

Alcance e implementación de la Debida Diligencia Empresarial en DDHH

CENS

Agosto 2019

¿Porqué Empresas y DDHH?



Unos 357.000 niños son víctimas de trabajo infantil en Colombia

En el marco de su campaña contra el trabajo infantil, el Icbf dio cifras sobre esta situación.

PAIS 31 AGO 2018 - 10:00 PM

Se estima que pagaron más de US\$1,7 millones

La historia que llevó a 14 empresarios de Chiquita Brands a juicio en Colombia

Apple admits using child labour

Apple has admitted that child labour was used at the factories that build its computers, iPods and mobile phones.

Sellan empresas que contaminan el agua en Bogotá

Bogotá 16 Oct 2016 - 3:23 PM
Por: Redacción Bogotá

How activism forced Nike to change its ethical game

La discriminación laboral: una realidad que ensombrece la empleabilidad femenina en el país

Por despedir trabajadores enfermos, juez ordena 3 días de arresto al presidente de Colmotores

Empresa hidroeléctrica contamina fuente de agua en Honduras

INTERNACIONAL - LA MULTINACIONAL, EN JAQUE

Nestlé, demandada en EE.UU. por esclavitud infantil en Costa de Marfil

AGENCIAS | REDACCIÓN 12/01/2016

Los demandantes sostienen que la multinacional compró cacao producido en este país africano a sabiendas de que su recolecta estaba en algunos casos en manos de niños obligados a trabajar.

Historia Reciente



Marco “Proteger, Respetar y Remediar”



ISO 26000

CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos



Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH

2000

Principios Rectores sobre las empresas y los DDHH

2011

Plan Nacional de Acción en Empresas y DDHH

2015



Dow Jones Sustainability Indexes

Marco Naciones Unidas - ONU



Pilares Fundamentales

1. Proteger

Garantizar la protección y el ejercicio de los DDHH a toda la población en su territorio

Tomar medidas de toda índole para prevenir y evitar cualquier vulneración a los DDHH **por parte de terceros** (incluyendo las empresas) y garantizar su ejercicio

2. Respetar

No vulnerar, por acción y omisión, el ejercicio y goce de los DDHH

Actuar con la debida diligencia para evitar la afectación a los DDHH, y así asegurar su respeto en su ámbito de operaciones

3. Remediar

Las personas deben disponer de **acceso a una reparación eficaz** cuando sus derechos hayan sido vulnerados.

Por parte de los Estados: Investigar, juzgar y sancionar

Por parte de las empresas: Facilitar el acceso a mecanismos de quejas y reclamos, facilitar acceso a la justicia, compensar y reparar



ESTADO



EMPRESAS



EMPRESAS - ESTADO

Oportunidades*

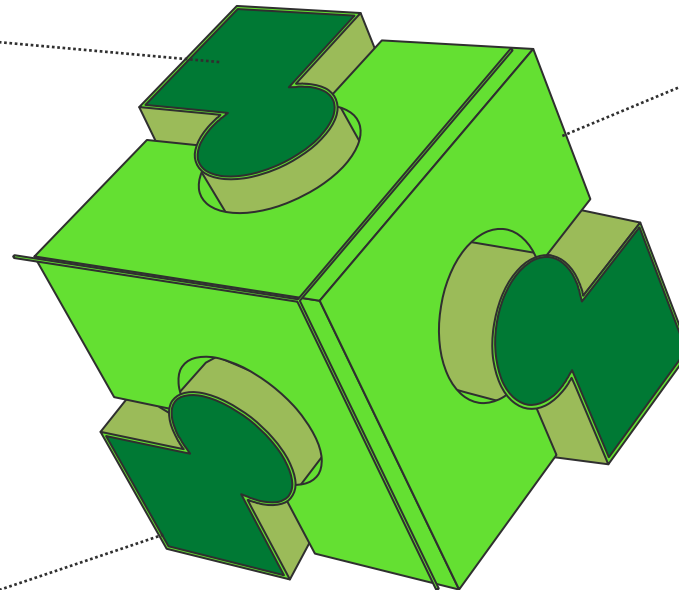


Obligación Jurídica

Reducción del riesgo de acciones judiciales. Es deber de las empresas **cumplir con la legislación nacional y los tratados internacionales**. Toda actuación tiene consecuencias y puede afectar los DDHH.

