

Guía sobre derechos humanos para los productores de palma de aceite



**Guía sobre derechos humanos
para los productores de palma de aceite**

Publicación de la Federación Nacional de
Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma,
con el apoyo del Fondo de Fomento Palmero

Jens Mesa Dishington
Presidente Ejecutivo

Andrés Felipe García Azuero
Director de Planeación Sectorial y
Desarrollo Sostenible

María Rueda Mallarino
Líder Social

Lisa Fernanda Durán López
Analista Social

Trust-Gestión Estratégica de Riesgos
Carolina Borda
Juliana González

Coordinación editorial
Yolanda Moreno Muñoz
Esteban Mantilla

Fotografía
Archivo Fedepalma

Diseño y diagramación
Fredy Johan Espitia B.

ISBN: 978-958-5492-14-1

Abril de 2020

Fedepalma
Calle 98 # 70-91, piso 14
PBX: (57-1) 313 8600
Bogotá D.C., Colombia
www.fedepalma.org

Contenido

Introducción.....	7
Siglas y acrónimos.....	10
I. ¿Qué son los derechos humanos?	13
A. ¿De qué estamos hablando cuando hacemos alusión a los derechos humanos?	16
II. Los derechos humanos en la gestión empresarial	19
A. Los Principios Rectores de Naciones Unidas en Empresa y Derechos Humanos (PREDH).....	20
B. El marco «Proteger, respetar y remediar».....	21
C. ¿Quiénes tienen deberes frente a los derechos humanos?	24
D. La implementación de los estándares de los derechos humanos en Colombia	25
E. El compromiso empresarial con el desarrollo: coherencia entre los derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	25
F. ¿Cómo pueden contribuir las empresas del sector de la palma de aceite a alcanzar las metas planteadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible?	29
G. ¿Cuál es el beneficio de incluir temas relacionados con derechos humanos y sostenibilidad dentro de la gestión empresarial?	32
H. La palma de los derechos humanos.....	33
I. ¿Qué implicaciones existen frente al respeto y la protección de los derechos humanos de los grupos vulnerables?	34

- J. Oportunidades de protección de los derechos de los grupos vulnerables en el sector palmicultor 36
- III. La debida diligencia en derechos humanos en acción 39**
- A. ¿Qué elementos incluye la debida diligencia?..... 41
- B. La adopción de un compromiso político..... 41
- C. ¿Cómo establecer los contenidos de la política de derechos humanos?..... 42
- D. Algunos ejemplos de políticas de derechos humanos 51
- E. La gestión de riesgos e impactos de los derechos humanos 52
- F. ¿A qué se refieren los riesgos e impactos de los derechos humanos? 53
- G. Pasos para el análisis de riesgos e impactos 56
- H. Integración de la gestión de los derechos humanos en la gestión empresarial 81
- I. El mejoramiento continuo 83
- IV. Conclusiones y anexos..... 85**
- Conclusiones..... 86
- Anexo: Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas..... 87
- Bibliografía92**

La debida diligencia es el enfoque en el que la empresa toma conocimiento y evita los riesgos de derechos humanos a través del desarrollo de políticas, procesos de evaluación de riesgos e impactos potenciales y/o reales que surgen de sus actividades empresariales y que podrían infringir los derechos humanos de los actores sociales relacionados.*

* Deloitte & Co. S.A. y CEADS (Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible), con el apoyo de la Red Argentina del Pacto Global a través de su Grupo de Trabajo "Empresas y Derechos Humanos". Análisis de Riesgos en Derechos Humanos, Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/risk/An%C3%A1lisis%20de%20Riesgos%20en%20DDHH%20CEADS%20Deloitte.pdf>



Introducción

Avanzar hacia la construcción de un modelo que armonice el quehacer de las empresas y la responsabilidad social ha sido un asunto discutido, especialmente si se entiende a la empresa como un órgano especializado de la sociedad, cuyas funciones están enmarcadas en el cumplimiento de la ley y el respeto de los derechos humanos. En este sentido, es importante promover el hecho que las empresas pongan al ser humano y sus derechos como parte fundamental del desarrollo de sus actividades, teniendo como referente la Carta Internacional de Derechos Humanos¹ y la declaración de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo².

Como un avance significativo de lo anterior, la comunidad internacional, representada por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, dio un primer paso en 2011 para lograr este objetivo al adoptar los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos. Estos principios quedaron consagrados como una norma de conducta³ en el ámbito global, que ha sido acogida por distintos países y, a su vez, por sectores de la sociedad como una estrategia para atender las realidades en dichos derechos.

1 La Carta Internacional de Derechos Humanos es un conjunto de instrumentos en materia de derechos humanos donde se incluye: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); Protocolo Facultativo del Pacto Internacional en Derechos Civiles y Políticos (1966); Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a la abolición de la pena de muerte (1989); y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2008). Disponible en: <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/index.html>

2 Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos como: la libertad de asociación, el derecho de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. De acuerdo con información de la OIT: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

3 Estos principios no tienen un carácter jurídico vinculante.

Colombia no ha sido ajena a esta tendencia. Buena parte del empresariado nacional ha mostrado un interés creciente en los Principios Rectores y en otras iniciativas como el Pacto Global y los reportes de sostenibilidad. La agroindustria de la palma de aceite ha manifestado su empeño en avanzar en estos temas, especialmente en el de los derechos humanos y empresa.

A pesar de que alrededor del 30 % de la población colombiana habita en el campo⁴, hay una tendencia muy marcada de las políticas públicas hacia las zonas mayormente pobladas, lo que ha generado obstáculos estructurales en temas tales como la propiedad de la tierra, la exclusión de los habitantes rurales de procesos políticos y económicos, y la débil presencia del Estado en estos territorios. Lo anterior ha derivado en limitaciones, especialmente socioeconómicas, que llevan a un ejercicio reducido de los derechos humanos en varias regiones del país. Ante esto, la palmicultura nacional busca acoger como un pilar fundamental el respeto y la promoción de los derechos humanos en tanto son un bloque vinculante para mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas, con el fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades, y así contribuir a una globalización sostenible (ONU, 2011).

La Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma, tiene un compromiso con la sostenibilidad, siendo el ámbito social uno de sus pilares. De esta manera, el desarrollo social de los productores de palma de aceite, sus trabajadores y familias, así como el entorno en el que progresa la agroindustria, son parte de la apuesta del gremio para generar escenarios productivos en los que exista una estrecha relación con sus grupos de interés, ya que el sector palmicultor opera en áreas rurales donde debe enfrentar realidades muy distintas a las que se viven en las zonas urbanas.

El aporte que hace el sector palmicultor al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵, a la generación de trabajo decente, a la reducción de las desigualdades y a la consolidación de instituciones sólidas, apuntan a una estrategia integral donde el respeto y garantía de los derechos humanos contribuyen a que las empresas se conviertan en ejes de desarrollo local y regional; generen una buena reputación de marca corporativa; una mejor productividad;

4 La Misión para la Transformación del Campo Colombiano es una iniciativa gubernamental por medio del Departamento Nacional de Planeación, para definir los lineamientos de política pública que impulsen el desarrollo del campo.

5 Los ODS a los que aporta la palmicultura en Colombia son: 1. Fin de la pobreza; 2. Cero hambre; 3. Salud y bienestar; 7. Energía asequible y no contaminante; 8. Trabajo decente y crecimiento económico; 9. Industria, innovación e infraestructura; 10. Reducción de las desigualdades; 11. Ciudades y comunidades sostenibles; 12. Producción y consumo responsables; 13. Acción por el clima; 15. Vida de ecosistemas terrestres; 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

mayor innovación; acceso a mercados especializados y efectos positivos en el desempeño financiero. Para Fedepalma, contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población es un objetivo prioritario. Por esto, la debida diligencia en derechos humanos para los productores de palma de aceite y, en general para el sector palmicultor, es esencial para su funcionamiento.

Este documento, elaborado por Fedepalma en conjunto con Trust-Gestión Estratégica de Riesgos, se presenta como un insumo para el sector palmero, que ofrece a los productores y demás participantes de la cadena de valor de la agroindustria, una herramienta de gestión empresarial dirigida a facilitar el desarrollo de sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y el desarrollo de un ciclo productivo responsable con la sociedad y el medioambiente.

La publicación contiene conceptos, referencias normativas, pasos metodológicos y ejemplos ilustrativos, de acuerdo con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU, 2011). Incluye los pasos para lograr la debida diligencia y el alcance de estos para llegar a los diferentes eslabones de la cadena productiva del sector, reconociendo el contexto en el que se desarrolla la actividad para identificar debilidades del entorno y de la operación.

El documento consta de cuatro capítulos. En el primero se presentan las definiciones, el contexto histórico, las características y el marco conceptual de los derechos humanos. El segundo hace alusión a los derechos humanos y su relación con la gestión empresarial; presenta los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU), los deberes y obligaciones del Estado y del sector empresarial, para adoptar medidas de protección, respeto y reparación de las afectaciones. Adicionalmente, trata de la relación entre la empresa y los ODS. En el tercero se expone la debida diligencia en los derechos humanos, el análisis de riesgos y el diagnóstico de contexto. También se muestran casos relacionados con el sector de la palma de aceite en Colombia y recursos de consulta para el palmicultor. Finalmente, el último capítulo está dedicado a las conclusiones y el Anexo 1.

Siglas y acrónimos

ARL	Administradora de Riesgos Laborales
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos
COPASST	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DD. HH.	Derechos Humanos
EIA	Evaluación de Impacto Ambiental
EPF	Elementos de protección personal
EPS	Entidad Promotora de Salud
FAO	Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (por su sigla en inglés)
GEI	Gases de efecto invernadero
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
IFC	Corporación Financiera Internacional (por su sigla en inglés)
KPI	Indicadores de gestión (por su sigla en inglés)
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales
NBI	Necesidades Básicas Insatisfechas
RSPO	Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible (por su sigla en inglés)
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas

PHVA	Planear, hacer, verificar y actuar
PMA	Plan de Manejo Ambiental
PNA	Plan Nacional de Acción
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PQRS	Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias
PREDH	Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos
PRNU	Principios Rectores de Naciones Unidas
RSE	Responsabilidad social empresarial
SARLAFT	Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SIPLAFT	Sistema de Prevención y Control de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva
SISBÉN	Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia





I. ¿Qué son los derechos humanos?



I. ¿Qué son los derechos humanos?

Antes de entrar a abordar los derechos humanos en la gestión empresarial, es importante comprender su significado, de dónde surgen y cuáles son. El respeto de dichos derechos es un objetivo fundamental que ha promovido la ONU. En su carta de constitución se resalta como una de sus funciones principales (...) *el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión* (...). En 1948, la Asamblea de Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, elaborada por representantes de los Estados como marco de referencia para la protección de estos en el mundo. Proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, la Declaración se enmarca en la definición en la que los derechos humanos se entienden como “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.

Los derechos humanos, además, tienen una serie de características y condiciones que permiten promover y proteger las libertades fundamentales de los individuos o grupos (Figura 1).



Figura 1. Condiciones para proteger y promover las libertades fundamentales

Además, el documento de la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948) dispone de 30 artículos que corresponden a los derechos sobre los cuales, como un ideal común, los pueblos y naciones deben esforzarse para su debido cumplimiento (Anexo 1).

A. ¿De qué estamos hablando cuando hacemos alusión a los derechos humanos?

Según la ONU (1948) los derechos humanos se refieren a aquellas facultades inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna. En este sentido, su desarrollo y acogida ha generado normas *jurídicas nacionales e internacionales* que además establecen garantías y mecanismos para su respeto, protección y realización.

La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.



PREÁMBULO

Los Estados Americanos signatarios de la presente Convención, (...) reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos (...).



A nivel regional existe la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), suscrita por los Estados parte de la Organización de Estados Americanos, OEA, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, reafirmando su compromiso con el cumplimiento de la Declaración Universal.

La Constitución Política de 1991 establece que Colombia es una República fundada en el respeto de la dignidad humana, y entre sus fines esenciales se encuentra promover la prosperidad y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes. Las autoridades están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.





II. Los derechos humanos en la gestión empresarial



II. Los derechos humanos en la gestión empresarial

A. Los Principios Rectores de Naciones Unidas en Empresa y Derechos Humanos (PREDH)

La relación de las empresas con los derechos humanos comenzó a ser parte de la agenda política mundial en la década de los setenta. Se reconoció que estas tienen incidencia en el ejercicio y cumplimiento de los derechos humanos, ya que generan impactos tanto negativos como positivos, bien sea de manera directa o a través de sus cadenas de suministro. En 2005, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, designó un Representante Especial para los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, con el fin de identificar y aclarar el estado de los derechos humanos y las empresas, y emitir recomendaciones sobre el tema (Figura 2).

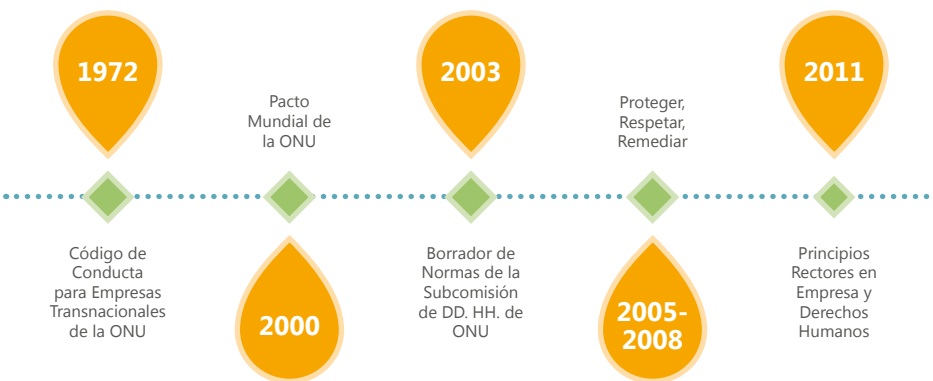


Figura 2. Antecedentes de los Principios Rectores de Naciones Unidas en Empresa y Derechos Humanos.

Elaborada por Trust Consultores

B. El marco «Proteger, respetar y remediar»

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (Resolución 8/7 del 18 de junio de 2008) (ONU 2010), adoptó el marco «Proteger, respetar y remediar», que integra tres principios que fundamentan toda acción relativa al ámbito empresarial y los derechos humanos. Posteriormente, con base en estos tres pilares, el 21 de marzo de 2011 se acogen los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos que integran los lineamientos fundacionales y operativos que las empresas deben acoger como un marco de actuación, para dar cuenta de su responsabilidad frente a estos derechos (Figura 3).

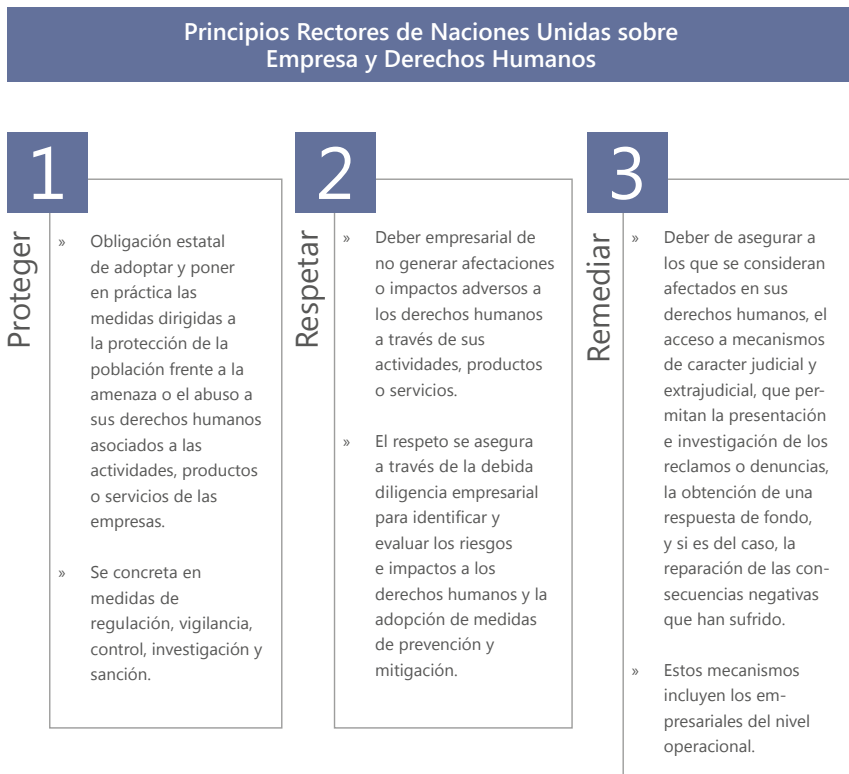


Figura 3. Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Elaborada por Trust Consultores

Estos principios rectores de Naciones Unidas integran un conjunto de lineamientos fundacionales y operativos basados en tres pilares enfocados en que las empresas adopten políticas y prácticas que aseguren el respeto de los derechos humanos a través de un proceso de debida diligencia (Figura 4). Por su parte, La Figura 5 presenta las acciones más importantes en el panorama de los negocios y los derechos humanos en el periodo comprendido entre 2011 y 2016.

