¿QUÉ TANTO HA AVANZADO COLOMBIA EN REGLAMENTAR LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS?

Hay una tendencia internacional a reglamentar la debida diligencia empresarial en derechos humanos, contenida en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Esta infografía presenta los principales hallazgos de un análisis liderado por la **Fundación Ideas para la Paz (FIP)** y **Zuleta Abogados**, que busca comprender dónde se sitúa Colombia en esta tendencia, los retos y oportunidades, así como motivar mejores decisiones de política pública.

3 CONCEPTOS CLAVES

1

LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS (PRNU)

Son 31 principios que aclaran los deberes y responsabilidades que tienen los Estados y las empresas con respecto a la protección y el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales, y al acceso a un remedio eficaz cuando personas y grupos se vean afectados. (PRNU, **preguntas frecuentes**).

2 LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS

Es el proceso que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo de manera continua, a la luz de circunstancias como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad y su tamaño, para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. (PRNU, **guía para la interpretación**).

3 LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL *OBLIGATORIA* EN DERECHOS HUMANOS

Consiste en exigir a las empresas realizar procesos de debida diligencia en derechos humanos mediante la adopción de normas vinculantes.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTE ANÁLISIS?

HAY UNA TENDENCIA GLOBAL A REGULAR LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN DDHH

Existen al menos...

13 legislaciones nacionales sobre debida diligencia empresarial en derechos humanos

23 países que tienen Planes Nacionales de Acción en Derechos Humanos y Empresas

También crece el litigio sobre empresas y derechos humanos.

CONTRIBUYE A QUE LOS ESTADOS CUMPLAN CON SUS OBLIGACIONES INTERNACIONALES

Los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos frente a las posibles afectaciones que comenten terceros, incluidas las empresas. Esta obligación significa prevenir, regular, investigar y sancionar. La regulación de la debida diligencia empresarial en derechos humanos le permite al Estado avanzar en su obligación de protegerlos.

A MAYOR CLARIDAD SOBRE LOS ESTÁNDARES DE DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS, MEJOR DESEMPEÑO DE LAS EMPRESAS

El enfoque preventivo que caracteriza la debida diligencia empresarial en derechos humanos, ayuda a que las empresas contribuyan positivamente al desarrollo, gestionen adecuadamente sus impactos y reduzcan riesgos para sus negocios.

HAY AVANCES Y RETOS EN LA REGULACIÓN COLOMBIANA SOBRE DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL OBLIGATORIA EN DDHH

Identificar estas normas mejora el entendimiento y apropiación de las empresas en la materia, y visibiliza los vacíos y retos regulatorios del país. Además, este análisis considera los avances internacionales, para que Colombia pueda tomar mejores decisiones de política pública.

LOS AVANCES INTERNACIONALES

ESTADOS UNIDOS

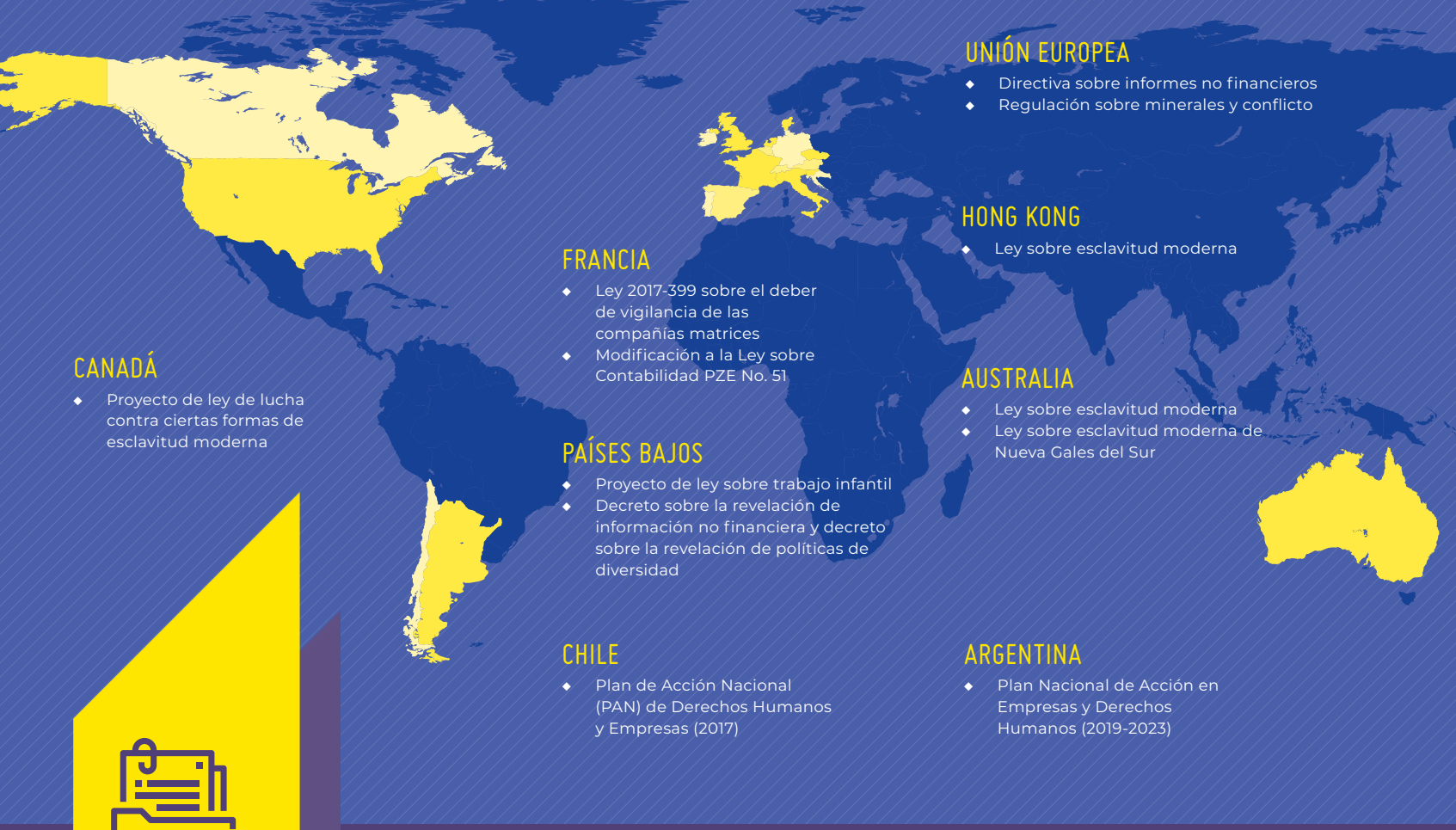
- Ley de transparencia en la cadena de suministro de California
- Regulación federal sobre adquisiciones
- Eliminación del tráfico de personas
- Ley Dodd - Frank sobre cadena de suministro de minerales y conflicto armado