Compromiso Ético

Implica ser un “**ciudadano corporativo**”. Significa ir más allá de **los aspectos legales** y actuar de manera tal que se contribuya a la construcción de sociedad.



Oportunidad Económica

- ✓ Contribuye a la consolidación **reputacional** de los servicios y productos
- ✓ Competitividad en mercados - consumo responsable
- ✓ Facilita la **licencia social** para operar.
- ✓ Sentido de pertenencia en trabajadores (**mayor productividad**).
- ✓ Previene las multas/sanciones **financieras**.

Gestión Empresarial en DDHH



Las empresas tienen la **responsabilidad de respetar** los DDHH.

PRNU Fundacionales No. 11 - 15

Principio 16

Política de compromiso con el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos

Un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas del abordaje.

Principios 17 - 21

Principios 22, 29, 31

Procesos que permitan reparar las consecuencias negativas sobre los DDHH que causen o al que contribuyan.

Cuestiones de contexto

Principios 23 - 24

Gestión de Debida Diligencia



Debida Diligencia

Es un **proceso continuo** de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Debida Diligencia



- ✓ Proceso continuo
- ✓ Consulta a grupos de interés
- ✓ Recurrir a expertos en DDHH internos o independientes
- ✓ Comunicación

**Evaluación de impactos
Directos o asociados a sus
relaciones comerciales**

**Prevenir o
mitigar**

Potenciales

Reales

Reparar

**Integrar a la
gestión**

**-Asignación a niveles y roles adecuados
-Recursos, decisiones y supervisión**

**-Seguimiento basado en indicadores
-Evaluación con fuentes internas y externas**



Identificación de riesgos en DDHH



Acompañamiento expertos

**INDAGACIÓN
INTERNA – FOCO
EN PROCESOS**

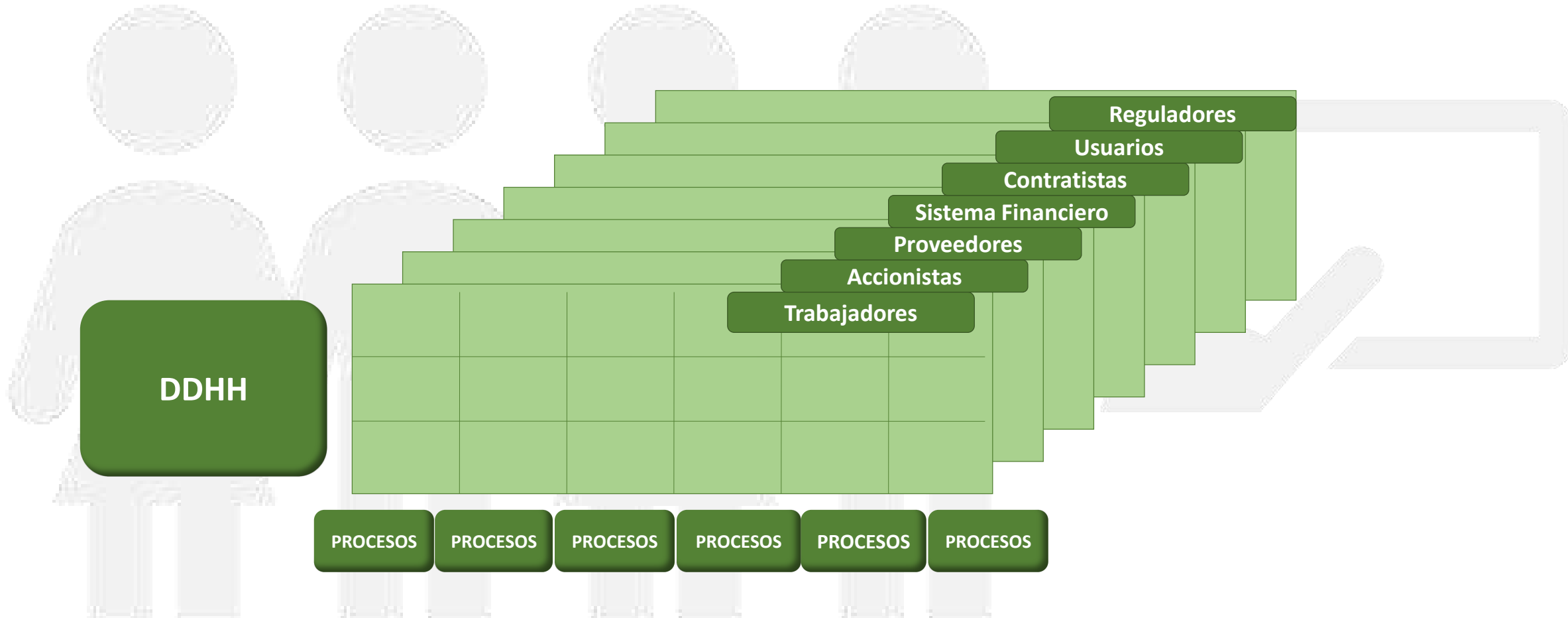


**VALIDACIÓN CON
GRUPOS DE
INTERES**



**IDENTIFICACIÓN DE
RIESGOS EN DDHH**

Identificación de riesgos en DDHH



TEMA: Empleo	GRUPO DE INTERÉS: Trabajadores - Contratistas - Proveedores
Sujetos Específico de Derecho: Trabajadores	PROCESO:
DERECHO HUMANO: DUDH art.23; PIDESC art.6; convenio sobre la política de empleo;	

N.º	SITUACIÓN	ALERTA (percepción)		PROBABILIDAD (posibilidad)		E=A*P (Existencia de riesgo= Alerta * Probabilidad)	EXISTENCIA DE RIESGO
		RESPUESTA	VALOR	OPCION	PUNTAJE		
1	¿La empresa tiene, como política y/o práctica de enganche laboral, restricciones para la vinculación de algún grupo poblacional específico?		1		1	1	NO APLICA
