

**DOCUMENTO
SECTORIAL PARA LA
DEBIDA DILIGENCIA EN
DERECHOS HUMANOS
EN LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS
(PYMES)**





Documento sectorial para la Debida
Diligencia en Derechos Humanos en las
pequeñas y medianas empresas (Pymes)

Agosto, 2020
Bogotá - Colombia



Documento sectorial para la Debida Diligencia en Derechos Humanos en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

Carlos Alfonso Negret Mosquera

Defensor del Pueblo

Jorge Enrique Calero Chacón

Vicedefensor del Pueblo

Jesús Leonardo Salazar Sánchez

Defensor Delegado (E) para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Sandra Lucía Rodríguez Rojas

Defensora Delegada para los Derechos Colectivos y del Ambiente

Alfredo Vargas Abad

Director de la Dirección Nacional de Promoción y Divulgación

Álvaro Francisco Amaya Villarreal

Delegado para la infancia, la juventud y el adulto mayor

Revisado por:

Diana Paola Pardo Delgado

Profesional Especializado de la Delegada para los derechos económicos, sociales y culturales

Con el apoyo de la Agencia de Cooperación Alemana GIZ

El contenido de este documento fue elaborado por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables - CREER:

Luis Fernando de Angulo

Director Ejecutivo CREER

Jose Fernando Gómez Rojas

Coordinador de Estrategias - Investigador CREER

Viviana Arango Villegas

Investigadora de CREER

John Karakatsianis

Experto temático apoyo equipo CREER

Impresión y diagramación

Quid Diseño Esencial

www.qd.com.co

Defensoría del Pueblo

Calle 55 #10-42

Teléfonos: 6915300 - 3147300

ext. 2437 - 2464

Fax: 3147300 ext. 2452

www.defensoria.gov.co

Correo electrónico:

delegada_desc@defensoria.gov.co

Bogotá D.C. - Colombia

ISBN

978-958-52745-3-2

Tabla de Contenido

Introducción	5
1. Caracterización del sector	8
2. Identificación de impactos en derechos humanos en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)	11
3. La debida diligencia en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)	21
4. Recomendaciones estratégicas para las pequeñas y medianas empresas (Pymes)	35
5. Mapeo de actores clave para materializar la debida diligencia en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)	39



Documento sectorial para la Debida Diligencia en Derechos
Humanos en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

Introducción¹

5

La Defensoría del Pueblo elaboró el documento de “Principios Sustantivos y Operativos para la Debida Diligencia en Derechos Humanos”, con el fin de tener un referente propio sobre el concepto de la debida diligencia empresarial en derechos humanos que pudiera, asimismo, orientar no solo a las empresas sino también a los funcionarios públicos, comunidades y organizaciones defensoras de los derechos humanos, en esta materia.

El referido documento presenta cuatro “Principios Sustantivos” y cinco “Principios Operativos” que buscan cualificar el debate y el posicionamiento del tema en la agenda pública colombiana y de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) de la región. Para la Defensoría, los Principios Sustantivos de la debida diligencia son i) Cumplimiento de la ley; ii) Conciencia de derechos; iii) Disposición al diálogo, y iv) Ética en los negocios. Por su parte, los Principios Operativos son i) Compromiso político de respeto a los derechos humanos; ii) Identificar y evaluar los impactos negativos sobre los derechos humanos; iii) Prevenir, mitigar y reparar los impactos negativos sobre los derechos humanos; iv) Monitorear y verificar el desempeño; y v) Rendir cuentas/ comunicar cómo se abordan los impactos negativos sobre los derechos humanos.

¹ Para la elaboración de este documento sectorial, el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables - CREER contó con el apoyo y el conocimiento experto de John Karakatsianis, Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana, con 25 años de práctica, directivo en corporaciones internacionales, ex gerente seccional y de Responsabilidad Social de la ANDI, consultor y docente en Gestión Sostenible por cerca de veinte años, docente y consultor en temas de empresas y derechos humanos, ex Secretario General de FINAGRO y ex Director de Ciudadanía Corporativa de Avianca Holdings. Actualmente estructuró y dirige la Alianza por la Competitividad en la Cadena de Suministro, creando el instrumento de evaluación en gestión sostenible para la cadena de suministro basado en GRI, DJSI, SCORE de OTI, Pacto Global, Fair Trade, economía circular y RUC de CCS. Es Consultor Asociado de la firma PORTEX donde dirige las Prácticas de Gestión Sindical Sostenible, Gestión Pública Sostenible y Empresas y Derechos Humanos. También es Consultor Senior de la Red LRA de Lupien Rosenberg & Associés en sus temas de práctica profesional.

Gráfico 1.
Principios Sustantivos y Operativos de la Debida Diligencia en derechos humanos para la
Defensoría del Pueblo



Tomando como punto de partida el documento de Principios Sustantivos y Operativos para la Debida Diligencia en Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo consideró relevante tener una mirada especial a las micro, pequeñas, medianas empresas y contratistas que integran la cadena de suministro, teniendo en cuenta que la discusión sobre Empresas y Derechos Humanos ha estado alejada de la realidad de estas empresas que, como se verá más adelante, no solo son la abrumadora mayoría de empresas en el país, sino que aportan de manera considerable a la productividad y empleabilidad en el país.

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia y con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), las empresas, sin importar su tamaño o sector económico, que sean de capital público o privado o su ámbito de operaciones, deben respetar los derechos humanos; es decir, abstenerse de infringir o vulnerar los derechos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas que tengan sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación a lo largo de su cadena de suministro.

La debida diligencia no se encuentra parametrizada, especialmente para las medianas y pequeñas empresas. Tan solo una parte -aun mínima- de las grandes empresas conoce y realiza estos procesos de debida diligencia con diferentes alcances. Por esta razón, es fundamental difundir los Principios Sustantivos y Operativos de Debida Diligencia y construir parámetros para una debida diligencia que comprenda a todas las empresas y su cadena de suministro con el involucramiento de todos los grupos de interés², donde se encuentran – sin duda – los potencialmente afectados, y quienes deben participar y vigilar los procesos de debida diligencia.

² Los grupos de interés son las personas o grupos de personas que se encuentran interesados en la conducta de una organización porque pueden ser impactados positiva o negativamente por esta. Fueron inicialmente definidos por R. Edward Freeman en su obra: "Strategic Management: A Stakeholder Approach", (Pitman, 1984) como "... cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa."

Este documento busca ser una guía práctica para llevar la debida diligencia en derechos humanos a la totalidad de las empresas medianas y pequeñas (en adelante, “Pymes”), así como a los contratistas que integran la cadena de suministro, donde deben llegar para quedarse las buenas prácticas de conducta empresarial responsable, de gestión sostenible y de respeto a los derechos humanos.

1. Caracterización del sector

La Cadena de Suministro se concibe como “...*la gestión del procesamiento de un servicio o producto desde que se planifica hasta que se consume, es decir, va desde encontrar las materias primas y transformar los productos, hasta que llega al consumidor, pasando por todas las operaciones intermedias como el abastecimiento y la regulación de las fábricas, el marketing, la distribución, las ventas o el propio diseño*”³

En Colombia, según la Ley para el Fomento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Ley 590 de 2000, las PYMES se clasificaban en Microempresas bajo los criterios de número de trabajadores y activos valorados en salarios mínimos legales mensuales vigentes (máximo diez trabajadores, activos inferiores a 501 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV); Pequeña Empresa (Entre 11 y 50 trabajadores y activos entre 501 y 5001 SMLMV) y Mediana Empresa (entre 51 y 200 trabajadores y activos entre 5001 y 15000 SMLMV). Actualmente y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 957 de 2019, se generó una nueva clasificación del tamaño de las empresas basado en el criterio único de ingresos por actividades ordinarias. Así:

Tamaño	Manufactura	Servicios	Comercio
Micro	Hasta 811	Hasta 1.131	Hasta 1.535
Pequeña	Entre 811 y 7.027	Entre 1.131 y 4.523	Entre 1535 y 14.781
Mediana	Entre 7.027 y 59.527	Entre 4.523 y 16.558	Entre 14.781 y 74.066

*Cifras de ingresos por Actividades Ordinarias Anuales en millones de pesos colombianos de 2019.

