

ASEGURANDO LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE APROVISIONAMIENTO

27 septiembre 2022



AGENDA

1. La Sostenibilidad y los Derechos Humanos
2. Los Derechos Humanos en las empresas
3. Metodología Evaluación de Riesgos en Derechos Humanos
4. Conclusiones: importancia de la gestión de Derechos Humanos en las organizaciones

La Sostenibilidad y los Derechos Humanos





Escasez de materiales

KPMG (2012). Expect the Unexpected



Desastres naturales

Global Risk Report. World Economic Forum



Desastres ambientales CAUSADOS POR EL HOMBRE

Global Risk Report. World Economic Forum



Eventos climáticos extremos

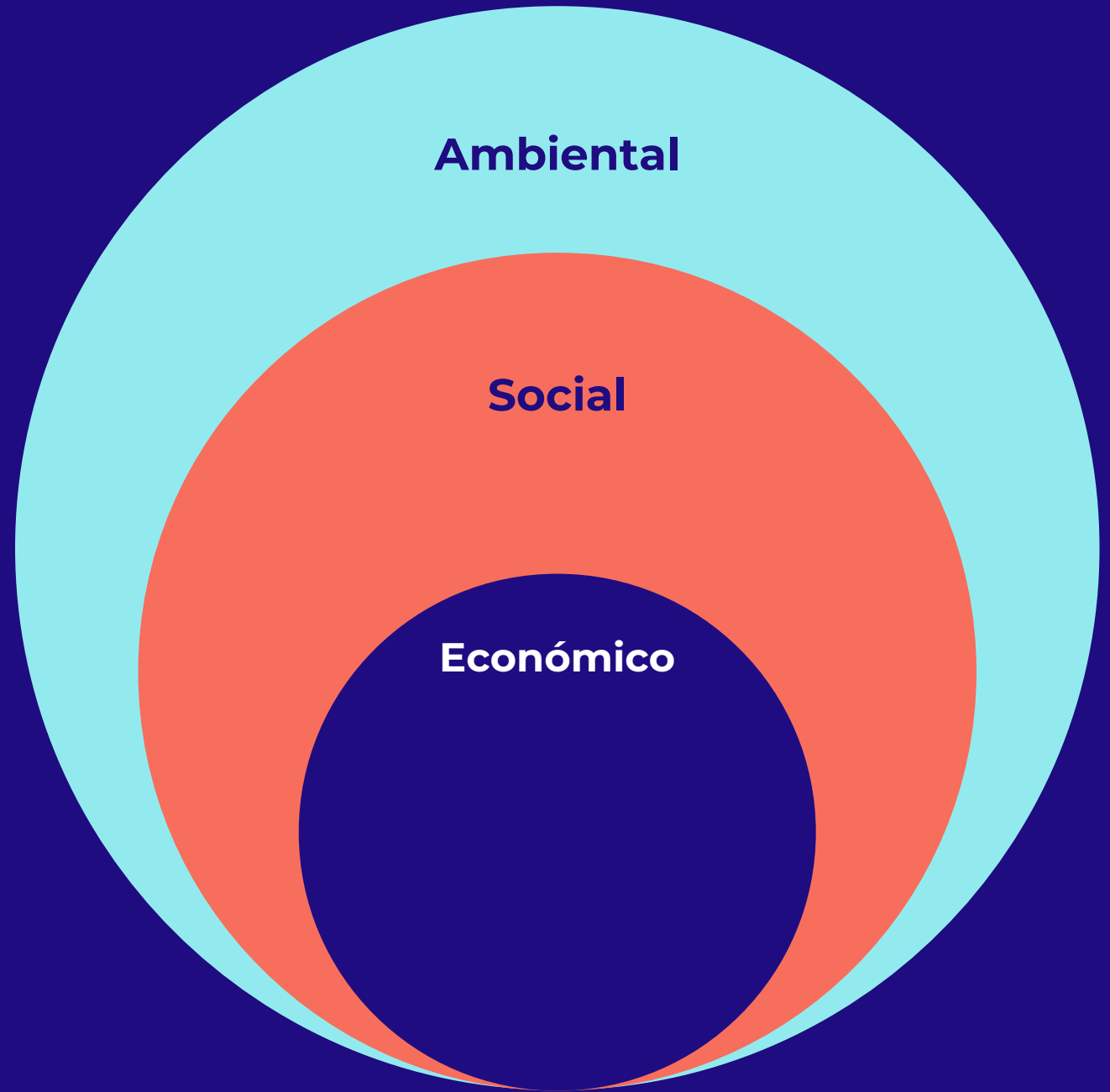
Global Risk Report. World Economic Forum



SOSTENIBILIDAD FUERTE
SOSTENIBILIDAD FUERTE
SOSTENIBILIDAD FUERTE

Comprender la interdependencia que existe entre los diferentes sistemas ambiental, social y económico.

La capacidad de nuestra sociedad de continuar indefinidamente en los ciclos naturales.



Innovación

Consumidores participativos

Equidad e inclusión

Proveedores

Ética y transparencia

Gestión de comunidades

Inversión social

Gobierno corporativo

Cumplimiento legal

medio ambiente

marcas

Reputación

SOSTENIBILIDAD

Seguridad industrial y salud ocupacional

Derechos Humanos

bienestar laboral

liderazgo

Grupos de Interés

Retención de talento

Anticorrupción

Desarrollo social

Cambio climático

ODS

Tecnología

Innovación

Consumidores participativos

Equidad e inclusión

Proveedores

Ética y transparencia

Gestión de comunidades

Inversión social

Gobierno corporativo

Cumplimiento legal

medio ambiente

marcas

Reputación

SOSTENIBILIDAD

Seguridad industrial y salud ocupacional

Derechos Humanos

bienestar laboral

liderazgo

Grupos de Interés

Retención de talento

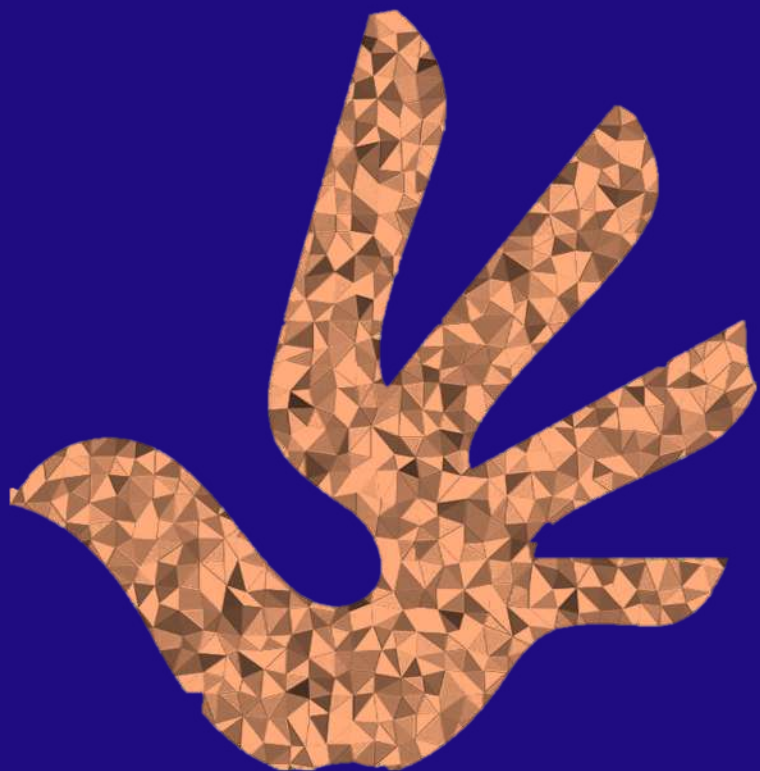
Anticorrupción

Desarrollo social

Cambio climático

ODS

Tecnología



Derechos inherentes a todos los seres

humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.

DERECHOS
HUMANOS
DERECHOS
HUMANOS
DERECHOS
HUMANOS

VÍDEO: <https://www.youtube.com/watch?v=nDgIVseTkuE&t=2s>

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

El 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos:



1. Todos nacemos LIBRES e IGUALES.
2. NO HABRÁ DISTINCIÓN por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole social, política o económica.
3. Todos tenemos DERECHO A LA VIDA.
4. Nadie está sometido a ESCLAVITUD.
5. Nadie será sometido a TORTURA.
6. Todo ser humano tiene derecho a una PERSONALIDAD JURÍDICA.
7. Todos somos IGUALES ANTE LA LEY.
8. Toda persona tiene derecho a DEFENDERSE ANTE LOS TRIBUNALES.
9. Nadie podrá ser DETENIDO, PRESO o DESTERRADO arbitrariamente.
10. Derecho a un JUICIO JUSTO.
11. Derecho a PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.
12. Derecho a la INTIMIDAD.
13. Derecho a CIRCULAR LIBREMENTE.
14. Derecho de ASILO.
15. Derecho a la NACIONALIDAD.

16. Derecho al MATRIMONIO.
17. Derecho a la PROPIEDAD.
18. Derecho a la LIBERTAD DE PENSAMIENTO.
19. Derecho a la LIBERTAD DE EXPRESIÓN.
20. Derecho a la LIBERTAD DE REUNIÓN.
21. Derecho a la DEMOCRACIA.
22. Derecho a la SEGURIDAD SOCIAL.
23. Derecho al TRABAJO.
24. Derecho al OCIO.
25. Derecho al NIVEL DE VIDA ADECUADO.
26. Derecho a la EDUCACIÓN.
27. Derecho a la CULTURA.
28. Derecho al ORDEN SOCIAL.
29. Derecho a las LIBERTADES y al RESPETO DE LA COMUNIDAD.
30. Derecho a que estos derechos NO SEAN SUPRIMIDOS en ninguna circunstancia.

TOMADO DE:

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

La Declaración Universal de Derechos Humanos

Documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. La DUDH fue adoptada por las Naciones Unidas (ONU), como respuesta a los “actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad” cometidos durante la Segunda Guerra Mundial. Su adopción reconocía que los derechos humanos son la base de la libertad, la justicia y la paz.

El trabajo sobre la DUDH comenzó en 1946, con un comité de redacción integrado por representantes de una gran diversidad de países, entre ellos Estados Unidos, Líbano y China. El comité de redacción se amplió posteriormente para incluir a representantes de Australia, Chile, Francia, Reino Unido y la Unión Soviética, lo que permitió que el documento se beneficiara de aportaciones de Estados de todas las regiones y de su diversidad de contextos religiosos, políticos y culturales. Después, la Declaración fue debatida por todos los miembros de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU y, finalmente, fue adoptada por la Asamblea General en París, el 10 de diciembre de 1948.

CATEGORÍAS DE DERECHOS HUMANOS

1.

Derechos civiles y políticos

Los derechos humanos de la primera generación, tratan esencialmente de la **libertad y la participación en la vida política.** Son fundamentalmente civiles y políticos, y sirven para **proteger al individuo de los excesos del Estado.** Los derechos de primera generación incluyen la libertad de expresión, el derecho a un juicio justo, la libertad de circulación, la libertad de religión, y el sufragio.

2.

Derechos económicos, sociales y culturales

Los derechos humanos de la segunda generación están relacionados con la **equidad y la igualdad** y comenzaron a ser reconocidos después de la Segunda Guerra Mundial. Son fundamentalmente sociales, económicos y culturales en su naturaleza. **Aseguran la ciudadanía igualdad de condiciones y de trato.** Incluyen el derecho a ser empleados, derechos relacionados con la protección del trabajo, en todos sus aspectos. Los derechos a vivienda, a la educación y a la salud, la seguridad social y las prestaciones por desempleo.

3.

Derechos de solidaridad o de los pueblos

Este grupo fue promovido a partir de los ochenta para **incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos.** Entre otros, destacan los relacionados con:
El uso de los avances de las ciencias y la tecnología.
La solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos
El ambiente.
Los derechos del consumidor.
El desarrollo que permita una vida digna.
El libre desarrollo de la personalidad.

DERECHOS HUMANOS

- En 2021 **27,6 millones de personas vivían en situación de trabajo forzoso**; 17,3 millones son explotadas en el sector privado; 6,3 millones se encuentran en situación de explotación sexual comercial forzada, y 3,9 millones en situación de trabajo forzoso impuesto por el Estado.



DERECHOS HUMANOS

- El número de **niños en trabajo infantil ha aumentado a 160 millones en todo el mundo**, un aumento de 8,4 millones de niños en los últimos cuatro años, con millones más en riesgo debido a los impactos de COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo y UNICEF).
- El **sector agrícola representa el 70%** de los niños en trabajo infantil (112 millones), seguido del 20% en los servicios (31,4 millones) y el 10% en la industria (16,5 millones).
- El trabajo infantil es **más frecuente entre los niños que entre las niñas** en todas las edades.
- La prevalencia del trabajo infantil en las **zonas rurales (14%) es casi tres veces mayor** que en las zonas urbanas (5%).



Los Derechos Humanos en las empresas



INSTRUMENTOS EN DERECHOS HUMANOS



INSTRUMENTOS EN DERECHOS HUMANOS **EN COLOMBIA**





Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Guía para orientar a las **empresas en su cadena de valor** a partir de 31 principios: Establece deberes y responsabilidades para el Estado y las empresas

El Consejo de Derechos Humanos en el 2011 difundió los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas, liderado por John Ruggie Representante Especial del Secretario de la ONU. El trabajo de Ruggie se enfocó en la creación de diversos principios basados en el marco de **"proteger, respetar y remediar"** para que los **Estados y las empresas** forjaran una alianza para la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.



Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos



PROTEGER

El deber del Estado de proteger contra las violaciones de los derechos humanos de terceros, incluidas las empresas.

Ejemplos:

- Mejoramiento en el acceso y calidad del servicio de salud de las familias en zona influencia
- Mejoramiento de acueductos y alcantarillados que garanticen el acceso a servicios básicos
- Ley de infancia y adolescencia



RESPETAR

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

Ejemplos:

- Formación y capacitación sobre DDHH a proveedores
- Adecuación de instalaciones para garantizar los derechos de las mujeres (maternidad, lactancia)
- Cláusulas de prohibición de trabajo infantil y trabajo forzoso
- Política de derechos humanos



REMEDIAR

La necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas.

Ejemplos:

- Mecanismos de quejas y reclamos
- Mecanismos de diálogo con las comunidades
- Mecanismos como disculpas, restitución, rehabilitación, compensación económica, entre otras



A partir de estos tratados internacionales, los Estados tienen la obligación jurídica de proteger a las personas de los abusos cometidos contra los derechos fundamentales, tanto a nivel internacional como nacional.

A raíz de la expansión económica en el mundo y la proliferación de tratados de integración entre países, la responsabilidad de protección de los derechos humanos se hizo extensiva a Estados, organizaciones internacionales, individuos y empresas.

Con la globalización, las empresas comenzaron a adquirir un papel protagónico en el derecho internacional y por esta razón la empresa tiene un deber legal, ético y comercial de respetar los derechos humanos de sus grupos de interés.

Derechos Humanos e iniciativas de sostenibilidad



La gestión de los Derechos Humanos en las empresas



Evaluar si las empresas cumplen o no los requisitos de implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas para las empresas y los derechos humanos.

Principales temas asociados:

1. **Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos**
2. **Evaluación de derechos humanos**
3. **Mitigación y remediación de derechos humanos**
4. **Compromiso con los derechos humanos**

Existe un número cada vez mayor de estudios que abordan el vínculo entre el buen desempeño empresarial, los derechos humanos y la rentabilidad financiera. Por ejemplo, algunos estudios indican que las empresas que abordan adecuadamente los problemas de derechos humanos probablemente tengan una fuerza laboral más productiva y rentable y eviten riesgos costosos. (Baglayan, Basak & Landau, Ingrid & McVey, Marisa & Wodajo, Kebene. Good Business: The Economic Case for Protecting Human Rights, 2018)

La gestión de los Derechos Humanos en las empresas

Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos



La empresa debe contar con un proceso de diligencia debida para identificar de manera proactiva y sistemática los posibles impactos/riesgos sobre los derechos humanos y dónde podrían ocurrir.

Se busca conocer:

- Alcance de la diligencia debida (operaciones propias, cadena de valor y otras actividades).
- Si realiza un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos antes de iniciar nuevas relaciones comerciales.
- Tipo de problemas abordados en el proceso y los tipos de grupos vulnerables considerados.

Los Principios Rectores aclaran que todas las empresas comerciales tienen una responsabilidad independiente de respetar los derechos humanos y que, para ello, deben ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir, mitigar y justificar cómo subsanan los efectos sobre los derechos humanos.



Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos

¿Cuándo realizarla?

1. Antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial
2. Antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales
3. En respuesta o en previsión de cambios en el entorno operacional
4. Periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial.

Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos

Posibles actores sociales relacionados

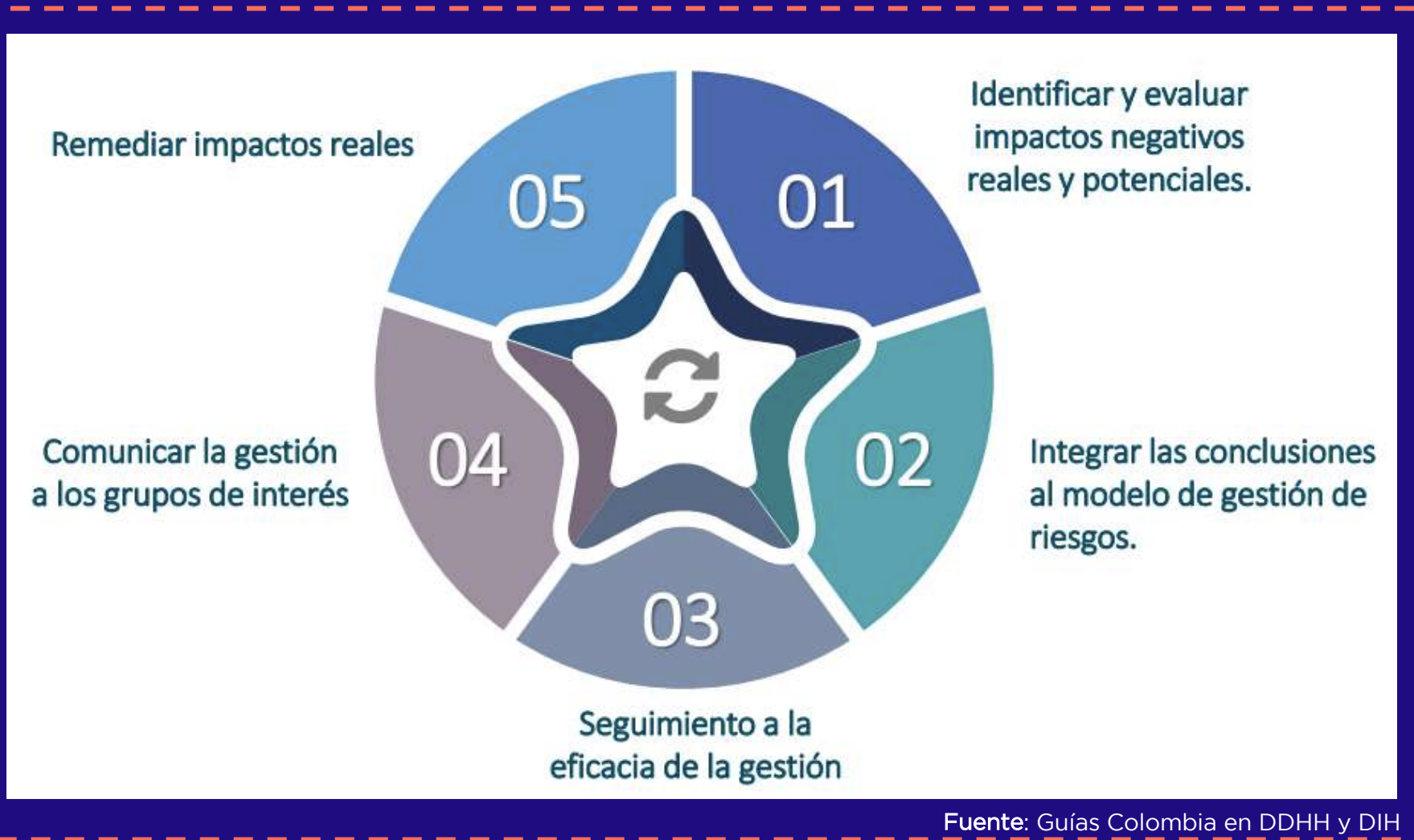
Los actores sociales legítimos son aquellos que están directa o indirectamente afectados por la actividad empresarial.

El análisis de los actores sociales requiere que la empresa analice los intereses de sus actores sociales en relación con su actividad empresarial y comprenda qué actores sociales se verán más afectados



Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos

¿Cómo realizarla?



Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos

¿Cómo realizarla?

1. Identificar y evaluar impactos

Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los DDHH que la empresa haya, o podría, causado o contribuido a causar a través de sus actividades, operaciones, productos o servicios prestados.

- Análisis de contexto en cadena de valor, incluyendo no solamente operaciones propias
- Identificar posibles afectados
- Normas y cuestiones de DDHH
- Impactos reales o potenciales, directos o indirectos (Al engocio y a los grupos de interés)
- Consultas con los afectados o partes interesadas
- Evaluar impactos

2. Integrar las conclusiones al modelo de gestión

Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas de mitigación adecuadas conforme a su participación en el impacto.

- Medidas de mitigación.
- Niveles y funciones adecuados de la empresa
- Asignación presupuestaria y otras medidas para respuestas eficaces.
- Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos
- Formación y capacitación

3. Seguimiento a la eficacia de gestión

Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado.

- Mecanismos de seguimiento y evaluación
- Indicadores cualitativos y cuantitativos
- Fuentes externas e internas y todos los grupos de interés
- Retroalimentación
- Aprendizaje

Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos

¿Cómo realizarla?

4. Comunicar la gestión a los grupos de interés

Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas – en particular a las afectadas – que existen políticas y procesos adecuados.

- Transparencia
- Rendir cuentas
- Verificación independiente para mejorar credibilidad
- Consultas con los afectados o partes interesadas

5. Remediar impactos reales

No sólo es importante la existencia de vías judiciales y extrajudiciales de reclamación sino también la garantía del debido acceso a las mismas. En tal sentido es elemental que los Estados hagan conocer la existencia de estos mecanismos a todas las personas y realizar las actividades necesarias para que se comprenda claramente cuáles son estos mecanismos, cómo puede accederse a los mismos, y ofrecer el apoyo necesario (financiero o experto) para ello.

- Asegurar la disponibilidad de mecanismos de reclamación y reparación
- Proporcionar una solución para un daño (real o potencial)

Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos

- **Acciones de mitigación:** La mitigación de un impacto negativo se refiere a las acciones tomadas para reducir el alcance del impacto. La mitigación de un riesgo se refiere a las acciones tomadas para reducir la probabilidad de que ocurra un impacto negativo potencial.
- **Acciones de remediación:** Procesos que se aplican cuando la empresa ha provocado o contribuido a un impacto negativo sobre los derechos humanos (ya ha ocurrido una violación real) y a través de los cuales es capaz de ayudar a asegurar que los impactados reciban un remedio. Su objetivo es restaurar a las personas o grupos que han sido perjudicados por las actividades de una empresa a la situación en la que habrían estado si no hubiera ocurrido el impacto. Cuando esto no sea posible, puede implicar una indemnización u otras formas de reparación que intenten reparar el daño causado. Ejemplos: disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas), entre otros.

The background of the slide is a blurred photograph of a large crowd of people. The entire image has a teal or cyan color cast. In the lower foreground, the silhouettes of several people are visible, and their heads are highlighted with red dotted lines, suggesting individual focus within a larger group.

Metodología

Evaluación de Riesgos en Derechos Humanos

La gestión de los Derechos Humanos en las empresas

Evaluación de derechos humanos



Evaluar hasta qué punto su empresa identifica de forma proactiva dónde están los riesgos y los gestiona.

El proceso debe considerar los contextos del país en el que opera la organización, los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos que resultan de las actividades de la organización y las relaciones relacionadas con esas actividades.

**La Evaluación corresponde al Momento 1 del proceso de Debida Diligencia.*

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

METODOLOGÍA

1. Identificación
2. Evaluación
3. Registro

Fuente: CPALL, Human Rights Risk and Impact Assessment Methodology

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

1. Identificar los grupos de interés que puedan llegar a ser impactados por la compañía en materia de Derechos Humanos

1. Identificación



Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Elaborar un listado de los asuntos de derechos humanos más relevantes en las actividades principales de la compañía y referentes a los grupo de interés identificados.

1. Identificación

		Abastecimiento	Producción	Comercial / Mercadeo	Servicio al cliente	Otro
Derechos laborales	- Trabajo infantil - Explotación sexual de niños, niñas y adolescentes - Condiciones laborales dignas - Discriminación laboral					
Derecho del cliente	Transparencia en la información del servicio o producto					
Derechos medioambientales	- Afectaciones a las fuentes hídricas - Inseguridad alimentaria - Acceso y adquisición de la tierra - Deficiencias en la participación y comunicación con las comunidades sobre la gestión de riesgos					
Derechos de nuestros aliados comerciales	Transparencia en la información del servicio o producto					
Derechos de la comunidad	- Limitaciones al acceso a la justicia y mecanismos de remedio no judicial - Mecanismos de reclamación - Inseguridad en los territorios - Calidad de vida					
Otro						

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

1. Identificación

Identificar las cuestiones de derechos humanos más relevantes en las actividades operativas, a través de:

- Revisión de los problemas de derechos humanos de compañías a través de los sitios web, información pública y noticias.
- Revisión de riesgos dentro de la geografía de operación (por ejemplo, riesgos de país).
- Revisión de las cuestiones de derechos humanos de la industria de agencias de las Naciones Unidas y referencias de ONG
- Diálogos con los grupos de interés afectados o potencialmente afectados

Es importante considerar las cuestiones de derechos humanos en toda la cadena de valor empresarial. Los riesgos potenciales para los derechos humanos pueden ocurrir no solo en operaciones directas, sino también en actividades comerciales indirectas realizadas por proveedores, contratistas o empresas conjuntas que conducen a la complicidad.

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

3. Identificar los derechos humanos, los riesgos relacionados y los actores involucrados.

1. Identificación

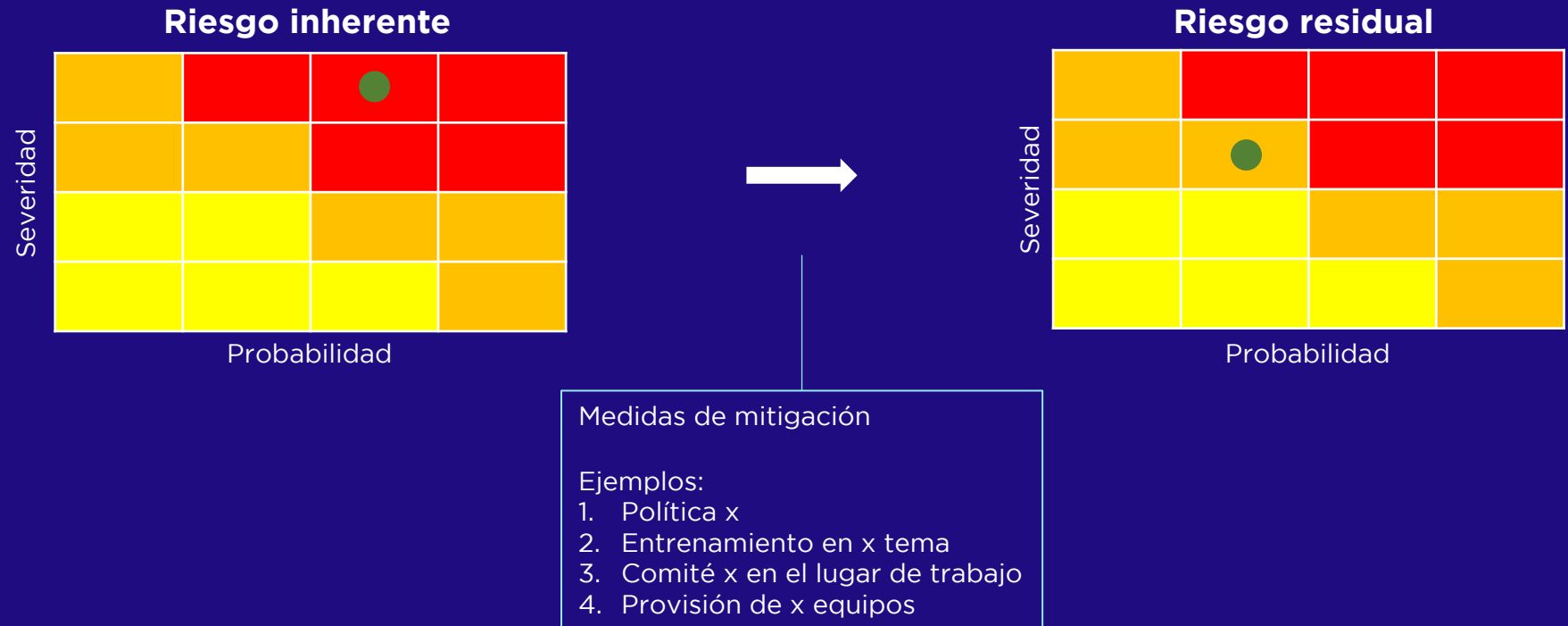
Actividad	Derecho Humano relacionado	Descripción del riesgo en Derecho Humano	Receptores / Actores involucrados
Derechos laborales			
Empleo de personal y trabajadores (tiempo completo y tiempo parcial)	• Derecho a no ser sujeto de esclavitud o trabajo forzoso • Derecho a la libertad de asociación • Derecho al trabajo	• Prácticas laborales (Jornadas extensas, sin días de descanso) • Salud y seguridad en el trabajo (lesiones, enfermedades, fatalidades) • Contratar menores de edad	• Empleados • Niños

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

Se evalúan dos tipos de riesgos:

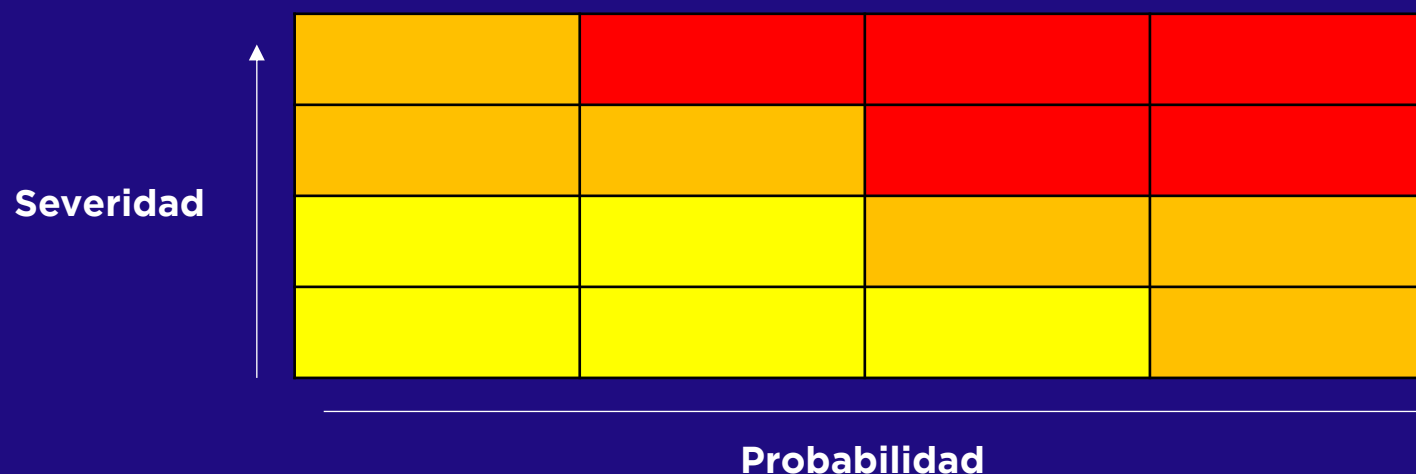
- **El riesgo inherente**, que es el nivel de riesgo inherente o natural a la situación. Se basa en la naturaleza del contexto cuando no existen medidas de mitigación.
- **El riesgo residual (o neto)**, que es el nivel de riesgo con todas las medidas y controles implementados.



Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

1. Priorizar los **riesgos inherentes**, que es el nivel de riesgo inherente o natural a la situación. Se basa en la naturaleza del contexto cuando no existen medidas de mitigación.



Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

Severidad:

De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU, la severidad no es un valor absoluto, pero es relativa a los otros riesgos e impactos de derechos humanos que se han identificado. La gravedad de los riesgos identificados para los derechos humanos debe considerarse en función de tres características.

- **Escala:** qué tan grave es el impacto, por ejemplo, los impactos sobre el derecho a la vida o la salud y seguridad de los trabajadores individuales.
- **Alcance:** cuántas personas se ven afectadas o se verán afectadas; por ejemplo, los impactos en los medios de vida de comunidades enteras o la libertad de asociación de toda la fuerza laboral.
- **Remediabilidad:** si será difícil restaurar a las personas afectadas a una situación que sea equivalente a la situación que tenían antes del impacto, por ejemplo, cuando se ha destruido el patrimonio religioso y cultural de los pueblos indígenas.