REINO UNIDO

- Ley sobre esclavitud moderna
- Regulación 1245 sobre informes no financieros

ALEMANIA

- Proyecto de ley sobre el diseño sostenible de cadenas globales de valor y la debida diligencia empresarial en DDHH y medio ambiente
- Ley para fortalecer los reportes no financieros



UNIÓN EUROPEA

- Directiva sobre informes no financieros
- Regulación sobre minerales y conflicto

HONG KONG

- Ley sobre esclavitud moderna

FRANCIA

- Ley 2017-399 sobre el deber de vigilancia de las compañías matrices
- Modificación a la Ley sobre Contabilidad PZE No. 51

CANADÁ

- Proyecto de ley de lucha contra ciertas formas de esclavitud moderna

AUSTRALIA

- Ley sobre esclavitud moderna
- Ley sobre esclavitud moderna de Nueva Gales del Sur

PAÍSES BAJOS

- Proyecto de ley sobre trabajo infantil
- Decreto sobre la revelación de información no financiera y decreto sobre la revelación de políticas de diversidad

CHILE

- Plan de Acción Nacional (PAN) de Derechos Humanos y Empresas (2017)

ARGENTINA

- Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2019-2023)

¿QUÉ ANALIZAMOS?

Instrumentos jurídicos del orden **nacional, regional e internacional** relacionados con obligaciones del Estado y las empresas frente a la protección, respeto y remedio de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

¿CÓMO LO HICIMOS?

Construimos una matriz categorizada en los pilares de **protección, respeto y remedio** de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU).

CODIFICAMOS

normas y jurisprudencia

Que abarcan **28 años** (1992-2020)

15 internacionales

4 regionales

61 nacionales

IDENTIFICAMOS

El estado de la discusión sobre la regulación de las obligaciones estatales y empresariales en materia de derechos humanos.

ANALIZAMOS

Avances, vacíos y retrocesos en la regulación colombiana frente a las obligaciones relacionadas con la debida diligencia empresarial en derechos humanos.

LOS HALLAZGOS

Los instrumentos a nivel internacional, regional y nacional regulan parcialmente las obligaciones consignadas en los PRNU.

1

PROTECCIÓN

Los instrumentos jurídicos internacionales tienen mayor desarrollo que los nacionales y brindan mayor claridad frente a las obligaciones estatales de prevenir, investigar y sancionar violaciones de DDHH cometidas por empresas.

86,67%

2

En Colombia son más sólidas las normas relacionadas con las obligaciones de prevenir e investigar. Por el contrario, hay vacíos normativos frente a la obligación de sancionar a las empresas por asuntos de derechos humanos.

3

El Estado colombiano ha integrado progresivamente obligaciones en materia de derechos humanos y empresas en la negociación de los tratados de libre comercio y en la contratación estatal.

4

Los acuerdos bilaterales de inversión de “última generación” han incorporado cláusulas en materia de respeto a los derechos humanos, creando obligaciones para Estados e inversionistas.

