



Cámara
de Comercio
de Bogotá

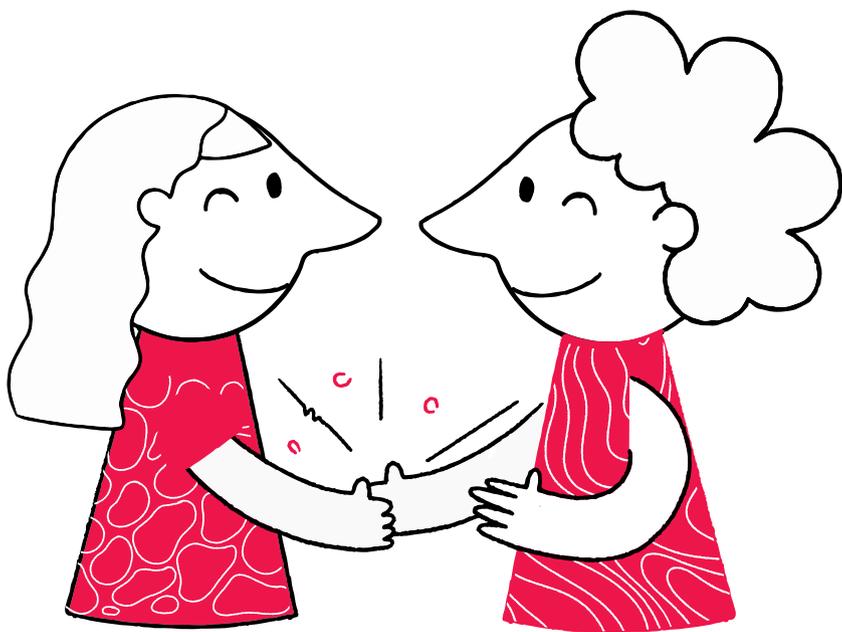
145

años

ABC en **derechos** **humanos** para tu empresa

#CCB145

ABC en derechos humanos para tu empresa



Cámara de Comercio de Bogotá

José Ovidio Claros Polanco
Presidente Ejecutivo

Ana María Fergusson Talero
Vicepresidenta de Articulación
Público-Privada

Equipo de Trabajo

Dirección de Sostenibilidad, Derechos Humanos y Empresa

José María Balcázar Castillo
Director de Sostenibilidad, Derechos Humanos y Empresa

Carolina Mejía Micolta
Coordinadora Derechos Humanos y Justicia

Laura Cristina Hernández
Profesional Senior Derechos Humanos y Justicia

Comité Ejecutivo

Ricardo Nates Esacallón
Vicepresidente Ejecutivo

Ana María Fergusson Talero
Vicepresidenta Articulación
Público-Privada

Constanza Del Pilar Puentes Trujillo
Vicepresidenta Servicios Registrales

Karina Galindo Roza
Vicepresidenta Administrativa y Financiera

Tania Marcela Hernández Guzmán
Vicepresidenta Jurídica

María del Pilar Londoño Correa
Vicepresidenta de Tecnología

María Mónica Conde Barragán
Vicepresidenta Relaciones Internacionales

Gustavo Andrés Piedrahíta Forero
Vicepresidente Centro de Arbitraje y Conciliación

Juan Carlos González Vergara
Vicepresidente Competitividad

Juan David Castaño Alzate
Vicepresidente Fortalecimiento Empresarial

Darío De La Pava Pulecio
Gerente Recursos Humanos

Carolina Nieto Cáceres
Gerente Asuntos Corporativos

Ángela María Posse Velásquez
Gerente Formación Empresarial

María Elvira Quintana Calderón
Gerente Soluciones y Operación de Eventos

María Paz Gaviria Muñoz
Gerente Plataformas

Natalia Arias Echeverry
Gerente Proyectos Especiales

Carlos Alberto Díaz Rueda
Gerente Planeación e Innovación

Daniel Gómez González
Gerente Articulación Macrosectorial

Andrea González Santos
Contralora

Equipo consultor

María José Romero Cristancho
Santiago Zuleta Ríos

ISBN: 978-958-688-536-2

Bogotá, 2023

Síguenos en:



CCB.ORG.CO

ABC en derechos humanos para tu empresa

Revisemos juntos los pasos para el respeto de los DD. HH. de tu empresa:

¡Aprende sobre derechos humanos! **9**

- ¿Qué son los derechos humanos?

¡Relaciona los derechos humanos con tu empresa! **12**

- ¿Cuál es el rol de las empresas en el respeto de los DD. HH.?
- ¿Cuál es la función del Estado en la protección de los DD. HH.?
- ¿Cuáles son los ámbitos en los que tu empresa puede tener una relación con los derechos humanos?
- ¿Cuáles son las principales acciones que puedes implementar para respetar los DD. HH. en tu negocio?

¡Conoce tu empresa y las personas con las que te relacionas! **23**

- ¿Cuáles son las principales partes interesadas de tu negocio?
- ¿Qué podemos hacer para que tus proveedores y clientes se comprometan con el respeto de los DD. HH.?
- ¿Quiénes deben ser los responsables de implementar la ruta en derechos humanos en tu empresa?
- ¿Quiénes son las personas que requieren especial protección?

¡Fortalece tu sistema de gestión alineado con los DD. HH.! **32**

- ¿Qué medidas puedes tomar para fortalecer tu sistema de gestión en derechos humanos?

¡Posiciónate con los beneficios para tu negocio! **35**

¿A dónde te lleva la ruta del respeto por los DD. HH.? **38**

- ¿Sabías que al seguir esta ruta estás implementando un proceso que se denomina “debida diligencia en derechos humanos”?

La Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), en el marco de su compromiso de fortalecer las capacidades de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) de Bogotá y Cundinamarca en materia de conducta empresarial responsable, tiene el gusto de presentar esta cartilla con el objetivo de proporcionar a las Mipymes las herramientas necesarias para comprender la relación entre sus negocios y los derechos humanos (DD. HH.) y entender cuáles son sus responsabilidades frente a estos.