Fuente: elaboración del Autor con base en el Decreto 957 de 2019.

De acuerdo con la Encuesta Anual Manufacturera elaborada por el DANE, las MIPYME representan el 96.4% de los establecimientos, el 63% del empleo, el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado de la economía. Cotizan al sistema de seguridad social más de 650.000 empresarios⁴.

El 70% de las Pymes se basa en el aprovechamiento de recursos naturales y mineros, siendo los principales sectores: Alimentos, Cuero y Calzado, Muebles y Madera, Textil y Confecciones, Artes Gráficas, Plástico y Químico, Metalúrgico y Metalmeccánico, Autopartes y Minerales no Metálicos⁵.

Durante las últimas dos décadas nos hemos concentrado en el desempeño sostenible de las grandes empresas, es decir, sobre un universo cada vez más grande de buenas prácticas de gestión que incluyen más de treinta y cinco aspectos financieros, sociales y ambientales recogidos por diversos estándares, evaluaciones, iniciativas

4 <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam>.

5 <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam>.

voluntarias⁶ y, finalmente por la agenda 2030 a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La importancia de la cadena de suministro en la agenda 2030, la sostenibilidad y la protección de los derechos humanos es toda. Sin embargo, al igual que las prácticas de gestión y los riesgos de vulneración de los derechos humanos en los que pueden ser parte las empresas, la materialidad de la gestión sostenible ocurre fundamentalmente en la cadena de suministro y no solamente en las empresas privadas. En realidad sucede en todas las organizaciones humanas (públicas, privadas, de la sociedad civil) y, fundamentalmente, en sus cadenas de suministro que pueden estar compuestas por pequeñas y medianas empresas (Pymes). Proveedores y contratistas que tienen todos los tamaños, configuraciones y que pertenecen a los tres sectores, son los verdaderos protagonistas de esta agenda de desarrollo sostenible.

Es por ello que la Defensoría del Pueblo es consciente de esta realidad y que la responsabilidad de prevenir, mitigar y reparar cualquier vulneración a los derechos humanos generada por la acción de las empresas sin importar su tamaño y composición de su capital pertenece a cada una de ellas y su cadena de suministro.

En nuestro medio, las Pymes tienen dificultades para acceder a recursos de innovación, internacionalización, desarrollo de tecnología, facilidades de transporte y movilidad de recursos. Cada vez más las exigencias de respeto a los derechos humanos, mediante acciones demostrables y medibles, hacen parte de los requisitos de compra o acceso a los mercados, que obligan a las Pymes a incorporar dichas acciones en su gestión.

6 Al respecto puede verse el Pacto Global de las Naciones Unidas (<https://www.unglobalcompact.org/>), Global Reporting Initiative (<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>), S&P Dow Jones Sustainability World Index (<https://espanol.spindices.com/indices/equity/dow-jones-sustainability-world-index>), International Integrated Reporting Framework (<https://integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/>), Score Colombia (<http://www.scorecolombia.org/scorecolombia/#::~:~:text=SCORE%20es%20una%20metodolog%C3%ADa%20de,los%20miembros%20de%20la%20empresa.>), Registro Uniforme para Contratistas RUC del Consejo Colombiano de Seguridad (<https://ccs.org.co/ruc/>), Alianza por la Competitividad en la Cadena de Suministro (<https://www.suministrocompetitivo.org/>), Fair Trade (<https://info.fairtrade.net/es/what/how-fairtrade-works>), Colombia Circular (<https://www.colombiacircular.org/>).

2. Identificación de impactos en derechos humanos en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

|¹¹

De acuerdo con el Estudio sobre los requisitos de la debida diligencia a través de la cadena de suministro (“*Study on due diligence requirements through the supply chain*”) desarrollado por la Comisión Europea en enero de este año, el panorama de vulneración a los derechos humanos en la cadena de suministro a nivel global es ciertamente preocupante. En efecto, el estudio concluye que en general, un presunto abuso a menudo genera impacto en múltiples derechos humanos. Por ejemplo, el presunto uso del trabajo infantil afectó el derecho a la educación y a no ser sometido a tortura ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes. En los casos en los que los niños desarrollaban tareas que superan su capacidad física, se impacta el derecho a la salud y a la vida.

Algunos datos presentados en el estudio indican que los presuntos impactos en los trabajadores y las comunidades ocurrieron en un 45% cada uno. Cerca del 60% de los casos presentaban formas directas de participación de la compañía en los presuntos abusos. Alrededor del 40% de los casos incluyeron formas indirectas de participación de la compañía en el abuso, donde se alegaba que las empresas generalmente contribuyen o se benefician de los abusos de terceros, como proveedores, individuos, Estados o armas de un Estado y otros negocios. El 18% de los casos indirectos involucraron el abastecimiento de empresas de proveedores que supuestamente abusaron de los derechos humanos. El 23% conectó a las empresas con el abuso de otros terceros, incluidos los Estados y otras empresas.

⁷ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75cd71a1/language-en>.

La presencia de todos los sectores y regiones en las acusaciones evidencia la necesidad de que todos los actores corporativos tengan en cuenta las implicaciones de sus actividades en materia de derechos humanos. Además, el estudio indica que el tema de esta consideración no debería ser una lista de derechos sino una gama completa de derechos humanos. Y dada la cantidad de denuncias de abuso indirecto, las empresas también deben considerar los registros y actividades de derechos humanos de aquellos con quienes tienen relaciones; las denuncias muestran que una empresa puede ser considerada responsable por las partes interesadas cuando contribuye o se beneficia de los abusos de sus terceros.

La Defensoría del Pueblo reconoce que un número significativo y aún no determinado de impactos negativos a los derechos humanos que ocurren en la cadena de suministro no son denunciados, no son gestionados por las empresas ancla, no son percibidos por los clientes y, en general, por los grupos de interés. Por mencionar algunas situaciones, se encuentran i) la presencia de trabajo infantil en la cadena de suministro del sector de la construcción (niños en obras de construcción, canteras, ladrilleras y minas de agregados pétreos), en el sector automotriz (ayudantes de talleres de mecánica automotriz), en el servicio doméstico o en el trabajo rural; ii) la trata de personas en el sector turístico, de servicios y de transporte aéreo; iii) la vulneración de derechos laborales en la totalidad de los sectores, incluyendo el sector público, por elusión del contrato de trabajo con simulación de otras tipologías contractuales existiendo los elementos esenciales del llamado “contrato realidad”⁸; y iv) el comercio justo en la cadena agroindustrial, la gestión ambiental responsable en todas las cadenas productivas en la totalidad del ciclo de vida de los productos y servicios.