DE LOS INSTRUMENTOS ANALIZADOS REGULAN EL PILAR DE *PROTEGER* DE LOS PRNU

- **71,2%** desarrollan las obligaciones de prevenir y **68,7%** de investigar.
- **35%** desarrollan las obligaciones de sancionar y reparar judicial o extrajudicialmente.
- **44%** incorporan consideraciones específicas para grupos históricamente discriminados y/o defensores de DDHH.
- **71%** toman en consideración el llamado a la coherencia política consignado en los PRNU.
- **25%** incorporan consideraciones especiales para las zonas de conflicto armado, como lo establecen los PRNU.

RESPETO

5

Aunque hay una tendencia creciente en los contratos comerciales a incluir obligaciones relacionadas con los derechos humanos, no es clara la exigibilidad de las mismas.

6

Hay un interés creciente por desarrollar legalmente la obligación de expresar el compromiso político empresarial en derechos humanos. Sin embargo, es en la jurisprudencia en donde se ha desarrollado en mayor medida la obligación de identificar y gestionar los impactos empresariales sobre los derechos humanos.

Las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos se han regulado de manera diferente:

- Los temas laborales tienen un alto desarrollo legal.

53,33%

DE LOS INSTRUMENTOS ANALIZADOS HACEN REFERENCIA AL PILAR DE *RESPETAR* DE LOS PRNU

- **50%** incluyen tener un compromiso político.
- **49%** realizar una identificación y evaluación de impactos a los DDHH.

7

- Los temas ambientales tienen un alto desarrollo legal y jurisprudencial.
- La consulta previa tiene un importante desarrollo jurisprudencial.
- La regulación de la debida diligencia empresarial en derechos humanos es reciente y se ha implementado vía soft law, autorregulación y jurisprudencia.

- **38,75%** adoptar medidas de manejo de impactos a los DDHH.
- **16%** disponen que las empresas deben monitorear la eficacia de las medidas de manejo de impactos a los DDHH.
- **18%** destacan que las empresas deben comunicar su gestión en DDHH a las partes interesadas/titulares de derechos.

REMEDIO

8

A nivel estatal la obligación de remediar se activa solo cuando las víctimas acceden a mecanismos de remedios judiciales.

9

Los desarrollos normativos y jurisprudenciales se concentran en los mecanismos estatales judiciales. No incluyen los mecanismos extrajudiciales de remedio estatales y empresariales.

10

La obligación de remedio es, en general, la menos regulada vía normas o jurisprudencia, en comparación con los demás pilares de los PRNU.

66,6%

DE LOS INSTRUMENTOS ANALIZADOS HACEN REFERENCIA AL PILAR DE *REMEDIAR* DE LOS PRNU

- **63,3%** afirman que el Estado es responsable de reparar judicialmente a las víctimas en el marco de las empresas y los derechos humanos.
- **1,25%** tienen en cuenta los mecanismos estatales no judiciales.
- **25%** establecen que las empresas deben tener mecanismos de quejas y reclamos, así como colaborar con los mecanismos estatales de remedio.

LOS DESAFÍOS

Para formular recomendaciones adecuadas sobre la regulación de la debida diligencia empresarial en derechos humanos en Colombia, es necesario analizar nuevas preguntas:

¿Qué medidas deben adoptar los Estados para que las empresas cumplan con la debida diligencia en derechos humanos?

¿Cuál es la naturaleza jurídica de la debida diligencia empresarial en derechos humanos? ¿Cuál es la función social y legal de esta debida diligencia?

¿Qué ventajas o desventajas traería para Colombia contar con una regulación integral de las obligaciones empresariales en materia de derechos humanos?

De optar por regular:

- ¿Qué regular? ¿Regular para proteger, regular para respetar o regular para reparar?
- ¿Qué tipo de regulación es eficiente para que las empresas cumplan con lo establecido en los PRNU?

¿Cuáles son las expectativas de las empresas y de la sociedad civil con respecto a la regulación que debe expedir el Estado en materia de obligaciones en derechos humanos?

La FIP y Zuleta Abogados avanzarán en el abordaje de estas preguntas para contribuir a la discusión sobre la debida diligencia empresarial obligatoria en derechos humanos en Colombia.

¿QUIÉNES HEMOS UNIDO ESFUERZOS PARA ESTE ANÁLISIS?

La **Fundación Ideas para la Paz** es un centro de pensamiento y acción independiente, que incide en políticas públicas y desarrolla soluciones innovadoras para contribuir a la paz, la seguridad y el desarrollo sostenible. Su área de Empresas, paz y derechos humanos se ha posicionado como un referente en Colombia y uno de los principales en Latinoamérica, para la movilización del Estado y el sector empresarial hacia la adopción de conductas empresariales responsables orientadas a la construcción de paz, el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Zuleta Abogados es una red de abogados especializados en resolución de disputas y derecho internacional. Su área de Servicios legales en empresas y derechos humanos ha consolidado un equipo interdisciplinario compuesto por abogados y profesionales de diversas áreas de las ciencias sociales, con amplia experiencia en el sector público y privado, que brinda acompañamiento a las empresas y comunidades interesadas en las actividades previas y posteriores a la inversión que incluyan el cumplimiento de obligaciones en materia de derechos humanos.