Dado su tamaño y el papel que desempeñan, las **Mipymes son fundamentales para la economía del país**. Según cifras de Confecámaras y de la Cámara de Comercio de Bogotá, al 2022 en Colombia había 1,7 millones de Mipymes, de las cuales 424.197 están en Bogotá, lo que corresponde al 24,5%. Según cifras del DANE, al 2022 la capital representó el 9,2% de la producción del macrosector de industria, produjo el 35,1% del producto interno bruto (PIB) y el 31,2% de las personas ocupadas del país, lo que representa a **7,2 millones de personas empleadas**.

Nuestro compromiso consiste en que esta cartilla les permita a las Mipymes adquirir un mayor entendimiento de la importancia de los DD. HH. en sus actividades comerciales y se sientan empoderadas para tomar medidas concretas hacia la implementación de políticas y prácticas que promuevan el respeto de los DD. HH. en todas las etapas de su cadena de suministro y operaciones. Estamos convencidos de que esta iniciativa no solo beneficiará a las Mipymes y a sus colaboradores, sino que también aportará a la construcción de un entorno empresarial más ético, inclusivo y sostenible en Bogotá y Cundinamarca.

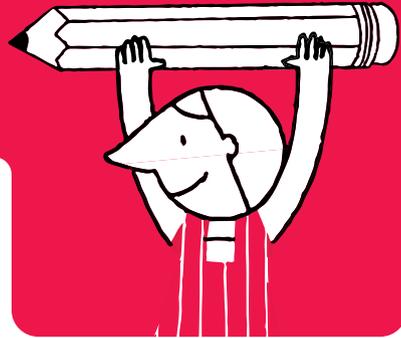


**¡Aprende sobre
derechos humanos!**

¿Qué son los derechos humanos?

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948, fue el primer documento que estableció los DD. HH. fundamentales que debían protegerse universalmente.

Los **DD. HH. son derechos y libertades fundamentales** que tenemos por el simple hecho de existir como seres humanos. Estos derechos garantizan la **dignidad**, la **igualdad** y el respeto de todas las personas, sin discriminación de ningún tipo y abarcan una amplia gama de libertades y garantías que son esenciales para una vida digna y plena.

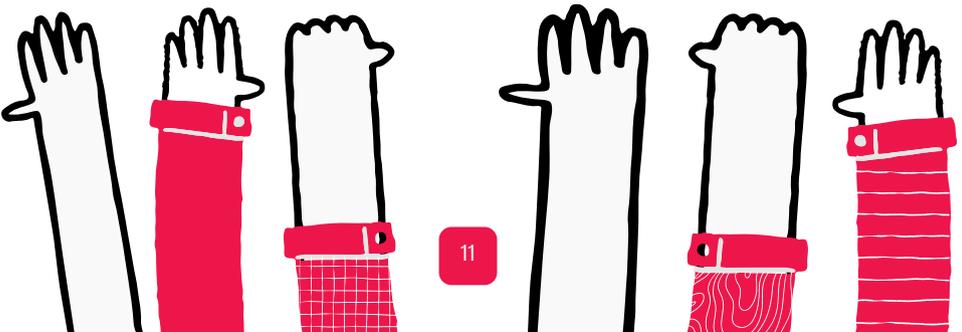


Además de ser **derechos universalmente reconocidos que no pueden ser vulnerados** en ningún momento ni suspendidos, también son una herramienta que facilita la prevención, transformación y resolución de conflictos. Los DD. HH. reconocidos internacionalmente son los siguientes:

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 económico.
3. Todos tenemos **derecho a la vida**
4. **Nadie será 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 retenido** 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.**





**¡Relaciona los
derechos
humanos con
tu empresa!**

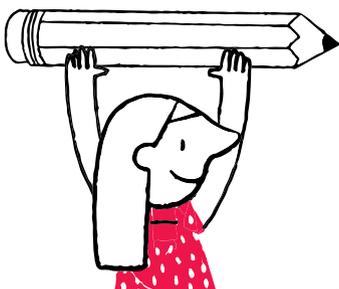
Como ya lo vimos, los DD. HH. establecen los estándares mínimos que deben **respetar y proteger** tanto los gobiernos como las empresas en sus actividades y relaciones con las personas. El estándar global aceptado para regular los deberes y responsabilidades de las empresas en la protección de los DD. HH.¹, establece que este deber también aplica a las pequeñas y medianas empresas, las cuales deben adoptar todas las medidas que estén a su alcance para evitar que se materialice cualquier afectación a dichos derechos.

¿Cuál es el rol de las empresas en el respeto de los DD.HH.?

Para las empresas, el respeto por los DD. HH. implica reconocer y prevenir cualquier afectación a los derechos de todas las personas con las que se relacionan interna y externamente, incluyendo empleados, clientes, comunidades locales y proveedores en su cadena de suministro.

En tu **empresa** tienes que cumplir con la responsabilidad de respetar los **DD. HH.**, lo cual significa que debes adoptar todas las conductas posibles para evitar consecuencias negativas en los DD. HH. de terceros y compensar cualquier daño causado.

Por ejemplo, si tienes una fábrica textil, debes respetar los DD. HH. de tus trabajadores y debes garantizar buenas condiciones



laborales, salarios justos y evitar la contaminación ambiental. Si tu fábrica causa daños, debes repararlos y compensar a las personas que se hayan visto afectadas.

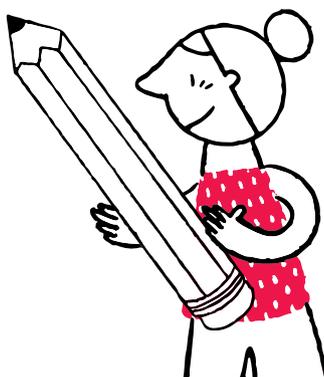
1. ONU, *Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos*, 2011. Principio Rector 14: "La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos".

¿Cuál es la función del Estado en la protección de los DD. HH.?