En el caso de Colombia, los impactos negativos a los derechos humanos en la cadena de suministro en el país, como se mostrará en la Tabla No. 1, se originan en distintas fuentes, que han sido caracterizadas en diversos

⁸ De acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando existe la prestación personal de un servicio, la continuada subordinación y la retribución o remuneración de dicho servicio, existe un contrato de trabajo con independencia del nombre que las partes le den a dicha relación comercial.

documentos, tales como los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU), las Guías de la OCDE para la debida diligencia en la cadena de suministro, así como por organizaciones de la sociedad civil como la Fundación Ideas para la Paz (FIP), Human Rights Watch, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y su Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA).

Tabla 1.
Análisis de impactos potenciales o reales en DDHH para las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
Relaciones laborales	Violaciones a derechos laborales	Derecho al trabajo Derecho de asociación Libertad de asociación, Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva Abolición del trabajo forzoso Derecho de sindicación y de huelga Libertad de expresión Eliminación de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
Suministro de bienes y servicios	Trabajo Infantil	Vida, integridad física y moral Erradicación del trabajo infantil Derecho a la educación	Cadena de suministro, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios y relacionamiento con comunidades de influencia de las operaciones	Daños ambientales	Derecho a la vida, integridad física y moral	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios y relacionamiento con comunidades de influencia de las operaciones	Violaciones al derecho a la salud	Derecho a la vida, integridad física y moral	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios y relacionamiento con comunidades de influencia de las operaciones	Violaciones a los derechos relacionados con la tierra, el alimento y el agua	Derecho a la vida, integridad física y moral Derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
Suministro de bienes y servicios y relacionamiento con comunidades de influencia de las operaciones	Violaciones al Derecho Internacional Humanitario	Derecho a la vida, integridad física y moral Derecho a la tutela judicial efectiva Libertad de residencia y circulación	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios cadena agroindustrial y de servicios	Seguridad alimentaria y nutrición	Derecho al trabajo	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios	Derechos de tenencia y acceso a recursos naturales	Derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios y relacionamiento con comunidades de influencia de las operaciones	Bienestar animal	Derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
Suministro de bienes y servicios todas las cadenas y comunidades de influencia de las operaciones	Mano de obra infantil	Erradicación del trabajo infantil	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios todas las cadenas y comunidades de influencia de las operaciones	Discriminación	Igualdad de trato y no discriminación Libertad ideológica y religiosa Libertad de expresión Eliminación de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación Igualdad ante la Ley	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Afiliación a seguridad social	Derecho al trabajo Seguridad social y derechos económicos, sociales y culturales Derecho a la salud	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
Suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Pago de sobornos, actividades ilícitas	Derecho a la tutela judicial efectiva	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Transparencia en procesos de contratación	Derecho a la tutela judicial efectiva Derecho al trabajo Igualdad de trato y no discriminación Igualdad ante la Ley Derechos económicos, sociales y culturales	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Gestión de la cadena de suministro y suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Seguridad de la información personal y privilegiada	Derecho a la Vida, integridad física y moral Intimidad personal y familiar	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
Relacionamiento con los grupos de interés, Gestión de la cadena de suministro y suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Trato justo e igualitario a grupos de interés	<p>Igualdad de trato y no discriminación</p> <p>Igualdad ante la Ley</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>Libertad ideológica y religiosa</p> <p>Derecho a la tutela judicial efectiva</p> <p>Igualdad ante la Ley</p> <p>Derechos económicos, sociales y culturales</p>	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Relacionamiento con los grupos de interés, Gestión de la cadena de suministro y suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Afectación integridad grupos de interés	<p>Derecho a la Vida, integridad física y moral</p> <p>Derecho a la tutela judicial efectiva</p> <p>Igualdad ante la Ley</p> <p>Derecho a la salud</p> <p>Derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado</p>	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
Relacionamiento con los grupos de interés, Gestión de la cadena de suministro y suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Violación a la libertad de expresión	Libertad de expresión Igualdad de trato y no discriminación Libertad ideológica y religiosa Igualdad ante la Ley Derecho a la tutela judicial efectiva	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables
Relacionamiento con los grupos de interés, Gestión de la cadena de suministro, Relacionamiento con comunidades de influencia de las operaciones y suministro de bienes y servicios todas las cadenas	Trato injusto, discriminación o agresión a NNA, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, pueblos indígenas, minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas y los trabajadores migrantes y sus familias	Derecho a la Vida, integridad física y moral Derecho a la tutela judicial efectiva Derecho a la salud Igualdad de trato y no discriminación Igualdad ante la Ley Derecho al trabajo (adultos mayores y personas en situación de discapacidad) Derecho a la educación (NNA)	Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables

Proceso/actividad relacionada con el impacto	Impactos para los DDHH según las características básicas del sector	Derecho y dimensión (potencialmente) afectada	Titulares de derechos asociados
		<p>Libertad de expresión</p> <p>Derecho a tener una familia (NNA) Derecho a la recreación y esparcimiento</p> <p>Derecho al agua</p> <p>Derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado</p>	
<p>Relacionamiento con los grupos de interés, Gestión de la cadena de suministro, Relacionamiento con comunidades de influencia de las operaciones y suministro de bienes y servicios todas las cadenas</p>	<p>Trato injusto, discriminación o agresión a las mujeres y las niñas</p>	<p>Derecho a la Vida, integridad física y moral</p> <p>Derecho a la tutela judicial efectiva</p> <p>Derecho a la salud</p> <p>Igualdad de trato y no discriminación</p> <p>Igualdad ante la Ley</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>Libertad de expresión</p> <p>Derecho a la salud y a la salud sexual y reproductiva</p>	<p>Trabajadores/as, cadena de suministro y trabajadores/as de contratistas, comunidad, grupos vulnerables</p>

3. La debida diligencia en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

|²¹

El proceso de debida diligencia en derechos humanos para las Pymes y los contratistas de la cadena de suministro es similar en su estructura al que deben realizar todas las empresas. Tal como ha mencionado la Defensoría en sus Principios Sustantivos y Operativos, el respeto de los derechos humanos, consistente en adoptar acciones que prevengan su posible vulneración en las operaciones de la empresa y de su cadena de suministro, la mitigación de impactos que puedan producir su vulneración y finalmente la reparación de afectaciones a derechos, es una obligación constitucional.

En tal sentido, todas las empresas y contratistas son igualmente responsables frente a la Constitución y la Ley. Como se ha dicho, la debida diligencia debe ser realizada por las empresas sin distinción del tamaño de la organización, el monto de su facturación, el sector productivo o el alcance territorial de sus operaciones.

Tabla 2.
Asuntos y procesos que deben ser tenidos en cuenta en los sistemas de gestión de las
pequeñas y medianas empresas (Pymes)

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Liderazgo	Declaración, Política, Estrategia y/o proceso de Derechos Humanos y/o Sostenibilidad que lo incluya, aprobada por el más alto nivel directivo de la empresa (Asamblea, Junta, Único Accionista o propietario, presidente).	La Declaración y/o política debe establecer lo que la empresa espera de sus proveedores y contratistas (medio ambiente, relacionamiento con comunidad, condiciones laborales) / se debe difundir (actividades industriales y actividades en campo).	Para cumplir su obligación constitucional de respetar los DDHH (política) es imprescindible que la empresa identifique y evalúe sus impactos a través de un proceso de debida diligencia de la(s) empresa(s) ancla y de ella misma con su cadena de suministro.	Definir acciones para prevenir, mitigar y reparar los impactos identificados adversos a los derechos humanos y al medio ambiente en las operaciones, procesos, bienes y servicios de la empresa y de sus socios de negocios durante el ciclo de vida y procesos para implementar acciones para prevenir, detener, mitigar y repararlos.	Incluir en la declaración, política, estrategia y/o proceso instancias permanentes de diálogo y relacionamiento con los grupos de interés. En este marco, realizar consultas periódicas con los de mayor riesgo de padecer vulneración de los DDHH.