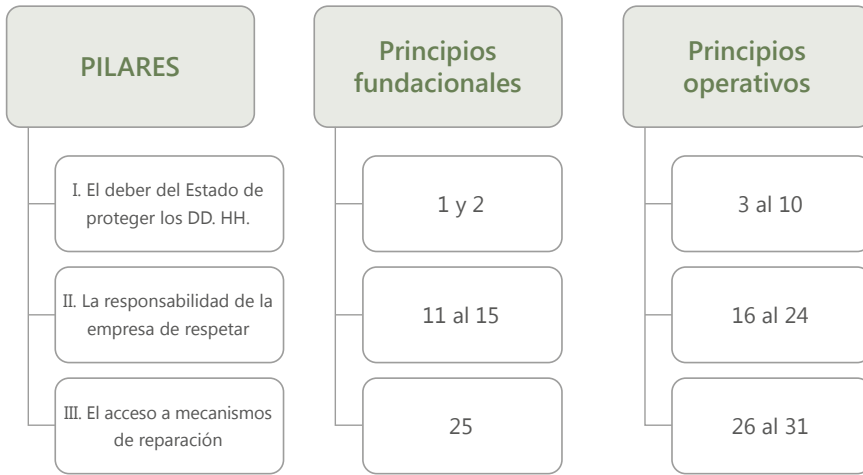


Figura 4. Lineamientos fundacionales y operativos dirigidos a las empresas
Elaborada por Trust Consultores

Principios Rectores

Se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados a respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- b) El papel de las empresas como órganos de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos.
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.



C. ¿Quiénes tienen deberes frente a los derechos humanos?

A partir del reconocimiento de los derechos humanos, se han establecido deberes correlativos en cabeza del Estado y de los particulares. El de cuidado y/o respeto puede ser positivo o negativo. Es positivo si se llevan a cabo acciones que generen impacto con buenos resultados, y negativo si la forma cómo se aborda una situación concreta, consiste en no hacer u omitir acciones para remediar un evento que pueda vulnerar el libre goce de cualquier derecho. Así, se tiene un deber cuando alguien exige acciones que buscan remediar una situación específica con relación a la transgresión de sus derechos, por lo que no se puede eludir el establecimiento de medidas de reparación.

El Estado debe velar por el respeto, garantía, protección y realización de los derechos humanos, así como también tiene el deber de reparar en caso tal de incurrir en afectaciones a estos (Art. 90):

El Estado colombiano

- Es responsable no solo por omisión sino también por acción. Es decir, por realizar actividades por fuera de lo establecido en la ley.
- Al ser responsable está en la obligación de reparar patrimonialmente por los daños materiales e inmateriales causados.

Ser colombiano significa ejercer derechos y libertades reconocidas en la Constitución Política (Art. 95):

Los ciudadanos y las empresas

- De acuerdo con la Constitución, todas las personas, naturales y jurídicas, están obligadas a cumplir las leyes.
- Entre sus deberes, está respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, actuar conforme al principio de solidaridad social, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia política, y propender por el logro y el mantenimiento de la paz.
- Las empresas deben respetar los derechos humanos y responder con responsabilidad por los efectos adversos que causen.

D. La implementación de los estándares de los derechos humanos en Colombia

En el 2011, el Gobierno colombiano adoptó el Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Decreto 4100 del 2 de noviembre de 2011), por medio del cual busca articular y coordinar el respeto y la garantía de derechos en las normativas internas, en las políticas públicas, en las entidades y en las instituciones tanto nacionales como regionales. Así mismo, en 2014 se adoptó la Estrategia Nacional para los Derechos Humanos incorporando el PNA, y buscando *"garantizar que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo del país, a partir de los diversos contextos sectoriales, territoriales e internacionales"*.

Colombia es uno de los países pioneros en Latinoamérica en la inclusión de los temas de empresa y derechos humanos dentro de la agenda de Gobierno. El Estado lo ha considerado como un "elemento esencial de la convivencia, pero también como un factor de competitividad para lograr, conjuntamente, los objetivos de insertarse asertivamente en la comunidad económica internacional y alcanzar un desarrollo económico sostenible, que permita mejorar las condiciones de la población en general". Un ejemplo de esto es el interés por hacer parte de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE. Para ello, debe acatar exigencias internacionales de buenas prácticas en temas sociales y ambientales.

E. El compromiso empresarial con el desarrollo: coherencia entre los derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Existe una relación directa entre la agenda 2030 para el desarrollo sostenible y el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales. Los ODS buscan no solamente que los Estados "fomenten el funcionamiento dinámico y funcional del sector empresarial, sino proteger los derechos laborales, ambientales y la salud, de acuerdo con las normas internacionales de protección de derechos humanos" (ONU, 2017) (Figura 6).

17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Figura 6. Objetivos de Desarrollo Sostenible
 Tomado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

En ese sentido, el respeto de los derechos humanos es la piedra angular del rol que juegan las empresas para contribuir a alcanzar los ODS. Las empresas deben asegurar la gestión de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos que se puedan generar como consecuencia de sus actividades, productos o servicios. Los PRNU son el vehículo que pueden utilizar para este fin. Estos igualan las contribuciones, independientemente del actor que las realice, posibilitando que las empresas jueguen un rol protagonista en el logro del desarrollo sostenible.

El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ha emitido una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas, con el propósito de integrar sus responsabilidades frente a los derechos humanos con los ODS:

El cumplimiento de los Principios Rectores de las empresas bajo la implementación de los ODS:

- i. El respeto por los derechos humanos no es una elección, sino una responsabilidad. La contribución de las empresas al cumplimiento de los ODS va más allá de acciones de responsabilidad social las cuales son deseables, pero no sustituyen el aseguramiento del respeto de los derechos humanos. Se requiere que las empresas integren transversalmente en sus políticas, procesos y prácticas, un análisis de los riesgos y de las oportunidades que los negocios generan para estos, sin importar su tamaño u objeto social.
- ii. La innovación empresarial tanto tecnológica como social, es clave para superar los desafíos del desarrollo sostenible, en temas tales como los laborales, ambientales o de salud.
- iii. El respeto por los derechos humanos debe ser un eje transversal a sus cadenas de valor. Las empresas son responsables de promocionar y promover buenas prácticas en estos a sus contratistas, proveedores o clientes, con el fin de contribuir desde el sector, al aseguramiento en la protección y realización de derechos.
- iv. Las relaciones comerciales de las empresas con aliados, socios comerciales e inversionistas deben contener parámetros claros para la protección de los derechos humanos. Esta contribución se puede hacer desde un ámbito tanto directo, como indirecto.
- v. Las empresas son socias comerciales del Estado y contribuyen al crecimiento de la economía local o regional. No obstante, deben garantizar el desarrollo de buenas prácticas demostrables en el respeto de los derechos humanos.
- vi. Las empresas deben vincularse en la implementación de los Planes Nacionales de Acción de ODS y de Empresa y Derechos Humanos.
- vii. Los proyectos de inversión social empresarial no deben estar aislados de los planes de desarrollo regionales. Las estrategias tienen que responder a iniciativas que generen un recorte en las brechas de las necesidades básicas insatisfechas, por medio de la contribución a planes públicos estatales que benefician a la comunidad en su zona de operación.
- viii. Las empresas deben garantizar el acceso a mecanismos de reparación no judicial. Los impactos en los derechos humanos pueden ser ocasionados independientemente de las buenas prácticas de debida diligencia. Por ello, deben contar con procesos para reparar las afectaciones causadas de acuerdo con el nivel de participación.

Los ODS no pueden ser abordados sin considerar la vigencia plena de los derechos humanos. Por el contrario, el desarrollo y los derechos humanos están íntimamente relacionados: la realización de estos es el objetivo del desarrollo, y este no se alcanza sin garantizar el respeto y la vigencia de los derechos humanos.



La FAO afirma que el sector agrícola no es una isla en la economía. Su fin último es contribuir al desarrollo nacional con una perspectiva económica, social y ambiental. Por lo tanto, sus objetivos y estrategias deben estar relacionadas con la promoción del desarrollo humano.

El sector agrícola ofrece soluciones clave para la eliminación del hambre y la pobreza (ODS 1 y 2), es un impulsor fundamental del trabajo decente rural (ODS 8) y, a través de sus buenas prácticas de producción, contribuye a la salud y bienestar de la población (ODS 3), la acción por el clima (ODS 13) y la protección de la vida de los ecosistemas terrestres (ODS 15).

Los productores de palma de aceite tienen una gran oportunidad para contribuir al desarrollo y a los derechos humanos, actuando bajo los dos marcos de referencia, Principios Rectores y ODS, para guiar sus modelos de negocio. Por un lado, integrando el respeto por los derechos humanos a nivel interno, evitando los impactos negativos en sus actividades y operaciones y, por otro, impactando positivamente en la sociedad a través de acciones que contribuyan al desarrollo sostenible y aporten valor para todos.



F. ¿Cómo pueden contribuir las empresas del sector de la palma de aceite a alcanzar las metas planteadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible?



- La generación de empleo en las áreas rurales contribuye directamente a la reducción de las brechas de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) entre las zonas rurales y urbanas.
- La estructuración de negocios inclusivos genera oportunidades de ingreso y desarrollo para la población rural.



- La contribución de los proyectos de inversión socialmente responsable redonda en la generación de mejores condiciones para una vida digna, como vivienda, acceso a servicios públicos, educación y salud.
- Empresarizar el campo.
- Dar una alternativa productiva lícita y sostenible.
- El sector agrícola aporta con la producción de alimentos y ayuda a reducir los niveles de hambre en las regiones rurales. Para ello es necesario buscar producciones alimentarias sostenibles y prácticas agrícolas resilientes.



- La generación de prácticas responsables en la manipulación genética de las semillas es de suma importancia tanto para el sistema agrícola como para la producción de alimentos.
- El incremento de los ingresos permite acceder a una dieta más balanceada y variada.
- Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) son mecanismos de protección de los derechos a la salud y la vida digna de los trabajadores.



- Las buenas prácticas de uso de sustancias químicas contribuyen a la protección y la generación de condiciones aptas de vida, tanto para los trabajadores como para la población ubicada cerca de los predios de cultivo.
- El cumplimiento de los requerimientos de seguridad social facilita el acceso al servicio público de salud de los trabajadores y sus familias.



- Por medio de la formalización de los trabajos dentro de la cadena de valor se contribuye con el indicador de educación de calidad. Las empresas pueden ayudar con la generación de planes de educación técnica, por medio de programas con el SENA y el Gobierno Nacional, que mejoran los niveles de calidad de los productos y a su vez aseguran la formación en competencias básicas en las zonas rurales.
- Al aumentar los ingresos de las familias vinculadas al sector de la palma de aceite, un mayor número de niños ingresa al sistema educativo².

2 Según las Naciones Unidas (2017), el aumento estimado es del 2,69 % en la cobertura neta en educación primaria y del 2,08 % en educación secundaria.



- Los programas de emprendimiento de los trabajadores rurales que se enfoquen en facilitar el acceso a bienes y servicios por parte de las empresas, coadyuvan en la generación de empleo local.
- La búsqueda de agendas comunes entre el sector privado, público y la sociedad civil, es la forma más expedita para la generación de planes de acción que procuran la sostenibilidad del negocio y el bienestar de las comunidades.



- Desde los programas de Responsabilidad Social Empresarial e Inversión Responsable, las empresas cooperan con la construcción de planes de capital mixto (público/privado) para contribuir con el Estado a alcanzar las metas planteadas para el cumplimiento de los ODS país.
- Adopción de prácticas anticorrupción.
- La garantía de las condiciones de un trabajo digno y decente, de acuerdo con la legislación nacional y los convenios internacionales de la OIT (Fedepalma, 2019)³.



- La generación y promoción de la igualdad de género en el empleo y la ocupación, y la contribución a procesos de cambio cultural en los entornos rurales.
- La inclusión de controles para evitar prácticas que constituyan trabajo forzado rural y el infantil.



- La vinculación de personas de especial protección constitucional que tienen difícil acceso a la obtención de un puesto de trabajo (ej. madres cabeza de familia, personas en situación de discapacidad y personas de la tercera edad).
- Adopción de las recomendaciones de los estándares de buenas prácticas laborales sobre empoderamiento de la mujer y no discriminación por cualquier razón (Fedepalma, 2019)⁴.



- Las buenas prácticas en el uso del agua contribuyen a la conservación del recurso y la generación de condiciones aptas para el acceso al agua, tanto para los trabajadores como para la población ubicada cerca de los predios del cultivo.
- Medir y controlar el consumo de agua para evitar pérdidas, restar presión al recurso hídrico y mejorar su disponibilidad para la población.
- Usar en forma eficiente el agua, según los volúmenes autorizados en la concesión respectiva.
- Conocer la oferta y demanda de agua en la cuenca y las características reales de presión sobre el recurso para tomar las medidas necesarias.
- Reducir contaminantes en los vertimientos a fuentes de agua superficial para mejorar la calidad y disponibilidad de esta en las comunidades cercanas al predio.
- Participar en programas para la recuperación y protección de rondas hídricas y fuentes abastecedoras de agua.
- Evitar la utilización indebida de recursos hídricos, principalmente, y productos químicos.

3 La agroindustria de la palma de aceite es altamente formal con el 82,4 % empleos directos, mientras que el sector rural registra un 85 % de informalidad laboral. Adicionalmente, el salario promedio en la palmicultura es 1,5 veces el salario mínimo mensual legal vigente.

4 La agroindustria de la palma de aceite en Colombia emplea a 9.541 mujeres.



- Mantener drenajes y escorrentías en buen estado, y establecer sistemas de manejo y control.
- No sembrar en áreas cercanas a fuentes de agua.
- Cuidar los bosques⁵. El establecimiento de áreas para conservación, además de muchos otros beneficios, permite preservar bosques de gran importancia para la captura de CO₂ y mitigación del cambio climático.
- Adoptar sistemas de riego eficientes.
- Promover y participar en programas de protección de cuencas hidrográficas.
- Dentro de la fase de planificación y establecimiento del proyecto palme-ro, se deben incluir medidas y obras básicas para mejorar la resiliencia y adaptación al cambio climático. Esto permite reducir riesgos relacionados con desastres naturales.



- Delimitar las áreas de riesgo de desastres naturales y establecer condiciones de manejo especial.
- Identificar geoformas en los predios y las zonas con alto riesgo de erosión, inundación, remoción en masa y demás situaciones que generen riesgo para el cultivo y su entorno. Hacer surcos conforme a las curvas de nivel, para mejorar las condiciones de estabilidad en las zonas afectadas y que sean susceptibles de remociones en masa.



