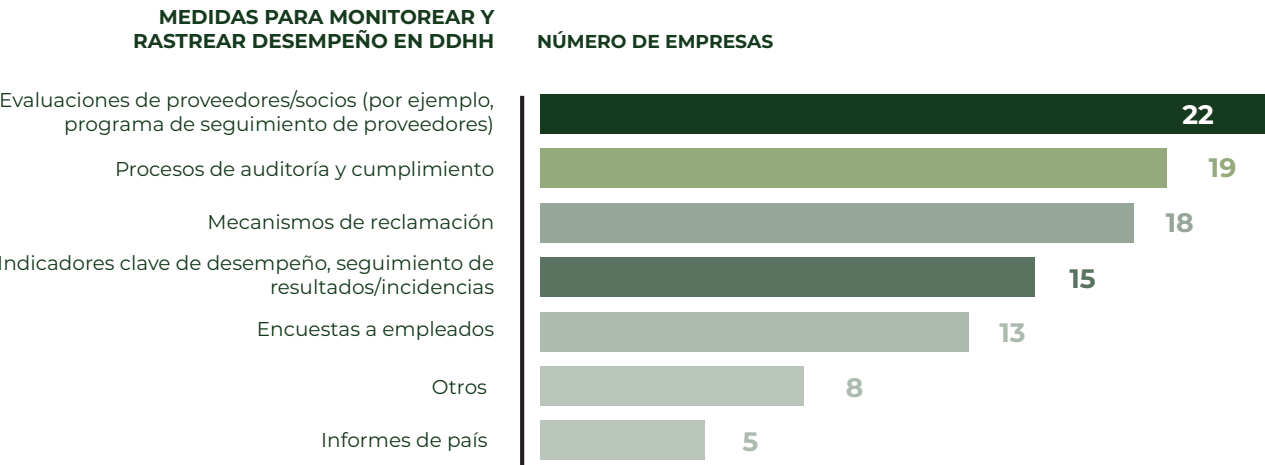
Finalmente, del total de empresas encuestadas, 13 de ellas (37%) reconocen que trabajan actualmente con organizaciones de derechos humanos. Entre las más consultadas,

se menciona la Fundación Ideas Para la Paz, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos-ACNUDH.

3. Principales hallazgos

La pandemia causada por el Covid 19 ha ampliado la brecha en desigualdad social y muchas empresas se encuentran luchando por sobrevivir en el mercado a medida que aumenta el desempleo. Junto con el impacto del virus sobre la salud humana, todo el sistema social se ha visto alterado, con cierres prolongados, escuelas vacías, trabajo remoto y otros impactos que apenas son visibles para los humanos. Aparte del Covid, también se ha

GRÁFICA 6: EMPRESAS QUE MONITOREAN EL DESEMPEÑO DE DDHH (28/35)



*Esta pregunta era de opción múltiple



suscitado un clima de alteración social y polarización que afecta tanto a individuos como empresas. En el caso de las compañías, en algunas se han presentado comportamientos indeseables que podrían constituir violaciones de los derechos humanos, pero también existen muchas que presentan buenos ejemplos de respeto de los derechos.

En particular, sobre todo en empresas con una amplia presencia mundial, los inversionistas institucionales y los accionistas son cada vez más exigentes en cuanto a la divulgación de información sobre ASG, que incluyen desempeño sobre derechos humanos. Por ello, para promover las iniciativas en materia de derechos humanos y divulgar los objetivos y los avances anualmente, necesitan contar con sistemas internos activos e involucrar a las partes interesadas de toda su cadena de suministro.

De acuerdo con la encuesta, la mayoría de las empresas colombianas que respondieron comprenden la necesidad de abordar los derechos humanos. A pesar de ello, son pocas

las que han desarrollado políticas específicas de derechos humanos y han identificado los riesgos asociados a estos derechos.

Es decir, se constató que hay espacio para revitalizar aún más los esfuerzos relacionados con las iniciativas de derechos humanos a través del amplio conocimiento del WBCSD, las buenas prácticas globales, y el intercambio de información entre las empresas miembros sobre cómo proceder de manera concreta.

Para poder prevenir y garantizar las violaciones de los derechos humanos en las comunidades vulnerables, es importante que las empresas, con el apoyo de expertos, planifiquen la puesta en marcha de proyectos para identificar los riesgos en materia de derechos humanos dentro de sus propias empresas y a lo largo de sus cadenas de suministro, y que procedan de forma gradual, con personal y presupuestos.

SE CONSTATÓ QUE HAY ESPACIO PARA REVITALIZAR AÚN MÁS LOS ESFUERZOS RELACIONADOS CON LAS INICIATIVAS DE DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DEL AMPLIO CONOCIMIENTO DEL WBCSD, LAS BUENAS PRÁCTICAS GLOBALES, Y EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.