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Políticas y estándares	Política de Sostenibilidad/ Valor Compartido/ Derechos Humanos y Abastecimiento responsable que contenga los compromisos de la empresa, las referencias normativas externas e internas, los principios y prácticas que defiende articuladas a su promesa de valor, su estrategia para abordar impactos en derechos	Incluir en el proceso de abastecimiento y contratación, criterios de selección en basados en los Principios Rectores sobre derechos humanos y empresas/ Incluir cláusulas contractuales en derechos humanos y sanciones derivadas de su incumplimiento	Formular una declaración o política que contemple los riesgos identificados y comprenda: Informar los hallazgos de la evaluación de riesgos a la alta gerencia o a los directivos designados., adoptar un plan de manejo de riesgos que incluya medidas de mitigación y prevención de riesgos, e implementar el plan de manejo de riesgos, monitorear y rastrear el desempeño de los esfuerzos de mitigación de impactos e informar a los directivos designados.	Verificar la debida diligencia en la cadena de suministro teniendo en cuenta: asegurar la representación de las mujeres, así como de grupos poblacionales vulnerables, generar recomendaciones para mejorar las prácticas de debida diligencia, tomar en consideración las capacidades de diversas empresas debido a que dichos procesos pueden ser costosos, evaluar la diligencia a través de mecanismos accesibles para las pequeñas empresas, tales como	Tener en cuenta e incluir la información producto de todas las consultas realizadas (engagement), utilizando un proceso consultivo comprensible, transparente, culturalmente adecuado y de fácil acceso, sin retribución a la parte que originó el tema o inquietud e involucrarse con los actores afectados en cuanto al diseño y desempeño del mecanismo para asegurar que cubra sus necesidades, que lo

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Políticas y estándares	humanos y los estándares o referentes que incorpora.			las iniciativas locales de cumplimiento social, incluir auditorías, investigaciones in situ y consultas con autoridades gubernamentales, sociedad civil, miembros de la comunidad local y sindicatos a nivel local, nacional e internacional, incorporar auditorías en un mecanismo regulado independiente, verificación de auditorías, publicación de informes de auditoría,	usarán en la práctica, y que existe un interés compartido por asegurar su éxito.

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Políticas y estándares				implementación de módulos para desarrollar las capacidades de los proveedores, y apoyo en el seguimiento de reclamos de las partes interesadas, enfocarse en los “cuellos de botella”, es decir, puntos en los que una pequeña cantidad de actores operan en la cadena de suministro - en comparación con cada empresa evaluada en la cadena de suministro.	

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Roles, recursos, entrenamiento	Desde la declaración, política, estrategia y proceso, debe definirse la(s) persona(s) y posición(es) responsable(s), recursos y competencias requeridas, proceso de consulta y/o reclamación y programas de formación y construcción de capacidades para los responsables.	Promover la adopción de estándares a través del desarrollo de capacidades/ brindar procesos de formación e incentivos para motivar a las PYMES para adoptar los principios rectores y realizar un proceso de debida diligencia.	Es un proceso con participación de los diferentes grupos de interés. En la declaración, política, estrategia y proceso, se deben definir los roles, recursos y competencias que deben construirse para la identificación y evaluación de impactos reales y potenciales.	Desde la declaración, política, estrategia y/o proceso, se deben definir los roles, responsabilidades, recursos y mecanismos de prevención, mitigación y reparación.	Desde la declaración, política, estrategia y proceso, deben definirse los recursos necesarios para implementar los procesos de consulta y relacionamiento bidireccional con los grupos de interés externos en la cadena de suministro, adelantar las consultas y efectuar la rendición de cuentas sobre la forma en que se abordan los impactos a través de acciones preventivas, correctivas o de mitigación y de reparación.

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Evaluación y gestión de riesgos (de impactos negativos en DDHH)	La declaración, política, estrategia y/o proceso(s) deben contemplar el procedimiento de evaluación y gestión de los riesgos caracterizados y permitir la inclusión y gestión de nuevos riesgos que se determinen a través de los procesos de consulta y relacionamiento con la cadena de suministro.	Implementar una evaluación de buenas prácticas en la cadena de suministro que incluya los riesgos de vulneración de derechos humanos, identificar los proveedores con mayor riesgo y coadyuvar el cierre de brechas en el marco del programa de gestión de proveedores con/o desde la empresa ancla y articulado con las organizaciones gremiales, sectoriales,	La evaluación debe estructurarse como un proceso permanente y contemplar acciones preventivas, de mitigación y remediación a vulneraciones a los derechos humanos.	Las acciones para prevenir, mitigar y reparar deben estar incorporadas en el sistema de gestión de riesgos e incluir: a. Buenas prácticas de gestión sostenible o valor compartido b. Tener en cuenta continuamente en la toma de decisiones los impactos presentes y potenciales de las operaciones, procesos, bienes y servicios durante todo su ciclo de vida, con la intención de evitarlos.	Las consultas deben versar sobre la retroalimentación y evaluación de la gestión de los riesgos caracterizados de vulneración a derechos humanos y las acciones que se están desarrollando con el propósito de prevenir, mitigar y remediar. Así mismo sobre el compromiso de todos los actores de la cadena de suministro de apoyar, respetar y asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de derechos humanos.

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Evaluación y gestión de riesgos (de impactos negativos en DDHH)		<p>públicas y programas de cooperación.</p> <p>Se deben abarcar los impactos ambientales, sociales y de derechos humanos. Su alcance y frecuencia debe reflejar la gravedad de los riesgos y el desempeño de los socios de negocios al manejarlos. Pueden ser utilizados para efectos de divulgación, así como en una forma más práctica y prospectiva para afrontar riesgos específicos, fortalecer el diálogo</p>		<p>c. Compromiso de apoyar, respetar y asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de derechos humanos</p> <p>d. Compromiso de respetar los derechos laborales contenidos en los 8 convenios fundamentales de la OIT.</p> <p>e. Compromiso de contar con un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y cumplir las normas vigentes.</p>	

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Evaluación y gestión de riesgos (de impactos negativos en DDHH)		<p>con proveedores y mejorar el desempeño de estos.</p> <p>Las evaluaciones deben identificar: titulares de derechos y actores relevantes, particularmente mujeres, cualquier socio de negocios que corra el riesgo de no llevar a cabo una adecuada debida diligencia; cualquier “punto crítico” en el que podría resultar necesaria una reforzada debida diligencia, que podría incluir una</p>		<p>f. Compromiso de cumplir buenas prácticas de bienestar animal.</p> <p>g. Compromiso de contar con sistema de gestión ambiental y/o cumplimiento de las normas ambientales.</p> <p>h. Compromiso de seguir buenas prácticas de gobierno de la organización (anclas y proveedores)</p> <p>i. Incentivos a la adopción de tecnologías e innovaciones.</p>	

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Evaluación y gestión de riesgos (de impactos negativos en DDHH)		verificación in situ de las circunstancias cualitativas, productos o socios de negocios que constituyen puntos críticos o sensibles; cualquier inconsistencia razonable entre las circunstancias fácticas de las operaciones y la política empresarial.			