- Aprovechar residuos en los cultivos y en las plantas de extracción. Promover el reciclaje, reducción y recuperación. Seleccionar y clasificar los residuos sólidos en la fuente para determinar sus usos y disposición final.
- Usar combustibles menos contaminantes tales como biocombustibles o energía de origen renovable.
- Mantener las áreas de conservación.
- Gestionar racionalmente los productos químicos. El uso de fertilizantes orgánicos, sin componentes de sustancias reductoras de la capa de ozono, permite mitigar la emisión de GEI y el incremento de temperatura en las zonas más vulnerables al calentamiento global.



- Apoyar la prestación de servicios sociales tales como educación, salud y vivienda, para ayudar a mejorar la calidad de vida y el bienestar social.
- Participar y/o promocionar de manera articulada con las entidades competentes, la provisión de condiciones idóneas (infraestructura, bienes y servicios) para el libre goce de los derechos de las comunidades.
- Contribuir en la generación de energías renovables en zonas alejadas, no interconectadas con asentamientos humanos.

La agroindustria de la palma de aceite en Colombia ha participado de iniciativas sectoriales que están dirigidas a llevar a cabo una actividad sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental. A continuación se presentan algunos ejemplos:

5 El desarrollo de la palmicultura en el país no se ha hecho a expensas de los bosques. En su gran mayoría, las plantaciones se han establecido en zonas donde antes había otro tipo de cultivos o ganadería. Cabe resaltar que Fedepalma, el Gobierno Nacional, los productores y otros grupos de interés, firmaron un Acuerdo Cero Deforestación en 2017.

- **Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible, RSPO⁶.** Esta iniciativa multiactor, inició en 2004 como respuesta a la preocupación mundial por los efectos negativos generados directamente por el sector de la palma de aceite. Busca facilitar reflexiones sobre las diferentes formas de mitigar el impacto social y ambiental, de tal forma que los cultivos puedan ser sostenibles en el tiempo. Ahora bien, la sostenibilidad es vista desde diferentes dimensiones, incluyendo la social, que contempla temas transversales (culturales, étnicos, de tierras y laborales) en el análisis de riesgos e impactos del sector de la palma de aceite, para gestionarlos por medio de una correcta diligencia. Para lograr la certificación, la RSPO establece buenas prácticas durante el ciclo del negocio. Estas se enfocan en el cómo y cuándo reducir los impactos, y a su vez, cómo prevenir conflictos que puedan derivar de cualquier incumplimiento en materia de derechos, como de aquellos que surjan del relacionamiento continuo con los grupos de interés en la zona de influencia del proyecto a nivel regional y nacional.
- **Guía básica para la gestión de la responsabilidad social de los cultivadores de palma de aceite⁷.** Esta publicación creada por Fedepalma busca implementar un modelo de sostenibilidad integral compuesto por tres dimensiones: social, ambiental y económica. La primera promueve buenas prácticas que ayuden al desarrollo del sector. Para ello, divide el concepto de sostenibilidad en cinco pilares: (i) derechos humanos, (ii) buenas prácticas laborales, (iii) gobierno corporativo, (iv) comunidades sostenibles y (v) cadena de valor sostenible.

G. ¿Cuál es el beneficio de incluir temas relacionados con derechos humanos y sostenibilidad dentro de la gestión empresarial?

Las empresas están compuestas por bienes tangibles e intangibles, siendo estos últimos los de mayor importancia por dar soporte a las funcionalidades de la empresa como el *know how*, el posicionamiento de marca y la reputación, entre otros.

6 Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible. Conozca más información en: <http://web.fedepalma.org/rspo>

7 Disponible en: <http://web.fedepalma.org/sites/default/files/files/Fedepalma/Gu%C3%ADa%20b%C3%A1sica%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20RS.pdf>

Existen factores que contribuyen a la competitividad de las empresas en los mercados, y ayudan a la gestión positiva de los riesgos e impactos en sostenibilidad y derechos humanos como:

- Aumento de ingresos por producto (valor agregado del producto)
- Reducción de costos (gestión de riesgos e impactos negativos)
- Favorece el relacionamiento con los actores
- Previene posibles acusaciones
- Permite un desarrollo responsable
- Apoya el cumplimiento de los ODS

H. La palma de los derechos humanos

La agroindustria de la palma de aceite en Colombia, a lo largo de su cadena de valor, promueve el respeto por los derechos humanos, así:



Derecho a la vida

Derecho a la dignidad

Derecho al trabajo

Derecho al medioambiente

Derecho a una vivienda digna

Derecho a la libertad de reunión y asociación

Derecho al acceso de información

Derechos de los niños

Derecho a la igualdad y no discriminación

Derecho a la salud

Derecho a la consulta previa de acuerdo con la legislación nacional

I. ¿Qué implicaciones existen frente al respeto y la protección de los derechos humanos de los grupos vulnerables?

Todas las personas son titulares de los derechos humanos sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Esto se conoce como el principio de no discriminación. Infortunadamente muchas situaciones afectan su goce pleno, particularmente por parte de aquellos que por su condición económica, física o mental, entre otras, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o de mayor vulnerabilidad. Estos grupos son denominados de manera general como vulnerables y han sido identificados como sujetos de especial protección constitucional (Figura 7).

Lo anterior genera un deber mayor no solo por parte del Estado sino también de la sociedad, incluidas las empresas. Es de suma importancia que se comprenda la situación de vulnerabilidad del sujeto y además, que se adopten las medidas para garantizar la protección y cumplimiento de sus derechos fundamentales.



Figura 7. Algunos sujetos de especial protección constitucional

Para tener en cuenta

De acuerdo con la interpretación de la Corte Constitucional, la definición de los grupos de especial protección constitucional responde no a una lista taxativa en las normas, sino a las condiciones o circunstancias reales en las que se encuentran determinadas:

"...aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva..."⁸.

Dentro de los sujetos de especial protección constitucional se encuentran:

- Los niños y adolescentes.
- Los ancianos; personas con discapacidad física, psíquica o sensorial; las mujeres cabeza de familia; las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza.
- Las comunidades étnicas⁹
- La comunidad LGBTI¹⁰
- La población campesina y los trabajadores rurales¹¹ (cuando se enfrenten a una condición de marginalización y vulnerabilidad que pueda poner en riesgo su derecho a la vida digna, salud, alimentación, vivienda y seguridad social; cuando se encuentran en condiciones extremas de pobreza; cuando han sido desplazados por la violencia y son mujeres cabeza de familia, jóvenes, niños y adultos mayores, o cuando dependan de los recursos naturales para su subsistencia y su identidad cultural).

8 Corte Constitucional T-167/11, sentencia T-495 de 2010

9 Sentencias C-208 de 2007 y Sentencia T-907 de 2011.

10 Sentencia T-291/16

11 Sentencia C-077-17.

A nivel internacional existen estándares que consideran la situación de estos grupos:

ONU Mujeres y Pacto Global: principios para el empoderamiento de las mujeres ¹²	Los principios para el empoderamiento de las mujeres señalan 10 buenas prácticas para el desarrollo de sus actividades en tres ámbitos: el trabajo, los mercados y la comunidad. Por medio de estos, las empresas pueden realizar una revisión de sus prácticas laborales y políticas aplicadas.
UNICEF, Pacto Global y Save the Children: derechos de los niños y principios empresariales ¹³	Se busca desarrollar buenas prácticas en el desarrollo de las actividades empresariales que involucren el respeto y protección de los derechos de los niños.
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos – Instituto de Derechos Humanos y Empresa:	Este estándar pretende identificar principios de orientación para las empresas, para asegurar el respeto de los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI en el ambiente laboral y en la cadena de suministro.
Estándar de Conducta para las Empresas:	Aborda la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales ¹⁴ .

J. Oportunidades de protección de los derechos de los grupos vulnerables en el sector palmicultor

Algunos ejemplos:

- Es común que los trabajadores rurales estén registrados en el Sisbén. Si se va a contratar alguno, se le debe desvincular primero de este sistema y luego afiliarlo a la EPS durante el tiempo de cumplimiento del contrato de trabajo.
- Es posible que productores asociados a una empresa por medio de un contrato laboral, no alcancen a cotizar las semanas necesarias para obtener una pensión. Es importante que la organización prevea esta situación y busque formas conjuntas con el Ministerio del Trabajo para garantizarles una vejez digna, como por ejemplo afiliándolos al sistema de los BEPS.
- En 2005, el 5 % de la población colombiana se encontraba en situación de discapacidad. Esto revela la importancia de la inclusión de dichos trabajadores en la nómina de empleados de la empresa. Estas personas pueden ser

12 Disponible en: <http://wepinciples.org/>

13 Disponible en: <https://www.unicef.es/colabora/empresas/rsc-unicef/derechos-nino-principios-empresariales>

14 Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans & Intersex People Standards of conduct for business -LGBTI. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>

vinculadas en puestos acordes con sus capacidades físicas y neurológicas. Se debe tener en cuenta que en caso tal de que la discapacidad sea producto de una enfermedad laboral, el empleado debe ser reubicado en un cargo donde pueda desarrollar las funciones asignadas.

- En Colombia, la tasa de desempleo femenino en 2016 fue del 11,8 %, siendo casi el doble que la masculina (6,7 %)¹⁵. Particularmente en el sector rural, la participación formal de las mujeres en trabajos asociados al sector agrícola es del 41 %, lo que significa un gran reto para la agroindustria palmera. La vinculación de las mujeres cabeza de hogar en empleos formales directos con la empresa, garantiza el recorte de brechas de sus NBI y de su familia. Es decir, se está colaborando directamente con la garantía y cumplimiento de los derechos de los niños y niñas.
- Los cultivos de palma de aceite pueden estar ubicados en zonas donde hay presencia de grupos étnicos. Esto implica considerar cómo pueden verse afectados sus derechos como sujetos colectivos y lograr que el relacionamiento sea culturalmente apropiado.
- Según información del DANE, existe una enorme brecha de alfabetización de la población campesina, lo que significa una indefensión manifiesta en las condiciones de inclusión para su desarrollo. En la zona rural colombiana, el 12 % de la población es analfabeta. Las empresas pueden desarrollar programas de educación básica, por medio de los cuales los empleados y la comunidad adquieran las competencias mínimas para desempeñarse en su día a día, y construir oportunidades para su formación superior, técnica o profesional.
- Es común que en las plantaciones familiares, los niños apoyen algunas labores del campo. Verificar que los proveedores no están desescolarizando a sus hijos ni obligándolos a realizar trabajos no aptos para su edad, contribuye a la protección contra el trabajo infantil.
- La informalidad en la propiedad de la tierra en el país es alta. Antes de comprar un predio para establecer un cultivo, es primordial comprobar los antecedentes de la titularidad y del uso del terreno.
- La contratación de los trabajadores debe hacerse en el marco de la legislación colombiana. Su afiliación a las ARL, de acuerdo con el nivel de riesgo de su labor, es de obligatorio cumplimiento. Un accidente de trabajo no cubierto puede afectar la vida productiva del trabajador y generarle a la empresa grandes sanciones. Por otra parte, no entregarle su dotación y los EPP, lo pone en riesgo de una lesión.
- Algunos de los cultivos de palma se encuentran en zonas en las que hay escasez de agua durante cierta época del año. La empresa puede racionalizar el uso del líquido para no afectar a las comunidades.

15 <http://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/2016/08/17/boletin-mujeres-en-el-mercado-laboral-colombiano/>





III. La debida diligencia en derechos humanos en acción

III. La debida diligencia en derechos humanos en acción

Los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos determinan la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, enfocándose en no causar daño a otros. Esto significa actuar diligentemente evitando afectar los derechos humanos de las personas que se encuentran dentro de su área de influencia, incluyendo a empleados y contratistas. En caso de causar una afectación, la empresa tiene la obligación de corregir y mitigar el impacto generado.

En la práctica, la debida diligencia se concreta con el establecimiento de un modelo de gestión que abarque políticas que contengan los compromisos y la orientación operativa para su cumplimiento; la evaluación de los impactos reales y potenciales; los procesos e instrumentos para su implementación en las actividades; el establecimiento de mecanismos de seguimiento y mejoramiento continuo del desempeño e instrumentos de comunicación y reporte. Es una herramienta, por medio de la cual, la empresa toma conciencia de los riesgos e impactos potenciales a los que se ve expuesta.

A. ¿Qué elementos incluye la debida diligencia?

De acuerdo con los Principios Rectores, la debida diligencia de las empresas implica:

- ✓ Política de derechos humanos: deben adoptar un compromiso corporativo del más alto nivel con el respeto a los derechos humanos.
- ✓ Análisis y gestión de los riesgos y los impactos en los derechos humanos: tienen que actuar proactiva y sistemáticamente para comprender de qué manera sus actividades pueden afectar los derechos humanos e identificar y valorar los posibles efectos adversos, tomando las medidas para evitar o mitigar dichas afectaciones. En caso de que, a pesar de las medidas establecidas, se cause un impacto desfavorable a los derechos, se debe contar con procesos que le permitan conocer dichos actos y repararlos.
- ✓ Integración y mejoramiento continuo: deben contar con procesos para llevar a la realidad sus políticas en derechos humanos e integrar los resultados de los análisis de riesgo e impacto y los planes de administración, en sus modelos de gestión interna. Esto con el fin de monitorear y evaluar periódicamente los riesgos y la efectividad de su desempeño para evitarlos, prevenirlos o mitigarlos.
- ✓ Comunicación: tienen que establecer procesos de comunicación sobre su desempeño en la gestión de los derechos humanos con sus grupos de interés y otras partes interesadas, regidos por principios de transparencia, veracidad, oportunidad, exhaustividad y equilibrio en la información.



Recuerde: la adopción de un enfoque de debida diligencia es un trabajo progresivo de mejoramiento continuo. Lo importante es comenzar y asegurar la trazabilidad de los avances empresariales en esta labor.

B. La adopción de un compromiso político

Como parte de la gestión de la debida diligencia, las empresas deben contar con un compromiso expreso en materia de derechos humanos.

La política empresarial debe estar dirigida no solo a hacer público su compromiso con el respeto por los derechos humanos, sino también a orientar la toma de decisiones y el desempeño de sus órganos de administración y sus empleados, y aclarando sus expectativas sobre la coherencia que busca en sus aliados y socios comerciales.

Al incluir las políticas, compromisos o promesas de valor de los altos cargos directivos, se busca señalar el nivel de apropiación de los temas en la gestión del negocio. Esto significa que no es un asunto que involucre solo a un determinado público o a un área en particular, sino por el contrario, a toda la organización. La manifestación de los actores vinculados en los compromisos adquiridos, refleja la trascendencia del acuerdo adoptado. Por ello, la política de derechos humanos debe incorporar claramente los compromisos asumidos y los actores asignados directamente en su aplicación, incluyendo su nivel de responsabilidad en el cumplimiento.

Cada empresa, de acuerdo con la particularidad de su contexto interno y externo y de sus riesgos de afectación a los derechos humanos, debe identificar e incorporar los aspectos de los derechos humanos prioritarios. La política de estos tiene que ser examinada y actualizada de acuerdo con las condiciones del entorno externo y de la orientación estratégica. No obstante, deberá siempre:

- Establecer un compromiso expreso con el respeto por los derechos humanos.
- Ser aprobada por el más alto nivel de la empresa como reflejo de su importancia dentro de la organización.
- Estipular con claridad las expectativas que tiene respecto a su personal, socios y otras partes vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.
- Ser difundida al interior de la empresa, entre sus socios y otras partes interesadas. La comunicación puede realizarse por cualquier medio que se elija para dar a conocer públicamente sus responsabilidades, compromisos y expectativas respecto a los derechos humanos.
- Quedar reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales requeridos para asegurar su comprensión e implementación en todos los niveles de la empresa.

C. ¿Cómo establecer los contenidos de la política de derechos humanos?

Buena práctica: elaborar una declaración pertinente con sus actividades.