4. Resumen Ejecutivo

Entre los principales hallazgos, encontramos que la mayoría de las empresas encuestadas comprenden la necesidad de abordar los derechos humanos. Sin embargo, solo algunas han desarrollado políticas específicas de derechos humanos y han identificado los riesgos inherentes a ellos.

...

En la práctica, los obstáculos para abordar las cuestiones de derechos humanos son múltiples y varían en función de la empresa, el sector, el contexto empresarial, la naturaleza de la actividad y en las características de la cadena de valor. Nuestro papel es examinar los obstáculos más comunes identificados por el WBCSD y aportar soluciones para superarlos en el contexto colombiano, creando espacios de diálogo y, sobre todo, asesorando a nuestros asociados en la implementación de mejores estrategias de gestión.

Para desplegar esta estrategia, consideramos que el primer paso que debíamos dar era elaborar un diagnóstico de derechos humanos en las empresas en Colombia. Esto resulta un insumo esencial para desarrollar

herramientas útiles y pertinentes que faciliten a las organizaciones una implementación adecuada de los derechos humanos. En ese sentido, de la mano de expertos, adelantamos el primer estudio estructurado para conocer el nivel de apropiación del sector empresarial en el país en materia de derechos humanos y conocer cómo manejan estos asuntos en sus operaciones cotidianas.

Este informe es el resultado de nuestro ejercicio de diagnóstico. Con base en estos hallazgos, hemos diseñado un proyecto para lograr que las empresas hagan operativo el respeto por los derechos humanos mediante el liderazgo, el compromiso y la colaboración. Esto les permitirá fortalecer su estrategia de negocio. Finalmente, consideramos fundamental



darle reconocimiento a los derechos humanos más relevantes para empresas de diferentes sectores económicos.

Entre los principales hallazgos, encontramos que la mayoría de las empresas encuestadas comprenden la necesidad de abordar los derechos humanos. Sin embargo, solo algunas han desarrollado políticas específicas de derechos humanos y han identificado los riesgos inherentes a ellos. Esto nos muestra que el camino está lleno de oportunidades para que las empresas avancen cada día más con la implementación de políticas, programas y estrategias en materia de derechos humanos.

Adicionalmente, constatamos que existe un amplio espacio para revitalizar aún más los esfuerzos relacionados con las iniciativas de

derechos humanos a través del amplio conocimiento del WBCSD, las buenas prácticas globales y el intercambio de información entre las empresas miembros sobre cómo proceder de manera concreta.

Una de las principales conclusiones es que para poder prevenir y garantizar el respeto efectivo de los derechos humanos en las comunidades vulnerables, es importante que las empresas, con el apoyo de expertos, planifiquen la puesta en marcha de proyectos que permitan identificar los riesgos en materia de derechos humanos dentro de sus propias empresas y a lo largo de sus grupos de interés externos, y que procedan de forma gradual, con personal y presupuestos acordes con el tamaño del desafío.

"PARA PODER PREVENIR Y GARANTIZAR EL RESPETO EFECTIVO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS COMUNIDADES VULNERABLES, ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS, CON EL APOYO DE EXPERTOS, PLANIFIQUEN LA PUESTA EN MARCHA DE PROYECTOS QUE PERMITAN IDENTIFICAR LOS RIESGOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS"



5. Marco conceptual sobre los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos ha inspirado más de 80 declaraciones y tratados internacionales, convenciones regionales, proyectos de ley nacionales y más.



La historia moderna de los Derechos Humanos se remonta inicialmente a la redacción de la Carta de las Naciones Unidas, instrumento de derecho internacional, firmada el 26 de junio de 1945 por representantes de los 50 países que asistieron a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional (San Francisco, Estados Unidos). La Carta “recoge los principios de las relaciones internacionales, desde la igualdad soberana de los Estados, hasta la prohibición del uso de la fuerza en las relaciones internacionales”¹ y es resultado de la experiencia de la Segunda Guerra Mundial, en la que la comunidad internacional se comprometió a no permitir, nunca más, atrocidades como las sucedidas en ese conflicto.

Posteriormente, el 10 de diciembre de 1948, los líderes del mundo decidieron complementar la Carta de las Naciones Unidas con una hoja de ruta para garantizar los

derechos de todas las personas, en cualquier lugar y en todo momento.

Se emitió entonces la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) elaborada por representantes de todas las regiones del mundo, en donde se establecen, por primera vez en un documento legal, los 30 artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos. “Los ideales universales contenidos en los 30 artículos de la Declaración van desde lo más fundamental – el derecho a la vida – hasta aquellos que hacen que la vida merezca la pena ser vivida, como los derechos a la alimentación, la educación, el trabajo, la salud y la libertad. Al recalcar la dignidad inherente de cada ser humano, su preámbulo subraya que los derechos humanos son “la base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo”².