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Planeación y definición objetivos	La declaración, política, estrategia y/o proceso(s) debe contener la definición de los compromisos en materia de empresas y derechos humanos con la cadena de suministro, objetivos alineados a los de la organización, indicadores de desempeño, también alineados a los de la organización y los recursos necesarios para lograrlo.	Tener en cuenta a los terceros para la definición de los objetivos e indicadores en un espíritu de gestión y desarrollo de los proveedores.	La definición de los objetivos e indicadores debe fundarse en los impactos reales y potenciales a los derechos humanos obtenidos en el análisis de riesgos y deben ser permanentemente monitoreados y evaluados como parte del proceso de gestión de la cadena de suministro.	La planeación de acciones para prevenir, mitigar y reparar y la definición de objetivos se realiza teniendo en cuenta el análisis de riesgos realizado dentro del proceso de debida diligencia y la participación de los terceros.	La consulta de los grupos potencialmente afectados es fundamental para la planeación y definición de objetivos que se impulsa con la declaración, política, estrategia y/o proceso(s) de debida diligencia en materia de empresas y derechos humanos para la cadena de suministro.

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Implementación	La implementación de la política debe efectuarse dentro del proceso de abastecimiento y los procesos estratégicos y de apoyo que tengan que ver con las acciones de prevención, mitigación y remediación por vulneraciones a derechos humanos dentro de la cadena de suministro.	Ejerciendo el poder de compra sobre su cadena de abastecimiento se realiza la evaluación de riesgos, el diálogo permanente y la implementación de las acciones de prevención, mitigación y remediación por impactos potenciales y reales por parte de proveedores y contratistas que puedan originar vulneraciones a derechos humanos dentro de la cadena de suministro	Para la implementación de la identificación y evaluación de impactos reales y potenciales Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH Análisis de contexto, Impactos específicos en derechos humanos, revisión de expertos.	La implementación de acciones para prevenir, mitigar y reparar se hace por parte de los responsables de acuerdo a la declaración, política, estrategia y/o procesos, tiene en cuenta el cierre de las brechas detectadas en el proceso de evaluación y se mide con los indicadores de desempeño establecidos.	La implementación de la consulta con los grupos potencialmente afectados se realiza dentro del proceso de abastecimiento y/o los procesos estratégicos y de apoyo que tengan que ver con las acciones de prevención, mitigación y remediación por vulneraciones a derechos humanos dentro de la cadena de suministro.

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Monitoreo, documentación y seguimiento	La declaración, política, estrategia y/o proceso(s) debe contener la definición sobre la forma en que se realizará el monitoreo, documentación y seguimiento de los impactos reales y potenciales a los derechos humanos en la cadena de suministro y de las acciones de prevención mitigación y remediación por vulneraciones	Mapear y analizar la cadena de suministro requiere identificar a los distintos actores involucrados, incluyendo, los nombres de los proveedores y socios de negocio inmediatos, los sitios de operación, datos de contacto del responsable en sitio, categoría, cantidad, fechas y métodos de producción; cantidad de trabajadores por género; lista de prácticas para la gestión de riesgos; rutas de transporte;	La declaración, política, estrategia y/o proceso(s) de debida diligencia deben contener la definición sobre los aspectos objeto de identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos de los grupos de interés de la cadena de suministro.	La declaración, política, estrategia y/o proceso(s) de debida diligencia deben contener la definición de las acciones de prevención, mitigación y reparación que desplegará la empresa ancla y espera de los proveedores y contratistas.	La declaración, política, estrategia y/o proceso(s) de debida diligencia deben establecer la realización de consultas y audiencias informativas con los grupos potencialmente afectados sobre los riesgos e impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos con alcance a proveedores y contratistas de la cadena de suministro.

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Monitoreo, documentación y seguimiento	a los derechos humanos, la comunicación y rendición de cuentas sobre el desempeño de la cadena de suministro, la identificación y el cierre de brechas existentes de acuerdo a la evaluación y a la política fundada en los PRNU y los compromisos de la empresa.	evaluaciones de riesgo que se hayan llevado a cabo. Las empresas, particularmente las financieras y las empresas orientadas al consumidor que se encuentran en varios niveles alejadas de la producción deberían trabajar en forma sistemática para tener un panorama completo de sus relaciones de negocio. El alcance de la información recolectada sobre los socios comerciales depende de la gravedad de los riesgos y en qué tan			

Elementos generales del sistema de gestión	Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos				
	Elaboración de una Política corporativa en DDHH	Terceros (proveedores, contratistas, etc.)	Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales sobre DDHH	Gestión de impactos: acciones para prevenir, mitigar y reparar	Consultas con los grupos potencialmente afectados (bidireccionalidad)
Monitoreo, documentación y seguimiento		vinculados estén con los riesgos identificados. Esto significa la necesidad de efectuar una gestión integral de la cadena de suministro incorporando los PRNU.			

4. Recomendaciones estratégicas para las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

La Defensoría del Pueblo, como Institución Nacional de los Derechos Humanos, es guardián de la Constitución Política y el Ordenamiento Jurídico nacional. En ese sentido insiste en que la obligación de respetar la moderna Carta de derechos colombiana, pertenece a todos los nacionales colombianos y a toda persona u organización que resida en la República de Colombia.

Cuando hablamos de la actividad empresarial, hablamos de todas las empresas incluidas las pequeñas y medianas empresas (Pymes). Esto significa, en adición a lo manifestado en el apartado anterior sobre el proceso de debida diligencia, que las empresas que integran el sector de las pequeñas y medianas empresas (Pymes), sin importar su tamaño, su sector o la composición de su capital, deben incorporar las prácticas de gestión sostenible, realizar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos y relacionarse estratégicamente con sus grupos de interés con el propósito de asegurar el cumplimiento de sus objetivos y contribuir efectivamente al logro del desarrollo sostenible.⁹

En ese sentido y, destacando que Colombia ha sido la primera Nación en Latinoamérica y la sexta en el mundo en promulgar un Plan Nacional de Acción (PNA) de empresas y derechos humanos que data del año 2015, la Defensoría hace un llamado al Gobierno Nacional en el sentido de que sigue pendiente su actualización y la vinculación de la totalidad de los sectores incluyendo especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas y a los contratistas que integran la cadena de suministro para la adecuada gestión de los posibles impactos a los derechos humanos y para la adecuada parametrización de los procesos de debida diligencia que todos deberán implementar para hacer vivos los PRNU.

Por otro lado, la Defensoría del Pueblo entiende que las Pymes tienen más familiaridad con el concepto de gestión sostenible, por lo cual quiere enviar el mensaje de que, si bien la fuente y el propósito son distintos con respecto a la debida diligencia en derechos humanos, en todo caso una y otra son compatibles. En efecto, en la práctica, la denominada “gestión sostenible” incorpora más de 35 aspectos financieros, sociales y ambientales que son demandados por los grupos de interés de la cadena de suministro global.¹⁰

⁹ El **Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas**, proferido por el Gobierno Nacional en 2015, primero en Latinoamérica y sexto en el mundo, establece el compromiso del Gobierno Nacional de generar una cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial, impulsar y orientar la implementación de mecanismos de debida diligencia, generar incentivos *tanto en grandes, medianos, pequeños y microempresarios* para que los derechos humanos se conviertan en una ventaja competitiva y coordinar las acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para generar mayor impacto, al proponer una agenda en la cual los derechos humanos sean el marco conceptual común para la alianza entre el Estado y el sector privado.

¹⁰ John Karakatsianis (2020).