Recomendaciones:

- La política debe considerar los instrumentos fundamentales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador¹⁶), y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y estándares como los PREDH, así como los principios y normas nacionales en derechos humanos. No obstante, las siguientes preguntas permiten definir si es conveniente tomar como referencia otros instrumentos. Y aun cuando no se incorporen expresamente en su política, se debe tener en consideración:
 - ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en la empresa?
 - ¿Hay condiciones de especial desprotección de las mujeres y los niños y niñas en el entorno en el que se realiza la actividad?
 - ¿Tiene un relacionamiento estrecho con comunidades étnicas, dado que el desarrollo de la actividad se hace en lugares en los que estas poseen propiedades o hacen uso de los territorios para sus labores productivas, tradicionales, religiosas o son vitales para su subsistencia?
- La política debe considerar los aspectos de los derechos humanos que son de mayor relevancia para la empresa, de acuerdo con su objeto y el lugar en el que desarrolle su actividad.
 - Es preciso hacer un análisis de sus actividades y productos, bien sea que los realice directamente o a través de aliados comerciales, para establecer cuáles serían sus compromisos relevantes y cuáles derechos humanos son aquellos que sus actividades pueden llegar a afectar, positiva o negativamente, en mayor medida (Tablas 1 y 2).

Pregúntese:

- ¿Cuáles derechos humanos pueden afectarse con la naturaleza de las actividades de su empresa, el contexto donde las realiza y sus formas de operación?
- ¿Cuáles son las políticas y prácticas de su empresa que se relacionan con los derechos humanos?
- ¿Cuáles son los impactos identificados en otros estudios empresariales que tienen relación con derechos humanos de trabajadores o de la comunidad?
- ¿Cuáles aspectos son más relevantes para otras empresas similares del sector?

16 Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Tabla 1. Problemáticas relacionadas con el sector

A) Tierras	Conexión con derechos humanos	¿Cómo responden las distintas áreas relacionadas con la gestión empresarial a los casos o situaciones presentados?
<p>En la mayoría de los casos las situaciones asociadas con la adquisición y usos de la tierra se han vinculado a la materialización de los riesgos de vulneración de derechos humanos como son: el medioambiente sano, el derecho al agua potable, el derecho de comunidades étnicas al territorio, entre otros. Es por esto que el desarrollo de las actividades del sector agroindustrial exige identificar condiciones que pueden poner en riesgo dichos derechos.</p>	<p>Derecho al ambiente sano, a la salud, a la vida digna, a la intimidad personal y familiar, a la alimentación, a los derechos colectivos y de los niños, y a los servicios públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión ambiental Revisión de procesos y procedimientos: <ol style="list-style-type: none"> a. Ambientales en relación con el uso de sustancias tóxicas. b. Estudios sobre el nivel de afectación a fuentes hídricas y a la comunidad. c. Creación de planes de mitigación, control y prevención de los riesgos identificados.
<p>Ahora bien, situaciones como los procesos de reasentamiento posteriores a la compra de tierras, el uso de agroquímicos o la contaminación de fuentes hídricas, son ejemplos de escenarios en los que se ven expuestas las empresas por el objeto del negocio (la producción de aceite de palma en sus distintas fases agroindustriales). De ahí la necesidad de considerar mecanismos de prevención, control y manejo de los riesgos a los que se exponen, en pro de implementar acciones para la protección de los derechos asociados a dichas situaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión social a. En el marco de los espacios de relacionamiento multiactor, es necesario informar sobre los riesgos identificados y las medidas tomadas con el objeto de mitigar, controlar o prevenir la materialización de los mismos. b. Incluir un enfoque diferencial en el análisis de los riesgos ya que las dinámicas culturales pueden modificar el alcance del riesgo de los actores. c. Es importante que los canales de comunicación con los actores o grupos de interés puedan identificar alertas tempranas de situaciones que se están presentado en la comunidad. d. No todos los impactos se traducen de la misma forma a los grupos potencialmente afectados. Por ello es importante tener en cuenta las dinámicas sociales y culturales de los actores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión predial a. Revisar los títulos, junto con el área legal de la empresa o productor, con el fin de identificar si el tenedor es el mismo dueño. b. Los procesos de reasentamiento deben generarse de acuerdo con los estándares de buenas prácticas. Consulte por ejemplo la guía de desempeño No. 5 IFC. c. Durante los procesos de reasentamiento se debe garantizar la protección de las comunidades étnicas y los derechos de los niños, niñas y adolescentes. d. Las áreas social y legal tienen que trabajar conjuntamente en la identificación de los titulares de los derechos asociados al uso y goce de la tierra, con el fin de determinar los potenciales afectados por la compra del terreno. e. Los procesos asociados al manejo de temas relacionados con el medioambiente o gestión de tierras están acompañados por las autoridades competentes a nivel regional y nacional.

Continúa

B) Laboral	Conexión con derechos humanos	¿Cómo responden las distintas áreas relacionadas con la gestión empresarial a los casos o situaciones presentados?
<p>El flujo continuo de trabajadores producto de las dinámicas estacionales de siembra, cosecha, cultura campesina y desprotección estatal de la ruralidad, lleva a que se encuentren desprotegidos laboralmente.</p> <p>Algunas de las dinámicas identificadas en el sector agroindustrial son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelantar actividades en el marco de prácticas informales de trabajo. • Desarrollar tareas desproporcionadas, asociadas a funciones por razón de sexo o género. • Distintas formas de vinculación laboral. • Realizar actividades peligrosas en el marco de las labores asignadas. • Desplazamientos sin medidas de seguridad en una coyuntura crítica de entornos débiles. • Remuneraciones indebidas o ausencia de pago de prestaciones sociales. • Restricción a la libertad de asociación sindical. <p>Las dinámicas descritas generan desprotección al trabajador, tanto en temas asociados con la seguridad social, la salud, el trabajo digno y los mínimos exigidos por la legislación nacional, los estándares de buenas prácticas de la OIT y del International Finance Corporation (IFC). Estos contemplan exigencias como: amparo a la libertad de asociación sindical, abolición del trabajo forzoso, edad mínima de empleo, salario digno, igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, no discriminación, entre otras. Todo esto con el fin único de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores basándose en la protección y realización de los derechos humanos desde una óptica empresarial.</p>	<p>Derecho al mínimo vital, salud, igualdad y no discriminación, seguridad social y vida digna.</p>	<p>• Gestión humana</p> <ol style="list-style-type: none"> Garantizar que las formas de vinculación al proyecto o actividad se realicen de acuerdo con los estándares mínimos exigidos por la ley colombiana. Basar la política de empleo en la protección e implementación de los derechos fundamentales asociados al derecho al trabajo, como son el de la salud, igualdad y no discriminación. Razonabilidad de las horas laborales: la flexibilización de los horarios de trabajo para madres con personas a cargo (hijos o adultos mayores). Asegurar, desde la política hasta los procesos y procedimientos laborales, la igualdad de oportunidades. Activar el comité de convivencia como mecanismo de trámite y solución de quejas, y entidad de prevención de riesgos asociados a temas laborales. Contar con una línea base de población de los empleados. Esta debe contemplar información familiar para no establecer políticas al interior de la empresa que puedan afectar desproporcionadamente a los empleados. Garantizar el cumplimiento del pago de salarios y prestaciones sociales de forma puntual. Establecer políticas y procedimientos referentes a los temas de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la ley. Realizar campañas de concientización en las buenas prácticas laborales, como son el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Proporcionar espacios de trabajo idóneos y el uso de elementos de protección personal.
<p>Es importante resaltar los temas identificados por UNICEF en relación con los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Un ejemplo de la relación entre los derechos de los menores y los de los padres, es el vínculo existente entre el no pago de un salario digno y los derechos a la educación, salud y alimentación de los hijos. Al no garantizar dicho pago, se puede afectar el acceso a las necesidades básicas de los niños desmejorando sus condiciones de vida digna. En el mismo orden de ideas, la falta de flexibilización en las jornadas laborales de los padres conlleva a su ausencia que propicia afectaciones en el desarrollo básico de la vida del menor y lo expone a situaciones que, por ser sujetos de especial protección constitucional, no deberían soportar.</p>	<p>• Legal</p> <ol style="list-style-type: none"> Es importante que las formas de vinculación cuenten con términos de empleo razonables, de acuerdo con lo exigido por la ley laboral colombiana. Se debe asegurar el cumplimiento de las buenas prácticas identificadas por la empresa con la cadena de suministro (contratistas, proveedores y clientes). 	<p>• Legal</p> <ol style="list-style-type: none"> Es importante que las formas de vinculación cuenten con términos de empleo razonables, de acuerdo con lo exigido por la ley laboral colombiana. Se debe asegurar el cumplimiento de las buenas prácticas identificadas por la empresa con la cadena de suministro (contratistas, proveedores y clientes).

Continúa

C) Relacionamiento con grupos de interés	Conexión con derechos humanos	¿Cómo responden las distintas áreas relacionadas con la gestión empresarial a los casos o situaciones presentados?
<p>Los lugares en los que se desarrollan los proyectos de cultivo de palma de aceite se caracterizan por exigir un buen relacionamiento con los distintos actores y grupos de interés que conviven en la zona. Esto especialmente en temas concernientes a las actividades de la empresa, con el objeto de controlar, prevenir o mitigar los riesgos de forma temprana y propiciar la protección a los derechos humanos asociados a las amenazas identificadas.</p> <p>Como ejemplo, un espacio para el relacionamiento es aquel donde participan el Gobierno Nacional, las entidades regionales, la sociedad civil y las empresas. Si bien su naturaleza no es la identificación de riesgos o impactos, son útiles para la obtención de alertas tempranas por la posible vulneración de alguno de los derechos humanos. Este tipo de espacios abre la posibilidad de transmitir información importante, útil y relevante a los distintos actores, en el marco de una estrategia de comunicación sobre los posibles riesgos del proyecto o de una actividad en particular, como medida de mitigación y control.</p> <p>Es importante dar la información oportuna antes de realizar actividades que puedan generar impactos temporales o definitivos en la comunidad. Un ejemplo sería entregar información sobre el cierre de vías y las alternativas para el uso de vías alternas. Con este tipo de medidas se puede garantizar la no afectación de los derechos de personas que deben transitar por estas rutas o el derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes que la usan para ir al colegio. En esta situación en particular, el buen relacionamiento conlleva a la realización y protección de derechos como el de la información y, a través de este, prevenir las afectaciones de otros derechos como el del trabajo o el de la educación.</p>	<p>Derecho a la información, salud, vida, educación y trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación <ol style="list-style-type: none"> a. Garantizar un proceso de comunicación asertiva que permita la participación de los actores relacionados con el proyecto. b. Contar con una política de comunicación con grupos de interés. c. La información debe ser lo suficientemente clara para cada uno de los públicos. • Gestión social <ol style="list-style-type: none"> a. Es importante que los equipos que tienen constante relacionamiento con los grupos de interés estén enterados del contexto local en el que se desarrollan las dinámicas sociales, con el propósito de identificar alertas tempranas. b. Los canales formales de comunicación deben ser conocidos y apropiados por la comunidad. Es necesario que existan distintas formas de acceder a ellos, por ejemplo buzones, dirección web, teléfono, etc. c. El área social debe identificar los actores representantes de los grupos de interés con el objeto de que la información suministrada sea transmitida eficazmente.



Buena práctica: establecer de manera clara lo que espera de sus empleados, contratistas, proveedores y otros aliados comerciales, en la implementación de su política de derechos humanos.

Tabla 2. Situaciones de vulnerabilidad o riesgo a las que se puede exponer la empresa o la cadena de suministro

Derecho	Riesgo/vulnerabilidad	Derechos conexos
Derecho al medioambiente	Deforestación	Derecho a la alimentación, salud, vida y derechos colectivos
	Contaminación de fuentes hídricas	Derecho al agua potable, mínimo vital, saneamiento básico, salud, vida y derechos colectivos
	Uso de sustancias agroquímicas	Derecho al agua, alimentación, salud y vida
Derecho a la vida	Uso de sustancias químicas al interior de la empresa como al exterior	Derecho a la salud y al medioambiente sano
	Falta de procesos y procedimientos de salud e higiene en el trabajo – SG-SST	
Derecho a la salud	Diferencias sustanciales entre hombres y mujeres (aspectos funcionales asociadas al cargo)	Derecho a la igualdad y no discriminación
	Contaminación del medioambiente	
Derecho a la consulta previa	Falta de vinculación en procesos de participación por proyectos, obras o actividades del sector palmicultor	Derecho fundamental a la consulta previa, participación, igualdad y no discriminación, salud y derechos colectivos
	Falta de identificación de comunidades étnicas en las zonas donde se desarrollan proyectos, obras o actividades del sector palmicultor	
Derecho a la igualdad y no discriminación	Diferencias salariales sustanciales entre hombres y mujeres	Derecho al mínimo vital
	Prestaciones sociales	Derecho a la seguridad social
	Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y en periodo de lactancia	Derecho a la vida digna, derechos de los niños, mínimo vital y salud
Derecho al trabajo	Cargas desproporcionales asociadas al cumplimiento del cargo o actividad	Derecho al mínimo vital, salud, igualdad y no discriminación y seguridad social
	Trabajo infantil	Derechos de los niños
Derecho a la libertad de asociación	Afiliación a sindicatos	Derecho al trabajo, seguridad social y libertad sindical
	Negociación de la convención colectiva	Igualdad y no discriminación, derecho a la negociación colectiva
	Tratos injustificados	Igualdad y no discriminación y dignidad
Derecho al acceso a la tierra	Desintegración de la unidad familiar / UNICEF	Derecho a la intimidad personal y familiar, a la familia
	Derechos reales sobre la tierra: “Posibilidad de pérdida de tierras, títulos, propiedad y medios de vida que puedan conducir a la inseguridad financiera y alimentaria de toda la familia”. UNICEF	Derecho a la propiedad, a la vivienda y a la alimentación
	Reasentamientos o reubicaciones	Derecho a la vivienda digna y adecuada, a la intimidad familiar y personal, propiedad, tranquilidad y libre circulación
Derecho a la información	Restricciones en libertad de pensamiento y expresión	Derecho a la intimidad personal, a la honra y al buen nombre

Recomendaciones:

- Defina claramente el alcance de las responsabilidades de los empleados, contratistas y proveedores frente a la política de su empresa y pregúntese:
 - ¿Qué debe exigir a sus empleados para asegurar la puesta en práctica de los compromisos en materia de derechos humanos?
 - ¿Qué debería y que puede exigir a sus proveedores y contratistas?

Buena práctica: difundir la política entre sus grupos de interés internos y externos y asegurar su comprensión.



- La política debe ser conocida y comprender los compromisos y las implicaciones en la gestión empresarial. Esto significa que la empresa tiene que desarrollar un plan de comunicación para sus empleados, contratistas y proveedores. Para una debida comunicación de su política de derechos humanos, defina:
 - De acuerdo con sus grupos de interés ¿Cuáles serían las mejores formas de comunicar su política?
 - ¿Qué lenguaje debe utilizar? ¿Es importante traducir la política a otros idiomas o dialectos de grupos étnicos?
 - ¿Cómo orientar una capacitación para relacionar los derechos humanos con las actividades de la empresa?
 - ¿Es necesario establecer niveles de capacitación diferenciados según las funciones y los grados de responsabilidad dentro de la empresa?

Buena práctica: sentar las bases de una cultura de compromiso hacia los derechos humanos.



Recomendaciones:

- Adoptar una política no es suficiente para generar un compromiso activo, real y visible por el respeto a los derechos humanos y contribuir con su realización. Para esto debe incluir la mención de los mecanismos básicos que implementará o tiene implementados para asegurar su aplicación, tales como:
 - El cargo o la dependencia responsable de orientar y hacer seguimiento al cumplimiento de la política dentro de su empresa. Es útil seleccionar una de alto nivel para que refleje la importancia del tema y pueda tener influencia en la organización.