2	¿Cuando a un servidor de la empresa es necesario cambiarlo de función, puesto y lugar de trabajo la decisión es concertada?		1		1	1	NO APLICA
3	¿En caso de tener que prescindir de los servicios de un trabajador de la empresa se tiene políticas o programas que lo protejan contra el desempleo?		1		1	1	NO APLICA
4	¿En todas las áreas, puesto de trabajo, niveles de ocupación y cargos de responsabilidad se promueve la formación, capacitación y profesionalización como un mecanismo de promoción económica, social y cultural del trabajador?		1		1	1	NO APLICA
5	¿La empresa, sus contratista y proveedores ofrecen a sus trabajadores salarios mínimos que no garantizan la condiciones de existencia digna para ellos y para sus familias?		1		1	1	NO APLICA
6	¿La empresa ofrece un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie?		1		1	1	NO APLICA
DESCRIPCION DE LA SITUACION		VALOR					
Situacion con alta posibilidad de que se configure un riesgo de vulneración del DDHH		2					
situacion en la que no existe riesgo de violacion del DDHH		0					

Identificación de riesgos en DDHH



No.	RIESGO IDENTIFICADO	CAUSAS DEL RIESGO		CONSECUENCIAS DEL RIESGO			IMPACTO (consencuencias del riesgo)	PROBABILIDAD (Posibilidad)	PRIORIZACIÓN DEL RIESGO
		Externa	Interna	Empresa	Sujeto específico del derecho	Clasificación			
1	Discriminación de la mujer en la vinculación laboral		Preferencia masculina en algunos procesos operativos	Cuestionamientos a los procesos de selección de la organización.	Mujer Falta de oportunidades en igualdad de condiciones Discriminación en el trabajo	REP	Bajo	Medio	B
			Subjetividad en la evaluación final para la escogencia en los procesos de selección.	Demandas en contra de los procesos		LEG			
			Consideraciones estéticas en la selección						
2	Acoso, abuso y maltrato laboral hacia las mujeres en la empresa		Sesgos de coordinadores de equipos y jefes en la designación y evaluación del desempeño laboral	Demandas en contra	Mujer Problemas de salud	LEG	Bajo	Bajo	C
				Ausentismo laboral		OPE			
				Afectación al clima laboral		OPE			
				Desgaste administrativo		OPE			
3	Acoso, abuso y maltrato sexual hacia las mujeres		Comportamientos indebidos de algunos funcionarios	Demandas	Mujer Problemas de salud	LEG	Medio	Bajo	B
				Ausentismo laboral		OPE			
				Afectación al clima laboral		OPE			