“La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común

por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción”³.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define los derechos humanos como **“derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna”**⁴.

Dado que son inherentes para todas las mujeres, hombres y niños, los artículos de la DUDH son universales e inalienables, interdependientes e indivisibles, iguales y no discriminatorios, y tienen derechos y obligaciones. Esto, bajo el entendido

que la negación de un derecho dificulta el disfrute de los otros.

Desde el año 1945 este compromiso ha sido fundamental para la redacción y puesta en marcha de tratados de derecho internacional, principios generales, acuerdos regionales o leyes nacionales y, a través de ellos, se expresan y garantizan los derechos humanos. “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”⁵.

Actualmente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos sigue proporcionando la base para el debate de nuevos asuntos, como por ejemplo el cambio climático, que “socava el disfrute de todos los derechos humanos – desde el derecho a la vida, a la alimentación, a la vivienda y a la salud [...], además, los derechos establecidos en la DUDH están en el corazón de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS), que buscan crear un mundo mejor para 2030, terminando con la pobreza y el hambre, entre otros”⁶.



3. Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU). [Consulta: mayo de 2021]. Disponible: <https://www.un.org/es/udhrbook/#6>

4. Derechos Humanos. ¿Qué son los Derechos Humanos? [Consulta: mayo de 2021]. Disponible: <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

5. Fundamento de las Normas Internacionales de Derechos Humanos. [Consulta: mayo 2021]. Disponible en <https://www.un.org/es/about-us/udhr/foundation-of-international-human-rights-law>

6. 70 años después de la Declaración Universal de Derechos Humanos: 30 artículos. [Consulta: mayo de 2021]. Disponible: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23856&LangID=S>

1. Carta de las Naciones Unidas [Consulta: mayo de 2021]. Disponible: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>

2. 70 años después de la Declaración Universal de Derechos Humanos: 30 artículos. [Consulta: mayo de 2021]. Disponible: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23856&LangID=S>



6. Derechos Humanos,
Sostenibilidad y Empresas

“SE ESTIMA QUE MÁS DEL 90% DE LAS METAS DE LOS ODS ESTÁN INCLUIDAS EN LOS TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS”

Aunque es un término que tiene antecedentes históricos desde hace más de dos siglos, sólo es hasta 1987 que a través del Informe de la Comisión Brundtland comenzó a utilizarse el término de sostenibilidad, asociado al desarrollo sostenible: “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades”. Esta es sin duda, la definición más conocida mundialmente. Desde aquel momento histórico, el mundo ha avanzado a través de diferentes paradigmas del desarrollo sostenible y, en la actualidad, las organizaciones responden a la Agenda 2030 propuesta por Naciones Unidas.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, establecida en 2015, es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con 169 metas de carácter integrado e indivisible, que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

Los derechos humanos y la Agenda 2030 dependen el uno del otro: **los derechos humanos son interdependientes y están conectados y, así mismo, la Agenda 2030 contiene de manera intrínseca el precepto de los derechos humanos.** “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”⁷.

Como señaló en 2015 el entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon: “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 sinergias⁸, se estima que más del 90% de las metas de los ODS están incluidas en los tratados de derechos humanos. Por lo tanto, si no se avanza en la implementación de esos tratados, el 90% de los objetivos de los ODS no podrán ser cumplidos.

Además, el compromiso de “no dejar a nadie atrás” es a la vez imperativo de los ODS y obligación de derechos humanos, es decir, de igualdad y no discriminación. Cumplir con este compromiso en el contexto de la Agenda 2030, sólo será posible a través de la realización y protección de las obligaciones, y compromisos de derechos humanos por parte de los Estados miembros de la ONU.

“No existe un ODS específico sobre derechos humanos, sino que toda la agenda se basa en los derechos humanos y se centra en

los más rezagados. Por lo tanto, los derechos humanos se convierten en responsabilidad de todos”⁹.

Hay un impulso claro para aprovechar y poner en marcha el potencial proveniente del refuerzo mutuo entre los derechos humanos y el desarrollo sostenible, aún cuando la mayoría de los países todavía se encuentran en la etapa inicial de implementación. Los Estados y otros actores, como las empresas, deben trabajar juntos para integrar los derechos humanos en las políticas, planes y procesos de desarrollo sostenible desde el comienzo.

Derechos Humanos y Empresas

Cobijados en el derecho internacional de los derechos humanos, los Estados tienen la obligación de proteger a las personas contra las vulneraciones de derechos humanos que puedan cometer en su territorio y/o jurisdicción terceras partes, entre ellas las empresas. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) fueron el resultado de varias décadas de esfuerzos de la ONU para crear un cuerpo global de reglas sobre derechos humanos para las empresas.