- Generar liderazgo al interior de la empresa: la coherencia de los empleados con el personal a cargo es fundamental para crear una cultura de derechos humanos. “Liderar con el ejemplo” debe ser una máxima.
- El compromiso con los recursos que se destinen a la implementación de la política es reflejo de la importancia que la empresa le dé a esta garantizando su racionalidad y efectividad en su destinación. Toda exigencia en torno a afrontar alguna situación relacionada con los derechos humanos, debe ir acompañada de la provisión de los recursos necesarios.
- El compromiso con la capacitación y formación de sus empleados en materia de derechos humanos, debe traducirse en la generación de conocimiento institucional. Es preciso disponer de recursos o herramientas pedagógicas que expliquen los temas relacionados con la misma. Ej.: *El ABC de los derechos humanos y las empresas; libro de preguntas y respuestas sobre la política de derechos humanos; la política de derechos humanos en la práctica, repositorio de documentos asociados a la política* (aquí los empleados podrán encontrar instrumentos de protección de derechos humanos, declaraciones internacionales, entre otros recursos).



Buena práctica: la política debe comprometer a todas las áreas de la empresa.

Recomendaciones:

- Establezca un plan de acción que permita la implementación de la política de derechos humanos, que debe ser un marco de orientación para el desarrollo de las actividades de la empresa. Para que esto se refleje en la práctica, dicho plan tiene que incorporar o fortalecer acciones en sus procesos de gestión humana y ambiental, de relacionamiento con sus grupos de interés, de salud y seguridad en el trabajo. Para ello, puede:
 - Definir estándares, protocolos o procedimientos específicos en las diferentes áreas funcionales de su empresa, que incluyan los lineamientos planteados en la política.
 - Revisar políticas de otros asuntos para que estén acordes con la de derechos humanos.
 - Los planes de acción pueden enfocarse en proyectos, actividades o acciones puntuales. Si bien la puesta en marcha es progresiva, se busca a largo plazo implementar los temas de derechos humanos transversalmente en la gestión de la empresa. Es importante priorizarlos por su importancia o riesgo, por lo que se sugiere crear una agenda de trabajo a corto y mediano plazo.

- La identificación de riesgos e impactos, por medio de los análisis de la empresa a proyectos, actividades o acciones puntuales, puede ayudar a identificar los temas específicos en los que se debe empezar a trabajar de inmediato.

Buena práctica: establecer mecanismos e indicadores para el mejoramiento continuo.



Recomendaciones:

- Designe responsables del seguimiento a la implementación de la política e indicadores que le permitan medir su gestión.
- Establezca progresivamente indicadores de gestión (KPI). Estos buscan medir, controlar y gestionar las variables medidas. Es importante contar con KPI viables y posibles en los primeros años de implementación.

Buena práctica: contribuir al alineamiento de prácticas y a la generación de conocimiento sectorial.



Recomendaciones:

- Generalmente al adoptar los lineamientos de una iniciativa en derechos humanos, se organizan espacios multiactor de aprendizaje común, en los que las empresas comparten lecciones aprendidas o buenas prácticas a la hora de implementarlos. Es de suma importancia hacer parte de estos espacios, con el objeto de identificar acciones replicables al interior de la empresa.
- El Gobierno Nacional puede ser un socio útil en la implementación de los temas de derechos humanos y empresa, a nivel nacional y regional. Es indispensable revisar si existe una agenda sectorial o regional en la que se pueda participar, con el objetivo de trabajar los temas con los grupos de interés.



D. Algunos ejemplos de políticas de derechos humanos

Grupo Nutresa

“En Grupo Nutresa trabajamos en el desarrollo de un contexto corporativo que promueva la adopción y el cumplimiento de prácticas y comportamientos orientados al respeto por los derechos humanos, en coherencia con los tratados internacionales. Convencidos de que el desarrollo sostenible solo es posible en un marco de respeto y equidad, nos hemos adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas y se constituyen en nuestra carta de navegación: la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Convenios Internacionales de la OIT”¹⁷.

Grupo EPM

“Partiendo del reconocimiento de que cada ser humano es sujeto de derechos, EPM se compromete a cumplir y a promover el acatamiento de lo consagrado en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidos el Derecho Internacional Humanitario y lo dispuesto por la Constitución Política y el marco legal colombiano. Para la entidad, es un reto en términos de su propia sostenibilidad y lo asume como contribución suya a la generación de valor social, económico y ambiental. Este compromiso se verá reflejado en el desarrollo de todos los proyectos y procesos, al tiempo que estará alineado con las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, Ambiental y de Gestión del Talento Humano, en coherencia con los principios del Pacto Global, con las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), en la perspectiva de las empresas multinacionales y, así mismo, con los Principios Rectores para la implementación del marco de la Organización de Naciones Unidas: Proteger, respetar y remediar”¹⁸.

UNILEVER

“De conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos Comerciales y Humanos, basamos nuestro compromiso de la política de derechos humanos en la Carta Internacional de Derechos Humanos (compuesta

17 Disponible en: <https://www.gruponutresa.com/quienes-somos/>

18 <https://www.epm.com.co/site/Portals/0/Sostenibilida%20EPM/politica-derechos-humanos-epm.pdf>

por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y los principios concernientes a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Nos regimos por las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y somos signatarios fundadores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Tenemos el compromiso de respetar todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y que son relevantes para nuestras actividades de explotación. Nuestro principio es que cuando difieren la legislación nacional y las normas de derechos humanos internacionales, seguiremos la norma de más alto nivel; cuando estén en conflicto, nos regiremos por la legislación nacional, mientras buscamos las formas de respetar en la mayor medida posible los derechos humanos internacionales”¹⁹.

E. La gestión de riesgos e impactos de los derechos humanos

La gestión apropiada de los riesgos que una empresa enfrenta es una práctica necesaria para asegurar el cumplimiento de sus objetivos y consolidar la generación de valor.

1. ¿Qué es un riesgo?

El concepto de riesgo se asocia con la posibilidad de que un evento genere un daño al patrimonio empresarial, afectando el cumplimiento de sus objetivos de rentabilidad, productividad o incluso la sostenibilidad misma del negocio. El riesgo se refiere particularmente a la probabilidad de que una amenaza o peligro latente se materialice y a la magnitud de la afectación o impacto que se genera a la empresa.

El riesgo empresarial, según el objeto que se pueda llegar a afectar, se clasifica tradicionalmente en categorías tales como estratégico, de mercado, financiero, operacional, legal y reputacional. El éxito de su gestión se basa fundamentalmente en la prevención, en la capacidad de detectar las amenazas, en establecer las posibles consecuencias y definir los cursos de actuación para evitarlos o mitigarlos.

¹⁹ Disponible en: https://www.unilever.com/Images/spanish-mexico_human-rights-policy_tcm244-438253_en.pdf

2. Dimensiones del riesgo

La Figura 8 enuncia las diferentes dimensiones del riesgo.

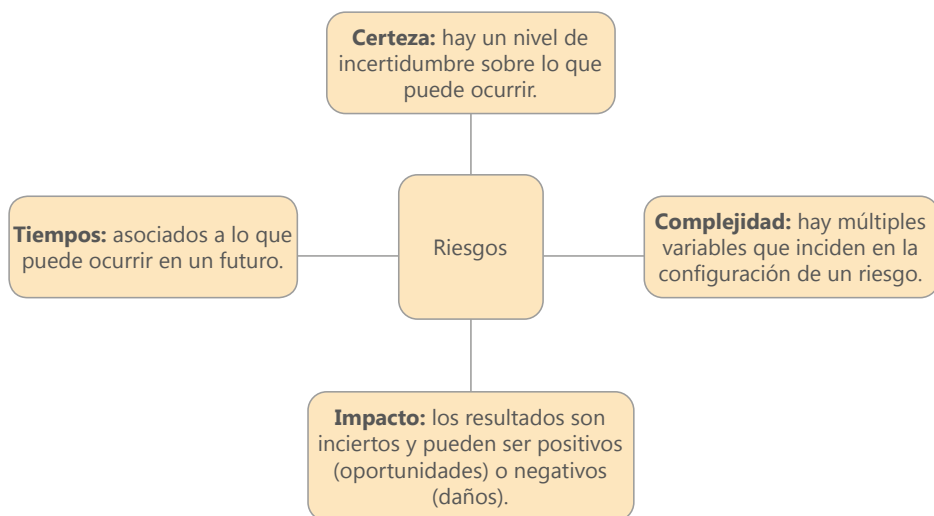


Figura 8. Principales niveles del riesgo.

F. ¿A qué se refieren los riesgos e impactos de los derechos humanos?

Los riesgos de derechos humanos en una empresa se refieren a la posibilidad de que las actividades, productos o servicios de una organización generen consecuencias negativas en estos. Denominadas también como impactos adversos, consisten en la limitación o anulación en el ejercicio o disfrute de un derecho humano por parte de su titular, sea una persona, grupo o colectividad.



Para recordar: el riesgo se refiere a la posibilidad de que la empresa cause una afectación a los derechos humanos, no a su patrimonio. Sin embargo, es claro que si las actividades de la empresa amenazan el ejercicio y disfrute de los derechos humanos, esto le genera consecuencias negativas.

1. ¿En qué se diferencia un análisis de riesgos e impactos de derechos humanos de otros análisis de riesgos empresariales?

Como se señaló anteriormente, los riesgos de derechos humanos se refieren principalmente a la posibilidad de afectar dichos derechos de las personas y no al patrimonio empresarial o al cumplimiento de los objetivos del negocio. Normalmente los análisis de riesgos empresariales u otros estudios realizados en la empresa, como los de impacto ambiental, las auditorías laborales o los análisis de amenazas de seguridad, no consideran a profundidad aspectos claves de derechos humanos como los siguientes:

- La situación de respeto y de realización de derechos humanos en el contexto geográfico en el que se desarrollan las actividades.
- La identificación de los impactos potenciales a derechos humanos como los derechos culturales de la población del entorno geográfico.
- La determinación de grupos vulnerables, su situación y cómo se podrían ver afectados en sus derechos por las operaciones empresariales.
- El conocimiento de las percepciones de los grupos potencialmente afectados y de otros actores relevantes, acerca de los impactos que podrían llegar a generar las actividades o productos de la empresa.

El análisis de riesgos e impactos de derechos humanos puede hacerse de manera independiente o estar integrado a los procesos de evaluación de otros existentes. Por ejemplo, si la empresa cuenta con métodos para estimar impactos ambientales y sociales o en materia de seguridad y salud ocupacional, pueden incorporarse a estos considerando que los riesgos de afectar derechos humanos, como por ejemplo, el medioambiente sano o la salud, tienen una estrecha relación con aquellos ya evaluados.

2. Relación entre aspectos de la actividad y potenciales impactos a los derechos humanos

En la Tabla 3 se enuncian los posibles impactos adversos según el tipo de la actividad.

Tabla 3. Impactos adversos potenciales a los derechos humanos

Actividad	Afectación
Uso de fuentes de agua	Afectación al derecho de acceso al agua potable por la reducción de la disponibilidad del recurso que surte a los acueductos municipales.
Vertimientos en fuentes de agua	Impacto al derecho de acceso al agua potable debido a la alta contaminación de la fuente hídrica.
Contratación de personal	Afectación al trabajo digno debido a la desprotección en materia de seguridad social.
Cadena de valor de la producción	Existencia de niños y niñas dedicados a trabajos informales, asociados a la producción de palma de aceite.
Gestión inmobiliaria	Afectación del derecho a la propiedad y a la vida digna, por la compra de tierras que han sido despojadas en el pasado de manera ilegal.

3. Puntos clave de la gestión de los riesgos de derechos humanos

Principio 13 de los Principios Rectores de Naciones Unidas:

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a Eviten que sus propias actividades ocasionen o contribuyan a provocar consecuencias negativas a los derechos humanos, y hagan frente a dichas consecuencias cuando se produzcan.
- b Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionados con las operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

- La gestión de los riesgos de derechos humanos está dirigida a identificar y valorar los peligros o amenazas que pueden acarrear sus actividades en relación con los derechos humanos, para poder definir y poner en práctica las medidas de prevención o mitigación correspondientes.

- Las actividades de una empresa están asociadas a distintos aspectos funcionales tales como la gestión de los recursos humanos, la inmobiliaria, la ambiental, la de la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad física, entre otros. Por ello una buena gestión de riesgos de derechos humanos involucra a diferentes áreas funcionales de la empresa.

- Los riesgos dependen de diversas variables o factores que no son estáticos, es decir, cambian con el tiempo. Por esta razón se deben monitorear. La gestión tiene que ser un proceso continuo y sistemático, que garantice el seguimiento tanto a los riesgos como a la efectividad de las medidas que se han adoptado para su manejo.



- Puede que la empresa no tenga un conocimiento amplio sobre los entornos en donde desarrolla sus actividades, ni sobre lo que los potenciales afectados perciben sobre las afectaciones. Es indispensable el diálogo con estos grupos y otros actores con información y legitimidad, que resultan necesarios para una correcta identificación de los riesgos y, por tanto, una buena gestión.

3.6.4 ¿Cuándo se debe adelantar un análisis de riesgos e impactos de derechos humanos?

La responsabilidad de respetar los derechos humanos implica una evaluación periódica durante el desarrollo del negocio, y en momentos clave como: el cultivo en nuevos sitios o zonas, la compra de tierras, la puesta en marcha de una estrategia para el aumento de la producción que signifique la contratación de un número significativo de personal, la decisión de utilizar nuevas fuentes de recurso hídrico o el inicio de una nueva relación comercial con otros productores. También es importante hacerlo cuando se presenten cambios relevantes en el entorno de las operaciones, a nivel legal, institucional o sociopolítico, como la adopción o modificación de normas en materia laboral o de adquisición de tierras, y manifestación de nuevas expectativas por parte de organizaciones sociales o grupos de trabajadores.

G. Pasos para el análisis de riesgos e impactos

En la Figura 9 se enumeran los pasos adecuados para el análisis de riesgos e impactos.

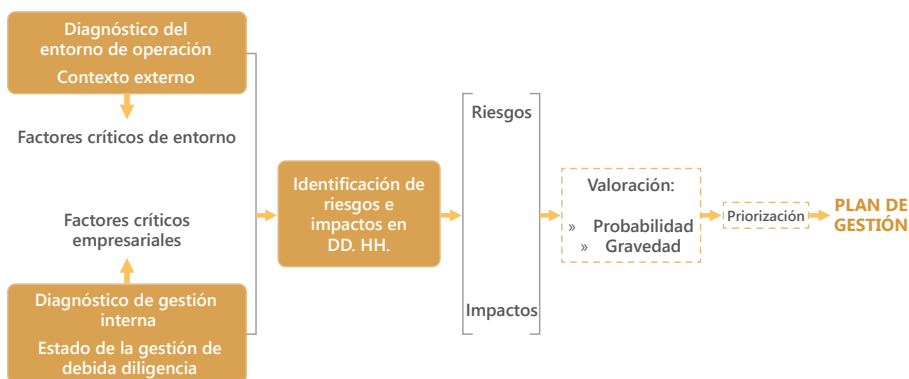


Figura 9. Pasos para el análisis

1. El diagnóstico del contexto externo y la identificación de vulnerabilidades del entorno de los derechos humanos

El primer paso para hacer una buena identificación de los riesgos de afectar los derechos humanos es conocer y comprender la situación de estos en el entorno en el que se realizan las actividades, y establecer las vulnerabilidades o factores críticos para el respeto, la garantía y la realización de los mismos.

Las vulnerabilidades o factores críticos del entorno en derechos humanos son condiciones, situaciones o circunstancias externas a la empresa, que inciden en el respeto, protección y realización de los mismos, y determinan el nivel de exposición de las personas a sufrir una afectación.