Evaluación Controles



Acción, mecanismo, proceso, actividad, procedimiento, estructura o instalación existente que actúa sobre la(s) causa(s) que puede(n) generar el evento o sobre el efecto del mismo.

Pueden enfocarse a:

- ✓ Disminuir la probabilidad
- ✓ Mitigar el impacto

Identificación de riesgos en DDHH



CONTROL	DESCRIPCIÓN
No existe	No se tiene establecido ningún tipo de control que pueda evitar su ocurrencia, minimizar o mitigar su impacto o consecuencias
Existe pero no esta documentado y no efectivo	Se tiene un control que no esta formalizado y no previene la ocurrencia o mitiga el impacto
Existe esta documentado pero no es efectivo	Se tiene un control que se tiene formalmente establecido, pero dicho control no previene la ocurrencia o mitiga el impacto
Existe esta documentado y es efectivo	Se tiene un control que esta formalmente adoptado en la empresa y este control previene la ocurrencia o mitiga el impacto (no garantiza que sea aplicado)
Existe es documentado, es efectivo y se aplica	Se tiene un control que esta formalmente adoptado y aplicado en la empresa y este control previene la ocurrencia o mitiga el impacto

Priorización de Riesgos en DDHH



NIVEL DE IMPACTO

NIVEL DE RIESGO

P R O B A B I L I D A D	ALTA	B	A	A
	MEDIA	B	B	A
	BAJA	C	B	B

- 1 • Riesgos con priorización alta (A) y media (B) **sin controles**, requieren acciones de preventivas inmediatas.
- 2 • Riesgos con priorización alta (A), media (B) **controles no efectivos**, requieren acciones de preventivas.
- 3 • Riesgos con priorización alta (A) y media (B) **con controles efectivos pero no documentados**, requieren acciones de preventivas.
- 4 • Riesgos con priorización baja (C) o alta (A) y media (B) que tienen **controles documentados, efectivos y aplicados**, requieren seguimiento.

Nivel del Impacto	Descripción de la consecuencia
Alto	Se genera afectaciones graves sobre: los objetivos de la empresa (legal, financiero, operativo, etc.); el talento humano; las relaciones de confianza; la información de la empresa; salud y seguridad de los empleados y clientes; se limita la capacidad para reanudar operaciones; y se puede cancelar la licencia legal y/o social. La empresa tiene poca o ninguna capacidad de resarcir y/o restituir el derecho vulnerado.
Medio	Se genera una afectación media sobre: los objetivos de la empresa, el talento humano, la confianza, la salud y seguridad, la licencia legal y social. Sin embargo, la organización continúa operando, se generan llamados de atención (internos o externos). La empresa tiene alguna capacidad de resarcir y/o restituir el derecho vulnerado.
Bajo	Se genera una afectación leve que implica la generación de alertas sobre los objetivos de la empresa y sus procesos, que pueden ser rápidamente atendidos y resueltos. La empresa tiene la capacidad de resarcir y/o restituir el derecho vulnerado.

IMPACTO

Ejercicio en Grupos



Debida Diligencia ¿Cuándo?

- ✓ Antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial
- ✓ Antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales
- ✓ En respuesta o en previsión de cambios en el entorno operacional
- ✓ Periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial



Aplicabilidad

- ✓ Sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos.
- ✓ Cadenas de valor extensas - priorización de áreas que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
- ✓ Complicidad: cuando una empresa contribuye o parece contribuir a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos causadas por otras partes.

GRACIAS