Estos temas son evaluados y auditados por los diferentes grupos de interés a través de iniciativas voluntarias¹¹, evaluaciones bursátiles, rankings y normas de diverso rango que cada vez más se convierten en requisitos de acceso al mercado. Para el caso de las Pymes, en requisitos de compra de sus bienes y servicios de sus compradores privados y públicos, nacionales e internacionales.

Es fundamental comprender que la debida diligencia en derechos humanos también se relaciona con la totalidad de este universo de buenas prácticas de gestión que son comprendidas como “gestión sostenible” o “sostenibilidad empresarial”. Como se ha expresado más arriba, la debida diligencia impacta en forma directa e indirecta y a lo largo de la cadena de suministro todas las dimensiones de los derechos humanos frente a la totalidad de los grupos de interés de las empresas y organizaciones que la integran, atendiendo a las realidades sectoriales, regionales y patrimoniales de las empresas y contratistas y con el apoyo de las empresas ancla en el marco de sus propios compromisos voluntarios de RSE o gestión sostenible, de los programas gubernamentales de fomento empresarial, la cooperación internacional al desarrollo, el Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, y los programas gremiales y de las organizaciones de la sociedad civil.

Los siguientes temas que configuran las expectativas de la sociedad humana frente al desempeño de las organizaciones, deben ser incorporados en la gestión de las Pymes, como parte de la necesaria relación con su obligación constitucional de respetar los derechos humanos, a través de un proceso de debida diligencia:¹²

11 Al respecto puede verse la **Alianza por la Competitividad en la Cadena de Suministro** (www.suministrocompetitivo.org), iniciativa voluntaria creada por empresarios colombianos que busca la incorporación de buenas prácticas financieras, sociales y ambientales en la gestión de proveedores y contratistas en la cadena de suministro latinoamericana. La Alianza realiza una evaluación de más de 35 aspectos de gestión sostenible financiera, social y ambiental basada en los criterios de sostenibilidad contenidos en los estándares de Global Reporting Initiative, el Pacto Global de las Naciones Unidas, la metodología SCORE de la OIT para el trabajo decente, la equidad de género y la competitividad de las Pymes, Fair Trade (comercio justo: estándar que garantiza las buenas prácticas frente a los primeros eslabones de la cadena de suministro), economía circular, sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo y el Corporate Assessment del S&P ESG Index (Dow Jones Sustainability Index).

12 John Karakatsianis (2020).

Desempeño financiero o de gobernanza	Desempeño ambiental	Desempeño Social
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adhesión a iniciativas voluntarias de responsabilidad social, sostenibilidad o valor compartido. 2. Buenas prácticas de gobierno 3. Caracterización y gestión de las relaciones con sus grupos de interés 4. Elaboración de informe de gestión con lineamientos de sostenibilidad/valor compartido 5. Caracterización de los ingresos de la organización (valor económico generado y distribuido a sus grupos de interés) 6. Buenas prácticas de contratación con sus clientes y con sus proveedores 7. Recepción de ayuda financiera de gobiernos u organizaciones internacionales 8. Exportaciones 9. Gestión de la capacidad instalada 10. Gestión de Inventarios 	<ol style="list-style-type: none"> 17. Sistema de gestión ambiental 18. Reciclaje 19. Energía (fuentes, consumo y eficiencia) 20. Agua (fuentes, consumo y eficiencia) 21. Biodiversidad (protección, prevención, mitigación y compensación de impactos negativos) 22. Emisiones (caracterización, mitigación y compensación de impactos negativos) 23. Vertimientos (caracterización, mitigación y compensación de impactos negativos) 24. Residuos (caracterización y gestión de los residuos) 	<ol style="list-style-type: none"> i. Prácticas laborales: <ol style="list-style-type: none"> 25. Remuneración 26. Bienestar de los trabajadores 27. Salud y seguridad en el trabajo 28. Formación ii. Relaciones con los grupos de interés: <ol style="list-style-type: none"> 29. No discriminación 30. Inclusión 31. Sistema PQR para todos los Grupos de Interés

Desempeño financiero o de gobernanza	Desempeño ambiental	Desempeño Social
<p>11. Indicadores de gestión (KPI's)</p> <p>12. Gestión de proveedores y Fortalecimiento de proveedores locales</p> <p>13. Desarrollo de proveedores locales</p> <p>14. Indicadores de desempeño social de los proveedores</p> <p>15. Declaraciones, políticas, procesos y prácticas anticorrupción</p> <p>16. Sistemas de gestión</p>		<p>iii. Derechos laborales:</p> <p>32. Derecho de asociación y negociación colectiva</p> <p>33. Tipologías de contratos de trabajo y calidad del empleo</p> <p>34. Proscripción de trabajo infantil</p> <p>iv. Derechos Humanos:</p> <p>35. Debida diligencia en DDHH</p> <p>v. Inversión Social:</p> <p>36. Programas con comunidades de influencia de las operaciones</p> <p>vi. Seguridad de los productos y servicios</p>

5. Mapeo de actores clave para materializar la debida diligencia en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

Como quedó establecido por la Defensoría del Pueblo, uno de los Principios Sustantivos de la debida diligencia en derechos humanos es la “Disposición al diálogo”. El centro de la gestión sostenible y de la debida diligencia en derechos humanos está en relacionarse estratégicamente con los grupos de interés (*stakeholders*)¹³. Esto es, diseñar, planificar, ejecutar y revisar la relación de la empresa con la totalidad de sus grupos de interés internos y externos alineándola a los objetivos estratégicos y, en general, a la totalidad de la promesa de valor de la organización. Si los grupos de interés efectuaran procesos similares, encontraríamos que las organizaciones se alinearían estratégicamente para satisfacer los objetivos de estas con aquellos en el ámbito en que esto contribuye al cumplimiento de los suyos.

El instituto AccountAbility creó una norma técnica orientada a que las organizaciones humanas, de todos los sectores y de todos los tamaños, se relacionen estratégicamente con sus grupos de interés en búsqueda de la gestión sostenible, la cual se orienta a generar valor económico, asegurándose de generar valor social y ambiental.

¹³ “El término inglés “*stakeholder*” se refiere a aquellas personas o grupos de personas que se ven afectados o se podrían ver afectados por las operaciones de una organización o empresa. Esta definición no incluye a todos los que pueden tener una opinión sobre la empresa. Las organizaciones pueden tener muchos tipos de *stakeholders* cada cual con diferente nivel de involucración o compromiso y a menudo con intereses diferentes y en conflicto.” En “Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés. De las palabras a la acción, el compromiso con los stakeholders”. AccountAbility, United Nations Environment Programme, Stakeholder Research Associates Canada Inc. U.K. 2005.

En el año 2005 publicó el “Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés”¹⁴ basado en su norma AA1000 SES (*Stakeholder Engagement Standard*), orientado a todo tipo de empresas de cualquier tamaño y sector, porque – se insiste – la gestión sostenible, así como la debida diligencia en derechos humanos, es para todas las organizaciones sin importar su tamaño o su sector. En efecto, “(...) *las relaciones de intercambio entre la empresa y los stakeholders proporcionarán una plataforma de aprendizaje, innovación y en definitiva mejora en los resultados financieros, pero también económicos, sociales y medioambientales de la empresa. La relación con los distintos stakeholders no es estática. Los requerimientos de los stakeholders cambian con el tiempo, así como también cambia la importancia estratégica de cada uno de los stakeholders.* (...)”¹⁵

El Manual presenta el desarrollo del proceso de relacionamiento estratégico con los grupos de interés en cinco etapas con las cuales cada organización puede diseñar su propio proceso de relacionamiento a la medida de sus características y objetivos, lo cual es posible para todas:

1. Se realiza la consideración general de los objetivos estratégicos de la empresa, su relación con los grupos de interés, se priorizan los grupos y temas relevantes para ellos.
2. Se realiza un análisis de las relaciones existentes, los recursos disponibles y las limitaciones de la organización, se caracterizan los representantes de los grupos de interés y se decide el tipo de relación que se tendrá con ellos.
3. Se analizan las competencias internas y externas y la capacidad de relación que se tiene para desarrollar la capacidad de respuesta a los temas importantes para los grupos de interés.