- Las condiciones se refieren a características intrínsecas o difícilmente modificables del entorno. Un ejemplo son los altos niveles de pobreza o la ausencia de autoridades para la defensa de los derechos humanos.
- Las situaciones son las dinámicas que ocurren o varían en periodos de tiempo. Por ejemplo, la escasez de agua en épocas de sequía o la migración poblacional puntual buscando oportunidades de trabajo.
- Las circunstancias se relacionan con las características pasajeras o fácilmente modificables. Por ejemplo, el aumento de niños y niñas sin actividades en épocas de vacaciones escolares o la realización de ferias y fiestas que generan un aumento de la inseguridad ciudadana.

Los riesgos no solo dependen de cómo la empresa realice sus actividades sino de la situación de los derechos humanos en el contexto geográfico donde las realiza. Si funciona en entornos en los que hay bajos estándares de respeto por los derechos humanos o no existen las condiciones idóneas para que las personas los satisfagan y puedan acceder fácilmente y de manera efectiva a las instituciones para ser protegidas, estará en mayor grado expuesta a que sus actividades puedan generar una afectación.

¿Qué información relevante se debe conocer?

A partir de la consulta de fuentes de información secundaria y primaria, es posible establecer cuáles son aquellos factores que determinan la situación de los derechos humanos en el ámbito en el que realiza sus actividades (Figura 10), de acuerdo con las siguientes categorías:

Factores institucionales

- Normas legales en asuntos de derechos humanos.
- Presencia y calidad de las instituciones de protección en materia de derechos humanos.
- Niveles de corrupción e idoneidad de las autoridades.

Factores demográficos y organización social

- Composición demográfica y situación de los hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes.
- Presencia de grupos étnicos en el territorio.
- Dinámicas migratorias.
- Organizaciones sociales.
- Conflictos comunitarios o sociales.

Factores socioproductivos

- Actividades socioproductivas básicas.
- Esquemas de propiedad y ejercicio de derechos sobre la tierra.
- Composición de la fuerza laboral.
- Estado de protección de los derechos laborales.

Factores ambientales

- Recursos naturales existentes, ecosistemas estratégicos y niveles de vulnerabilidad ambiental.
- Conflictos existentes por el uso de recursos naturales.
- Actividades productivas formales e informales que inciden en el medioambiente y los recursos naturales.

Factores de desarrollo y acceso a servicios públicos

- Principales índices de desarrollo (NBI, coeficiente de Gini, etc.).
- Acceso a servicios públicos como domiciliarios, de salud, educación y administración de justicia.

Factores de seguridad

- Eventos importantes de vulneración a los derechos humanos que se hayan ocasionado.
- Presencia de grupos armados ilegales y situación de seguridad ciudadana.

Algunas preguntas para formularse

- ¿Cómo está la región en materia de derechos humanos?
- ¿Cuáles son los índices de pobreza o desarrollo?
- ¿Hay acceso a servicios públicos como salud, educación y domiciliarios?
- ¿Existen autoridades a las que la población puede acceder fácilmente para la protección de sus derechos, tales como inspectores de trabajo, fiscalías y jueces, y autoridades ambientales?
- ¿Hay conflictos de tierras o por el uso de recursos naturales?
- ¿Hay presencia de actores al margen de la ley?
- ¿Cuáles son los índices de NBI?
- ¿Las diferentes autoridades tienen la confianza de la población?
- ¿La drogadicción y el alcoholismo son problemas ciudadanos?
- ¿Cuál es la situación de los niños, niñas y adolescentes?
- ¿Hay comunidades indígenas u otros grupos étnicos en el territorio?



Figura 10. Factores que determinan la situación de los derechos humanos en el entorno

2. El diagnóstico del contexto interno e identificación de las vulnerabilidades de la operación

Identificar los riesgos e impactos de derechos humanos asociados a las actividades empresariales requiere establecer qué aspectos de la empresa tienen una mayor incidencia en estos y analizar cómo las políticas, los procedimientos de gestión y las prácticas pueden llegar a afectarlos, para así determinar las vulnerabilidades o factores críticos.

Las vulnerabilidades o factores críticos empresariales en materia de derechos humanos se refieren a las condiciones, situaciones o circunstancias propias de la forma en la que se desarrollan las actividades de producción, que inciden en el respeto, protección y realización de los derechos humanos, y determinan el nivel de exposición de las empresas a generar una afectación.

Como vulnerabilidades empresariales se identifican algunas como el uso de plaguicidas, la utilización del recurso hídrico, la necesidad de aumentar el volumen de mano de obra en épocas específicas de siembra o cosecha, la insuficiencia de controles de desempeño de los contratistas el desconocimiento de las normas o buenas prácticas de producción por parte del personal o la ausencia de un mecanismo para conocer y tramitar las quejas, inconformidades o inquietudes de los trabajadores y de las comunidades.



Para realizar el diagnóstico interno e identificar los factores críticos empresariales se deben seguir los siguientes pasos:

- Levantamiento de un inventario de políticas y procesos en los diferentes aspectos funcionales: marco estratégico, recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, gestión inmobiliaria y ambiental, aspectos de producción, seguridad física, entre otros.
- Correlacionar los aspectos funcionales y los derechos humanos que potencialmente se pueden ver afectados.
- Análisis de antecedentes, a partir de estudios previos o situaciones que haya atendido la empresa u otras, que den cuenta de riesgos de afectación a derechos humanos de trabajadores u otros actores externos.
- Estudio de señalamientos o acusaciones contra la empresa o empresas del sector de la producción de palma de aceite.

Se debe resaltar que el análisis de los riesgos e impactos no solo se refiere a las actividades que la empresa realiza directamente, sino a aquellas que se llevan a cabo en su cadena de valor, por parte de contratistas, proveedores y aliados comerciales. Si bien la empresa no tiene el control sobre estos terceros, sí tiene responsabilidades en:

- Adoptar las medidas pertinentes para asegurar que los contratistas y proveedores con los que se relaciona, comparten sus principios de derechos humanos y tienen la capacidad para cumplir con la ley y sus requerimientos.
- Identificar los aspectos de mayor riesgo que puedan tener una afectación sobre los derechos humanos para priorizar la debida diligencia²⁰.
- Utilizar los recursos a su alcance, así como su influencia para que, en caso de alguna desviación o incumplimiento de dichos requerimientos, los contratistas y proveedores corrijan sus prácticas y afronten con responsabilidad las consecuencias negativas que pueden causar a los derechos humanos.

20 Véase el procedimiento de Debida Diligencia al principio del capítulo V del presente documento.

Tabla 4. Preguntas a formularse según diferentes temáticas.

Temáticas	Algunas preguntas que deben formularse	
Generales	¿Cuáles son las normas relacionadas con los derechos humanos que se deben cumplir?	<ul style="list-style-type: none"> - Laborales - Salud y seguridad en el trabajo (Tabla 5) - Primer empleo - Estabilidad reforzada - COPASTT - Acceso a información - Legislación ambiental - Leyes asociadas al consumo responsable - SARLAFT / SIPLAFT
	¿Cuáles políticas y procesos de gestión de la empresa coinciden de manera directa con los derechos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de gestión y procedimientos asociados a prácticas industriales o ambientales - Códigos de conducta y políticas corporativas - Políticas y lineamientos corporativos relacionados con derechos humanos, responsabilidad social y talento humano - Procesos y protocolos de seguridad industrial y física - Procesos de áreas específicas de la empresa (compras o abastecimiento)
	¿Cuáles riesgos operativos, legales, estratégicos o ambientales ya identificados, pueden dar lugar a afectaciones de derechos humanos en caso de materializarse?	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz general de riesgos e impactos de la actividad - ¿Cómo se traducirían los riesgos o impactos identificados en un lenguaje de derechos humanos?
	¿Ha establecido controles para evitar riesgos? ¿Han sido efectivos?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Los controles o actividades de mitigación de los riesgos identificados responden a una lógica de protección y respeto de los derechos humanos?
Contratación	¿Cuáles son las actividades que la empresa tiene tercerizadas?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué porcentaje de los cargos en la empresa están tercerizados?
	¿Se han establecido requerimientos para contratistas y proveedores relacionados con el respeto de los derechos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipos de requerimientos precontractuales se le exigen a los contratistas o proveedores? - ¿Los contratistas firman documentos que certifiquen la no financiación al terrorismo? - ¿Existen cláusulas contractuales referentes a temas de no financiación al terrorismo, no pago por rescates en caso de secuestro, derechos humanos, entre otros temas? - ¿Tiene procedimientos para prevención al riesgo en extorsión y secuestro que los contratistas deban cumplir?

Temáticas	Algunas preguntas que deben formularse	
Talento humano	¿Cómo está compuesta la fuerza laboral?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Hay madres o padres cabeza de familia? - ¿Los horarios son convenientes? - ¿Los salarios que reciben les alcanza para que sus hijos asistan a la escuela? - ¿Existe una línea base de población sobre los empleados? - ¿Cuántos de ellos tienen contrato laboral y cuántos de prestación de servicios o contrato de obra/labor? - ¿Se tienen registros o estadísticas sobre enfermedades laborales? - ¿La empresa ha realizado procesos de reubicación? - ¿Cuenta con programas de bienestar laboral y promoción de equidad de género? - ¿Cuántos cargos gerenciales son asumidos por mujeres?
Sindicalización	¿Cómo se manejan al interior de la empresa los temas de libertad sindical?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se ha constituido un sindicato dentro de la empresa o se tienen trabajadores miembros de organizaciones sindicales de industria? - ¿Los procesos de negociación de convención colectiva respetan los principios establecidos por la OIT y la legislación nacional?
Medioambiente y social	¿La empresa cuenta con mecanismos suficientes e idóneos para asegurar el cumplimiento de las normas ambientales y sociales?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se han realizado estudios sobre impacto ambiental y social? - ¿Existen estudios demográficos sobre la población vulnerable cerca a la empresa? - ¿Cuáles son los planes de manejo ambiental? - ¿Estos son idóneos para la mitigación y control del riesgo? - ¿Cuál es la percepción de la comunidad sobre el manejo de los riesgos ambientales? - ¿Hay comunidades étnicas identificadas o en proceso de autorreconocimiento en zonas aledañas? - ¿Existen planes de relacionamiento o gestión con grupos de interés? ¿Quiénes son las personas identificadas como representantes de las comunidades en los espacios de relacionamiento? - ¿Estas son reconocidas por la comunidad? - En caso de haberse establecido reasentamientos, ¿se han utilizado estándares de buenas prácticas para realizar el proceso? ¿Cómo ha sido este? - ¿La empresa ha realizado procesos de consulta previa? - ¿Existen mapas georreferenciados de las plantaciones de palma de aceite?

Temáticas	Algunas preguntas que deben formularse	
Participación de grupos de interés – canales de comunicación	¿Tiene mecanismos que permiten dialogar con los grupos de interés, acerca de los riesgos y las oportunidades que genera la agroindustria para los trabajadores y la comunidad en general?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son los espacios para el relacionamiento con los grupos de interés? - ¿Qué actores participan en estos espacios? - ¿La empresa interviene en espacios multiactor? - ¿Quiénes son los encargados de la empresa y las áreas que participan en el marco de los espacios de relacionamiento con grupos de interés?
	¿Cuenta con mecanismos para conocer y atender las quejas o inquietudes de los trabajadores y de la comunidad?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuenta la empresa con un sistema de PQRS? - En el marco de los espacios de relacionamiento, ¿la empresa gestiona (recibe y tramita solicitudes) PQRS? - ¿Existen mecanismos alternativos para la presentación de PQRS (ej. buzón de sugerencias, línea telefónica, email)?
	¿La empresa cuenta con mecanismos que le permiten hacer seguimiento y evaluar el cumplimiento de dichos requerimientos por parte de contratistas y proveedores?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Tiene espacios de relacionamiento que tengan como objetivo informar a los grupos de interés sobre el desarrollo de proyectos o actividades específicas? - ¿Existen informes de estadística y análisis de tendencias en peticiones, quejas, reclamos y sugerencias? - ¿Qué sucede en caso tal de identificar alertas tempranas de posibles afectaciones a derechos humanos por medio de una PQRS?

3. La identificación y valoración de los riesgos e impactos de derechos humanos

Recuerde que el riesgo se configura por la unión sustancial de dos variables: la vulnerabilidad y la amenaza.

El análisis comparado entre el diagnóstico del contexto de las actividades de la empresa y de sus vulnerabilidades, y el diagnóstico interno y sus debilidades empresariales, lleva a identificar las amenazas a los derechos humanos asociadas a sus actividades o productos. Comprender el nivel de exposición o proclividad a generar consecuencias adversas a los derechos humanos, constituye un criterio fundamental para la valoración del riesgo y la definición de las medidas a adoptar.



Configuración del riesgo y opciones de mejora

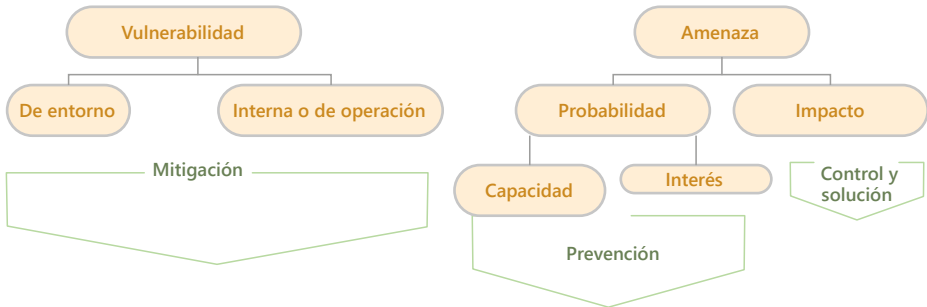


Figura 11. Flujograma de la oportunidades de mejora

Tabla 5. Ejemplo del riesgo del derecho a la salud



La valoración de riesgos de los derechos humanos

La valoración de los riesgos es fundamental para determinar las prioridades y la magnitud de las medidas que se deben adoptar para su prevención o mitigación, y para poder concentrar los esfuerzos y recursos de una manera efectiva en función de la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

De acuerdo con el Principio 14 de los PRNU, toda empresa tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos, independientemente de su tamaño, sector, estructura... “Sin embargo, la magnitud y complejidad de los medios dispuestos para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos”.



Para determinar la magnitud de los riesgos, su valoración a nivel empresarial se hace a partir de dos variables: la probabilidad y la gravedad del impacto. Para la estimación de los riesgos de derechos humanos, la gravedad del impacto es el factor que predomina para determinar la relevancia del riesgo y, por tanto, su priorización. En todo caso, la valoración de la probabilidad será necesaria para:

Valoración de la gravedad

Para estimarla se deben revisar los tres factores relacionados en la Tabla 6.

Tabla 6. Factores para valorar la gravedad

Escala	Alcance	Reparación
Severidad o gravedad de la afectación considerando el derecho afectado, el grado de vulnerabilidad de los afectados y la magnitud del daño mismo.	Número de personas que pueden verse afectadas.	La posibilidad y el tiempo para poder restituir los afectados a una situación al menos equivalente a la que se encontraban antes de la afectación.

Para adelantar la valoración de la gravedad haga las preguntas de la Tabla 7.



Tabla 7. Preguntas para estimar la gravedad.

Escala	Alcance	Reparación
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué derechos pone en peligro la situación? • ¿Están en riesgo derechos como la vida, la integridad o la salud? • ¿Hay otros derechos relacionados? • ¿El riesgo afecta a personas en especial condición de vulnerabilidad como menores de edad y comunidades indígenas? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el número de personas que pueden llegar a resultar afectadas en sus derechos? • ¿Los impactos pueden suceder en el área de influencia inmediata de la empresa o en una más amplia? • ¿Se podrían llegar a afectar personas determinables o es una afectación que sufren grupos o comunidades más amplias? 	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de generarse una afectación ¿es posible restituir las condiciones del afectado a las existentes antes de la afectación? • ¿Es posible hacer la restitución en el corto, mediano o largo plazo? • ¿La empresa cuenta con los recursos disponibles para la restitución de las condiciones o para su compensación en caso de no ser posible? • ¿Si no es posible restituir las condiciones en el corto o mediano plazo, la afectación puede agravarse de manera significativa?