Fuente: Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Artículo 14.

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

Probabilidad:

Se considerará en función del entorno o contexto local.

La probabilidad de que ocurra un riesgo es mayor en un entorno operativo de alto riesgo, incluidas las ubicaciones con lo siguiente:

Zona de conflicto

Gobierno débil

Un desajuste entre las prácticas locales y las normas internacionales de derechos humanos

Problemas heredados.

Fuente: Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Artículo 19.

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

Severidad				
Nivel de severidad	Bajo	Medio	Alto	Crítico
Escala	Mínimo impacto a la salud y la seguridad: caso de primeros auxilios	Leve impacto a la salud y la seguridad: lesión leve o enfermedad (Sin tiempo perdido)	Impacto moderado a la salud y la seguridad: lesión grave que necesita rehabilitación (Tiempo perdido)	Impacto significativo a la salud y la seguridad: discapacidad física o fatalidad
Alcance	Ningún impacto negativo a los stakeholders	Impacto a algunos stakeholders	Impacto a la mayoría de stakeholders	Impacta a todos los stakeholders
Naturaleza irremediable	Menos de un año para restaurar el impacto	De 1 a 3 años para restaurar el impacto	De 3 a 5 años para restaurar el impacto	Imposible reparar o tomará más de 5 años para restaurar el impacto
Probabilidad				
Nivel de probabilidad	Muy improbable	Improbable	Probable	Muy probable
	Casi nunca ocurre Estas cuestiones en Derechos Humanos nunca han ocurrido en nuestra operación pero han ocurrido en la industria de la operación	Ocurre raramente Estas cuestiones en Derechos Humanos han sucedido en el pasado y a veces suceden en el presente	Ocurre muy seguido Estas cuestiones en Derechos Humanos han sucedido en el pasado y también suceden a menudo en el presente	Ocurre todo el tiempo Estas cuestiones en Derechos Humanos han ocurrido constantemente desde el pasado hasta el presente.

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

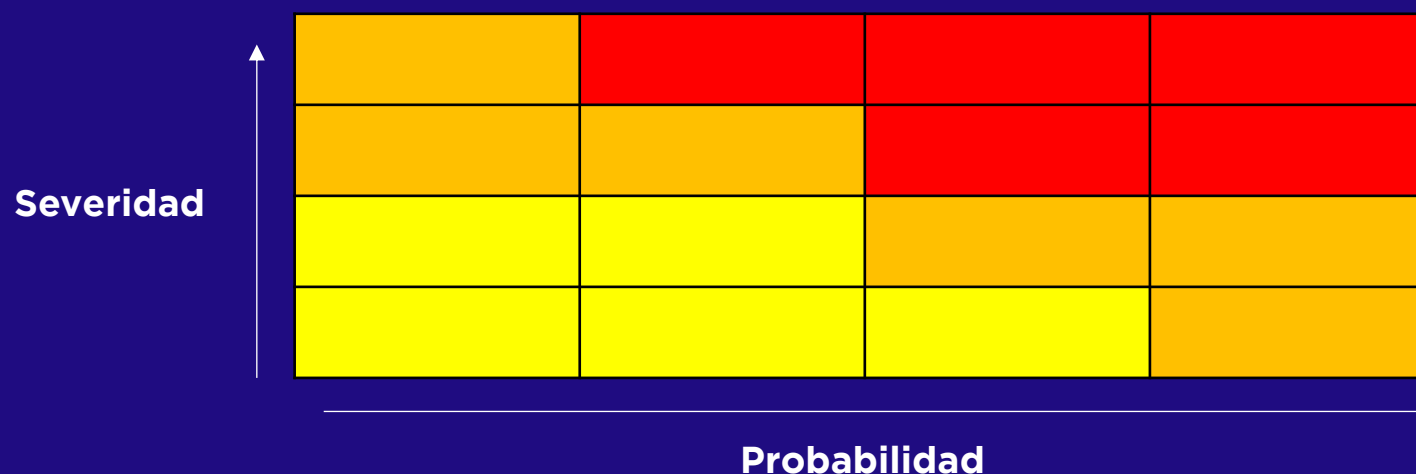
2. Completar la tabla con acciones de mitigación para los riesgos identificados anteriormente

Riesgos identificados	Medidas de mitigación propuesta	Tiempo de implementación	Responsables
Prácticas laborales (Jornadas extensas, sin días de descanso)	- Reglamento interno de trabajo - Programa de beneficios - Medidas de conciliación con colaboradores		
Salud y seguridad en el trabajo (lesiones, enfermedades, fatalidades)	- Sistema de gestión de SST - Certificación del SG-SST - Capacitaciones		
Contratar menores de edad	- Política de no contratación de trabajo infantil - Procesos de remediación - Lineamientos de compras responsables		

Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

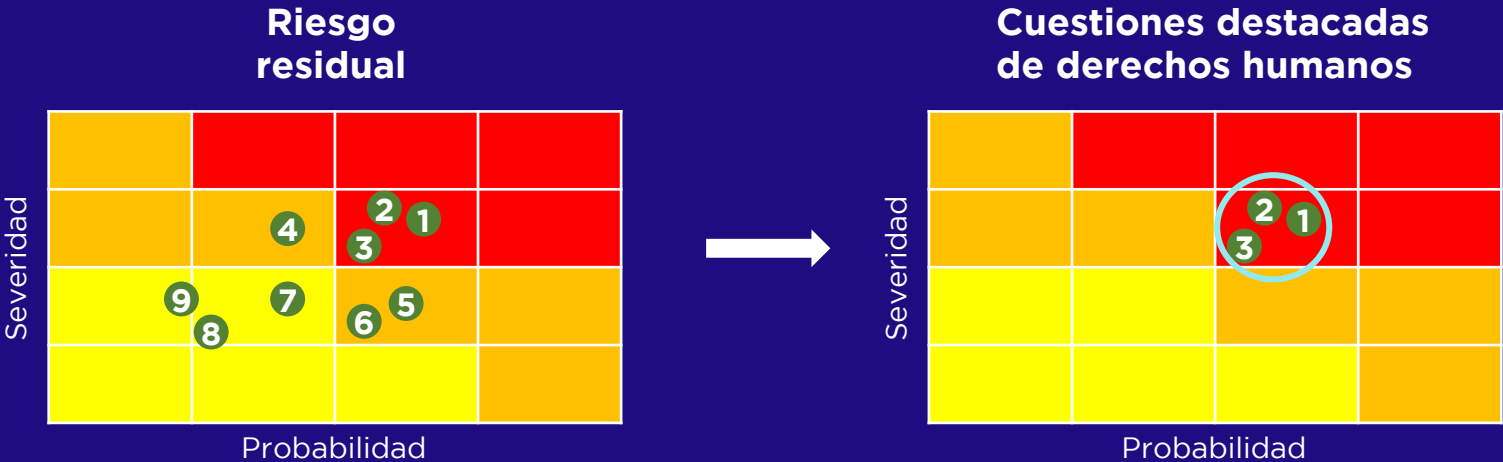
3. Priorizar **los riesgos residuales (o neto)**, que es el nivel de riesgo con todas las medidas y controles implementados, de los dos riesgos abordados anteriormente.



Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

2. Evaluación

Seleccione las cuestiones más destacadas en materia de derechos humanos una vez que todos los riesgos residuales se hayan finalizado y se hayan incluido en la matriz. Los temas más destacados se refieren a riesgos de alta prioridad que requieren acciones adicionales para mitigar adecuadamente los riesgos.



Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

Los resultados de la evaluación de los riesgos, tanto inherentes como residuales, deben consolidarse en un registro de riesgos de derechos humanos. Las organización deberá actualizar los riesgos e impactos de derechos humanos asociados con sus actividades comerciales anualmente o en el período que considere apropiado.

3. Reporte

Actividad	Derecho Humano relacionado	Riesgo en Derecho Humano	Riesgo inherente	Medida de mitigación	Riesgo residual

La gestión de los Derechos Humanos en las empresas

Mitigación y remediación de derechos humanos



Conocer a través de ejemplos concretos, qué ha hecho la empresa para reducir la probabilidad de impactos negativos relacionados con cada riesgo de derechos humanos y qué acciones ha tomado cuando el impacto ya ha ocurrido.

Al evaluar los impactos sobre los derechos humanos, las empresas habrán buscado impactos adversos tanto reales como potenciales. Los impactos potenciales deben prevenirse o mitigarse mediante la integración horizontal de los hallazgos en toda la empresa comercial, mientras que los impactos reales, los que ya han ocurrido, deben ser objeto de reparación.

**La Mitigación y remediación corresponden al Momento 2 y Momento 5 del proceso de Debida Diligencia*

La gestión de los Derechos Humanos en las empresas

Compromiso con los Derechos Humanos



Compromiso activo de respetar los derechos humanos en sus relaciones comerciales de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU u otra norma aceptada internacionalmente.

La política debe ser específica de la empresa con un compromiso de toda la empresa y no solo para un solo sitio, unidad de negocio o proyecto.

Se busca conocer:

- Cobertura de las políticas.
- Cuestiones específicas de derechos humanos consideradas en ellas y si destacan derechos humanos particulares para su atención.
- Alcance de los derechos humanos reconocidos internacionalmente

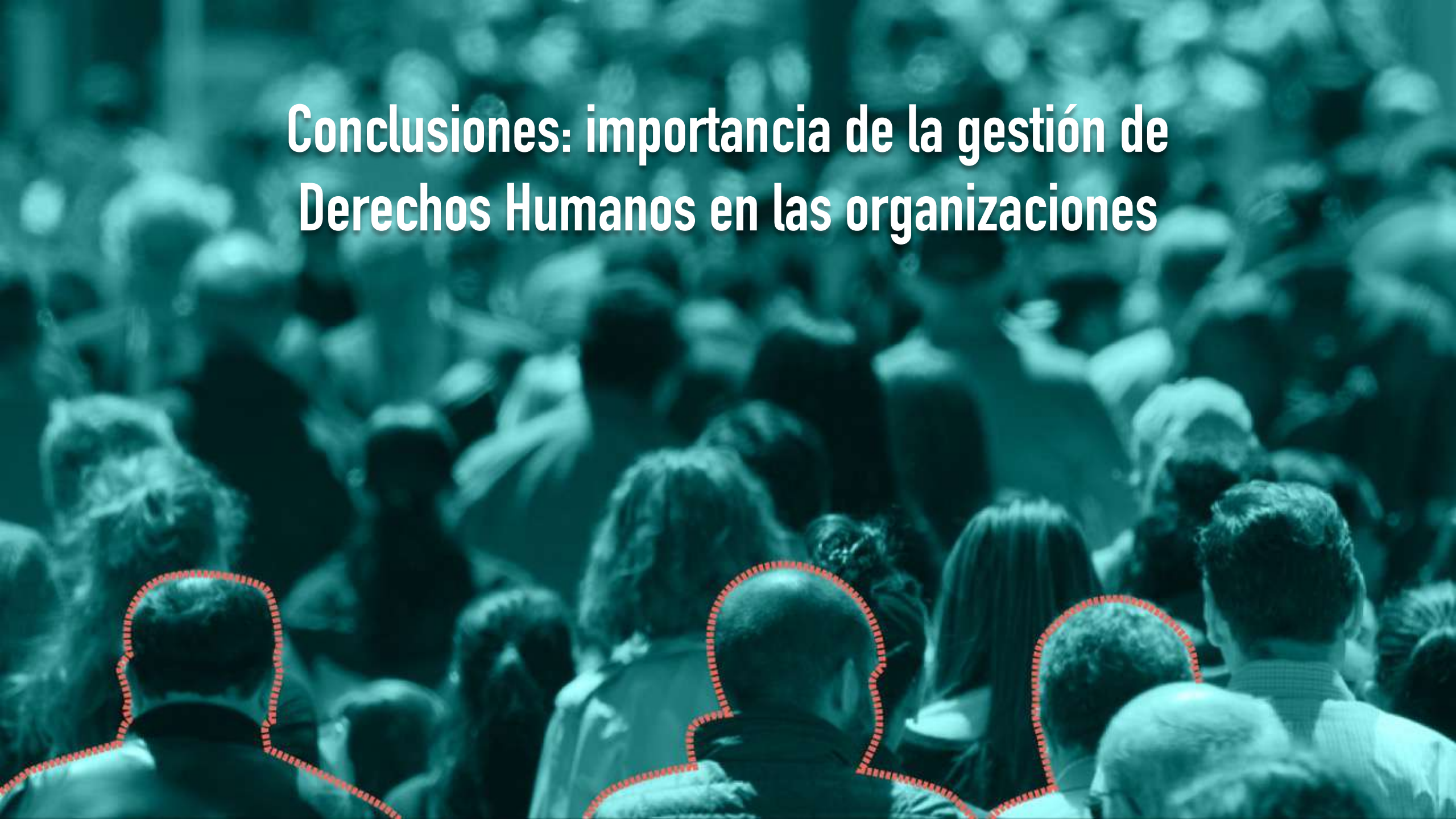
La gestión de los Derechos Humanos en las empresas

Compromiso con los Derechos Humanos

Declaración de política de Derechos Humanos debe:

- Ser concisa: ideal una página o menos.
- Objetivos y principios de derechos humano.
- Basarse en riesgos e impactos identificados y potenciales.
- Especificar que las actividades empresariales cumplirán con los derechos humanos reconocidos internacionalmente y demás leyes y normas aplicables.
- Adherir a las normas, sistemas de certificación o códigos de práctica/conducta reconocidos internacionalmente e incluirlos en la Declaración.
- Indicar quién, dentro de la organización empresarial, garantizará su cumplimiento y será responsable de su ejecución.
- Asegurar que se comunique adecuadamente a todos los niveles de la organización de la empresa.

Conclusiones: importancia de la gestión de Derechos Humanos en las organizaciones



CULTURA DE DDHH

CULTURA DE DDHH

CULTURA DE DDHH



Importancia de desarrollar una cultura de trabajo que considere los derechos humanos, a través de:

- **DIÁLOGO PERMANENTE CON ACTORES SOCIALES**, para identificar información crítica de los empleados, socios y otros actores sociales sobre los riesgos e impactos en los derechos humanos.
- **CONCIENTIZACIÓN** en toda la empresa (priorizando los gerentes de todas las funciones clave en sus actividades empresariales), sobre la importancia de considerar las cuestiones de derechos humanos, y la forma en la que los riesgos pueden afectar el desempeño empresarial.

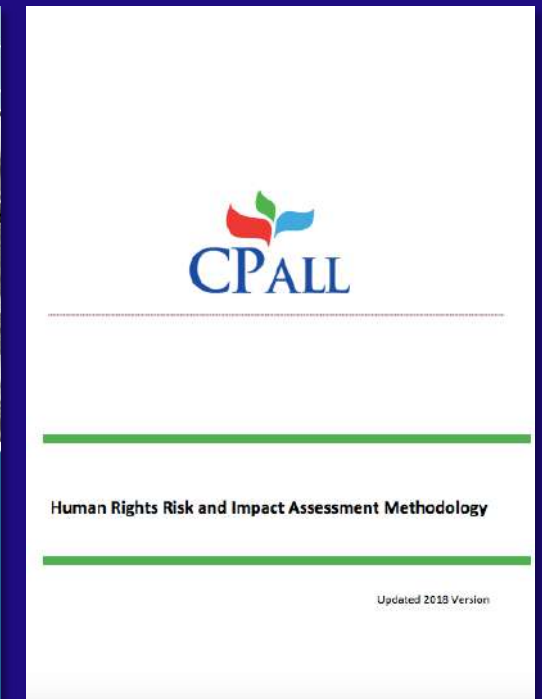
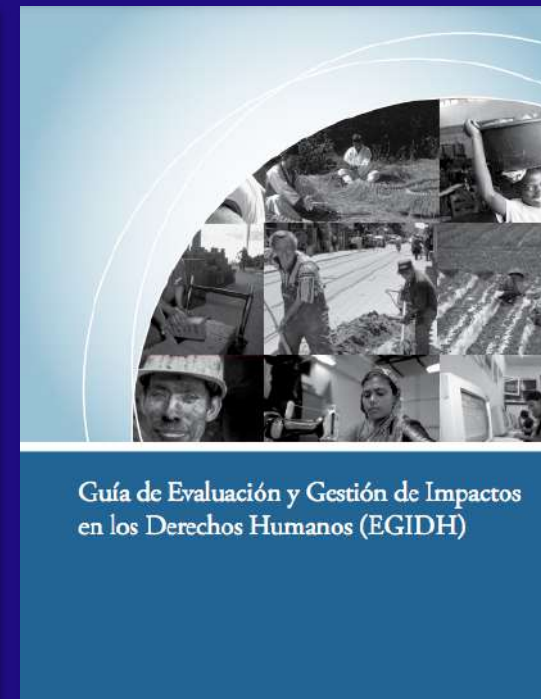
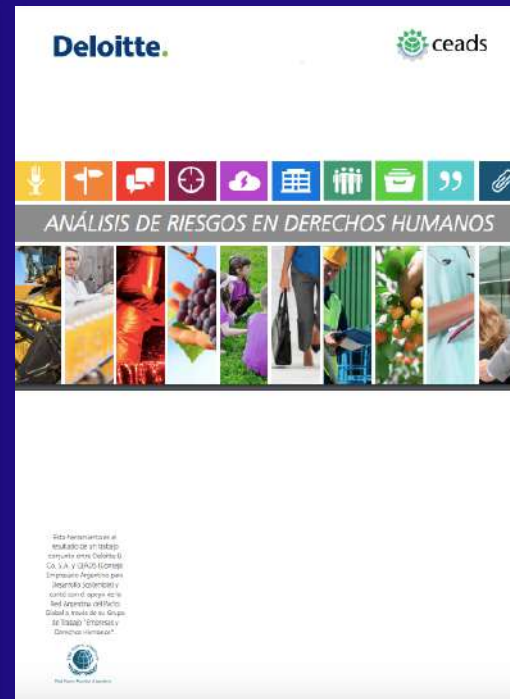
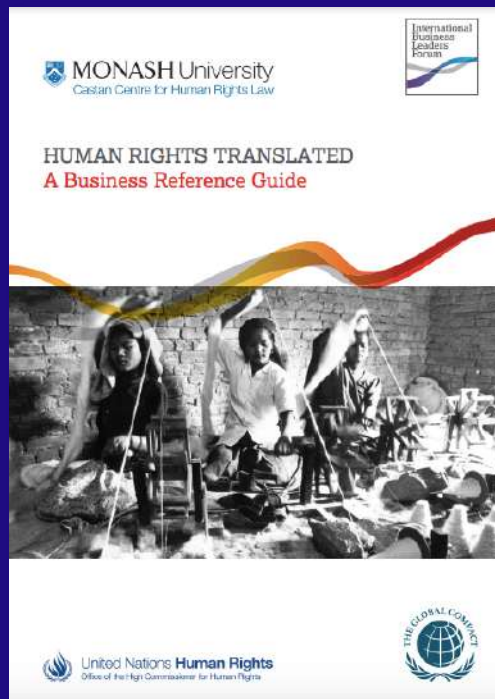
DDHH Y LAS EMPRESAS

DDHH Y LAS EMPRESAS

DDHH Y LAS EMPRESAS



- Ampliar y fortalecer la debida diligencia en materia de Derechos Humanos y considerar el modo en que sus actividades pueden amenazar a estos derechos.
- Establecer un diagnóstico para las empresas respecto al riesgo de vulneración de derechos que presentan como consecuencia de las actividades que lleven a cabo
- Entender que la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos va más allá del cumplimiento legal.
- Definir mecanismos de prevención, mitigación y reparación por los impactos directos e indirectos sobre los Derechos Humanos



GRACIAS

GRACIAS

GRACIAS

GRACIAS

GRACIAS

isa

INTERCOLOMBIA

www.isaintercolombia.com



conTREEbute

www.contreebute.com



www.massyenergy.co

GRACIAS
GRACIAS
GRACIAS
GRACIAS
GRACIAS