14 Ibidem.

15 Ibidem, pp.11.

4. Describe diferentes técnicas de relación orientadas a diseñar el enfoque más efectivo de la relación. A partir de ese momento hay una relación estratégica con los grupos de interés.
5. Se hace el seguimiento a los resultados de la participación y seguimiento a la percepción de los grupos de interés

El modelo se basa en que toda relación con los grupos de interés debe estar orientada al logro de los objetivos estratégicos de la organización y, por eso, tales objetivos deben estar alineados a las buenas prácticas mencionadas, las cuales no son posibles sin una decisión clara y expresa por parte del gobierno de la organización de respetar los derechos humanos de todos los grupos de interés en la organización y su cadena de suministro, aspecto último que, se reitera, es una obligación constitucional a cargo de toda empresa.

El modelo también considera tres pilares fundamentales para el relacionamiento con los grupos de interés. Estos son la aplicación del principio general de **Relevancia**, esto es que el relacionamiento se funda en los asuntos materiales, relevantes para la empresa (alineados a su promesa de valor), al principio de **exhaustividad**, que es la capacidad de la organización de rendir cuentas a sus grupos de interés sobre lo que hace y la forma en que lo hace y, finalmente, sobre la **capacidad de respuesta**, que evidencia la capacidad de la organización de cumplir su promesa de valor a sus grupos de interés a través de sus políticas, procesos, prácticas de gestión y capacidad financiera y de generación de valor hacia todos sus grupos de interés.

Ahora bien, en relación con los actores clave para poder materializar la debida diligencia en el sector de las Pymes, se tienen los siguientes:

- **Organizaciones internacionales:** Las organizaciones internacionales son fundamentales en la agenda 2030 enmarcada dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el mismo sentido, los derechos humanos y la agenda de los derechos humanos y las empresas hacen parte de las preocupaciones fundamentales de todo el sistema internacional.

Las organizaciones internacionales que se ocupan de los temas de derechos humanos y de los derechos humanos y las empresas son: Organización de las Naciones Unidas (ONU), Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH)¹⁶; la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁷, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)¹⁸, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)¹⁹ y Organización Mundial de la Salud (OMS)²⁰.

16 Organizador desde el año 2011 del Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos que realiza anualmente siendo el mayor encuentro anual del mundo sobre las empresas y los derechos humanos con más de 2.000 participantes: representantes de gobiernos, empresas, grupos comunitarios y sociedad civil, despachos jurídicos, inversores, organismos de la ONU, instituciones nacionales de derechos humanos, grupos sindicales, universitarios y medios de comunicación. Durante tres días, los participantes asisten a más de 60 debates sobre temas relacionados con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (el marco para “Proteger”, “Respetar” y “Remediar”).

17 La Organización Internacional del Trabajo OIT es la agencia más antigua del sistema internacional, es la única agencia tripartita, es decir, integrada por los Gobiernos de los países parte, los representantes de los trabajadores y de los empleadores. A través del servicio de principios y derechos fundamentales en el trabajo (“fundamentals”), así como de su estructura de gobierno y diferentes áreas y comités, vela por la protección de los derechos humanos laborales, emite las normas internacionales del trabajo y las recomendaciones a los gobiernos para su garantía. Véase más en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang-es/index.htm>

18 El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF tiene como misión hacer que los derechos de los niños sean una realidad en todos aquellos países en los que trabajamos, incluidos los países desarrollados. Derecho a una vida saludable, a una educación de calidad y a estar protegidos contra todo tipo de abuso y violencia. Véase <https://www.unicef.org/>

19 La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura trabaja para garantizar que todos los niños y adultos tengan acceso a una educación de calidad, refuerza los vínculos entre las naciones promoviendo el patrimonio cultural y la igualdad de todas las culturas, apoya programas y políticas científicas que son plataformas para el desarrollo y la cooperación, defiende la libertad de expresión, un derecho fundamental y una condición esencial para la democracia y el desarrollo, ayuda a los países a adoptar normas internacionales y gestiona programas que promueven la libre circulación de las ideas y el intercambio de conocimientos. <https://es.unesco.org/>

20 <https://www.who.int/es>

- **Sector Público:** A nivel nacional la institucionalidad de los derechos humanos se encuentra en cabeza del Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario DIH²¹ que articula a las entidades e instancias del orden nacional y territorial, y coordina sus acciones para promover el respeto y garantía de los Derechos Humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, mediante el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, y el diseño y consolidación de las políticas públicas sectoriales con enfoque de derechos y enfoque diferencial. La Institución Nacional de Derechos Humanos - la Defensoría del Pueblo, se encarga de promocionar, divulgar, prevenir y proteger en lo relacionados con los impactos negativos generados por las actividades empresariales, especialmente con un enfoque territorial. También debe listarse a la Procuraduría General de la Nación, especialmente, la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos Humanos y la Delegada para el Diálogo Social.

21 Al respecto puede verse: <http://www.derechoshumanos.gov.co/areas/Paginas/Sistema-Nacional-de-Derechos-Humanos-y-DIH.aspx>. El Sistema Nacional de Derechos Humanos y DIH articula a las entidades e instancias del orden nacional y territorial, y coordina sus acciones para promover el respeto y garantía de los Derechos Humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, mediante el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, y el diseño y consolidación de las políticas públicas sectoriales con enfoque de derechos y enfoque diferencial. Sus objetivos son: 1. Fortalecer la capacidad institucional, con el objeto de mejorar las condiciones sociales y del ejercicio de los derechos de las y los colombianos, y el respeto del Derecho Internacional Humanitario. 2. Organizar la institucionalidad pública para garantizar los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario que permita la acción y gestión integral, oportuna, efectiva e idónea del Estado, en los órdenes nacional y territorial. 3. Estructurar y contribuir a la implementación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario “Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034”, en materia de respeto y garantía de los derechos civiles y políticos; los derechos económicos, sociales, culturales, colectivos y del ambiente; justicia; igualdad, no discriminación y respeto por las identidades; ciudadanía, cultura y educación en Derechos Humanos y Paz; construcción de paz; y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario a través de los subsistemas establecidos para cada componente de la Política. 4. Promover la incorporación del enfoque de derechos y enfoque diferencial en las políticas públicas sectoriales. 5. Impulsar el cumplimiento y seguimiento de los compromisos y obligaciones internacionales en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. 6. Contar con un Sistema de Información que permita monitorear, hacer seguimiento y evaluar la situación de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario⁷. Forman parte de él: 1. La Comisión Intersectorial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. 2. La Secretaría Técnica, 3. Los Subsistemas y 4. Las Instancias Territoriales. La Comisión está integrada por: El Consejero Presidencial para Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, quien la presidirá, El Ministro del Interior, El Consejero Presidencial para la estabilización y consolidación, El Ministro de Relaciones Exteriores, El Ministro de Justicia y del Derecho, El Ministro de Defensa Nacional, El Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural, El Ministro de Salud y Protección, Social, El Ministro del Trabajo, El Ministro de Educación Nacional, El Ministro de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, El Ministro de Cultura, El Director del Departamento Nacional de Planeación, El Director del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, El Director Departamento Administrativo de la Función Pública, El Director de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia — APC, El Alto Comisionado para la Paz, El Director de la Agencia de Renovación del Territorio, ART, El Director General del Archivo General de la Nación, El Director de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a Víctimas y El Director del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Desde la promulgación del Primer Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos en el año 2015, se definieron acciones concretas que las organizaciones del Estado deben adelantar para el apoyo y promoción de los principios rectores (PRNU) y el cumplimiento de la Constitución y la Ley para el respeto de los Derechos Humanos.²²