La probabilidad

Respecto a la probabilidad de ocurrencia, a diferencia de las ciencias naturales, en el caso de los riesgos de generar afectaciones a los derechos humanos, cuyo origen es en general la acción humana, la estimación de la probabilidad de que se presenten situaciones que conlleven a una vulneración no puede soportarse únicamente en métodos estadísticos. Se debe tener en cuenta:

- El nivel de exposición de la empresa para causar una afectación según la naturaleza y magnitud de sus actividades y productos, así como de la capacidad para poner en marcha sus políticas, sus procesos de gestión y las buenas prácticas.
- Las vulnerabilidades del entorno en cuanto a la situación de los derechos humanos.

La magnitud

Valoradas la gravedad y la probabilidad, se determina la magnitud del riesgo que se obtiene de multiplicar su probabilidad por la gravedad del impacto. La matriz permite visualizar los resultados de la escala de priorización de los riesgos (Tabla 8).



Tabla 8. Matriz de priorización de riesgos de afectación a los derechos humanos

Probabilidad		Severidad				
		Mínima	Menor	Moderada	Mayor	Catastrófica
		1	2	3	4	5
Altamente probable	5					
Probable	4					
Ocasional	3					
Remota	2					
Improbable	1					
Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta		

Si bien la identificación y valoración de los riesgos e impactos de derechos humanos se centra en las afectaciones a dichos derechos, no se puede perder de vista que también tendrá consecuencias para la empresa (Figura 12).

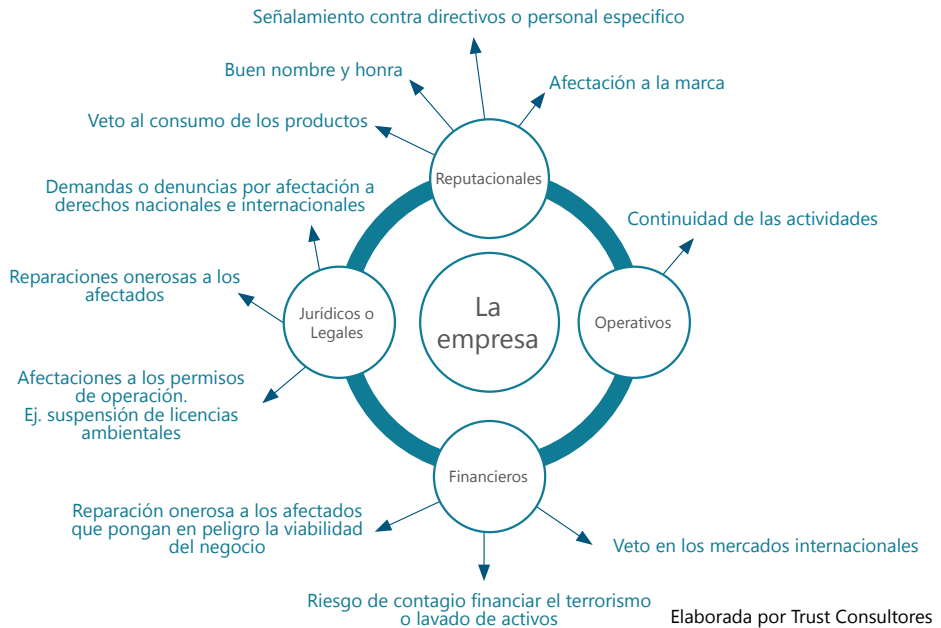


Figura 12. Posibles consecuencias para la empresa asociadas a los riesgos de derechos humanos



De acuerdo con el Principio 18 de los PRNU, el proceso de evaluación de riesgos de derechos humanos debe:

- a. Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes.
- b. Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.



Al hacer una identificación y valoración de los riesgos de derechos humanos, es fundamental que las empresas conozcan y comprendan la situación y las percepciones que puedan afectarlas. Para ello es fundamental llevar a cabo un proceso de diálogo con estos y con otros actores relevantes.

Grupos potencialmente afectados <i>-Rightholders-</i>	Otros actores relevantes
Son aquellos titulares de derechos, individuales o colectivos, que pueden verse impactados en ejercicio y disfrute de sus derechos, y afecten a la compañía, positiva o negativamente.	Aquellas personas, entidades o grupos que por su objeto misional, legal o social, tienen influencia en materia de regulación, vigilancia o escrutinio frente a la empresa en materia de derechos humanos.

Un proceso de diálogo con los grupos de interés requiere llevar a cabo los siguientes pasos generales (Figura 13):

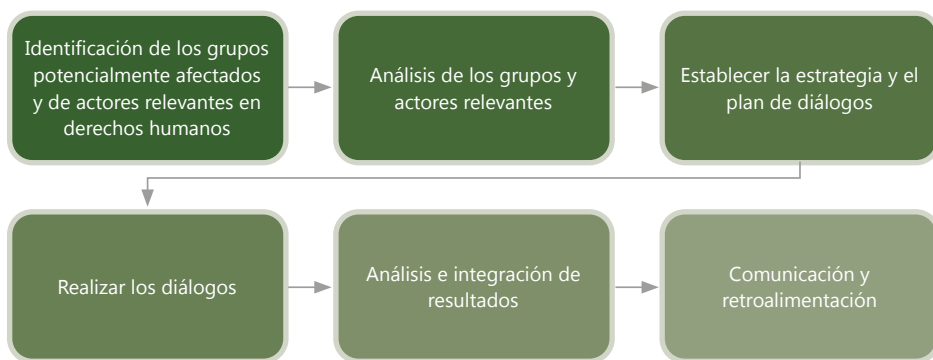


Figura 13. Pasos para un diálogo con los grupos de interés

Para llevar a cabo este proceso tenga en cuenta los siguientes aspectos clave:

- La identificación de los grupos potencialmente afectados a cierto nivel de detalle contribuye a tener un panorama mucho más claro de los riesgos para estos y de sus percepciones.
- Los grupos potencialmente afectados o los actores relevantes no se limitan a aquellos que se encuentran en mayor proximidad geográfica a sus actividades de producción. Por ejemplo, puede que existan comunidades perjudicadas por los vertimientos que una empresa hace a una fuente hídrica a varios kilómetros de distancia.

- Hay grupos afectados de manera indirecta por sus relaciones con aquellos con los que tiene relaciones directas. Por ejemplo, las malas condiciones laborales de los trabajadores de una empresa pueden tener consecuencias negativas sobre las familias en tanto estas dependan del empleado vinculado.
- El análisis de los grupos de interés facilita identificar su vulnerabilidad, sus intereses y cómo las actividades pueden incidir sobre sus derechos humanos. Considerar su vulnerabilidad permite establecer si es necesario realizar esfuerzos particulares para involucrarlos. También, conocer sus intereses ayuda a determinar si sus posiciones frente a la empresa responden a falsas percepciones.
- La identificación de representantes legítimos es clave para evitar una intermediación indebida de personas con intereses que no corresponden a los del grupo, ni responden al verdadero interés general.
- El análisis debe llevar a establecer si hay impactos diferenciados para poder establecer una buena estrategia de diálogo.
- La estrategia de diálogo, en torno a los derechos humanos, debe ser adaptada a cada contexto en el que se desarrolla, a las características de las partes interesadas y el nivel de madurez y entendimiento de la empresa y de los convocados.
- La táctica debe dirigirse a llevar a cabo un proceso de diálogo informado, transparente y constructivo.
- Es preciso establecer previamente los objetivos y alcances del diálogo para manejar las expectativas y evitar que se instrumentalice para otros fines. Se debe asegurar el cumplimiento del fin propuesto, permitir establecer conjuntamente las reglas de juego y manejar los riesgos de apropiación de los escenarios para la satisfacción de intereses personales o de grupos reducidos.
- El plan de diálogo debe involucrar a aquellos afectados que normalmente no son incluidos y ser documentado y trazable en cuanto a objetivos, expectativas, resultados y pasos a seguir.
- Los diálogos con los grupos potencialmente afectados u otros actores relevantes no implican que la empresa deba atender todos los impactos que se mencionan cuando estos no están fundamentados, son producto de falta de información o de falsas percepciones.

Algunos ejemplos de grupos potencialmente afectados y actores relevantes²¹

Grupos potencialmente afectados -Rightholders-	Otros actores relevantes
<ul style="list-style-type: none">• Trabajadores Subgrupos: trabajadores directos y de contratistas, empleados con discapacidades, hombres, mujeres, padres o madres cabeza de familia, trabajadores migrantes, etc.• Comunidades Subgrupos: comunidades contiguas a las operaciones, comunidades de áreas de influencia de cadenas de transporte; grupos étnicos, mujeres, niños, niñas y adolescentes; personas de la tercera edad, comunidades de pescadores, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Autoridades nacionales, regionales y locales con competencia en derechos humanos: Defensoría del Pueblo, personeros municipales, Procuraduría General de la Nación, inspectores de policía, autoridades ambientales.• Organizaciones no gubernamentales de derechos humanos.• Organizaciones sociales.• Organismos internacionales de derechos humanos.

Mecanismos de participación con grupos de interés

PRNU identifican los mecanismos de participación con grupos de interés no solo como aquellos espacios de comunicación unilateral de la empresa a la comunidad, sino también para establecer diálogos bilaterales entre los actores y la empresa para la identificación de alertas tempranas e implementación de acciones, en el marco de un sistema de mejoramiento continuo. Para los PRNU, la debida diligencia exige la transversalidad de los procesos y procedimientos, generando la necesidad de gestionar riesgos de forma integrada a la gestión empresarial. Esto supone que dicha gestión sea proactiva, continua y reactiva, haciendo que el relacionamiento con los grupos de interés sea prioritario.

Existen distintas formas de generar acciones de relacionamiento. No obstante, los públicos son distintos y los espacios son diferentes dependiendo del tema a tratar. Es importante resaltar que cada espacio debe identificar el público idóneo y necesario.

21 Norma AA1000 Compromiso de los Grupos de Interés (2011), disponible en: <http://www.mas-business.com/docs/AA1000SESenespanol.pdf>

Espacios de participación

- Institucionales organizados por el Gobierno Nacional o regional.
- Espacios dispuestos por la empresa con el objeto de transmitir información y generar confianza mutua. Ej. comunicación de informes de sostenibilidad.
- De consulta con grupos de especial protección. Ej. comunidades étnicas, personas desplazadas por el conflicto armado e individuos en situación de discapacidad.
- Diferentes formas de acceso al mecanismo de tramitación de quejas de la empresa.
- Audiencias públicas en el marco de una licencia ambiental, un Plan de Manejo Ambiental o un Estudio de Impacto Ambiental.

Tabla 9. Públicos y espacios de participación y relacionamiento

¿Quiénes deben participar en los espacios de relacionamiento?	¿Cómo garantizar que los participantes son los que deben ser?
<ul style="list-style-type: none"> - Las comunidades locales que puedan verse afectadas directa o indirectamente por actividades de la empresa. - Campesinos. - Trabajadores. - Gobierno Nacional y regional. - Organizaciones de sociedad civil. - Líderes defensores de derechos humanos. - ONG nacionales e internacionales. - Sector económico de la zona. - Cadena de valor o de suministro. - Inversionistas y accionistas. - Socios. 	<p>Si bien existen distintos públicos, cada espacio de relacionamiento debe contemplar que las personas asistentes sean las más idóneas. Es importante aclarar que son las mismas comunidades quienes lo determinan.</p> <p>Apóyese en las Juntas de Acción Comunal para la convocatoria. Otra idea valiosa es solicitar a la institucionalidad regional, las listas de asistencia a los espacios del Gobierno con el objeto de citar a aquellas personas que estén interesadas en participar en los espacios abiertos por la empresa.</p> <p>Es primordial identificar si en los espacios hay comunidades étnicas, pues los procesos de representación con este tipo de grupos son distintos a los no étnicos. Generalmente el representante de la comunidad está inscrito en la alcaldía local.</p> <p>De ninguna forma los espacios de participación reemplazan un proceso de consulta previa.</p>



Pregúntese:

- ¿Cuál es el objetivo del relacionamiento?
- ¿Quiénes deben estar en este espacio de diálogo? ¿Es multiactor, unilateral o bilateral?
- ¿La información suministrada por la empresa es accesible a todo tipo de público?
- ¿Qué características educativas tiene el público?
- ¿Es necesario aplicar distintos métodos de participación dependiendo de los diferentes públicos?

Tramitación de reclamaciones o peticiones

Es posible que en los espacios de relacionamiento distintos actores hagan reclamaciones. La empresa debe contar con mecanismos, procesos y procedimientos claros y eficaces para su tramitación. El objetivo es identificar alertas tempranas de posibles impactos o riesgos de la comunidad. En caso de constatar el daño, es preciso iniciar un proceso de reparación entre la empresa y el afectado.



Los mecanismos de reclamaciones deben responder a los criterios de eficacia determinados por los PRNU (Tabla 10).

Tabla 10. Criterios para los mecanismos de reclamaciones.

Legitimidad	Significa que tiene la confianza de la comunidad y se caracteriza por ser usado de forma justa por las partes.
Generación de confianza	Se basa en la objetividad, imparcialidad y confidencialidad en el uso y administración de la información.
Accesibilidad	Es apto para todo tipo de públicos, independiente de sus niveles de escolaridad. El mecanismo supera las limitaciones que puedan surgir de su utilización.
Factibilidad	Los procedimientos asociados al uso del mecanismo son de fácil comprensión (tiempos, formas de acceso y trámites internos).
Equidad	El mecanismo supera las posibles barreras por motivos de desigualdad o limitaciones de distinta índole.
Transparencia	Tanto en la información como en los trámites.
Compatibilidad con derechos	De ninguna forma el mecanismo sustituye o limita el acceso a otros sistemas de reparación judicial.
Generación de aprendizaje continuo	Debe identificar posibles acciones para el control, la prevención y mitigación de potenciales impactos.
Basado en el aprendizaje y el diálogo	El mecanismo debe considerar percepciones de los grupos de interés.

Elaborado por Trust Consultores

4. El plan de gestión de los riesgos de derechos humanos

Un adecuado proceso de toma de decisiones para la gestión de los riesgos e impactos de derechos humanos requiere la aplicación de los siguientes criterios:

- **Objetividad.** Las medidas deben establecerse con base en información suficiente, de múltiples fuentes y contrastable sobre las causas del riesgo, sus potenciales impactos adversos y los grupos de interés afectados.
- **Pertinencia.** Tienen que responder de manera oportuna y efectiva a la probabilidad de riesgo, la gravedad de los impactos a los derechos humanos considerados integralmente y las causas que los originan.
- **Racionalidad.** Es preciso garantizar que los recursos dispuestos para la gestión de los riesgos e impactos son suficientes y necesarios para evitar efectos adversos a los derechos humanos, evaluando su efectividad mediante la estimación de los riesgos residuales, es decir, el cálculo de sus probabilidades e impactos tras las medidas adoptadas.

La gestión de los riesgos e impactos de derechos humanos se determinan según su magnitud y los factores de probabilidad y gravedad del impacto, a través de distintos tipos de medidas (Figura 14).