En el marco de tus actividades empresariales, **el Estado tiene una función muy importante de proteger los DD. HH. de todas las personas**, ya sea en la elaboración de leyes y políticas o en medidas a tomar para sancionar a personas responsables de vulneraciones a los DD. HH.

El Estado tiene el deber de proteger a los particulares contra los abusos de sus derechos humanos cometidos por organismos estatales o agentes privados. Los Estados deben abstenerse de afectar los DD. HH. y, además, investigar, procesar y sancionar las violaciones a los DD. HH. en el ejercicio de las actividades empresariales que tengan lugar en el país.

Por ejemplo, en una fábrica de ropa el empleador debe respetar los DD. HH. de sus trabajadores y el Estado debe protegerlos en caso de alguna vulneración o afectación. Si las condiciones laborales no son seguras o justas, el Estado debe tomar las medidas para garantizar que así sean. Si la fábrica contamina y afecta la salud de la gente, el Estado debe intervenir para resolver el problema y asegurar el respeto por el derecho al medioambiente sano y la calidad de vida.



¿Cuáles son los ámbitos en los que tu empresa puede tener una relación con los derechos humanos?

Las Mipymes tienen una relación importante con los DD. HH. Aunque pueden tener una estructura pequeña en comparación con las grandes empresas, también pueden tener un impacto significativo en los DD. HH., tanto positivo como negativo. Aquí se describen algunos ejemplos y aspectos de esta relación:



- **Empleo y condiciones laborales:** las Mipymes suelen ser empleadoras importantes en muchas economías. Es importante que estas empresas respeten los derechos laborales básicos de sus empleados, como el derecho a un trabajo digno, salarios justos, condiciones laborales seguras y saludables y la no discriminación en el lugar de trabajo.



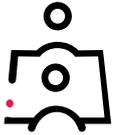
- **Cumplimiento normativo:** las Mipymes también deben asegurarse de cumplir con las leyes y regulaciones nacionales e internacionales relacionadas con los DD. HH. Ello incluye normas laborales, derechos del consumidor, protección de datos personales, normas ambientales y cualquier otra legislación pertinente.



- **Cadena de suministro:** consiste en todo el proceso de fabricación y venta de bienes comerciales, incluidas todas las etapas, desde el suministro de materiales y la fabricación de los bienes hasta su distribución y venta. Estas cadenas incluyen a todos los contratistas y proveedores que forman parte del proceso. Aunque las Mipymes pueden tener una cadena de suministro más pequeña en comparación con las grandes corporaciones, también pueden formar parte de cadenas de suministro globales. Por esta razón, es importante que las Mipymes evalúen y mitiguen los riesgos relacionados con los DD. HH. en su cadena de suministro.



- **Impacto en las comunidades locales:** las Mipymes a menudo tienen una conexión más cercana con las comunidades locales en las que operan. Es esencial que estas empresas consideren los impactos sociales y ambientales de sus actividades en estas comunidades, respetando los derechos de las personas y evitando cualquier impacto negativo en la calidad de vida local.



- **Participación en la comunidad:** las Mipymes pueden desempeñar un papel activo en el desarrollo sostenible y la promoción de los DD. HH. en sus comunidades. Ello puede incluir el apoyo a iniciativas sociales, la promoción de la diversidad e inclusión y la colaboración con organizaciones locales y otros actores relevantes.



- **Impacto en el medio ambiente:** las empresas pueden causar la degradación del medioambiente y afectar los derechos relacionados con el entorno, como el derecho a un medioambiente limpio y saludable. Ello incluye la contaminación del aire y del agua, la deforestación, el agotamiento de recursos naturales y el cambio climático.

Es importante destacar que las **Mipymes pueden enfrentar desafíos adicionales en términos de recursos y capacidad para abordar los DD. HH.** Sin embargo, existen herramientas, guías y recursos disponibles que te pueden ayudar a integrar los DD. HH. en tus operaciones y gestionar las consecuencias de manera efectiva.

¿Cuáles son las principales acciones que puedes implementar para respetar los derechos humanos en tu negocio?

Cuando las actividades de tu negocio pueden causar graves riesgos adversos sobre los DD. HH., debes saber que tienes la responsabilidad especial de actuar. Las medidas que adoptes pueden variar en forma y complejidad, dependiendo del tamaño y la naturaleza de tu empresa. En las Mipymes, estas podrán ser más informales y menos complejas que en las grandes empresas multinacionales. Lo importante es que sean eficaces a la hora de reducir los riesgos para los DD. HH. y disminuir las consecuencias negativas.

Las empresas pueden implementar diversas medidas para evitar o reducir el impacto negativo en los DD. HH. Estas medidas pueden variar según la industria, el tamaño de la empresa y su alcance, y pueden ser las siguientes:



Derechos laborales:

Condiciones laborales justas:

establecer claridad en los contratos sobre los horarios y el pago de horas extras o recargos dominicales. En caso de tener relaciones laborales a través de contratos de prestación de servicios o por medio de temporales, garantizar que se cumplan los requisitos para el desarrollo de los mismos (que no existan jerarquías, que no exista un horario establecido de trabajo, etc.).

Prohibición del trabajo infantil:

alinear los manuales y políticas de la empresa con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el Ministerio de Trabajo sobre la edad mínima para realizar las actividades de la empresa, tal como lo establece la Resolución 3597 de 2013

del Ministerio del Trabajo. Si conoces casos específicos de trabajo infantil en la cadena de suministro, repórtelo en la línea de atención a niños, niñas y adolescentes del ICBF o algunas de sus sedes.

Salud y seguridad en el trabajo:

debes asegurarte de que los equipos o medios de transporte que utilices para el desarrollo de tus actividades se encuentren en buen estado y cuenten con el mantenimiento periódico para evitar afectaciones al derecho a la salud o a la vida de tus trabajadores.

Derecho de asociación:

comunicar con claridad a través de políticas o lineamientos internos que formar o unirse a un sindicato es un derecho humano, y no obstaculizar el interés o las acciones de sus trabajadores en esta vía.