Los Principios Rectores fueron aprobados en consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, y son el principal conjunto de principios producido por la ONU sobre el tema de empresas y derechos humanos.

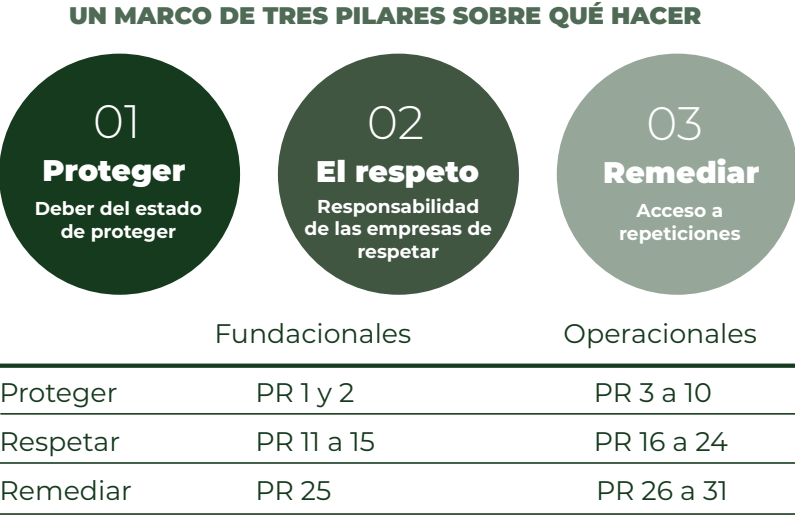
Los Principios Rectores se elaboraron para poner en práctica un marco para “proteger, respetar y remediar”¹⁰. Con ese acto, los Principios Rectores quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las organizaciones y de todos los Estados, en relación con las empresas y los derechos humanos.

Los Principios Rectores están estructurados bajo tres pilares o bloques: Proteger, Respetar y Remediar, que contienen un total de 31 Principios (PR), cada uno de los cuales incluye un enunciado y comentarios.

Los tres pilares o bloques siguen una estructura de Principios Fundacionales (enuncian y argumentan el deber) y Principios Operacionales (enuncian y detallan las medidas a adoptar por los actores para cubrir cada pilar). Los PRNU, están organizados en tres capítulos, cada uno de ellos correspondiente a un pilar:

10. Principios rectores sobre las empresas y derechos humanos. [Consulta: mayo 2021]. Disponible en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

7. Derechos Humanos y ODS alcanzando sinergias. [Consulta: mayo 2021]. Disponible en: <https://www.universal-rights.org/lac/urg-policy-reports/derechos-humanos-y-objetivos-de-desarrollo-sostenible-alcanzando-sinergias/>
8. ibíd.
9. ibíd.





SE OFRECE UN CON-
JUNTO DE PARÁME-
TROS DE REFERENCIA
PARA QUE LOS INTE-
RESADOS EVALÚEN
EL RESPETO DE LOS
DERECHOS HUMA-
NOS POR PARTE DE
LAS EMPRESAS.”

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”¹¹.

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”¹².

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”¹³.

En los Principios Rectores se esbozan medidas para que los Estados promuevan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, se muestra un esquema para que las empresas gestionen el riesgo de

provocar consecuencias negativas en los derechos humanos, y se ofrece un conjunto de parámetros de referencia para que los interesados evalúen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Sostenibilidad corporativa y derechos humanos

Según la definición del índice de Sostenibilidad del Dow Jones, “La sostenibilidad corporativa es un enfoque de negocios que crea valor en el largo plazo para los inversionistas, aprovechando las oportunidades y gestionando los riesgos provenientes de los desarrollos en los temas económico, ambiental y social”. Sin embargo, la empresa debe buscar las oportunidades para aprovechar esos cambios en los tres pilares de la sostenibilidad, previendo que puedan afectar los derechos humanos de sus partes interesadas:

Crecimiento económico: Demostrar compromiso corporativo por los derechos humanos, brinda importantes oportunidades para que las empresas se diferencien de sus competidores. De igual manera, **para que una compañía pueda crear valor significativo y exponencial, requiere comprender el contexto social y ambiental en el que opera;** es por esto que el crecimiento económico de una empresa está directamente relacionado con el respeto y la promoción de los derechos humanos. Cuando una

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DDHH

Ciclo de debida diligencia



empresa mejora el desempeño en materia de derechos humanos, mejora el rendimiento de su negocio al reducir riesgos legales, minimizar los costos operativos y proteger sus licencias.