22 El Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, establece que "...Garantizar que las empresas respeten los derechos humanos no es una cuestión de regulación y vigilancia únicamente. Para ello el Estado debe ejercer un papel activo de orientación en el respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial. Son múltiples los espacios, mecanismos e instancias en los cuales las empresas entran en contacto con el Estado: el Estado supervisa, el Estado promueve la inversión, el Estado regula las prácticas empresariales, etc. Es de vital importancia que en todos los espacios de contacto del Estado y las empresas se promueva la agenda de derechos humanos, respondiendo en cada caso a la forma que sea más adecuada. (...) En cada medida puesta en marcha, el Estado debe promover la apropiación y el liderazgo del respeto a los derechos humanos por parte de las empresas vinculadas. El Gobierno reforzará la adhesión a las iniciativas multiactor Colombia, Comité Ético Suizo y Comité Minero Energético así como la implementación de las guías o recomendaciones desarrolladas por estas iniciativas. La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, dispondrá de un micro sitio en su página web dedicado al tema de empresas y derechos humanos en donde se podrá contar con la información relacionada con la implementación de este plan. Con el fin de evitar que las empresas incurran en acciones que impliquen discriminación de cualquier tipo, el Gobierno Nacional impulsará la transferencia del conocimiento y de herramientas desarrolladas en el marco de la estrategia Nacional de Derechos Humanos en lo referente al derecho a la igualdad y no discriminación. Dentro de la Política Pública para la población LGBTI que se encuentra formulando el Gobierno nacional, se apoyarán prácticas empresariales que respeten, reconozcan y valoren la diversidad de esta población. El Ministerio de Trabajo brindará asesoría a los empresarios sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los servicios de intermediación laboral, de conformidad con la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer fortalecerá la articulación para la aplicación de estándares internacionales de los derechos de las mujeres, orientados a la garantía de los mismos en el ámbito empresarial. El Ministerio de Trabajo y el Instituto Colombiano de Bienestar familiar fortalecerán acciones tendientes a brindar asesoría, formación y acompañamiento a empresas en la protección integral de los derechos del niño, así como a la implementación de los derechos del niño y Principios empresariales en los sectores priorizados. El Ministerio de Trabajo fortalecerá las acciones de prevención de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes y generará estrategias que vinculen al sector privado en las acciones de prevención a la vulneración de derechos humanos de niños, niñas y adolescentes. El Ministerio de Trabajo fortalecerá las acciones dirigidas a proteger los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. El Ministerio de Trabajo propondrá la inclusión del tema de empresa y derechos humanos tanto en la Comisión Nacional de Concertación como en los Planes de Diálogo Social de las Subcomisiones Departamentales de Concertación. El Ministerio del Interior adelantará acciones a nivel institucional para identificar los problemas actuales en el proceso de consulta previa y su incidencia en los derechos humanos. Además, mejorará las prácticas que permitan la participación de las poblaciones afectadas, protegiendo y respetando los derechos de las comunidades indígenas, afrodescendientes y minorías étnicas según los Convenios OIT y los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. En el año posterior al lanzamiento de este plan, el Ministerio de Minas y Energía, diseñará una estrategia para avanzar en el respeto a los derechos humanos en el sector minero energético, que adaptará los Principios y Criterios de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) a las necesidades nacionales. (Plan Nacional de Acción Empresas y Derechos Humanos. Presidencia de la República. 2015. Pp 14, 15).

- **Organizaciones de la sociedad civil y ONG's relevantes:** Amnistía internacional, Transparencia Internacional y Transparencia por Colombia, Human Rights Watch, Human Rights Without Frontiers (HRWF), Human Rights Action Center, Centro Simon Wiesenthal, El Fondo para la Defensa de los Niños (Children's Defense), Derechos Humanos Sin Fronteras HRWF: Human Rights Without Frontiers, Asociación Nacional para la Progresión de la Gente de Color (NAACP: National Association for the Advancement of Colored People), Business & Human Rights Resource Centre, FIAN Internacional, Institute for Human Rights and Business (Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables CREER en Colombia), Fundación Ideas para la Paz, Instituto Danés de Derechos Humanos.
- **Gremios:** El sector privado colombiano se encuentra agremiado en las siguientes organizaciones: Asociación Colombiana de Minería (ACM), Asociación Colombiana de Fabricantes de Autopartes (ACOLFA), Asociación Colombiana de las micros, pequeñas y medianas empresas (ACOPI), Asociación Colombiana de Industrias Plásticas (ACOPLASTICOS), Asociación Nacional de Comercio Exterior (ANALDEX), Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo (ANATO), Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones de Colombia (ANDESCO), Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia (ASOBANCARIA), Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia (ASOCAÑA), Asociación de Fiduciarias de Colombia (ASOFIDUCIARIAS), Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía (ASOFONDOS), Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (ASOCOLFLORES), Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL), Cámara Colombiana de la Infraestructura (CCI), Federación Colombiana de Transportadores de Carga por Carretera (COLFECAR), Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECAMARAS), Asociación Hotelera y Turística de Colombia (COTELCO), Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), Federación Colombiana de Ganaderos (FEDEGAN), Federación Nacional de

Cultivadores de Palma de Aceite (FEDEPALMA), Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), Federación Nacional de Avicultores de Colombia (FENAVI), Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC), Asociación Colombiana del Petróleo (ACP), Asociación de la Industria Móvil de Colombia (ASOMÓVIL) y la Asociación Colombiana de Gas Natural en Colombia (NATURGAS), todos miembros del Consejo Gremial Nacional (CGN).

Los trabajadores colombianos se encuentran agremiados a través de las siguientes centrales de organizaciones de trabajadores: Confederación General del Trabajo (CGT), Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Confederación Sindical de Servidores Públicos y de servicios públicos de Colombia (CSPC), Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), Unión sindical Colombiana del Trabajo (CTU), y la Unión de trabajadores de Colombia (UTC).

El amplio repertorio institucional con el que cuenta Colombia y, en este caso, las micro, pequeñas y medianas empresas en cuanto a las organizaciones internacionales, el sector público y las organizaciones de la sociedad civil son, en general, todas las listadas. En cuanto a los gremios empresariales, estas empresas cuentan en Colombia con un gremio especializado: la Asociación Colombiana de las micros, pequeñas y medianas empresas -ACOPI, que aglutina y articula la oferta institucional para estas empresas que integran la cadena de suministro, por lo cual debe ser uno de los actores más relevantes a futuro, en la agenda de la debida diligencia en derechos humanos.



Documento sectorial para la Debida Diligencia en Derechos
Humanos en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)



Calle 55 #10-42
Teléfonos: 6915300 - 3147300
Bogotá D.C., Colombia
www.defensoria.gov.co



Con el apoyo de:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