Derecho a la igualdad y la no discriminación:

Prohibición de la discriminación:

garantizar que los anuncios de vacantes incluyan a todas las personas sin importar su género, condi-

ción de discapacidad, raza, etnia u orientación sexual, pues ello puede afectar tanto el derecho a la igualdad como el derecho al trabajo digno, y asegúrate de realizar procesos

de formación en sesgos inconscientes dirigidos a las personas encargadas de los procesos de selección.

Establecer códigos de conducta donde se prohíba la discriminación de cualquier tipo, incluida la basada en razones religiosas o de culto, por motivos de género, de orientación sexual, por condición de discapacidad o por razones de etnia o raza.

Libertad de expresión:

permitir la libre expresión de la personalidad de todas las personas, contar con lineamientos claros frente al respeto al derecho a formar una familia, garantizar la licencia de maternidad y otros derechos relacionados.

Comunicación inclusiva y no sexista:

las compañías deben utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista con

el fin de adoptar prácticas inclusivas. Una buena práctica en tus convocatorias es usar un lenguaje neutral; por ejemplo, puedes decir: “Buscamos profesional para dirigir el área de talento humano” o “Buscamos ingeniero(a) de sistemas”.

Empleo inclusivo:

establecer cláusulas en los contratos que establezcan las expectativas de comportamiento de la empresa con sus clientes y estipular sus lineamientos en materia de empleo inclusivo.

Solicitar por contrato períodos de prueba para que los clientes puedan tener la oportunidad de identificar las capacidades de la persona asignada en su cargo y no sea descartada solo por su género u otra condición.



Derechos de los consumidores:

Acceso a la información:

asegurar que la información que se proporcione en materia de etiquetado sea verídica, para prevenir afectaciones a la salud o integridad de sus consumidores.

Etiquetado:

proporcionar etiquetas claras y comprensibles en los productos y garantizar que las etiquetas sean accesibles para todas las personas, incluidas las personas con discapacidad visual o cognitiva. Evitar la información engañosa o poco clara en las etiquetas.



Derecho al medioambiente sano:

Acceso al agua:

asegurar que los lugares que la empresa facilite para sus trabajadores temporales o migratorios cuenten con condiciones de habitabilidad e higiene, incluyendo electricidad, agua potable y servicio de drenaje.

Separación y eliminación de residuos:

establecer un sistema de manejo de residuos sólidos y líquidos que incluya la clasificación, reciclaje y disposición adecuada, evitando la contaminación del suelo y el agua.

Economía circular:

optar por productos y materiales con menor impacto ambiental, como productos biodegradables, envases reciclables y materiales certificados por su origen sostenible.

Formación y capacitación:

llevar a cabo capacitaciones para sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del medioambiente y cómo sus acciones individuales pueden contribuir a la sostenibilidad.

Realizar evaluaciones periódicas para identificar y disminuir posibles impactos ambientales negativos de las actividades de la empresa.



Derechos de las comunidades locales:

Derecho a la consulta previa y al consentimiento libre:

fomentar la colaboración con las comunidades locales en el proceso de planificación y toma de decisiones sobre proyectos que puedan tener impactos en su entorno.

Empleo local:

priorizar la contratación de residentes locales en las operaciones de la empresa para fortalecer la economía local y mejorar la relación con la comunidad.

Desarrollo local:

colaborar con proyectos y emprendimientos locales que beneficien a la comunidad, ya sea mediante alianzas estratégicas o financiamiento directo.

Quejas y reclamos:

establecer mecanismos para recibir y abordar las preocupaciones y quejas de las comunidades locales de manera oportuna y efectiva.



Derecho a la privacidad y a la libertad de expresión:

Derecho a la protección de datos personales:

diseñar una estrategia de protección de datos que incluya compromisos claros sobre el consentimiento, el acceso y la divulgación de datos privados. La empresa puede adoptar protocolos o incluir cláusulas de protección de datos en los contratos laborales y comerciales con empleados o proveedores.

en Google Forms para crear un grupo de WhatsApp en sus teléfonos personales.

Derecho a la privacidad:

educar a los empleados sobre las mejores prácticas para proteger sus datos personales y profesionales en línea, como el uso de contraseñas seguras y la verificación en dos pasos.

Creación de grupos de Whats-App:

solicitar permiso vía formulario, consentimiento informado o formulario

Establecer plazos claros para la retención y eliminación de datos personales, asegurando que se cumpla con las regulaciones de privacidad.



Derechos de poblaciones migrantes:

Derecho al trabajo digno:

las empresas pueden implementar programas de contratación formal

y regulada para población migrante, asegurándose de establecer horarios laborales dignos, pago de horas extras, pago de seguridad social,

apoyar procesos de documentación de su estatus migratorio y respetar condiciones laborales dignas independientemente de su condición migratoria.

Diversidad e inclusión:

pueden establecer cláusulas contractuales que establezcan políticas de inclusión de las empresas, para que quede claro que son empresas que valoran la inclusión y tienen buenas prácticas de empleo inclusivo.



Derecho a la seguridad personal:

Seguridad personal:

las empresas son responsables de garantizar un entorno de trabajo seguro para sus empleados, implementando medidas de seguridad adecuadas, capacitando al personal en temas de seguridad y prevención y estableciendo protocolos para abordar situaciones de riesgo.

Dignidad y vida:

incluir cláusulas contractuales que obliguen a la empresa de seguridad privada a informar las medidas de capacitación que reciben sus empleados sobre el uso de la fuerza y la no discriminación, y tomar medidas para reforzar su implementación.

Incluir cláusulas contractuales que exijan la formación del personal en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

También existen situaciones cotidianas como la forma en la que nos expresamos o nos relacionamos con nuestros grupos de interés o colaboradores que pueden impactar sus DD. HH. Por ello, debes saber que tu lenguaje también cuenta

¿Alguna vez has oído estas expresiones en tu entorno laboral?