Progreso Social: Fortalecer los derechos humanos, es el primer paso hacia una sociedad más inclusiva, justa y equitativa. Avanzar como sociedad, requiere garantizar que todas las personas, sin excepción alguna, disfruten de los derechos humanos reconocidos y amparados por los instrumentos internacionales. Recordemos que las empresas pueden tener impactos, tanto positivos como negativos, sobre los derechos humanos en cualquier etapa de la cadena de valor. Por esto, identificar, reconocer y

tratar estos impactos es fundamental para tener acciones significativas.

Balance Ecológico y Objetivos de Desarrollo Sostenible: Asegurar el respeto por los derechos humanos a través de la cadena de valores la contribución empresarial más significativa para los ODS. Los derechos humanos requieren desarrollo hacia una gestión sostenible fortaleciendo la relación socio-ambiental; el balance ecológico reconoce el derecho al medio ambiente y a cubrir las necesidades básicas mediante los recursos naturales. Finalmente, los derechos humanos son un tema transversal de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, estos no se alcanzarán sin una debida diligencia robusta.

Gráfica tomada de: Cuaderno guía de los PRINCIPIOS RECTORES ONU sobre EMPRESA y DERECHOS HUMANOS¹⁴.

11. Ibid.
12. Ibid.
13. Ibid.

14. Cuaderno guía de los PRINCIPIOS RECTORES ONU sobre EMPRESA y DERECHOS HUMANOS. [Consulta: mayo 2021]. Disponible en <https://www.aecid.es/Centro->



Visión 2050

En marzo de 2021, nuestra casa matriz, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, por su sigla en inglés), actualizó la Visión 2050. El nuevo documento “Vision 2050 tiempo para transformar”, propone una visión a largo plazo que sugiere una transformación total de todo aquello con lo que hemos crecido: “la energía necesita

descarbonizarse; los materiales deben ser circulares; los alimentos deben producirse de manera sostenible y equitativa, y proporcionar dietas saludables”¹⁵. Son nueve líneas específicas propuestas para que las empresas aporten a la transformación sistémica, desde rutas de acción concretas y prácticas. Avanzar por este camino, potencializará las estrategias empresariales de

15. Vision 2050. Time to transform. (Consuta: mayo 2021). Disponible en <https://timetotransform.biz/>

CAMINOS DE TRANSFORMACIÓN HACIA LA VISIÓN 2050

Energía	Un sistema de energía sostenible que proporciona energía de carbono cero neto confiable y asequible para todos.
Transporte y movilidad	Transporte seguro, accesible, limpio y eficiente para las personas y las indutrias.
Vivienda	Espacios de vivienda saludables e inclusivos, que prosperan en armonía con la naturaleza.
Productos y materiales	El uso de recursos se optimiza parav satisfacer las necesidades de la sociedad, mientras que los sistemas que proporcionan recursos pueden regenerarse.
Productos y servicios financieros	Todo el capital financiero y los productos y servicios financieros se movilizan para apoyar el desarrollo sostenible.
Conectividad	La conectividad responsable une a las personas, mejora la transparencia y la eficiencia e impulsa el acceso a las oportunidades.
Salud y bienestar	El más alto nivel posible de salud y bienestar para todos.
Agua y saneamiento	Ecosistemas acuáticos prósperos que apoyan la alimentación, la energía y la salud pública para todos.
Alimentación	Un sistema alimentario regenerativo y equitativo que produzca alimentos saludables, seguros y nutritivos para todos.



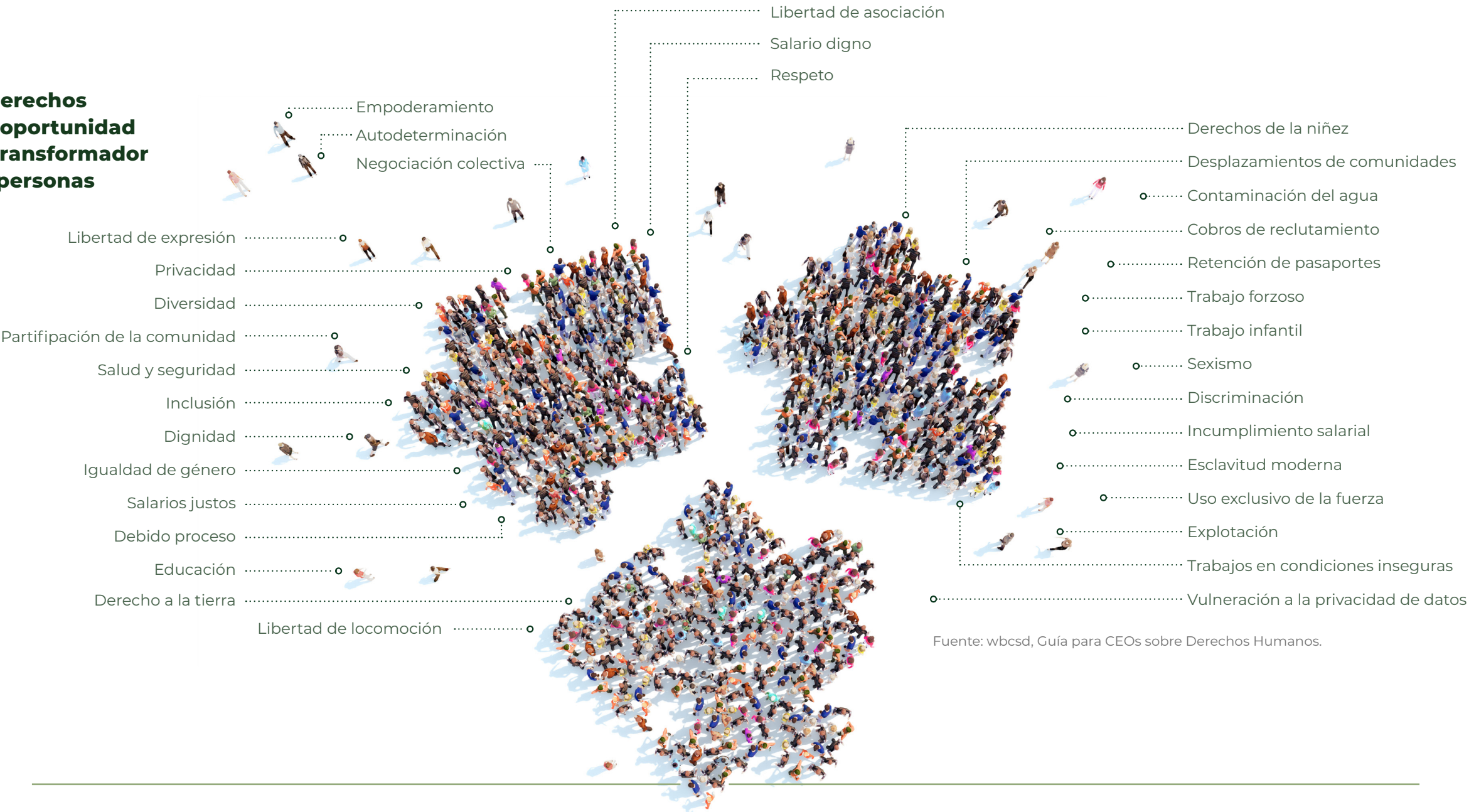
sostenibilidad y generará una “verdadera” responsabilidad social. Lo más importante: las empresas tienen todo el potencial para ser líderes mundiales y para que en el año 2050 más de 9 mil millones de personas vivan bien dentro de los límites planetarios. “Vivir bien” significa que se respetan la dignidad y los derechos de todas las personas, se satisfagan sus necesidades básicas y haya oportunidades para todos. Para 2050, se espera que haya una sociedad en la que las personas son libres e iguales en dignidad y derechos, se incluye la salud y felicidad para todos, las comunidades prosperan y están conectadas, nadie se queda atrás y las personas pueden tener acceso a un mundo de oportunidades y aspiraciones. Así, esta visión resume

todos los derechos humanos, incluidos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, tal como se establecen en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en los pactos y convenciones que la acompañan, que además, están plenamente reconocidos e integrados en las sociedades de todo el mundo. Además, se respetan los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y todos los Estados y empresas cumplen con sus respectivos deberes y responsabilidades, al proteger y respetar los derechos humanos, proporcionando acceso a un recurso efectivo.

“LAS EMPRESAS TIENEN TODO EL POTENCIAL PARA SER LÍDERES MUNDIALES Y PARA QUE EN EL AÑO 2050 MÁS DE 9 MIL MILLONES DE PERSONAS VIVAN BIEN DENTRO DE LOS LÍMITES PLANETARIOS”



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



Fuente: wbcscd, Guía para CEOs sobre Derechos Humanos.



16. Guía de CEO sobre derechos humanos. [Consulta: mayo2021]. Disponible en https://docs.wbcscd.org/2019/06/WBCSD_CEO_Guide_to_Human-Rights_SPA.pdf

Guía para CEO sobre Derechos Humanos

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, por su sigla en inglés) publicó la Guía para CEO sobre Derechos Humanos¹⁶ el 18 de junio de 2019, como respuesta a una necesidad que aparece, al no existir una iniciativa conjunt a de líderes empresariales

que se comprometieran 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, es un llamado claro y expreso a la acción, está escrito por CEOs y dirigido a CEOs, fundamentado en la idea de que como pares se fomenta la participación y que más

líderes empresariales se involucren con los derechos humanos. Esta guía hace hincapié en que respetar a los derechos humanos es una oportunidad para generar transformaciones en la vida de las personas, así como en que incorporar el respeto por ellos en las operaciones de la empresa y sus relaciones comerciales, es la manera más efectiva de evitar

involucrarse en daños a las personas y en construir relaciones de confianza con las comunidades y partes. Se espera que los CEOs conozcan los derechos humanos más importantes para su organización, lideren desde la alta dirección, se comprometan de forma transparente con las partes interesadas, y colaboren más allá de la zona de confort. Son cuatro acciones

ESTA GUÍA HACE HINCAPIÉ EN QUE RESPETAR A LOS DERECHOS HUMANOS ES UNA OPORTUNIDAD PARA GENERAR TRANSFORMACIONES EN LA VIDA DE LAS PERSONAS.



para CEO que pueden tomarse para promover el respeto por los derechos humanos en su organización y más allá:



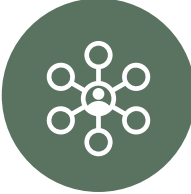
CONOCER

los derechos humanos más importantes para su organización



LIDERAR

desde la alta dirección



COMPROMETERSE

de forma transparente con las partes interesadas



COLABORAR

más allá de la zona de confort

7. Situación de derechos humanos en Colombia

El informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2020¹⁷, dejó ver que, aunque los diversos actores sociales en Colombia han hecho esfuerzos para comprometerse y fortalecer los derechos humanos, hay un largo camino por recorrer. Según este informe, 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 mayor. Además, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, expresó su preocupación por la

diferencia salarial en Colombia por razón de género, con una brecha del 19%. Ahora es más visible que las compañías afectan los derechos humanos todos los días en sus interacciones con empleados, proveedores, consumidores, socios y comunidades. Es por esto que **las empresas se consideran agentes transformadores para la sociedad y para la vida de las personas afectadas por sus operaciones comerciales**. El sector privado tiene la capacidad de generar alianzas estratégicas y así, de manera conjunta, mejorar el marco de protección y respeto de los derechos humanos. Aunque la obligación principal de proteger los derechos humanos sigue siendo de los gobiernos nacionales, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los

derechos humanos en sus operaciones y sus relaciones comerciales. El preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos llama a que “tanto los individuos como las instituciones” promuevan y respeten los derechos humanos. El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas en su informe de 2020 “Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por los conflictos: hacia el aumento de las medidas”¹⁸, estudió cómo la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas puede estar en el centro de la construcción de paz y la reconciliación en el país, que además, atraviesa una grave crisis humanitaria en medio de la pandemia del COVID-19 y de los continuos ataques contra el medio ambiente, los territorios y los defensores de los derechos humanos. Este Grupo hace las siguientes recomendaciones a las empresas:

- Consultar a las embajadas y las instituciones relacionadas con las inversiones y el comercio, para recibir instrumentos y servicios de asesoramiento que tengan en cuenta los conflictos y les ayuden a respetar los derechos humanos en los entornos afectados por estos.
- Ocuparse de aumentar la debida diligencia en materia de derechos humanos, de modo que incorpore instrumentos de prevención de atrocidades y conflictos para

ampliar los marcos de debida diligencia existentes.

- Diseñar mecanismos de reclamación a nivel operacional que tengan en cuenta los conflictos.
- Comprometerse a colaborar activamente con las comunidades y grupos locales en situaciones de conflicto y posconflicto.
- Velar por la aplicación de un enfoque con perspectiva de género para favorecer el aumento de la debida diligencia en materia de derechos humanos y en los mecanismos de reclamación, reparación y justicia transicional.
- Colaborar activamente en los procesos de esclarecimiento de la verdad y reconciliación, y ofrecer reparación y garantías de no repetición como parte de su compromiso de consolidar la paz.

El rol de las empresas y su contribución en la agenda de los derechos humanos se basa en los principios rectores. Estos son el eje central del liderazgo empresarial. Por eso es necesario tener una visión compartida y ejercer liderazgo visible aprovechando el apalancamiento en acciones colectivas. Debe existir una coordinación previa entre las empresas y los diferentes grupos de interés. En conclusión, se requiere un gran esfuerzo colectivo como conjunto empresarial.

“LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS PUEDE ESTAR EN EL CENTRO DE LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ Y LA RECONCILIACIÓN EN EL PAÍS”

17. Naciones Unidas Asamblea General, Consejo de Derechos Humanos, 46 período de sesiones, Situación de los derechos humanos en Colombia – Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/HRC/46/76, 22 de febrero a 19 de marzo de 2021)

18. Naciones Unidas Asamblea General, La cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas – Nota del Secretario General (A/75/212, 21 de julio de 2020)



“EL PROGRAMA BRINDARÁ A LAS EMPRESAS APOYO FOCALIZADO, A TRAVÉS DE DEBATES EN EL COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, NO SÓLO PARA QUE ESTÉN INFORMADAS, SINO TAMBIÉN PARA QUE ANALICEN SUS SISTEMAS OPERATIVOS Y CADENAS DE VALOR”

Plan Nacional de Acción del gobierno colombiano

En Colombia, la segunda edición del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2020-2022)¹⁹ 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 con bajo impacto en la práctica. Para fortalecer la implementación del Plan de Acción Nacional, CECODES lanzó el programa de derechos humanos mediante el cual hace un llamado a las empresas para que internalicen sus iniciativas de derechos humanos y afronten los principales retos de su implementación



en Colombia. A partir de los resultados del presente estudio, el programa brindará a las empresas apoyo focalizado, a través de debates en el Comité de Derechos Humanos, no sólo para que estén informadas, sino también para que analicen sus sistemas operativos y cadenas de valor, y para que pongan en marcha planes innovadores y estratégicos que tengan en cuenta los derechos humanos.

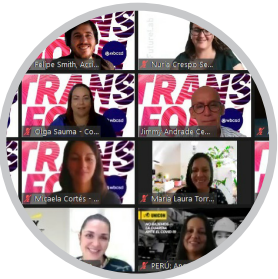
8. Proyecto de CECODES sobre Derechos Humanos y Empresas en Colombia

Con base en los hallazgos anteriores, CECODES cuenta con un proyecto cuyo objetivo general es lograr que las empresas hagan operativo el respeto por los derechos humanos mediante el liderazgo, el compromiso y la colaboración, para fortalecer su estrategia de negocio. Esta iniciativa permite conocer los derechos humanos más relevantes para empresas de diferentes sectores

económicos, generar espacios de aprendizaje colaborativo entre empresas y otros actores, y crear herramientas estratégicas para el diagnóstico y la implementación de los Principios Rectores.

Las compañías afectan los derechos humanos todos los días en sus interacciones con empleados, proveedores, consumidores, socios y comunidades. Por esto, las empresas

pueden ser agentes de cambio positivo y transformador en la sociedad y en la vida de las personas afectadas por sus operaciones comerciales. Además, están llamadas a generar alianzas estratégicas para, de manera conjunta, mejorar el marco de protección y respeto de los derechos humanos. Para desarrollar este programa, en 2021 y durante 2022, CECODES adelantó las siguientes iniciativas:



Talleres de formación genéricos y personalizados

Realizamos talleres y cursos genéricos para todas las empresas asociadas en donde compartimos con expertos nacionales e internacionales el proceso de las empresas para cumplir con los Principios Rectores de derechos humanos. Así mismo a las empresas que nos solicitaron talleres personalizados se organizaron con nuestros expertos para dar valor a las empresas que están comenzando o quieren fortalecer estos procesos.

Aprender compartiendo iberoamericano y nacional sobre el tema

Realizamos eventos virtuales propios y en conjunto con la red global del WBCSD sobre el tema en donde empresas en Colombia y otros países de iberoamérica compartieron con nosotros sus casos de buenas prácticas, aprendizajes, obstáculos y retos al momento de enfrentarse a los proceso de inclusión de derechos humanos en las empresas.

Comité de expertos en derechos humanos

Se trata de un foro en el que se reúnen y debaten los responsables de empresas y de derechos humanos de los gobiernos, la sociedad civil y las corporaciones. En este contexto, se comparten buenos ejemplos de iniciativas empresariales, se aprende de los ejemplos de otras empresas y los conocimientos se aplican en la práctica.

19. Presidencia de la República de Colombia, Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020/2022 – “Juntos lo Hacemos Posible Resiliencia y Solidaridad”(diciembre de 2020)



Herramienta de autodiagnóstico

Se trata de una herramienta para identificar problemas actuales en la promoción del plan de acción de los presidentes de las compañías, la política de derechos humanos, la debida diligencia de derechos humanos y la educación en derechos humanos dentro de la empresa. A partir de las respuestas, CECODES le asesora en el desarrollo de proyectos colaborativos.



Boletín sobre Empresas y derechos humanos

Mediante esta publicación, los miembros de CECODES contribuyen con artículos para fomentar el conocimiento sobre las empresas y los derechos humanos. El documento incluye información sobre los asuntos mundiales, la evolución de América Latina y los avances en Colombia.



SOSTENIBLEMENTE: Derechos Humanos y Empresas

Realizamos una publicación de nuestra revista digital SOSTENIBLEMENTE sobre el tema de Derechos Humanos y Empresas en donde compartimos por medio de insumos periodísticos casos y ejemplos de la inclusión de los derechos humanos en la estrategia empresarial. Así mismo contamos con entrevistas y artículos de expertos en el tema y columnas de opinión de la Red de Periodistas por el Desarrollo Sostenible.

9. Pasos a seguir

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.