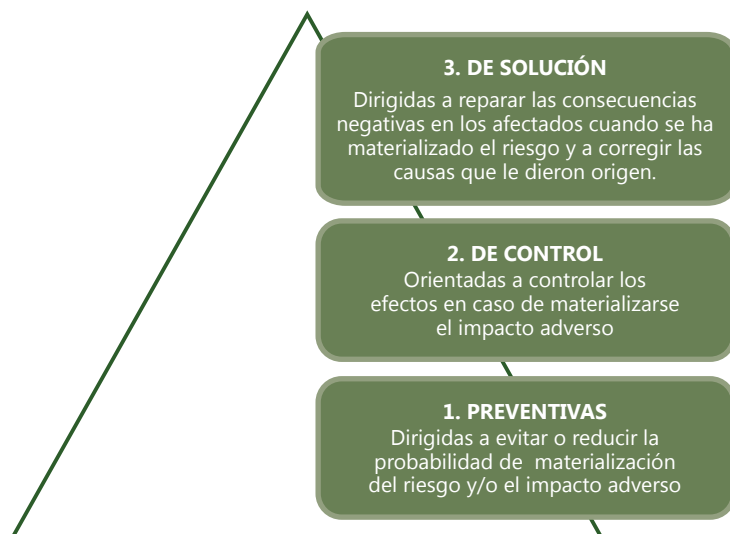


Figura 14. Medidas para establecer la magnitud, probabilidad y gravedad del impacto
Elaborada por Trust Consultores



La prevención

Las acciones preventivas deben privilegiarse en la gestión del riesgo de derechos humanos. Pueden hacerse a través de la resolución o la mitigación de las vulnerabilidades o de neutralizar o reducir la amenaza. En la mayoría de los casos, la gestión es más efectiva cuando la acción preventiva y de control se ejerce sobre las vulnerabilidades, pues se actúa sobre las causas que lo originan.

El control

Las acciones de control están dirigidas a evitar o contener la expansión de los impactos adversos que se originan como consecuencia de la materialización de un riesgo. Puede hacerse a través de acciones como el establecimiento de los medios y procedimientos de contención y protocolos de gestión de crisis que contemplen, en primer término, los impactos adversos para las personas que ven afectados sus derechos humanos y después sí, para el patrimonio empresarial. Esto implica construir, asegurar el conocimiento y ejercer una secuencia de acciones organizadas para efectos de conjurar los daños y restituir las condiciones para un estado de normalidad.

De solución

Se refiere, por una parte, al derecho a la reparación que tiene toda persona de las consecuencias negativas sufridas en caso de materializarse el riesgo a sus derechos humanos, y por otra, a la corrección de las causas que le dieron origen, como garantía de no repetición para ella y para otros.

Puede darse por medio de distintas formas no excluyentes, pero debe privilegiar las medidas encaminadas a la restitución, la satisfacción y la rehabilitación de los afectados sobre las puramente indemnizatorias (Tabla 15).

Tabla 15. Causales de reparación y corrección de los afectados

Restitución	Satisfacción	Rehabilitación	Indemnización	Garantías de no repetición
<ul style="list-style-type: none">• Busca el restablecimiento o recuperación del estado en el que se encontraba la persona antes del daño.	<ul style="list-style-type: none">• Son medidas que buscan resarcir el dolor a través de la reconstrucción de una verdad acordada. Ej. los procesos de reconocimiento de culpabilidad o las disculpas públicas.	<ul style="list-style-type: none">• Son las de índole jurídica, ambiental, médica, psicológica o social, tendientes a reestablecer las condiciones físicas y psicológicas para que el afectado vuelva a desempeñarse en su entorno familiar, cultural, laboral y social.	<ul style="list-style-type: none">• Es la compensación monetaria de los daños causados a una persona o a un grupo.	<ul style="list-style-type: none">• Son todas las medidas correctivas que se deben tomar de forma preventiva, con el objetivo de evitar que los hechos se repitan en el futuro.

De acuerdo con el Principio Rector 22 de las Naciones Unidas: “Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, deben repararlas o ayudar a su reparación por medios legítimos”.



Tenga en cuenta

- Si la empresa reconoce que ha causado o contribuido a causar una afectación a los derechos humanos, debe establecer una reparación rápida y eficaz a través de sus propios mecanismos de manera directa o con la intervención de terceros imparciales que faciliten la definición de las medidas.
- Si la empresa no reconoce las afectaciones, es legítimo que espere a que se resuelva el caso en las instancias judiciales o no judiciales competentes.

En el primer caso, la empresa debe actuar de acuerdo con estos criterios de reparación:

- **Legalidad**

La reparación de los daños constatados debe realizarse de acuerdo con las normas aplicables y con pleno respeto por los derechos de los afectados, sin renunciar a los propios. En cada caso concreto se analiza la necesidad de ir más allá de la ley, cuando esta no asegure la satisfacción total de las expectativas legítimas del afectado de conformidad con los daños causados.

- **Objetividad**

Las medidas de reparación deben definirse con base en información suficiente, contrastada y verificada respecto a la realidad de los hechos, las causas y la naturaleza y magnitud de los daños ocasionados. Para ello, la reparación debe ser equivalente al carácter y dimensión de las afectaciones. Su cuantía no puede ser ni inferior, ni superior a los perjuicios generados.

La definición de la reparación de los daños constatados se debe determinar por medio del diálogo con el afectado para tener mayor claridad sobre las afectaciones causadas.

- Equidad

Deben responder a criterios uniformes que aseguren la imparcialidad y la igualdad en el trato, sin perjuicio de las condiciones particulares de vulnerabilidad de los afectados, que ameriten la adopción de medidas diferenciadas para asegurar el resarcimiento efectivo.

- Integralidad

Tienen que buscar ser idóneas para resarcir las afectaciones generadas. Para ello es esencial establecer el tipo de daño con el objeto de determinar la clase de reparación adecuada. Por tanto, en cada caso es preciso realizar una evaluación integral para identificar los perjuicios de carácter patrimonial y no patrimonial.

- En cada caso concreto se debe estudiar la naturaleza de los daños y considerar las medidas que contribuyan a satisfacer plenamente los derechos de la persona afectada.
- Es importante analizar la pertinencia no solo de medidas de indemnización pecuniaria, sino otras tales como la restitución de las condiciones anteriores al acaecimiento del daño si ello es posible, la satisfacción de la dignidad y de los derechos de las personas, la rehabilitación de condiciones sociales, económicas, laborales y culturales, y la corrección de las causas que le dieron origen a la afectación.
- Las medidas de indemnización o compensación pecuniaria deben considerarse conforme al principio de objetividad, el daño emergente, el lucro cesante y la pérdida de oportunidad.

- Buena fe

Durante todo el proceso, las partes deben considerar la buena fe como principio rector de actuación. Esta se relaciona directamente con la confianza y la legitimidad de las soluciones.

H. Integración de la gestión de los derechos humanos en la gestión empresarial

Es importante que la identificación de riesgos e impactos no se quede en una simple identificación. Esto significa que la información levantada es de suma importancia para la empresa, pues con base en ella se debe desarrollar una estrategia

que incorpore la gestión de los derechos humanos como un enfoque de la gestión empresarial (Tabla 16).

Tabla 16. Niveles de integración de la gestión de derechos y empresarial

Niveles de integración	
Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> a. Asignación de recursos para la implementación del plan de acción. b. Designación de un responsable para la creación de la agenda en derechos humanos y mitigación de riesgos e impactos, así como la implementación de los estándares adoptados. c. Identificación de la postura del corporativo sobre los temas de derechos humanos. Esto significa que la empresa debe tener clara su posición en caso tal de identificar riesgos o impactos en derechos humanos. d. Participación de la junta directiva, de las vicepresidencias o gerencias, en los análisis de riesgos e impactos en derechos humanos. e. Determinación de áreas estratégicas de la empresa para la inclusión de actividades compartidas o priorizadas en los planes de acción. Algunas de ellas se deben ejecutar por más de dos áreas. f. Vinculación de expertos para el manejo de temas puntuales como seguridad física e industrial. g. Establecimiento de lineamientos claros y expresos sobre los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> - No financiación del terrorismo. - SARLAF. - Aviso o denuncia a las autoridades en caso de identificar hechos o actividades que puedan constituir un delito ante la ley colombiana.
Interna	<ul style="list-style-type: none"> a. Revisión de procesos y procedimientos de gestión empresarial. b. Inclusión de cláusulas contractuales dependiendo del nivel de exposición a los riesgos identificados. Estas van desde la obligación de contar o adoptar la política en derechos humanos, hasta la realización de riesgos e impactos en estos y el cumplimiento de unos KPI de la empresa. c. Vinculación de contratistas y proveedores: cláusulas o niveles mínimos de contratación enfocados en la protección y respeto de los derechos humanos. Ej. dentro de los pliegos de licitaciones se pueden realizar unas exigencias mínimas a las empresas contratistas y proveedores, como normas claras de cumplimiento de la legislación laboral, la no vinculación de menores o el trabajo forzado. d. Es importante que exista un proceso de aprendizaje conjunto con los contratistas y proveedores sobre temas puntuales en derechos humanos. e. Vinculaciones laborales: la inclusión de la óptica de derechos humanos en los procesos del área de recursos humanos. Ej. comité de convivencia, procesos de vinculación, entre otros. f. Realización de capacitaciones y pedagogía en temas de gestión de riesgos y derechos humanos al interior de la empresa. g. Adopción de mecanismos de reclamación claros y que se acojan a los criterios generales plasmados en los estándares internacionales como los PRNU. h. Implementación de lineamientos sobre las decisiones tomadas por el corporativo.
Operativo	<ul style="list-style-type: none"> a. Revisión de procesos y procedimientos de gestión empresarial. b. Inclusión de cláusulas contractuales dependiendo del nivel de exposición a los riesgos identificados. Estas van desde la obligación de contar o adoptar la política en derechos humanos, hasta la realización de riesgos e impactos en estos y el cumplimiento de unos KPI de la empresa. c. Vinculación de contratistas y proveedores: cláusulas o niveles mínimos de contratación enfocados en la protección y respeto de los derechos humanos. Ej. dentro de los pliegos de licitaciones se pueden realizar unas exigencias mínimas a las empresas contratistas y proveedores, como normas claras de cumplimiento de la legislación laboral, la no vinculación de menores o el trabajo forzado. d. Es importante que exista un proceso de aprendizaje conjunto con los contratistas y proveedores sobre temas puntuales en derechos humanos. e. Vinculaciones laborales: la inclusión de la óptica de derechos humanos en los procesos del área de recursos humanos. Ej. comité de convivencia, procesos de vinculación, entre otros. f. Realización de capacitaciones y pedagogía en temas de gestión de riesgos y derechos humanos al interior de la empresa. g. Adopción de mecanismos de reclamación claros y que se acojan a los criterios generales plasmados en los estándares internacionales como los PRNU. h. Implementación de lineamientos sobre las decisiones tomadas por el corporativo.

Niveles de integración

Externa

Vinculación a agendas
compartidas

- a. Análisis de riesgos integrados por sector, región o tema (social, ambiental).
- b. Participación en agendas multiactor sobre empresas y derechos humanos. Ej. Mesas organizadas por la Presidencia de la República (Consejería Presidencial de Derechos Humanos) en donde se estudian temas puntuales, se comparten buenas prácticas y se exponen proyectos exitosos.
- c. Apoyo al Estado en los planes regionales o sectoriales por medio de los cuales la empresa puede colaborar en la protección y realización de derechos humanos.
- d. Intervención en agendas de trabajo de iniciativas internacionales como Pacto Global y/o Global Reporting Initiative.

I. El mejoramiento continuo

Todos los procesos de gestión deben verse desde el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar (PHVA). Los PHVA buscan identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la gestión de los riesgos e impactos en derechos humanos.





IV. Conclusiones y anexos

IV. Conclusiones

Existe un gran interés de la agroindustria de la palma de aceite en Colombia por lograr una producción sostenible. Para ello, ha adoptado medidas que fortalecen su relación con los grupos de interés, incluidas las comunidades y las instituciones públicas que apoyan el proceso de alcanzar un impacto positivo en el entorno.

Consciente del reto que implica conseguir esta meta, especialmente cuando la producción se ubica en zonas rurales, algunas de estas con alta complejidad social y económica, la palmicultura reconoce la importancia de seguir avanzando en materia de protección de los derechos humanos. Esto no solamente al interior de las empresas y cultivos sino a lo largo de la cadena de valor, integrando a todos los grupos de interés por medio de una visión que abarca aspectos sociales, económicos y ambientales.

Es esencial que todas las partes comprendan y entiendan los derechos humanos y la política empresarial sobre los mismos. Las empresas deben realizar diagnósticos acerca de los posibles riesgos de afectación a los derechos humanos asociados con su actividad productiva y contar con mecanismos de prevención, mitigación y reparación.

Anexo: Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

- **Artículo 1**

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

- **Artículo 2**

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

- **Artículo 3**

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

- **Artículo 4**

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

- **Artículo 5**

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

- **Artículo 6**

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

- **Artículo 7**

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

- **Artículo 8**

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

- **Artículo 9**

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

- **Artículo 10**

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

- **Artículo 11**

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

- **Artículo 12**

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

- **Artículo 13**

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país.

- **Artículo 14**

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.
- **Artículo 15**
 1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
 2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.
 - **Artículo 16**
 1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
 - **Artículo 17**
 1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
 2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.
 - **Artículo 18**

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.
 - **Artículo 19**

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.
 - **Artículo 20**
 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.
 - **Artículo 21**
 1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y, por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

- **Artículo 22**

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

- **Artículo 23**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- **Artículo 24**

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

- **Artículo 25**

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

- **Artículo 26**

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción

elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

- **Artículo 27**

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

- **Artículo 28**

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

- **Artículo 29**

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que solo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán en ningún caso ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

- **Artículo 30**

Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Bibliografía

Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos" CIDH-REDESCA-OEA, noviembre de 2019

Fedepalma (2019). Gran encuesta de empleo directo del sector palmero colombiano. Bogotá, Colombia. p. 1-98

Naciones Unidas. (2011). "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'". Nueva York y Ginebra.

Derechos Humanos | Naciones Unidas. (Dakota del Norte). Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/index.html>

"Declaración Universal de Derechos Humanos". [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf), 17 Feb. 2020, www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Principios Rectores de las Naciones Unidas, Plan Nacional de Acción en Empresas y DD. HH. y Política Sectorial en Derechos Humanos del Sector Mineroenergético. PRNU, [http://www.anh.gov.co/Seguridad-comunidades-y-medio-ambiente/Estrategia-social/Documents/Guía proceso de debida diligencia en el marco de los Principios Rectores de Naciones Unidas.pdf](http://www.anh.gov.co/Seguridad-comunidades-y-medio-ambiente/Estrategia-social/Documents/Guía%20proceso%20de%20debida%20diligencia%20en%20el%20marco%20de%20los%20Principios%20Rectores%20de%20Naciones%20Unidas.pdf). Accessed 17 Feb. 2020

Naciones Unidas. (s. f). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Naciones Unidas (2010). Informe del Representante Especial del Secretario General de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Principios Rectores en Empresa y Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, noviembre del 2011 http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

Office of the High Commissioner for Human Rights .The business and human rights dimension of sustainable development: Embedding "Protect, Respect and Remedy" in SDGs implementation

Geneva, 30 June 2017. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/UNWG-SDG-recommendations-30-Jun-2017.pdf>

Esta publicación es propiedad de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma, por tanto, ninguna parte del material ni su contenido, ni ninguna copia del mismo puede ser alterada en forma alguna, transmitida, copiada o distribuida a terceros sin el consentimiento expreso de la Federación. Al realizar la presente publicación, la Federación ha confiado en la información proveniente de fuentes públicas o fuentes debidamente publicadas. Contiene recomendaciones o sugerencias que profesionalmente resultan adecuadas e idóneas con base en el estado actual de la técnica, los estudios científicos, así como las investigaciones propias adelantadas. A menos que esté expresamente indicado, no se ha utilizado en esta publicación información sujeta a confidencialidad ni información privilegiada o aquella que pueda significar incumplimiento a la legislación sobre derechos de autor. La información contenida en esta publicación es de carácter estrictamente referencial y así debe ser tomada y está ajustada a las normas nacionales de competencia, Código de Ética y Buen Gobierno de la Federación, respetando en todo momento la libre participación de las empresas en el mercado, el bienestar de los consumidores y la eficiencia económica.

Federación Nacional de Cultivadores
de Palma de Aceite, Fedepalma

Calle 98 #70-91, piso 14
PBX: (1) 313 86 00
Bogotá, D.C., Colombia
www.fedepalma.org