“Trabajo como negro y gano como tal”	Esta expresión es racista y ofensiva e impacta el derecho a la igualdad y la no discriminación.
“Hola, cómo estás de linda hoy”	Este tipo de comentario puede ser acoso verbal y atenta contra los derechos de las mujeres y derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras.
“No contrataremos a Juan porque es protestante”	Discriminar en el proceso de contratación es ilegal y atenta contra el derecho a la libertad de cultos y a la igualdad y la no discriminación.
“Los mayores son menos productivos, deberíamos despedirlos” “Eres demasiado joven para tener esa responsabilidad”	La edad no debe ser un factor para la discriminación laboral e impacta el derecho a la igualdad y la no discriminación.
“No deberíamos contratar a personas con ese tipo de discapacidades”	Discriminar por la condición de discapacidad es ilegal e impacta el derecho a la igualdad y la no discriminación.
“No podemos contratarla, seguro queda embarazada en los próximos meses”	Este comentario es sexista y atenta contra el derecho a la intimidad y a formar una familia.
“Los hombres no pueden llorar, eso es de débiles”	Este comentario perpetúa los estereotipos de género e impacta el derecho a la igualdad y la no discriminación.
“Nunca contrataría a alguien con una orientación sexual diferente”	Este comentario atenta contra el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón a la orientación sexual.
“Calladita se ve más bonita”	Respetar la diversidad de opiniones es importante para un ambiente laboral saludable y este comentario atenta contra el derecho a la libre expresión.
“Eres demasiado bonita para trabajar aquí, puedes distraer a los clientes”	Comentarios sobre la apariencia pueden ser considerados acoso y atentan contra el derecho a la dignidad, igualdad de género e igualdad de oportunidades.



**¡ Conoce tu
empresa y las
personas con las
que te relacionas!**

Hasta el momento hemos recorrido un camino importante para conocer los DD. HH. y su relación con las actividades de tus negocios. Ahora que tenemos las bases para comprender estos temas, a continuación te invitamos a conocer los diversos grupos de personas con los que interactúas. Todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen partes interesadas que participan en su funcionamiento. Cada una de estas partes interesadas desempeña funciones y responsabilidades específicas.

¿Cuáles son las principales partes interesadas de tu negocio?

A continuación, te presentamos las principales partes interesadas vinculadas a tus actividades con las que es probable que tengas una relación:

Colaboradores:

- Los colaboradores desempeñan un papel fundamental en la empresa, por lo que es importante que se respeten sus derechos; por ejemplo, al estar afiliados a la seguridad social y recibir pagos justos, incluyendo horas extras si es necesario.
- Los colaboradores también tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de otras personas con las que interactúan, como clientes y otros grupos de interés, ya que sus acciones y decisiones pueden afectar los derechos de los demás
- Es importante considerar a las familias de los colaboradores, ya que el bienestar de sus seres queridos también influye en el de ellos.
- Los colaboradores deben recibir formación y sensibilización acerca de los derechos humanos y su importancia en las operaciones empresariales, para que puedan tomar decisiones informadas y éticas en su trabajo diario.

Proveedores y socios comerciales:

- Los proveedores y socios comerciales de la empresa también son partes interesadas importantes en este proceso de respetar los DD. HH., especialmente si están involucrados en la cadena de suministro.
- La empresa debe evaluar a sus proveedores y socios comerciales en términos de su desempeño en DD. HH. y trabajar con ellos para mejorar sus prácticas.
- Algunos de los temas que debemos preguntar o evaluar con nuestros proveedores pueden ser:

- » ¿Tienen lineamientos o guías en materia de DD. HH.?
- » ¿Tienen sistema de gestión de seguridad y salud?
- » ¿Cuentan con políticas de privacidad de datos personales?
- » ¿Afilian a sus trabajadores y a sus beneficiarios a la seguridad social y pagan oportunamente a sus empleados?
- » ¿Tienen lineamientos y procedimientos para prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzado en su cadena de suministro?
- » ¿Respetan los principios de la no discriminación y de igualdad de oportunidades en sus procesos de contratación y gestión de empleados?
- » ¿Garantizan un ambiente laboral seguro y saludable para sus trabajadores?
- » ¿Promueven la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva para sus empleados?
- » ¿Cuentan con mecanismos para recibir y abordar denuncias de abuso o acoso en el lugar de trabajo?
- » ¿Realizan evaluaciones periódicas de impacto ambiental en sus operaciones?

Comunidades locales y otros grupos afectados:

- Las comunidades locales y otros grupos afectados por las operaciones de la empresa son partes interesadas estratégicas, que se deben respetar en el marco de las actividades empresariales.

- La empresa debe consultar y participar activamente con estas comunidades para comprender sus preocupaciones y expectativas en relación con los DD. HH.

Organizaciones de la sociedad civil y expertos en DD.HH.:

- Las organizaciones de la sociedad civil y expertos en DD. HH. son importantes actores externos que pueden proporcionar información y orientación sobre los posibles impactos que tus actividades puedan tener en los DD. HH. Muchas veces pueden ver cosas que tú no ves gracias a sus diferentes perspectivas.
- La empresa puede colaborar con estas organizaciones y expertos para mejorar su enfoque en DD. HH. y obtener retroalimentación externa.

Clientes y consumidores:

- Los clientes y consumidores de la empresa también son partes interesadas en su desempeño en DD. HH. Cada vez más, los consumidores buscan apoyar a empresas que respeten los DD. HH. y tengan buenas prácticas en materia de responsabilidad social.
- La empresa debe ser transparente y comunicar su enfoque en DD. HH. a sus clientes y consumidores.

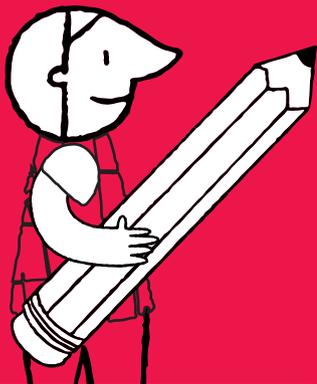
Gobierno y autoridades reguladoras:

- El Gobierno y las autoridades reguladoras también pueden ser partes interesadas en este proceso, especialmente en términos de cumplimiento normativo y regulaciones específicas relacionadas con los DD. HH.
- La empresa debe cumplir con todas las leyes y regulaciones pertinentes y cooperar con las autoridades cuando sea necesario.

¿Qué podemos hacer para que tus proveedores y clientes se comprometan con el respeto de los derechos humanos?

A continuación, te presentamos algunas acciones que puedes implementar con tus proveedores y clientes:

- 1. Establecer cláusulas contractuales que exijan el respeto a los DD. HH.:** en los contratos con proveedores, puedes incluir cláusulas que establezcan claramente la obligación de respetar los derechos humanos. Por ejemplo, podrías requerir que los proveedores se comprometan a no utilizar trabajo infantil en la fabricación de productos que suministran a tu empresa.
- 2. Incentivos en materia de DD. HH.:** puedes desarrollar incentivos para aquellas empresas que cuenten con buenas prácticas en materia de derechos humanos. Por ejemplo, puedes asignar puntos de clasificación para las empresas que tienen políticas de DD. HH. o que hagan cursos de formación anualmente de DD. HH. para sus empleados
- 3. Organizar cursos de formación en DD. HH. para proveedores y grupos de interés:** organiza sesiones de formación para tus proveedores y otros grupos de interés sobre los principios y prácticas de los derechos humanos. Es factible que se puedan realizar talleres acerca de la no discriminación en el lugar de trabajo o cursos de capacitación en cuanto a los derechos laborales.



- 4. Promover la diversidad, equidad e inclusión en la cadena de suministro y con clientes:** fomenta prácticas inclusivas en tu cadena de suministro, como la contratación equitativa de personas de diferentes orígenes. Por ejemplo, puedes establecer metas de diversidad en la selección de proveedores y garantizar que tus productos sean accesibles para una amplia gama de clientes, independientemente de su origen o identidad.

- 5. Integrar cláusulas de DD. HH. en los procedimientos de compras:** en el proceso de adquisición, asegúrate de que los proveedores cumplan con estándares de derechos humanos. Por ejemplo, antes de seleccionar un proveedor, puedes evaluar su historial de cumplimiento con los derechos laborales y ambientales.
- 6. Monitorear y alertar sobre posibles consecuencias negativas en los DD. HH.:** establece un sistema de monitoreo para detectar posibles violaciones de derechos humanos en tu cadena de suministro o en tus operaciones. Si observas indicios de un problema, actúa de inmediato. Por ejemplo, si se identifica una disminución en la seguridad de los trabajadores en una fábrica de un proveedor, debes alertar y abordar el problema.
- 7. Implementar llamados de atención y metas de mejora progresiva para daños que sean remediabiles:** cuando surjan problemas de derechos humanos, establece un proceso para abordarlos. Por ejemplo, si un proveedor no cumple con los estándares laborales, puedes trabajar con ellos para implementar mejoras graduales y medibles.
- 8. Considerar la terminación de contratos en casos graves:** en situaciones graves y persistentes de violación de derechos humanos que no se pueden remediar, debes estar dispuesto a terminar los contratos con proveedores o socios comerciales. Esto envía un mensaje claro sobre la importancia que das a los derechos humanos.
- 9. Participar en iniciativas nacionales y alianzas que promuevan el respeto a los DD. HH.:** únete a organizaciones o alianzas que promuevan los derechos humanos en tu industria o región, como las promovidas por la CCB o el Pacto Global Red Colombia, entre otras. Participar activamente en iniciativas externas refuerza tu compromiso con esta causa.
- 10. Comunicar de manera transparente las acciones tomadas para abordar el impacto en los DD. HH.:** informa a tus empleados, clientes y otras partes interesadas sobre las medidas que estás tomando para abordar los problemas de derechos humanos. Esto puede incluir informes regulares que destaquen tus esfuerzos y avances.



La participación y colaboración de todas las partes interesadas son fundamentales para respetar los DD. HH. La comunicación abierta y la consulta con estas partes interesadas ayudarán a fortalecer la implementación del enfoque de DD. HH. en todas las operaciones de la empresa.

¿Quiénes deben ser los responsables de implementar la ruta en derechos humanos en tu empresa?

Dentro de los grupos de interés estratégicos para implementar una ruta de respeto por los DD. HH., también están aquellos que son los responsables de implementar acciones al interior de la empresa y velar porque no se vulnere ningún derecho en el día a día. Estos son:

Propietario o gerente de las Mipymes:

- La alta dirección de la empresa tiene un papel crucial para que se respeten los DD. HH. Esta debe proporcionar un compromiso claro y firme con el respeto y protección de los DD. HH. en todas las operaciones de la empresa, y liderar con el ejemplo para movilizar a los demás colaboradores.
- La alta dirección es responsable de asignar los recursos necesarios para implementar acciones en pro del respeto por los DD. HH., y asegurar que los objetivos se integren en la estrategia y las políticas empresariales.

Responsable de promover y monitorear el respeto por los derechos humanos:

- Puede ser designado un responsable específico de DD. HH. o un equipo dedicado para liderar la implementación de las acciones en materia de DD. HH.

- Este equipo será responsable de coordinar el proceso, llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, desarrollar y comunicar las políticas y compromisos y monitorear el progreso.
- En ocasiones, las Mipymes pueden no contar con equipos específicos en materia de DD. HH.; sin embargo, puedes asignar estas competencias a espacios ya creados como el comité de convivencia, recursos humanos y el área de quejas y reclamos.
- Asimismo, existen guías y herramientas que permiten a las Mipymes desarrollar acciones en DD. HH., sin necesidad de disponer de un gran número de personas dedicadas a estos temas. Por ejemplo, puedes consultar la “Guía práctica en debida diligencia en derechos humanos para Pymes” de la CCB.

Es probable que en tus grupos de interés encuentres personas o grupos específicos que requieren una mirada especial, para que en tus relaciones diarias, sus derechos no se vean afectados

¿Quiénes son las personas que requieren especial protección?

Hay personas que necesitan una protección especial según las normas de un país, puesto que pueden encontrarse en situaciones difíciles o diferentes. Por ejemplo, algunas personas pueden ser más jóvenes o mayores, pueden tener alguna situación de discapacidad, ser de distintos grupos culturales o pertenecer a colectivos que tienen diferentes orientaciones sexuales. El reconocimiento y respeto de los derechos especiales de estas personas en el mundo laboral ha sido el producto de una larga lucha. Las empresas deben prestar atención a estas personas, porque en ocasiones sus actividades pueden afectarles de manera especial o pueden también desarrollar estrategias para promover el empleo inclusivo, con el fin de vincularlas al mundo laboral.

Grupos de personas que requieren protección especial del Estado y las empresas

Niños, niñas y adolescentes	Población indígena
Adultos mayores	Población afrodescendiente
Personas con discapacidad	Población negra
Víctimas del conflicto y el desplazamiento forzado	Pueblo Rrom o gitano
Campesinos	Palenqueros
Migrantes	Raizales
Habitante de calle	Población LGBTQ+

Veamos algunos ejemplos:

- Si un empleado de tu negocio le presta un servicio a una mujer Trans, debes asegurarte de que no se le discrimine ni se le excluya de los servicios que tú prestas por razón a su orientación sexual. Por el contrario, debes tener lineamientos para que todas las personas que trabajen contigo sepan que no se puede discriminar ni tratar de manera diferente a una persona por su orientación sexual. Por ello, es recomendable implementar acciones, como establecer políticas claras y programas de entrenamiento para garantizar que la orientación sexual no sea un factor en los servicios que prestas, crear un ambiente de trabajo inclusivo donde la diversidad sea valorada y respetar todas las leyes de la no discriminación, y desarrollar programas de formación y capacitación en materia de diversidad, equidad e inclusión.
- También puedes desarrollar estrategias para fomentar el empleo inclusivo de poblaciones que han sido históricamente excluidas de los ámbitos laborales o que han tenido mayores barreras para acceder a este. Si, por ejemplo, tienes una empresa que se dedica a la manufactura, puedes desarrollar estrategias para que las madres cabeza de familia de tu barrio puedan vincularse laboralmente a tu empresa, ya que has reconocido que ellas han tenido dificultades para acceder a un empleo digno.



**¡Fortalece tu sistema
de gestión alineado con
los DD.HH.!**

Además de las acciones concretas que te hemos presentado para prevenir cualquier impacto sobre los DD. HH. de tus grupos de interés, también es importante que puedas implementar medidas para fortalecer tu sistema de gestión y alinearlo con las mejores prácticas en materia de DD. HH. Las puedes adaptar según tus capacidades y necesidades.

¿Qué medidas puedes tomar para fortalecer tu sistema de gestión en derechos humanos?

- **Políticas, lineamientos o códigos de conducta:** desarrollar y adoptar políticas y códigos de conducta que reflejen el compromiso de la empresa con el respeto de los DD. HH. en todas las áreas de su operación. Estos documentos deben comunicarse a todos los empleados y partes interesadas para asegurar la comprensión y el cumplimiento.
- **Evaluación de riesgos y de identificación de afectaciones en DD.HH.:** realizar evaluaciones de riesgos para identificar las posibles implicaciones para los DD. HH. en todas las operaciones y actividades de la empresa, así como en su cadena de suministro. Puede ser tan sencillo como leer esta guía, detectar los casos en los que te sientes identificado y tomar medidas.
- **Consulta y participación de partes interesadas:** fomentar un diálogo abierto y transparente con las partes interesadas, incluyendo colaboradores, comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil y expertos en DD. HH. La participación de las partes interesadas puede ayudar a comprender mejor los impactos y a desarrollar soluciones más efectivas. Puede ser tan sencillo como crear un formulario en línea anónimo y preguntar por las posibles afectaciones en los DD. HH. o sobre acciones a mejorar.

- **Capacitación y concientización:** proporcionar capacitación a empleados y socios comerciales sobre los DD. HH. y la importancia de respetarlos en todas las operaciones empresariales. La sensibilización de estos temas te ayudará a garantizar que las prácticas respetuosas de los DD. HH. se integren en la cultura corporativa. Puedes usar esta cartilla como base y compartirla con todos tus colaboradores.
- **Mecanismos de quejas y reclamos:** establecer mecanismos efectivos para que las personas puedan presentar quejas relacionadas con los impactos en los DD. HH. causados por la empresa. También se deben implementar procesos para remediar cualquier daño causado y garantizar una reparación adecuada.
- **Monitoreo y seguimiento a tus acciones:** implementar sistemas de monitoreo para evaluar el desempeño en DD. HH. de la empresa y asegurar que se cumplan las políticas, compromisos o acciones establecidas. La rendición de cuentas debe ser parte integral de la cultura empresarial para garantizar la responsabilidad en caso de incumplimiento.

Es importante que estas medidas sean aplicadas de manera coherente y continua, y que se revisen y ajusten de acuerdo con los cambios en el entorno operativo de la empresa. La protección de los DD. HH. no solo es un deber ético, sino que también puede contribuir a la construcción de una reputación sólida y relaciones más duraderas con los colaboradores, clientes y comunidades.



**¡Posiciónate con
los beneficios
para tu negocio!**

Está demostrado que si adoptas buenas prácticas en materia de DD. HH. y aplicas algunas de las medidas sugeridas en esta cartilla, obtendrás significativos beneficios tanto en términos de reputación como económicos. Construir una hoja de ruta enfocada en respetar los DD. HH. puede mejorar las relaciones con tus clientes, te puede permitir un posicionamiento superior en el ámbito del mercado nacional e internacional, si ese es tu interés; y, sobre todo, puedes aumentar la satisfacción laboral de tus colaboradores. De esta manera, podrás evitar la rotación de personal, que sabemos tiene un impacto negativo en tus rendimientos, y aunque no lo creas, ser una empresa respetuosa de los DD. HH. genera un impacto positivo en la productividad y sostenibilidad económica de tu negocio.

Estas son algunas de las ventajas que puedes tener si implementas la ruta del respeto por los derechos humanos:

- **Gestionar el riesgo operativo y de reputación:** al adoptar el respeto por los DD. HH., proteges tu negocio de problemas operativos y mantienes una buena reputación que atrae a nuevos clientes y socios.
- **Crear una ventaja competitiva:** implementar prácticas de DD. HH. te destaca en el mercado, atrayendo a clientes conscientes y te diferencia de la competencia.

- **Disminuir la desconfianza que existe en algunos sectores hacia las empresas:** implementar estas prácticas desafía la desconfianza al mostrar un compromiso genuino con los DD. HH., construyendo relaciones más confiables.
- **Obtener la Licencia Social para operar:** al ganar confianza de la comunidad mediante prácticas de DD. HH., aseguras una operación sostenible y evitas conflictos.
- **Incrementan tu seguridad jurídica:** cumplir con prácticas de DD. HH. te protege legalmente y evita posibles sanciones, asegurando operaciones sin problemas.
- **Combaten la corrupción:** al adoptar prácticas éticas, luchas contra la corrupción, fortalece la integridad de tu empresa.

Al adoptar un enfoque centrado en el respeto por los DD. HH., tu Mipyme no solo fortalece su impacto en la comunidad y la economía, sino que también se posiciona como un agente de cambio positivo. Estas prácticas no solo reflejan tus valores como empresario, sino que también pueden impulsar la sostenibilidad y la prosperidad a largo plazo. La inversión en respetar los DD. HH. no solo es una elección ética, sino también una estrategia inteligente para garantizar la viabilidad y el éxito duradero de tu empresa en un mundo cada vez más consciente y comprometido con los DD. HH.

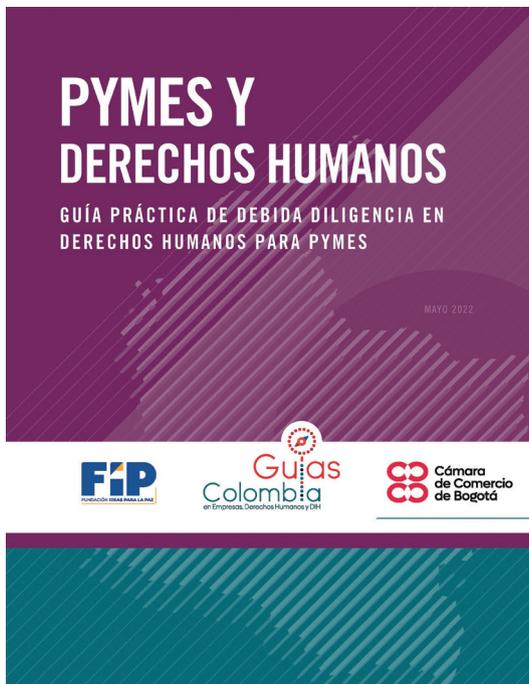


**¿A dónde te lleva la
ruta del respeto por
los DD. HH.?**

¿Sabías que al seguir esta ruta estás implementando un proceso que se denomina “debida diligencia en derechos humanos”?

Si has llegado hasta aquí y has empezado a tomar medidas para atender posibles afectaciones que puedas generar o hayas generado en los DD. HH. de algunas personas que forman parte de tus grupos de interés, se puede decir que ya has iniciado un proceso de “debida diligencia en derechos humanos”. ¿Conocías este término?

La “debida diligencia en derechos humanos” es un proceso de gestión continuo que te permite mejorar tu desempeño en DD. HH., disminuir riesgos, contribuir a un entorno empresarial más justo y responsable, y rendir cuentas de cómo abordan sus impactos en los derechos humanos. (Para mayor información sobre cómo realizar la debida diligencia, véase la “Guía práctica de debida diligencia en derechos humanos para Pymes”).



A continuación, se mencionan algunos de los pasos que has recorrido hasta el momento:



Debida diligencia en Derechos Humanos

- 1** Definir los grupos de interés relevantes en DD. HH.
- 2** Adoptar políticas, lineamientos o códigos de conductas sobre DD. HH.
- 3** Identificar y evaluar los impactos negativos en tus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales.
- 4** Detener, prevenir o mitigar los impactos que hayas identificado.
- 5** Hacer un seguimiento de las acciones que hayas definido para no impactar los DD. HH.
- 6** Informar a las partes interesadas sobre cómo abordarán los impactos sobre los DD. HH.
- 7** Reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando ya haya ocurrido.

Elementos esenciales de la debida diligencia en DDHH



Es dinámica: incluye ciclos de evaluación para mejora continua.



Se adecúa al tamaño, naturaleza o circunstancias de cada empresa.



Es preventiva: el objetivo es evitar causar o contribuir a causar impactos negativos sobre las **personas**.



Permite priorizar: los impactos más críticos así como las medidas para prevenirlos y mitigarlos.



Implica comunicación continua con los grupos de interés: esto genera confianza y demuestra buena fe

Fuente: Tomado de OCDE (2018) y adaptado por la FIP (2022)



Te invitamos a seguir trabajando para que los derechos humanos formen parte de la cotidianidad de tus actividades empresariales.

¡Juntos podemos seguir trabajando por un mundo en donde siempre se respeten los derechos humanos!

#EmpresasConDDHH

Fuentes

- **Cámara de Comercio de Bogotá**, Fundación Ideas para la Paz, Guías Colombia. *Pymes y derechos humanos*, 2022.
- **European Commission**. *My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises*, 2015.
- **Naciones Unidas**. *Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas*, 2011.
- **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**. *Líneas directrices para empresas multinacionales*, 2023.
- **Business & Human Rights Initiative**. *How to do business with respect for human rights: A guidance tool for companies*. La Haya: Global Compact Network Netherlands, 2010.
- **Human rights translated: A business reference guide**. Publicación conjunta de Castan Centre, International Business Leaders Forum, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2008.
- **Avery, Christopher**. The difference between CSR and human rights. Business & Human Rights Resource Centre. In Corporate Citizenship Briefing, 2006.



145

años

www.ccb.org.co

Síguenos en:

