

GUÍA PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH Y DIH EN LA CADENA DE SUMINISTRO

ANEXO: DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH
AGUAS ABAJO DE LA CADENA DE VALOR

GUÍA PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH Y DIH EN LA CADENA DE SUMINISTRO

ANEXO: DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH
AGUAS ABAJO DE LA CADENA DE VALOR

Secretaría Técnica:





Secretaría Técnica
Fundación Ideas para la Paz

Juanita De la Hoz Herrera
Directora de Conducta Empresarial Responsable (FIP)

María Fernanda Vargas
Coordinadora Conducta Empresarial Responsable

María Alejandra Castillo Méndez
Investigadora Senior

Camila Andrea Rojas Ruíz
Investigadora

Edición:
Elizabeth Reyes Le Paliscot

Diseño y digramación:
Christian Benito

ISBN
978-958-59761-8-4

Esta Guía se desarrolló inicialmente en 2017 y se actualizó en 2024

Bogotá, Colombia 2025

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	ALCANCE	9
3	ENFOQUE	12
4	METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA	17
5	GLOSARIO	18
6	PRINCIPIOS GENERALES	23
7	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	24
8	ANEXO: DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS AGUAS ABAJO DE LA CADENA DE VALOR	37

1 INTRODUCCIÓN

En una economía globalizada, la creación de cadenas de suministro ha mejorado la eficiencia de los negocios y las economías de escala y ha brindado oportunidades importantes de desarrollo y generación de empleo en muchos lugares. Sin embargo, en ocasiones, el modelo de tercerización puede provocar la fragmentación de las actividades de la empresa en su cadena de suministro. Ello ha complejizado y generado grandes retos para las empresas a la hora de gestionar los riesgos e impactos en derechos humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH) derivados de las actividades de sus proveedores y contratistas¹.

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH (PRNU)² establecen la responsabilidad de las empresas de tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir situaciones que contribuyan o puedan contribuir a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, directas o indirectas. Por ende, así una empresa no contribuya directamente a generar impactos negativos sobre los DDHH, sí debe ejercer influencia³ sobre sus proveedores y contratistas para que gestionen las consecuencias negativas sobre los DDHH que se deriven de las operaciones, productos o servicios suministrados a la empresa⁴.

Asimismo, los Principios Rectores reconocen que si bien una empresa no ejerce el cien por ciento de control sobre sus socios comerciales, su valoración del desempeño en materia de DDHH no puede desconocer su relación con proveedores y contratistas. En este sentido, atendiendo la idea de “*responsabilidad extendida del productor*”⁵, las empresas deben tener en cuenta dentro de su ejercicio de debida diligencia los riesgos sobre DDHH que se derivan de las actividades y operaciones en su cadena de suministro, los cuales terminan repercutiendo en la continuidad, reputación y viabilidad de las operaciones de la empresa.

.....

¹ Shift (Agosto 2012). Respecting Human Rights Through Global Supply Chains. Shift Workshop, Reporte No. 2.

² OHCHR (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar.

³ En el contexto de los PRNU, se considera como la capacidad de una empresa para influir en la modificación de las prácticas perjudiciales de otra parte.

⁴ OECD (2018). Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

⁵ Mayor información disponible en: <http://www.oecd.org/env/tools-evaluation/extendedproducerresponsibility.htm>

En los últimos años, para asegurar que las empresas gestionen los asuntos de derechos humanos en sus cadenas de suministro, ha venido tomando protagonismo la tendencia internacional de regulación de la debida diligencia empresarial en DDHH a través de instrumentos jurídicos vinculantes. En Colombia, esto se ha traducido en la expedición de al menos 13 legislaciones sobre debida diligencia empresarial en DDHH⁶, incluyendo la **Directiva de Diligencia Debida de Sostenibilidad Empresarial de la Unión Europea (CS3D)**, la cual introduce obligaciones legales para que las grandes empresas identifiquen, prevengan y mitiguen riesgos relacionados con derechos humanos y medio ambiente en sus cadenas de suministro.

En general, las iniciativas legislativas sobre debida diligencia en DDHH buscan imponer un enfoque de prevención y mitigación de abusos a los derechos humanos, derechos laborales y temas de medio ambiente derivados del accionar empresarial. Muchas de ellas resaltan la obligación de la debida diligencia y la transparencia en la cadena de suministro⁷. Estas incluyen la vigilancia en el trabajo forzoso (leyes de esclavitud moderna de Australia, Reino Unido y Canadá, y la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California). La Ley de Esclavitud Moderna de Reino Unido, por ejemplo, va más allá de las fronteras nacionales e involucra a empresas internacionales. También está la ratificación de la Ley de Debida Diligencia en Materia de Trabajo Infantil en los Países Bajos, la cual se aplicará no solo a las empresas registradas en el país, sino también a las que entreguen sus productos o servicios al mercado holandés.

La tendencia a la regulación de la debida diligencia en DDHH establece un estándar de exigencia a todos los participantes del comercio internacional, con particulares implicaciones sobre los flujos de comercio de los países en vía de desarrollo⁸. Ante este escenario, las empresas que quieran acceder a los mercados europeos y a un creciente número de otros mercados deben estar en capacidad de mostrar que cumplen con los requisitos del régimen de debida diligencia obligatoria.

Cuando se trata de información específica sobre asuntos de DDHH, el 85% de las empresas evaluadas por Frank Bold (organización internacional que se dedica a promover la responsabilidad social y la sostenibilidad en las empresas, con énfasis en los DDHH) no describieron riesgos específicos de impactos en derechos humanos vinculados a su cadena de suministro y casi ninguna describió la gestión de dichos riesgos o la participación de las partes interesadas afectadas.

• • • • •

⁶ FIP (2021). Avances y retos de la regulación de la DDEOH

⁷ Universidad de los Andes (2022). El Régimen de Debida Diligencia Obligatoria. Estado del Arte e Implicaciones desde una Perspectiva Latinoamericana.

⁸ Ibid.

Esta tendencia también obliga a las grandes empresas a analizar cómo su cadena de suministro global se verá afectada y transformada. En tanto que las empresas que quieran exportar a la Unión Europea u otros países con legislaciones de esta índole van a encontrar nuevas y complejas exigencias. Los clientes globales buscarán empresas con muy bajo nivel de riesgo de impacto sobre los derechos humanos y solicitarán cada vez más evidencia sobre las medidas de precaución que se tomen⁹. Por su parte, las empresas que cuentan con operaciones en diversas regiones afectadas por conflictos armados deberán ejercer mayores controles para asegurar una debida diligencia en DDHH en función de prevenir riesgos y obtener la confianza de sus clientes.

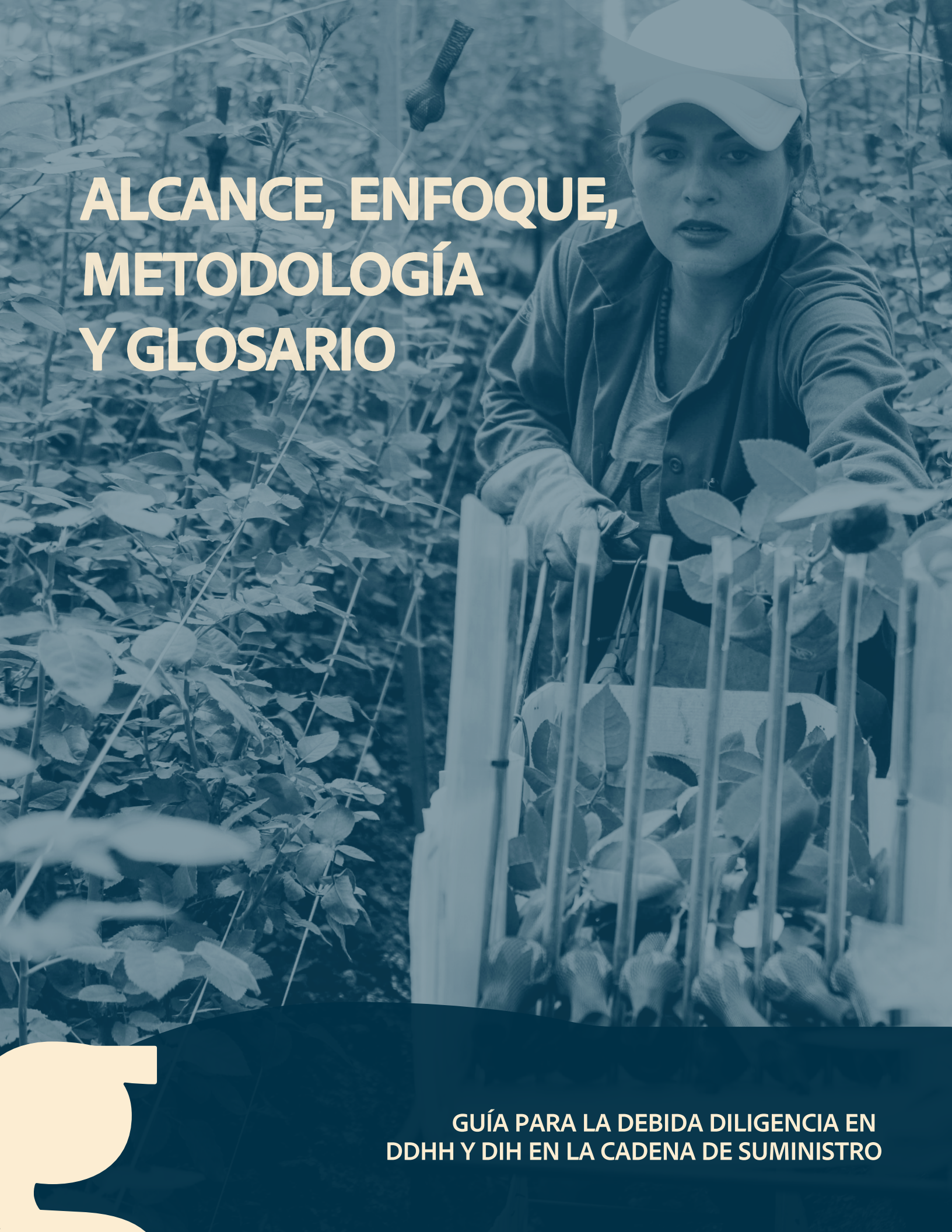
Guías Colombia reconoce que las empresas, en el ejercicio de su debida diligencia en DDHH, deben tomar las medidas necesarias y hacer esfuerzos para que sus proveedores y contratistas respeten los DDHH y gestionen sus impactos negativos. Asimismo, deben identificar, a través de un análisis de riesgos e impactos bidireccional¹⁰, las situaciones o actividades que puedan generar impactos sobre los DDHH para evitar toda complicidad activa o pasiva (acción u omisión), y contribuir o participar en cualquier actividad que pueda conducir a la vulneración de derechos.

Por lo anterior, esta Guía tiene como objetivo ofrecer orientaciones a las empresas en el ejercicio de la debida diligencia en DDHH en sus cadenas de suministro, mediante una gestión responsable y transparente en sus relaciones con proveedores y contratistas. También brinda a las empresas elementos suficientes para gestionar riesgos

e impactos en su relacionamiento con proveedores y contratistas mediante un enfoque preventivo, sin desconocer su potestad de tomar medidas correctivas en el caso de que el comportamiento de un proveedor o contratista sea contrario al respeto de los DDHH. Por último, pretende establecer programas de desarrollo de proveedores e implementación de acciones de seguimiento para integrar a la gestión de DDHH de la empresa los riesgos e impactos asociados a su cadena de suministro.

⁹ Universidad de los Andes (2022). El Régimen de Debida Diligencia Obligatoria. Estado del Arte e Implicaciones desde una Perspectiva Latinoamericana.

¹⁰ Ver glosario.



ALCANCE, ENFOQUE, METODOLOGÍA Y GLOSARIO

GUÍA PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN
DDHH Y DIH EN LA CADENA DE SUMINISTRO

2 ALCANCE

Los impactos negativos y las vulneraciones sobre los DDHH pueden ocurrir en cualquier eslabón de la cadena de suministro, desde los proveedores y contratistas directos hasta la última línea de subcontratistas. Para cumplir con la responsabilidad de respetar los DDHH, la empresa debe entender los riesgos e impactos de sus operaciones derivados de las relaciones comerciales con proveedores y contratistas.

El alcance de la presente guía pretende abarcar la relación con cualquier tipo de proveedor y contratista desde un enfoque de DDHH. Sin embargo, Guías Colombia reconoce que realizar el ejercicio de debida diligencia en DDHH a lo largo de toda la cadena de suministro puede resultar, en la práctica, desafiante, especialmente para las empresas con un número importante de proveedores y contratistas o con cadenas muy segmentadas geográficamente. Por esta razón, el alcance de esta guía está delimitado a:

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS IDENTIFICADOS POR LA EMPRESA COMO CRÍTICOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A PARTIR DE CRITERIOS COMO:

- Riesgo de vulneración en DDHH del proveedor o contratista (*Ver recuadro*).
- Riesgo en DDHH de la actividad en la cadena de suministro.

- Criticidad del proveedor o contratista para la viabilidad del negocio de la empresa.

¿Cómo determinar el riesgo de vulneración en derechos humanos del proveedor o contratista?

Se sugiere a la empresa:

1. Identificar el contexto del proveedor o contratista: examinar las características del sector, las actividades específicas y las regiones donde opera el proveedor o contratista. Analizar factores como:

- Situaciones de conflicto armado o tensiones sociales
- Historia de vulneraciones en DDHH en la zona o industria
- Marcos normativos locales débiles o inexistentes

Ejemplo: Un proveedor de cemento con historial de explotación laboral, con marcos normativos laborales débiles y denuncias previas de trabajo forzado en la industria, puede tener un mayor riesgo de vulneración a los derechos laborales.

2. Hacer una evaluación de riesgos en DDHH relacionados con operaciones del proveedor o contratista: analizar cómo sus actividades pueden causar, contribuir o estar directamente vinculadas a impactos negativos en DDHH. Para ello, la empresa puede incorporar indicadores específicos para riesgos relacionados, por ejemplo, con:

- Trabajo forzoso o infantil
- Discriminación
- Condiciones laborales inseguras

Ejemplo: Un contratista encargado de construcción podría representar un riesgo si no se supervisan las condiciones de seguridad industrial en el sitio de obra.

3. Considerar criterios de escala, alcance y carácter irremediable: tener en cuenta estos criterios en la priorización y focalizar esfuerzos en aquellos con mayor potencial de vulneración:

- **Escala:** grado de gravedad del impacto (pérdidas de vida, lesiones graves, violaciones sistémicas)
- **Alcance:** número de personas afectada.
- **Carácter irremediable:** imposibilidad o dificultad de reparar el daño causado

Ejemplo: La exposición de trabajadores a químicos peligrosos sin equipo de protección adecuado puede representar un riesgo alto debido al carácter irremediable de las consecuencias en la salud.

Respecto a contextos de conflicto o de alta vulnerabilidad, la iniciativa también reconoce que las empresas deben adoptar una debida diligencia reforzada¹¹ en su cadena de suministro. Esto significa influir para que sus proveedores y contratistas implementen procesos más rigurosos de identificación y gestión de riesgos y asegurar que las medidas correctivas sean efectivas y oportunas.

Los Principios Rectores no mencionan específicamente un tipo diferente de debida diligencia para contextos de alto riesgo. Sin embargo, dado que el riesgo de que se produzcan graves violaciones de los derechos humanos es mayor en estas zonas, la debida diligencia de las empresas debe intensificarse para asegurar que las medidas correctivas sean efectivas y oportunas.

• • • • •

¹¹ Revisar la sección de Glosario de la guía.

Algunos escenarios en que las empresas deben adoptar debida diligencia reforzada en DDHH en su cadena de suministro:

- 1. Cuando los proveedores y contratistas operan en zonas de conflicto armado o con presencia de actores armados ilegales, extorsión o amenazas a comunidades locales.**
- 2. Cuando la industria o región tiene un historial de vulneraciones graves a los derechos humanos, por ejemplo, antecedentes de trabajo forzoso, explotación infantil, desplazamiento forzado o violencia contra personas defensoras de DDHH.**
- 3. Cuando hay una falta de regulación o aplicación deficiente de la normativa.** Por ejemplo, cuando el Estado no garantiza la protección de derechos laborales, ambientales o sociales, aumentando el riesgo de abusos en la cadena de suministro.
- 4. Cuando hay impactos severos en comunidades vulnerables.** Por ejemplo, despojo de tierras, contaminación ambiental crítica o afectaciones a poblaciones indígenas y afrodescendientes.

La implementación de una debida diligencia reforzada por parte de las empresas debe realizarse de manera progresiva, en consonancia con los avances en la materia y considerando sus capacidades técnicas, financieras y operativas, sin importar el sector al que pertenezcan. Ante este tipo de situaciones, u otras de relevancia, se espera que las compañías fortalezcan los procesos existentes para identificar riesgos e impactos en derechos humanos, con el fin de consolidar medidas que permitan prevenir o mitigar posibles afectaciones. Asimismo, se alienta a las empresas a ejercer su influencia sobre proveedores y contratistas, promoviendo una conducta empresarial responsable y respetuosa de los derechos humanos.

Aunque esta guía no cubre específicamente a contratistas de vigilancia y seguridad privada, las empresas pueden complementar estas acciones con las disposiciones de la **Guía de Seguridad**¹² de Guías Colombia en caso de que las actividades involucren riesgos relacionados con estos contratistas.

.....
¹² Disponible en: https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2019-06/FIP_GC_Seguridad.pdf

3 ENFOQUE

3.1. ENFOQUE DIFERENCIAL DE DERECHOS COMO PRINCIPIO TRANSVERSAL DE LA GUÍA

Esta Guía incorpora un enfoque diferencial de derechos, entendido como la adopción de medidas que reconozcan las necesidades y condiciones específicas de distintos grupos poblacionales, con el objetivo de prevenir que, en la gestión de los derechos humanos en la cadena de suministro, se generen o perpetúen situaciones de vulnerabilidad y/o discriminación.

En este contexto, el enfoque diferencial de derechos busca llamar la atención de las empresas para que, al diseñar y ejecutar acciones relacionadas con la gestión de su cadena de suministro, tengan en cuenta las particularidades de ciertos grupos vulnerables, priorizando un enfoque basado en derechos humanos.

Siempre que sea relevante y factible, esta Guía recomienda la aplicación de este enfoque con especial énfasis en personas con discapacidad, población migrante, género, niñez y adolescencia, y poblaciones étnicas. En ella se incluyen recomendaciones prácticas y pautas para la implementación efectiva de los lineamientos en las cadenas de suministro. El propósito es que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos, en concordancia con los instrumentos normativos nacionales e internacionales.

3.1.1. ENFOQUE DIFERENCIAL HACIA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El enfoque diferencial hacia personas con discapacidad en las cadenas de suministro busca promover la inclusión y el respeto de sus derechos en todas las actividades empresariales. Las personas con discapacidad enfrentan barreras físicas, sociales y culturales que dificultan su inclusión en el mercado laboral, especialmente en sectores industriales y de manufactura. Además, existe un estigma social que asocia la discapacidad con una menor capacidad productiva, lo que lleva a la exclusión o a la asignación de tareas precarias y mal remuneradas¹³. Las personas con discapacidad pueden enfrentar condiciones laborales que no consideran sus necesidades específicas, como falta de accesibilidad o ausencia de ajustes razonables. Asimismo, muchas empresas no ofrecen formación inclusiva que permita a esta población fortalecer sus habilidades y acceder a mejores posiciones.

Este enfoque busca garantizar la inclusión plena y equitativa, eliminando barreras físicas, tecnológicas y actitudinales para asegurar el acceso a empleo digno y

.....

¹³ Pacto Global (2020) Guía para empresas sobre los derechos de personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2020/11/Guia-para-empresas-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>

condiciones laborales justas. Su objetivo es prevenir la discriminación, fomentar la igualdad de oportunidades, adaptar instalaciones y procesos, ofrecer formación inclusiva y garantizar mecanismos de reclamación accesibles. También busca promover una cultura empresarial inclusiva y el desarrollo de productos accesibles, contribuyendo a cadenas de suministro más diversas, resilientes e innovadoras¹⁴.

3.1.2. ENFOQUE DIFERENCIAL HACIA POBLACIÓN MIGRANTE

La migración es un fenómeno global referido al movimiento de personas lejos de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un mismo Estado. La inclusión de personas migrantes abre oportunidades como incorporar nuevos talentos y capacidades, aumentar la fuerza laboral, compensar el envejecimiento de la población nacional y aumentar el tamaño de los mercados, entre otras. No obstante, el fenómeno migratorio plantea desafíos en las cadenas de suministro. La búsqueda de oportunidades de empleo es uno de los principales motivos para emigrar; sin embargo, muchos migrantes suelen enfrentar dificultades para encontrar trabajo o sufren de discriminación en su vida laboral. Una inserción laboral estable y en condiciones favorables incide en la estabilización de su proyecto migratorio, con los aportes económicos, culturales y sociales que esa permanencia conlleva¹⁵.

El enfoque diferencial hacia población migrante en la cadena de suministro busca garantizar el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes que participan directa o indirectamente en las actividades empresariales. Aunque los empleadores y los trabajadores migrantes pueden beneficiarse considerablemente de

modalidades de trabajo temporales y flexibles en las cadenas de suministro, las deficiencias en materia de aplicación de la legislación y la fragmentación de las normas, las iniciativas políticas y las responsabilidades de las partes interesadas pueden plantear serios problemas y dar pie a vulneraciones¹⁶.

Una gran cantidad de trabajadores migrantes afrontan condiciones laborales adversas, sobre todo si se hallan en situación irregular y están empleados en la economía informal. En muchos casos, las trabajadoras migrantes son las más afectadas por la combinación de bajos salarios, largas jornadas laborales y falta de períodos de descanso y vacaciones anuales¹⁷.

3.1.3. ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO

El enfoque de género aborda las desigualdades y promueve la equidad entre hombres, mujeres y personas de otras identidades de género en la sociedad¹⁸. Un enfoque con perspectiva de género en las cadenas de suministro debe tratar de comprender cómo las normas, los roles,

• • • • •

¹⁴ OIT (2016). Inclusión de las personas con discapacidad. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion>

¹⁵ Fundación Casa de la Paz (2020). Personas migrantes y refugiadas. Disponible en: <https://www.casadelapaz.cl/derechoshumanosyempresas/wp-content/uploads/2020/09/GUIA-MIGRANTES.pdf>

¹⁶ P. Thompson, K. Newsome y J. Commander (2013). Good when they want to be: Migrant workers in the supermarket supply chain. *Human Resource Management Journal*, Vol. 23(2).

¹⁷ OIT (2016). El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/197346/download>

¹⁸ Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y ONU Mujeres (2017). Guía sobre el enfoque de igualdad de género y Derechos Humanos en la evaluación. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%20%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>

las estructuras de poder y los prejuicios relacionados con el género y la identidad influyen en la manera en que diversas personas participan o son excluidas de funciones específicas en un sistema de mercado¹⁹. Esto incluye un análisis que incorpore la diversidad, equidad e inclusión (DEI) como principios fundamentales para garantizar un entorno más justo y representativo.

Este enfoque implica que las empresas fomenten la inclusión en la cadena de suministro y promuevan un cambio en los puestos o roles vinculados al género, para que todas las personas puedan ingresar a cadenas de suministro donde históricamente han sido marginadas. Esto incluye, por ejemplo, que se incorpore a los hombres en labores de cuidado o cadenas de suministro tradicionalmente “feminizadas”, a mujeres en actividades dominadas por hombres, como la construcción, y la visibilización de personas no binarias en cualquier ámbito laboral.

Una comprensión integral de cómo las personas de diferentes géneros participan en una cadena de suministro puede ayudar a desarrollar intervenciones específicas y a prevenir impactos negativos. Es esencial evitar “hacer daño” de manera involuntaria al no considerar las dinámicas de género y diversidad. Por ejemplo, a medida que las cadenas de suministro se vuelven más mecanizadas o rentables, la participación de las mujeres y otras identidades de género tiende a disminuir, lo que demuestra que el género y la identidad son factores clave para determinar quién se beneficia del desarrollo de estas cadenas y si realmente son inclusivas²⁰.

Asimismo, este enfoque debe abordar los riesgos de acoso laboral y acoso sexual, que afectan de manera desproporcionada a las personas más vulnerables por su género o identidad de género. Las empresas deben establecer políticas claras de tolerancia cero frente a estos riesgos, implementar mecanismos de denuncia accesibles y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso en todas las etapas de la cadena de suministro. Fomentar la diversidad, equidad e inclusión contribuye a cadenas de suministro más resilientes y sostenibles.

• • • • •

¹⁹ OIT (2021). Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40ifp_seed/documents/publication/wcms_766133.pdf

²⁰ FAO (2014). Review of gender and value chain analysis, development and evaluation toolkits. Disponible en: <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/c3a05571-86ac-437e-b726-2f81098c0ad9/content>

3.1.4. ENFOQUE DIFERENCIAL HACIA LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA²¹

Los niños, niñas y adolescentes (NNA)²² son especialmente vulnerables a las prácticas inadecuadas en la cadena de suministro, como el trabajo infantil, la exposición a entornos laborales peligrosos y la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes (ESCNNA). Este enfoque subraya la importancia de respetar y promover los derechos de la niñez en todas las etapas de la cadena de suministro, particularmente en sectores con alta incidencia de explotación infantil, como la agricultura, la minería artesanal y la manufactura textil²³.

Entre el 28 % y el 43 % del trabajo infantil en las cadenas globales de suministro ocurre en las etapas iniciales del proceso productivo²⁴. Esto evidencia que enfocarse solo en los proveedores finales no es suficiente. Desde el punto de vista de la debida diligencia, las empresas deben ampliar su atención más allá de los proveedores directos, priorizando aquellos segmentos de la cadena donde el riesgo es mayor, a pesar de la menor visibilidad y control en esos niveles iniciales. Aunque las empresas puedan tener una influencia limitada sobre estos actores más distantes, esto no justifica la falta de acción en la debida diligencia que aborde los riesgos presentes en toda la cadena.

Las empresas, bajo el principio de corresponsabilidad²⁵, deben implementar medidas proactivas para eliminar el trabajo infantil y riesgos como la ESCNNA o el acoso sexual de NNA, asegurando que sus proveedores cumplan con los estándares internacionales sobre dere-

chos de la niñez, como lo establecen la Convención sobre los Derechos del Niño y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

• • • • •

²¹El enfoque diferencial de niñas, niños y adolescentes tiene como fundamento los principios rectores del reconocimiento de derechos de la niñez asociados a la protección integral, interés superior, prevalencia de derechos, de igualdad y no discriminación y de corresponsabilidad (Principios de la Convención sobre los Derechos del Niño de relevancia constitucional):

- El reconocimiento de todas las niñas, niños y adolescentes **como sujetos titulares de derechos** conlleva el principio de **no-discriminación y participación** como sujetos sociales y políticos en todos los asuntos que les conciernen, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.
- El principio del **interés superior**: en todas las acciones, decisiones e intervenciones donde están involucradas personas menores de 18 años, el criterio imperativo para los garantes de derechos (padres, cuidadores, autoridades) debe ser su mejor interés, aquello que mejor satisfaga su bienestar y pleno desarrollo.
- **La prevalencia de los derechos** de las niñas, niños y adolescentes en relación con los derechos de otras personas. Esto sugiere que, por ejemplo, la atención a niñas, niños y adolescentes en casos de desastres o emergencias, pero también en las políticas públicas en general, es prioritaria.

La obligación del Estado, en su conjunto, de realizar todos los esfuerzos, desplegar todas las acciones y disponer todos los recursos que sean necesarios para garantizar los derechos de la niñez, prevenir su amenaza o vulneración y asegurar su restablecimiento cuando hayan sido vulnerados; igualmente, la corresponsabilidad de la sociedad (por ejemplo, las empresas) y la familia en estos procesos.

²²La Convención de los Derechos del Niño (CDN) define a los niños, niñas y adolescentes como aquellos seres humanos menores de dieciocho años (CDN, artículo 1). En este segmento etario se pueden esbozar subdivisiones, como la denominada primera infancia, comprendida desde el nacimiento hasta los 5 años, el segundo segmento correspondiente a la infancia, comprendida entre los 6 y los 11 años, y el grupo de los adolescentes, constituido por aquellos que se encuentran entre los 12 y los 17 años.

²³OIT (2019) Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipec/documents/publication/wcms_716932.pdf

²⁴ibid.

²⁵El principio de corresponsabilidad en la protección de los derechos de la niñez establece que la familia, la sociedad y el Estado son actores responsables de garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

3.1.5. ENFOQUE DIFERENCIAL HACIA POBLACIONES ÉTNICAS

En Colombia, los grupos étnicos reconocidos²⁶ suelen enfrentarse a condiciones socioeconómicas desfavorables y son particularmente vulnerables a las prácticas empresariales que pueden afectar sus territorios y medios de vida. Estas comunidades dependen en gran medida de los recursos naturales para sus actividades económicas, por lo que están expuestas a los impactos de prácticas insostenibles en la cadena de suministro como la deforestación, la contaminación de fuentes de agua y la sobreexplotación de tierras.

El enfoque diferencial hacia poblaciones étnicas en la cadena de suministro busca que las empresas integren procesos de diálogo cuando se requiera y un respeto profundo por los derechos territoriales y culturales de estos grupos. Esto incluye involucrar a estas poblaciones, cuando aplique, en procesos de debida diligencia en la cadena de suministro, para que sus conocimientos tradicionales sean tenidos en cuenta en la gestión de riesgos empresariales²⁷.

• • • • •

²⁶ En Colombia se reconocen tres grandes grupos étnicos: pueblos indígenas; comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras (NARP); y pueblos Rrom o Gitano.

²⁷ ASCM (2021). Supply Chain Diversity, Equity & Inclusion Survey. Disponible en: https://www.ascm.org/globalassets/ascm_website_assets/docs/2021-supply-chain-dei-survey.pdf

4 METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA

En línea con el carácter multiactor de la iniciativa Guías Colombia, esta guía fue elaborada por todos sus integrantes (organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales, entidades estatales, empresas y gremios), mediante un ejercicio colaborativo y de construcción colectiva que siguió cinco etapas principales:

- Selección temática
- Revisión del estado del arte sobre la temática seleccionada
- Consulta y diálogo con expertos temáticos
- Definición de enfoque y alcance
- Formulación de principios generales y sus correspondientes lineamientos de acción

Esta Guía se desarrolló inicialmente en 2017; sin embargo, dada la evolución de los estándares internacionales y las nuevas tendencias en las cadenas de suministro, fue actualizada en 2024. El proceso de revisión se basó en un análisis exhaustivo de las normativas emergentes (incluida la Directiva de Diligencia Debida en Sostenibilidad Empresarial de la Unión Europea – CS3D), así como en mejores prácticas reconocidas a nivel global. Además, se incorporaron insumos provenientes de estudios recientes sobre impactos en derechos humanos en la cadena de

suministro. El proceso de actualización contempló las siguientes fases:

- **Revisión documental:** análisis de marcos legales y normativos actualizados, e informes recientes sobre derechos humanos y cadenas de suministro.
- **Consultas a expertos:** reuniones con especialistas en cadenas de suministro.
- **Validación con actores clave:** plenarias con integrantes de la iniciativa para validar contenidos y asegurar pertinencia frente al contexto colombiano.
- **Incorporación de enfoques diferenciales:** integración de enfoques de género, migrantes, personas con discapacidad, étnico y de derechos de la niñez, en línea con estándares internacionales que demandan un enfoque integral e inclusivo.

Finalmente, los contenidos fueron discutidos y retroalimentados por los integrantes de la iniciativa, lo que permitió afinarlos y consolidar la elaboración de esta Guía.

5 GLOSARIO

Cadena de suministro: Conjunto de procesos y actividades involucradas en la obtención y gestión de los proveedores y contratistas que proporcionan las materias primas, componentes, bienes o servicios necesarios para la producción de un producto final.

Cadena de valor: Conjunto de actividades que una empresa realiza para crear valor desde la concepción de un producto o servicio hasta su disposición final, pasando por las fases de producción y comercialización. Las actividades que constituyen una cadena de valor pueden estar contenidas en una sola empresa o divididas en varias que estén en un mismo lugar o distribuidas en áreas geográficas más amplias²⁸.

Complicidad: En su acepción jurídica, en la mayoría de las legislaciones nacionales se prohíbe la complicidad en la comisión de un delito y en algunas se establece la responsabilidad penal de las empresas en tales casos. La jurisprudencia en materia de derecho penal internacional indica que el criterio pertinente para definir la complicidad es la *“asistencia práctica prestada a sabiendas en la comisión de un delito o la incitación con efectos relevantes sobre la comisión del mismo”*.

Como ejemplos de actos de *“complicidad”* carentes de ese carácter jurídico pueden mencionarse aquellas situaciones en que una empresa se beneficia de los abusos cometidos por otros, como, por ejemplo, cuando reduce sus costos porque en su cadena de suministro se aplican prácticas similares a la esclavitud, o cuando no denuncia

abusos relacionados con sus propias operaciones, productos o servicios, a pesar de que haya razones de principio para hacerlo. El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debería detectar el riesgo de complicidad, de carácter jurídico o no jurídico (percibida), y poner en marcha las respuestas apropiadas²⁹.

Contratista: Empresa o persona externa a la organización que es contratada para llevar a cabo trabajos específicos en nombre de la organización, generalmente a través de un contrato formal. Los contratistas pueden operar tanto en el sitio de la empresa como de forma remota³⁰.

Debida diligencia empresarial en derechos humanos: Proceso continuo de gestión que una empresa, de manera prudente y razonable, debe llevar a cabo a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros

.....

²⁸ Organización Internacional del Trabajo (2016). Guía general para el desarrollo de cadenas de valor. Cómo crear empleo y mejores condiciones de trabajo en sectores objetivos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_541432.pdf (Consultada el 17 de agosto de 2023).

²⁹ Esta definición es tomada de la Guía para la interpretación de los PRNU: UN (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

³⁰ ISO 45001:2018, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos, Sección 3.3.

factores), para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos³¹.

Debida diligencia reforzada/intensificada en derechos humanos: Los Principios Rectores no mencionan específicamente un tipo diferente de debida diligencia para contextos afectados por conflictos armados y otras situaciones de violencia generalizada, sino que se construye en torno a un concepto de proporcionalidad: a mayor riesgo, más complejos los procesos.

Por lo tanto, *“dado que el riesgo de que se produzcan graves violaciones de los derechos humanos es mayor en las zonas afectadas por los conflictos”*, la actuación de los Estados y la debida diligencia de las empresas deben intensificarse en consecuencia³².

Las empresas, en particular, deben llevar a cabo una versión **“intensificada”** de la debida diligencia en materia de derechos humanos cuando el contexto lo requiera, teniendo en cuenta sus capacidades técnicas, operativas y financieras, y procurando fortalecer el proceso de manera gradual.

La debida diligencia intensificada en materia de derechos humanos significa identificar las consecuencias negativas potenciales y reales sobre las personas (derechos humanos)³³.

Derechos humanos: 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 derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están, a menudo, contemplados en la ley y garantizados por ella a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones o de abstenerse de actuar en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos³⁴.

Derecho Internacional Humanitario (DIH): Conjunto de normas que, por razones humanitarias, trata de limitar los efectos de los conflictos armados. Protege a las personas que no participan o que ya no participan en los combates y limita los medios y métodos de hacer la guerra.

El DIH suele llamarse también *“derecho de la guerra”* o *“derecho de los conflictos armados”*. Hace parte del derecho internacional que regula las relaciones entre los Estados. Está integrado por acuerdos firmados entre Estados — denominados tratados o convenios—, por el derecho

• • • • •

³¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Pág. 7.

³² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022). Debida diligencia intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos; Una guía. Nueva York, Estados Unidos de América. Disponible en: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/UNDP_Heightened_Human_Rights_Due_Diligence_for_Business_in_Conflict-Affected_Contexts_ES.pdf

³³ Organización de las Naciones Unidas (1949).

³⁴ Comité Internacional de la Cruz Roja (2004).

consuetudinario internacional que se compone a su vez de la práctica de los Estados que éstos reconocen como obligatoria, así como por principios generales del derecho³⁵.

Evaluación del desempeño: Proceso mediante el cual una empresa mide y monitorea el desempeño de sus proveedores en términos de cumplimiento de los estándares de calidad, sostenibilidad y derechos humanos. Esto incluye auditorías, evaluaciones de riesgos o revisiones periódicas³⁶.

Grupos de interés: Son cualquier entidad, colectividad de personas o individuos relevantes para la empresa y definidos por esta³⁷.

Influencia: Es una ventaja que confiere poder a quien la detenta. En el contexto de los Principios Rectores, se refiere a la capacidad de una empresa para influir en la modificación de las prácticas perjudiciales de otra parte que esté provocando consecuencias negativas para los derechos humanos o contribuyendo a ellas³⁸.

Plan de mejora: Conjunto de acciones que una empresa y/o sus proveedores implementan para abordar las brechas identificadas en la evaluación de la cadena de suministro, con el fin de mejorar el cumplimiento de los estándares de derechos humanos y sostenibilidad. Estos planes incluyen metas específicas, plazos y mecanismos de seguimiento³⁹.

Proveedor: Entidad que proporciona bienes o servicios a otra organización de forma directa (proveedores de primer nivel) o indirecta (proveedores de segundo, tercer nivel, etc.). Los proveedores pueden ser empresas de manufactura, distribución o servicios⁴⁰.

Relaciones comerciales: Las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.

Se incluyen las relaciones comerciales indirectas dentro de su cadena de valor superiores al del primer nivel, así como las participaciones mayoritarias o minoritarias en empresas conjuntas⁴¹.

Reparación/remedio: Procesos que buscan reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar o compensar esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas como disculpas, resti-

• • • • •

³⁵ En esa perspectiva, su propósito no es evidenciar o indagar la vulneración de uno o varios DDHH en el marco de las relaciones comerciales con propósitos judiciales, sino la valoración de un comportamiento corporativo atento a los DDHH según las expectativas que tienen estándares internacionales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

³⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, p. 9. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf (consultado el 10 de septiembre de 2018).

³⁷ Guía de la OCDE para la Devida Diligencia de la Conducta Empresarial Responsable (OCDE, 2018), Sección 5.3.

³⁸ ISO 9000:2015, Sistemas de Gestión de la Calidad — Fundamentos y Vocabulario, 3.2.5..

³⁹ UN (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

⁴⁰ UN (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

⁴¹ ISO 20400:2017, Compras sostenibles — Directrices, Sección 3.4.

tución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales ministrativas como las multas), así como medidas para prevenir nuevos daños como los requerimientos o las garantías de no repetición⁴².

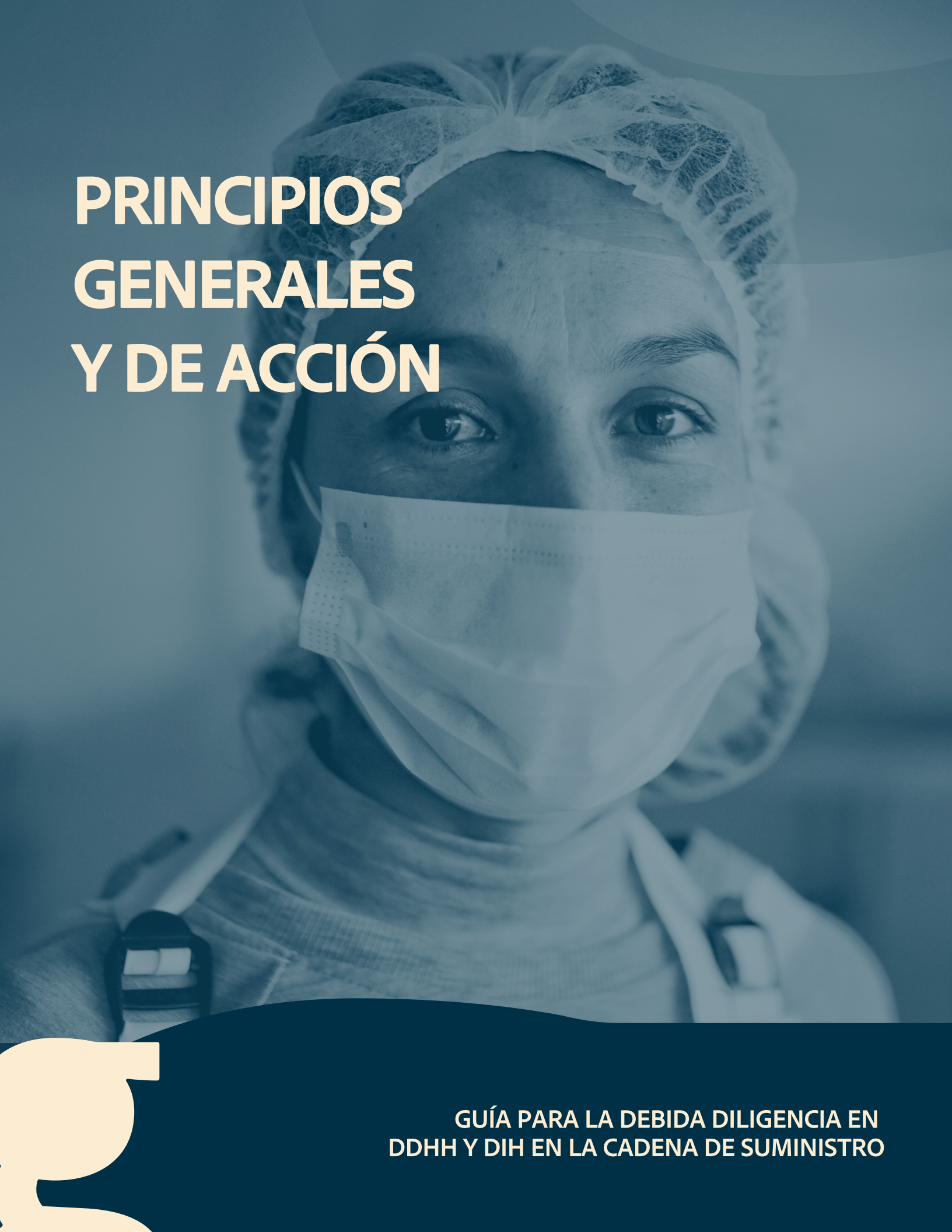
Subcontratista: Parte a la que un contratista asigna actividades contractuales. Los subcontratistas trabajan bajo la supervisión del contratista principal, pero pueden tener un impacto significativo en la cadena de suministro en términos de calidad, tiempos de entrega y cumplimiento de estándares⁴³.

Titulares de derechos: Todos los seres humanos somos titulares de derechos. No obstante, para efectos de esta Guía, los titulares de derechos se entienden como aquellos que directamente han visto o pueden ver afectados sus derechos humanos debido a las actividades (operaciones, productos y servicios) de la empresa.

Trazabilidad: Capacidad de rastrear el origen, la historia y la localización de un producto, componente o materia prima a lo largo de la cadena de suministro. La trazabilidad es esencial para garantizar la transparencia y el cumplimiento de los estándares de derechos humanos.

• • • • •
⁴² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía de interpretación. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf (Consultada el 17 de agosto de 2023).

⁴³ ISO 22005:2007, Trazabilidad en la cadena alimentaria, Sección 3.3.



PRINCIPIOS GENERALES Y DE ACCIÓN

GUÍA PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN
DDHH Y DIH EN LA CADENA DE SUMINISTRO

6 PRINCIPIOS GENERALES

Las empresas miembro de Guías Colombia⁴⁴ se comprometen a los siguientes principios en lo que respecta a su gestión en la cadena de suministro:

- **Debida diligencia en derechos humanos:** identificar, prevenir y mitigar los impactos sobre los DDHH asociados a su operación y la forma en que los proveedores y contratistas de su cadena de suministro se relacionan con estos riesgos e impactos. Priorizar el trabajo sobre aquellos riesgos e impactos que son críticos por su potencial de vulneración de DDHH. Asimismo, promover entre sus proveedores y contratistas el ejercicio de debida diligencia en identificar y remediar consecuencias negativas de sus acciones sobre los DDHH.
- **Seguimiento y monitoreo:** Establecer sistemas de seguimiento y monitoreo de la cadena de suministro, particularmente en los proveedores y contratistas que hayan sido priorizados como críticos en DDHH, que le permitan a la empresa identificar posibles riesgos en DDHH. Ello implica que la empresa fomente la colaboración y el intercambio de información entre sus proveedores y contratistas para mejorar la transparencia de la información.
- **Comunicación:** Comunicar a los proveedores y contratistas de la cadena de suministro las expectativas y exigencias frente al respeto, la promoción de los DDHH y la remediación de impactos negativos, así como las consecuencias de no cumplir con las exigencias de la empresa en materia de DDHH o por tener un bajo desempeño continuo en esta materia. Este principio también implica que la empresa proporcione información y comunique de manera transparente, oportuna, veraz y equilibrada⁴⁵ a sus grupos de interés sobre la gestión de los impactos en DDHH en la cadena de suministro.
- **Remediación:** Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operacional que cumpla con los criterios establecidos por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), que permita conocer, tramitar y gestionar situaciones relacionadas con los proveedores y contratistas. También, promover en los proveedores y contratistas de la cadena de suministro la existencia y uso de su propio mecanismo de quejas y reclamos para conocer, tramitar y gestionar sus propios impactos en DDHH.

⁴⁴ Ver más en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/guias-colombia>

⁴⁵ Se refiere a información libre de todo sesgo tanto deliberado como sistémico, y que no solo se debe centrar en las buenas noticias.

7 PRINCIPIOS DE ACCIÓN

Las empresas miembro de Guías Colombia se comprometen a generar acciones que conlleven gradualmente a:

DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH EN LA CADENA DE SUMINISTRO

PLANEAR

1. Fortalecer o diseñar una herramienta de identificación y análisis de riesgos e impactos en DDHH asociados a la cadena de suministro.⁽⁴⁶⁾
2. Incluir en la política de derechos humanos de la empresa las expectativas de comportamiento para sus proveedores y contratistas en materia de DDHH.
3. Asignar los roles y responsabilidades necesarios para la gestión de riesgos e impactos en DDHH y en la cadena de suministro.
4. Identificar los proveedores y contratistas cuyo riesgo de vulneración en temas de DDHH sea crítico y priorizar el ejercicio de debida diligencia en DDHH en ellos.
5. Definir e incluir en los contratos y convenios con los proveedores y contratistas de la cadena de suministro cláusulas que obliguen al respeto de los DDHH.

6. Analizar el desempeño en materia de respeto a los DDHH de los proveedores y contratistas priorizados.
7. Identificar los impactos en DDHH que se pudieran presentar de la relación comercial con los proveedores y contratistas priorizados.
8. Identificar medidas para atender los impactos en DDHH que se pudieran presentar como resultado de la relación comercial con proveedores y contratistas priorizados.
9. Indagar si los proveedores y contratistas priorizados cuentan con los mecanismos y las capacidades para gestionar sus propios riesgos e impactos en DDHH.

HACER

10. Realizar —internamente o con el apoyo de expertos externos— procesos de fortalecimiento de capacidades mediante la transferencia de conocimiento y herramientas a proveedores y contratistas priorizados, con el fin de que estos identifiquen, gestionen y mitiguen sus riesgos e impactos en DDHH, y actúen de conformidad con estándares y normativas en la materia.
11. Realizar —internamente o con el apoyo de expertos externos— programas de fortale-

cimiento de capacidades dirigidos a los administradores de contrato o responsables de establecer y gestionar los contratos con los proveedores y contratistas, para identificar, evaluar y priorizar riesgos e impactos en DDHH dentro del contexto de los contratos que gestionan.

12. Motivar e incentivar a proveedores y contratistas, especialmente a quienes han sido priorizados, a implementar estándares de DDHH para mejorar su desempeño y cumplir con las obligaciones frente a la empresa, de acuerdo con su sector, tamaño, contexto operacional y capacidades. *(Ver recuadro)*

Ejemplos de incentivos

- Ofrecer bonificaciones o descuentos en tarifas de contratos futuros a proveedores que demuestren un cumplimiento superior en materia de derechos humanos.
- Dar prioridad en la adjudicación de contratos a aquellos proveedores que implementen buenas prácticas en derechos humanos, como un incentivo para que adopten y mantengan altos estándares.
- Proveer acceso a talleres y programas de formación en debida diligencia y sostenibilidad, con certificación reconocida, para fortalecer sus capacidades y mejorar su desempeño.
- Otorgar reconocimientos anuales o menciones especiales a proveedores destacados por su compromiso con los derechos humanos, lo que también mejora su reputación en el mercado.
- Ajustar condiciones de pago, como tiempos de pago más rápidos, para aquellos proveedores que cumplan con los estándares de derechos humanos establecidos.
- Desarrollar programas de mejora continua en colaboración con proveedores, incluyendo apoyo técnico y financiero, para que puedan alinearse con los estándares esperados.
- Contar con un criterio de DDHH en la reevaluación de proveedores cuando se termina el contrato.

13. Implementar medidas para atender los riesgos e impactos que se presenten como resultado de la relación comercial con proveedores y contratistas, orientadas a no contribuir, apoyar o encubrir que en su cadena de suministro se cometa:

- . Cualquier forma de tortura, trato cruel, inhumano o degradante.
- . Cualquier forma de esclavitud moderna, trabajo forzado o peores formas de trabajo infantil y explotación sexual comercial de niños,

niñas y adolescentes, así como cualquier forma de precariedad laboral o vulneración al trabajo decente.

- . Violencia y acoso, incluidos los basados en género.
- . Discriminación de cualquier tipo.
- . Cualquier forma de vulneración del derecho de libre asociación y negociación colectiva.
- . Afectaciones sobre el medio ambiente (*ver recuadro*).
- . Otras vulneraciones y abusos de DDHH.

CADENAS DE SUMINISTRO LIBRES DE DEFORESTACIÓN

- Para gestionar los riesgos e impactos ambientales en la cadena de suministro, es clave adoptar medidas que promuevan prácticas sostenibles y prevengan la deforestación. Este es un tema crítico, en especial para sectores industriales relacionados con la agricultura, la ganadería, la minería y la extracción de madera, ya que suelen ser responsables de la pérdida de bosques si no se manejan de manera sostenible. Adoptar cadenas de suministro libres de deforestación es esencial para proteger los ecosistemas y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo así a los objetivos globales de sostenibilidad y acción climática.
- Las empresas están llamadas a realizar un análisis exhaustivo de sus cadenas de suministro para identificar puntos críticos donde se pueda estar fomentando la deforestación. Esto incluye la implementación de políticas de "no deforestación" y la colaboración con proveedores para asegurar que las materias primas provengan de fuentes sostenibles y trazables.
- Establecer medidas sólidas para prevenir la deforestación no solo representa un imperativo ético, sino que también protege a las empresas frente a riesgos reputacionales, sanciones regulatorias y la pérdida de acceso a mercados estratégicos.

Algunos sectores relevantes

- **Agroindustria:** Con frecuencia, los cultivos como la palma de aceite, la soja y el cacao se asocian con la deforestación. Las empresas en estos sectores enfrentan una creciente presión para garantizar que sus productos no estén relacionados con la tala ilegal o la conversión de bosques.
- **Ganadería:** La expansión de pastizales para el ganado es una de las principales causas de deforestación en regiones como la Amazonía. Establecer criterios claros sobre el uso del suelo es clave para reducir este impacto.
- **Minería y Energía:** La extracción de recursos en áreas forestales también puede llevar a la degradación ambiental, afectando no solo el suelo y la biodiversidad, sino también a las comunidades locales que dependen de estos ecosistemas.

Normativas recientes

- **Reglamento de la Unión Europea sobre Productos Libres de Deforestación (2023):** Exige que las empresas que comercializan productos como soja, aceite de palma, carne de res y madera en el mercado europeo, demuestren que no provienen de tierras deforestadas después del 31 de diciembre de 2020.
- **Ley Alemana de Debita Diligencia en la Cadena de Suministro (2023):** Obliga a las empresas a identificar y mitigar los impactos ambientales negativos, incluida la deforestación, en sus cadenas de suministro globales.
- **Iniciativas voluntarias y acuerdos internacionales:** Iniciativas como la Declaración de Nueva York sobre los Bosques (2014) y el compromiso para detener y revertir la deforestación para 2030, firmado en la COP26, refuerzan la necesidad de prácticas responsables en toda la cadena de suministro.

CADENAS DE SUMINISTRO LIBRES DE TRABAJO FORZOSO

- El trabajo forzoso es una grave violación de los derechos humanos que aún persiste en diversas industrias a nivel global, afectando especialmente a las cadenas de suministro en sectores con alta demanda de mano de obra a bajo costo y no regulada.
- Garantizar que las cadenas de suministro estén libres de trabajo forzoso es crucial para cumplir con los estándares éticos y normativos, y para fortalecer el compromiso de las empresas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo. De igual forma, protege la reputación empresarial y la sostenibilidad.
- Las empresas deben adoptar un enfoque de debida diligencia que no solo se enfoque en sus proveedores directos, sino también en otros niveles de su cadena de suministro. Esto incluye la implementación de auditorías independientes, políticas de capacitación en derechos humanos para proveedores y mecanismos robustos de seguimiento.

Sectores relevantes

- **Textil y Moda:** El uso de trabajo forzoso en la confección de ropa y la producción de textiles sigue siendo preocupante, especialmente en fábricas ubicadas en países en desarrollo.
- **Tecnología y Electrónica:** La extracción de minerales críticos como el cobalto y el estaño, utilizados en la fabricación de dispositivos electrónicos, ha sido vinculada a prácticas de trabajo forzoso, especialmente en regiones con bajos controles regulatorios.

- **Agricultura:** La explotación laboral en la cosecha de productos agrícolas como el cacao, el azúcar y el café es común en muchas regiones, lo que ha llevado a un mayor escrutinio de las cadenas de suministro agroindustriales.

Normativas recientes

- **Ley de Lucha contra el Trabajo Forzoso y el Trabajo Infantil en las Cadenas de Suministro de Canadá (Ley S-211, 2024):** Obliga a las empresas que operan o importan bienes en Canadá y cotizan en bolsas canadienses, a presentar un informe anual detallado sobre las

medidas adoptadas para erradicar el trabajo forzoso y la esclavitud moderna en sus cadenas de suministro. Aquellas que no cumplan con estos requisitos de transparencia, son sancionadas.

- **Ley de Devida Diligencia en la Cadena de Suministro en Alemania (2021):** Obliga a las empresas a realizar evaluaciones de riesgos en derechos humanos, incluyendo trabajo forzoso, y a implementar medidas correctivas cuando se detecten violaciones.
- **Ley de Prevención de Trabajo Forzoso de Ui-**

gures (EE. UU., 2021): Prohíbe la importación de bienes producidos en la región de Xinjiang, China, a menos que las empresas puedan demostrar que no se utilizó trabajo forzoso en su fabricación.

- **Ley de Transparencia en Cadenas de Suministro del Reino Unido (Modern Slavery Act, 2015):** Exige a las empresas de cierta envergadura que informen anualmente sobre las acciones que están tomando para evitar la esclavitud moderna y el trabajo forzoso en sus operaciones y cadenas de suministro.

VERIFICAR

14. Revisar periódicamente la pertinencia e idoneidad de los análisis de riesgos e impactos en DDHH, teniendo en cuenta los asociados con la cadena de suministro.
15. Evaluar periódicamente el cumplimiento de las metas de los ejercicios de sensibilización y fortalecimiento de capacidades sobre asuntos de DDHH relevantes para la empresa, dirigidos a los proveedores y contratistas priorizados.
16. Monitorear y evaluar periódicamente la gestión de los proveedores y contratistas priorizados frente a la debida diligencia en DDHH para que no se cometa:
 - Cualquier forma de tortura, trato cruel, inhumano o degradante.
 - Cualquier forma de esclavitud moderna, trabajo forzado o peores formas de trabajo infantil y explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, así como cualquier forma de precariedad laboral o vulneración al trabajo decente.
 - Violencia y acoso, incluidos los basados en género.
 - Discriminación de cualquier tipo.
 - Cualquier forma de vulneración del derecho de libre asociación y negociación colectiva.
 - Afectaciones sobre el medio ambiente (incluyendo lo relacionado con deforestación).⁽⁵⁰⁾
 - Otras vulneraciones y abusos de DDHH y DIH.

AJUSTAR

17. Adaptar el proceso de debida diligencia en DDHH en la cadena de suministro, en los casos en que se identifiquen oportunidades de mejora, para fortalecer la gestión de DDHH en los proveedores y contratistas.
18. Establecer y acordar con proveedores y contratistas priorizados de la cadena de suministro que no hayan cumplido con las exigencias y expectativas en materia de DDHH, un plan con objetivos y plazos claramente delimitados para mejorar su desempeño en DDHH.
19. Tomar medidas contractuales o comerciales, siempre y cuando la ley lo permita, con proveedores y contratistas que incurran en acciones o conductas que vulneren los DDHH o que no cumplan con la implementación de los planes de mejora acordados en materia de DDHH.

Ejemplos de medidas contractuales o comerciales

- Suspensión temporal de contrato.
- Penalización o multa económica proporcional al impacto de la violación, de acuerdo con lo estipulado en el contrato.
- Solicitud de una acción correctiva obligatoria con un plazo determinado para su ejecución.
- Auditoría exhaustiva del proveedor para verificar que cumpla con los compromisos adquiridos en materia de DDHH.

20. Para el caso de proveedores y contratistas que no cumplan con la implementación de los planes de mejora, pero que sean críticos para la viabilidad de la operación de la empresa, considerar como último recurso la implementación de medidas de contingencia que permitan continuar con la relación comercial dentro del respeto por los DDHH.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

PLANEAR

21. Definir sistemas de seguimiento y monitoreo asociados a la gestión de impactos reales y/o potenciales sobre los DDHH en la cadena de suministro, particularmente en los proveedores y contratistas que hayan sido priorizados.

Estos sistemas deben incluir:

- Indicadores que le permitan hacer seguimiento a su ejercicio de debida diligencia en DDHH en la gestión de la cadena de suministro y a los proveedores y contratistas priorizados.
- Instrumentos de medición de las capacidades de sus proveedores y contratistas para cumplir con los criterios de desempeño en DDHH y DIH, y procedimientos de evaluación de la empresa.
- Mecanismos para la evaluación de desempeño de los proveedores y contratistas frente a las obligaciones de respeto de los DDHH. Estos mecanismos pueden incluir desde la autoevaluación de desempeño por parte del socio comercial o visitas a terreno, hasta auditorías contratadas con terceros.

Para evaluar el desempeño de proveedores y contratistas en cuanto al respeto a los derechos humanos, es clave contar con indicadores que permitan medir su cumplimiento y desempeño. Por ejemplo:

- Porcentaje de proveedores que cumplen con las leyes laborales locales e internacionales (incluyendo condiciones de trabajo, salarios, horas de trabajo, etc.).
- Porcentaje de proveedores que han implementado políticas o códigos de conducta que incluyen compromisos con los derechos humanos.
- Número de acciones correctivas implementadas respecto a violaciones de derechos humanos detectadas durante las evaluaciones.
- Número de quejas o denuncias formales recibidas relacionadas con vulneración de derechos humanos en la cadena de suministro.
- Porcentaje de empleados de los proveedores capacitados en derechos humanos y prácticas laborales éticas.
- Porcentaje de proveedores que cumplen con los estándares de seguridad y salud laboral establecidos.
- Porcentaje de proveedores que implementan políticas de no discriminación y fomentan la inclusión en su lugar de trabajo.

HACER

22. Aplicar los sistemas de seguimiento y monitoreo asociados a la gestión de impactos en la cadena de suministro, particularmente en los proveedores y contratistas que hayan sido priorizados.
23. Implementar mecanismos de intercambio de información relevante con su cadena de suministro, particularmente en los proveedores y contratistas que hayan sido priorizados, que den cuenta de su gestión para mejorar su desempeño en DDHH.
24. Comunicar clara y específicamente a los proveedores y contratistas los mecanismos de seguimiento y monitoreo que se van a implementar con el objetivo de conocer su desempeño en materia de DDHH.
25. Informar a los proveedores y contratistas sobre el manejo que se le dará a la información recogida a través de los sistemas de seguimiento y monitoreo.

VERIFICAR

26. Revisar los resultados del sistema de seguimiento y monitoreo diseñado y aplicado para gestionar impactos adversos reales y/o potenciales sobre los DDHH en la cadena de suministro.
27. Monitorear el estado de cumplimiento de los planes de acción acordados con los proveedores y contratistas priorizados.

AJUSTAR

28. Ajustar los sistemas de seguimiento y monitoreo de la gestión de impactos de la cadena de suministro, para que respondan, de manera coherente, a cambios en los proveedores y contratistas priorizados y a nuevas situaciones que afecten los derechos humanos en la cadena de suministro.
29. Ajustar los planes de acción y medidas con proveedores y contratistas priorizados, cuando los resultados del sistema de seguimiento y monitoreo arrojen hallazgos que así lo ameriten.

COMUNICACIÓN

PLANEAR

30. Establecer mecanismos de comunicación de fácil acceso, culturalmente apropiados y adaptados a las necesidades de los diferentes actores en la cadena de suministro, para informar y comunicar a proveedores y contratistas sus políticas de DDHH, sus exigencias frente al respeto, la promoción de los DDHH y la remediación de impactos negativos, incluyendo los procedimientos y lineamientos que la empresa tenga al respecto.
31. Establecer la estrategia de comunicación para la cadena de suministro enfocada en la promoción del respeto de los derechos humanos⁴⁶.

HACER

32. Promover y comunicar a los proveedores y contratistas su responsabilidad de establecer estrategias para la gestión de sus riesgos en DDHH.
33. Comunicar de manera transparente, oportuna, suficiente y equilibrada a sus proveedores y contratistas y demás partes interesadas, sus políticas de DDHH, sus exigencias frente al respeto, la promoción de los DDHH y la remediación de impactos negativos, incluyendo los procedimientos y lineamientos que la empresa tenga al respecto o actualice, mediante canales de comunicación idóneos y accesibles para asegurar que la información llegue de forma efectiva y sea comprendida.

VERIFICAR

34. Verificar que los proveedores y contratistas entienden y apropian las políticas de DDHH de la empresa, sus exigencias frente al respeto, la promoción de los DDHH y la remediación de impactos negativos, incluyendo los procedimientos y lineamientos que la empresa tenga al respecto.

.....

⁴⁶ En la estrategia de comunicación se deben propiciar relaciones de confianza, por ejemplo, a través de la implementación de mecanismos de diálogo abiertos o la creación de espacios regulares de intercambio de conocimientos y experiencias o retroalimentación de prácticas.

AJUSTAR

35. Comunicar a proveedores y contratistas las consecuencias de no cumplir con las exigencias de la empresa en materia de DDHH, cuando se identifique un bajo rendimiento continuo en esta materia.

Es crucial identificar y abordar el bajo rendimiento continuo en materia de derechos humanos, para evitar que la empresa se vea implicada en situaciones de complicidad. La persistencia de riesgos significativos o vulneraciones a los DDHH puede interpretarse como una tolerancia implícita o una falta de la debida diligencia en la prevención de abusos, lo que puede derivar en responsabilidades legales y reputacionales para la empresa.

36. Evaluar y ajustar continuamente, según los cambios de contexto y tras revisar el entendimiento y la apropiación de los asuntos de DDHH por parte de los proveedores y contratistas de la cadena de suministro, los mecanismos de comunicación dispuestos por la empresa para informar y comunicar a su cadena de suministro.

REMEDIACIÓN

Los siguientes lineamientos consideran los criterios de eficacia de los mecanismos de quejas y reclamos que establecen los PRNU, los cuales se indican entre paréntesis:

PLANEAR

37. Diseñar un mecanismo de reclamación a nivel operacional (o adecuar el existente) con el fin de conocer y tramitar posibles impactos negativos sobre los derechos humanos que puedan estar asociados a su cadena de suministro. (Compatible con derechos)
38. Involucrar a grupos de interés relevantes para el diseño y funcionamiento del mecanismo de quejas y reclamos (Legítimo y confiable).
39. Establecer un proceso definido y formal para tramitar quejas y reclamos en derechos humanos derivados de operaciones de proveedores y contratistas, con un cronograma bien definido para cada etapa del proceso. (Accesible y predecible)
40. Definir tipologías en derechos humanos relevantes en el contexto específico de las actividades de la cadena de suministro, con base en los análisis de riesgos e impactos en DDHH y en el mapeo de grupos de interés. (Compatible con derechos)
41. Promover y/o solicitar que los proveedores cuenten con su propio mecanismo de reclamación, y promover que sus trabajadores y comunidades afectadas en su operación puedan acceder a ellos en igualdad de condiciones. (Equitativo)
42. Incorporar en el proceso del mecanismo medidas para proteger a los usuarios de represalias. (Ejemplo: anonimato, confidencialidad)

43. Colaborar con los grupos de interés relevantes para adaptar los mecanismos a las necesidades específicas de los trabajadores y comunidades locales impactadas por las actividades en la cadena de suministro. (Basado en participación y diálogo; Accesible).

Ejemplos para adaptar los mecanismos a las necesidades de los grupos de interés:

- Frente a barreras lingüísticas, las empresas pueden proporcionar materiales y capacitaciones en varios idiomas locales, contratar intérpretes y usar infografías visuales.
- Las empresas deben asegurar que el mecanismo sea accesible para personas con algún tipo de discapacidad y ofrecer tecnologías inclusivas como subtítulos en videos.
- Respetar las costumbres locales, ofrecer horarios de trabajo flexibles para coincidir con festividades y adaptar los métodos de comunicación a las tradiciones locales (por ejemplo, usar formas de comunicación respetuosas en culturas jerárquicas).
- Proporcionar acceso a tecnologías adecuadas según el nivel de infraestructura local, y ofrecer capacitación sobre el uso de herramientas digitales a aquellos que no estén familiarizados.

HACER

44. Identificar en el mecanismo de quejas y reclamos las situaciones que puedan indicar impactos negativos sobre los DDHH asociados a la cadena de suministro. (Compatible con derechos)
45. Comunicar ampliamente el mecanismo de reclamación y sus canales de acceso a la cadena de suministro y a otros grupos de interés. (Accesible)
46. Proveer asistencia para acceder al mecanismo de quejas y reclamos a aquellos grupos de interés que puedan afrontar barreras particulares de acceso. (Accesible y legítimo)
47. Informar regularmente a los grupos de interés sobre etapas, responsables y tiempos para la gestión de quejas y reclamos. (Transparente)
48. Aplicar medidas para la protección de la identidad de los grupos de interés y del contenido de la queja o reclamo en los casos en que sea pertinente. (Transparente y predecible)
49. Establecer un sistema de retroalimentación de los grupos de interés sobre el mecanismo de quejas y reclamos. (Basado en participación y diálogo)
50. Cuando la situación que motiva la queja o reclamo exceda la competencia del mecanismo operacional con el que cuenta la empresa, informar y facilitar al usuario sobre las rutas institucionales internas y externas u otro tipo de mecanismos estatales y no estatales disponibles. (Basado en participación y diálogo)

51. Dar respuesta oportuna y cierre a quejas y reclamos asociados a impactos negativos sobre los DDHH que puedan vincularse a la cadena de suministro. (Legítimo y compatible con derechos).

Para dar un cierre eficaz a quejas y reclamos, la empresa debe concluir formalmente el proceso de resolución de un reclamo, asegurándose de que todas las partes involucradas estén informadas de la solución alcanzada y que el reclamo haya sido atendido de manera satisfactoria. Para ello debe:

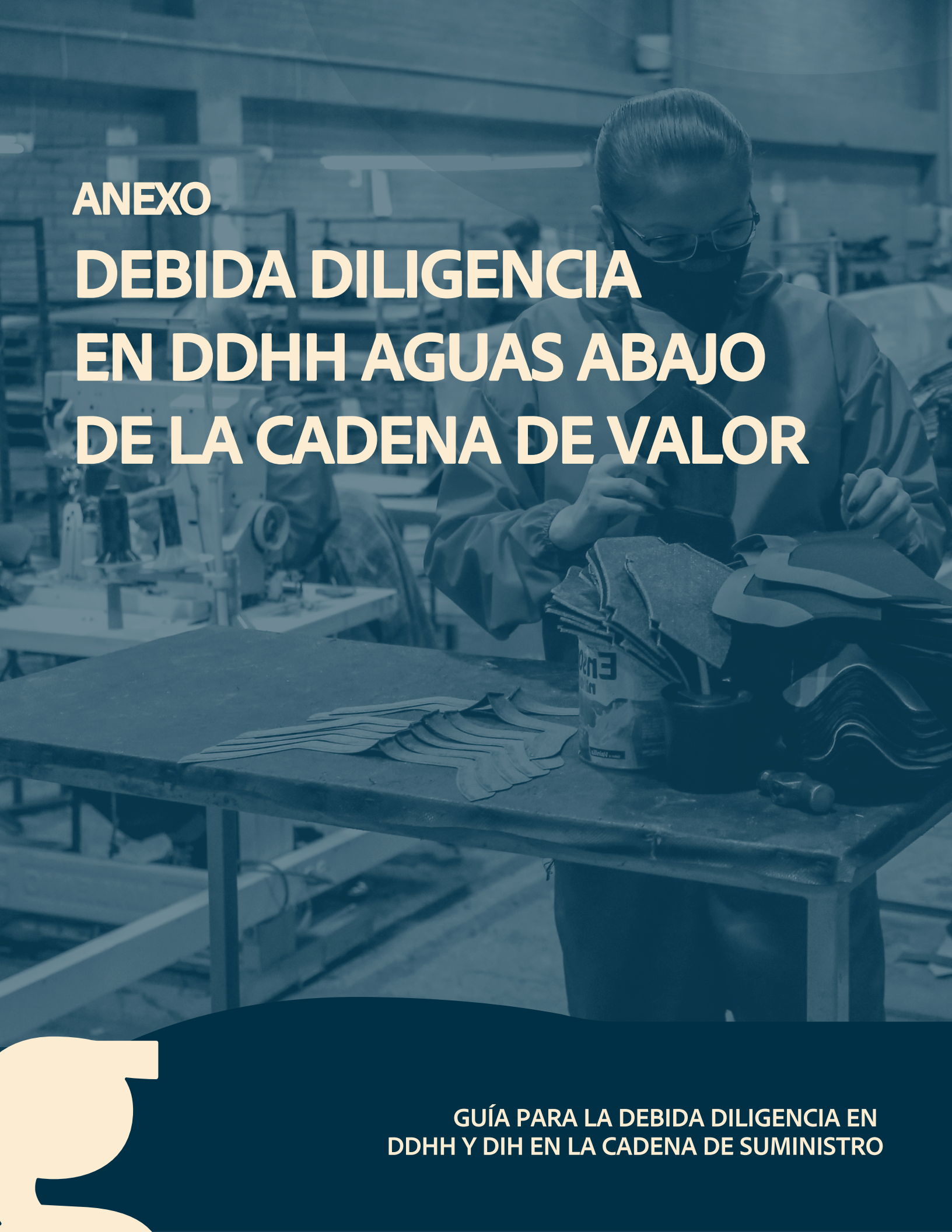
- Responder al reclamo en el tiempo oportuno establecido, asegurando que los afectados reciban una comunicación clara y detallada sobre las acciones tomadas.
- Resolver el reclamo de manera concreta, abordando los impactos negativos sobre los derechos humanos. Esto puede incluir la compensación, corrección de prácticas, o acciones preventivas.
- Mantener un canal abierto de comunicación durante todo el proceso y explicar claramente cómo se abordó la queja, qué medidas se tomaron y cómo se evitarán problemas similares en el futuro.
- Asegurarse de que la parte afectada esté satisfecha con la resolución y ofrecer un mecanismo de seguimiento si la situación persiste o se repite.
- Mantener un registro claro y accesible del reclamo, la respuesta, las acciones tomadas y el cierre final, para garantizar la transparencia y demostrar el cumplimiento de los compromisos.

VERIFICAR

52. Aplicar indicadores sobre el acceso y confianza de los grupos de interés en el mecanismo de quejas y reclamos. (Accesible y legítimo)
53. Aplicar indicadores sobre la eficacia en los tiempos de gestión y en el cumplimiento de términos previstos del mecanismo de quejas y reclamos. (Transparente y predecible)
54. Aplicar indicadores sobre la satisfacción de los grupos de interés en su participación en el proceso de trámite de la queja o reclamo, y frente al resultado. (Basado en participación y diálogo).

AJUSTAR

55. Adaptar el mecanismo de quejas y reclamos (incluyendo las etapas, responsables y tiempos establecidos en el proceso) a partir de los resultados de los indicadores y de la verificación realizada con los grupos de interés.

A woman wearing glasses and a dark jacket is working at a table in a garment factory. She is handling several pieces of dark fabric. On the table, there is a container labeled 'Ene' and some tools. The background shows other workers and sewing machines in a large industrial setting.

ANEXO DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH AGUAS ABAJO DE LA CADENA DE VALOR

**GUÍA PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN
DDHH Y DIH EN LA CADENA DE SUMINISTRO**

8 ANEXO: DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS AGUAS ABAJO DE LA CADENA DE VALOR

La globalización y la creciente complejidad de las cadenas de valor han aumentado la responsabilidad de las empresas con los derechos humanos. La debida diligencia en derechos humanos se ha convertido en una herramienta esencial para las empresas que buscan operar de manera responsable y sostenible. No obstante, la atención en esta área se ha concentrado, en gran medida, en las fases iniciales de la producción, conocidas como “aguas arriba”, que incluyen la extracción de materias primas y la manufactura⁴⁷. Menos explorada, pero igualmente crucial, es la debida diligencia en la fase posterior a la producción, conocida como “aguas abajo”.

“Aguas abajo” se refiere a todas las actividades y relaciones comerciales que ocurren después de que un producto ha sido fabricado⁴⁸. Esto incluye la distribución, el marketing, la venta, el uso y la eliminación final del producto. La debida diligencia “aguas abajo” es, por lo tanto, la aplicación de los principios de derechos humanos a esta fase del ciclo de vida del producto. Este enfoque considera no solo cómo se producen los bienes, sino también cómo se utilizan, por quién y con qué impacto. Por ejemplo, una empresa automotriz no solo debe preocuparse por las condiciones laborales en las fábricas que producen sus vehículos, sino también por la seguridad de los usuarios finales y los impactos ambientales de sus autos cuando llegan al mercado.

La importancia de la debida diligencia “aguas abajo” radica en la creciente conciencia de que los productos y servicios pueden causar o contribuir a afectaciones de derechos humanos incluso después de haber dejado las instalaciones de producción. La responsabilidad de una empresa no termina cuando un producto es vendido; se extiende a lo largo de todo su ciclo de vida, incluyendo su uso y disposición final. En industrias como la financiera o la tecnológica, el uso final de productos y servicios puede tener implicaciones relacionadas con el derecho a la privacidad, la equidad en el acceso o la explotación de datos personales. Esto subraya la necesidad de aplicar la debida diligencia “aguas abajo” no solo en productos tangibles, sino también en la prestación de servicios, donde los riesgos pueden ser igualmente significativos.

La adopción de marcos internacionales como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, ha resaltado la necesidad de una debida diligencia integral que abarque tanto la fase

• • • • •

⁴⁷ The Danish Institute for Human Rights (2024) Due Diligence in the downstream value chain. Disponible en: https://www.humanrights.dk/files/media/document/Downstream_Policy-Output-Paper_EN_May2024.pdf

⁴⁸ Ibid.

“aguas arriba” como la de “aguas abajo” de la cadena de valor. Los estándares internacionales subrayan que las empresas deben identificar y gestionar los impactos a lo largo de toda su cadena de valor, asegurando que sus operaciones respeten los derechos humanos en todas las etapas⁴⁹.

Esta responsabilidad requiere un compromiso que va más allá del cumplimiento de normativas, ya que implica involucrarse directamente en la creación de soluciones sostenibles y colaborativas que respeten los derechos humanos en las distintas etapas del ciclo de vida del producto o servicio. Por ejemplo, a través del fortalecimiento y la transferencia de capacidades y tecnología a lo largo de la cadena de valor. Muchas empresas en diversas industrias han empezado a desarrollar protocolos que orientan sobre qué hacer en caso de que se identifique un impacto negativo en derechos humanos en la fase “aguas abajo”⁵⁰.

En el contexto colombiano, la debida diligencia en la cadena de valor, especialmente en su fase “aguas abajo”, cobra una importancia crítica debido a factores emergentes.

En primer lugar, el agravamiento de los conflictos en distintas regiones resalta la necesidad de abordar las complejidades territoriales y sociales que afectan el respeto a los derechos humanos.

En Colombia, la transformación del conflicto armado ha tenido efectos profundos en la población vulnerable; los grupos armados se han fortalecido en ciertas zonas del país y las disputas por el control territorial han aumentado significativamente⁵¹. Las empresas cuyas cadenas de valor abarcan estas regiones y para las que se aplique la gestión “aguas abajo”, deben adoptar una

debida diligencia reforzada⁵², que considere los posibles impactos negativos que sus productos, servicios o relaciones comerciales puedan generar en estos contextos, agravando las dinámicas de conflicto.

Por ejemplo, las autoridades locales o empresas de seguridad podrían usar las cámaras y software de vigilancia proporcionados por la empresa para rastrear movimientos o comunicaciones de personas defensoras de derechos humanos, lo cual podría aumentar su vulnerabilidad y el riesgo de represalias por su trabajo.

Por otro lado, la crisis planetaria provocada por el cambio climático, la pérdida acelerada de biodiversidad y la contaminación⁵³ demanda que las empresas no solo consideren los impactos ambientales inmediatos de sus productos y servicios, sino también su contribución a estos problemas. Una gestión diligente implica adoptar prácticas que reduzcan las emisiones de carbono, pro-

49 OHCHR (2022) Mandating downstream human rights due diligence. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/2022-09-13/mandating-downstream-hrdd.pdf>

50 The Danish Institute for Human Rights (2024) Due Diligence in the downstream value chain. Disponible en: https://www.humanrights.dk/files/media/document/Downstream_Policy-Output-Paper_EN_May2024.pdf

51 FIP (2024) Paz total: los grupos armados ganan con cara y con sello. Disponible en: https://storage.ideaspaz.org/documents/fip_paztotal.pdf

52 Ver glosario de esta guía.

53 UN (2021) Hacer las paces con la naturaleza: un plan científico para abordar la triple emergencia del clima, la biodiversidad y la contaminación. Disponible en: <https://www.unep.org/es/resources/making-peace-nature>

muevan la conservación de los ecosistemas y minimicen los residuos y contaminantes generados a lo largo del ciclo de vida de los productos, desde su distribución hasta su disposición final.

Finalmente, el acelerado proceso de digitalización y la creciente adopción de tecnologías basadas en inteligencia artificial presentan nuevos retos éticos y normativos en la fase “*aguas abajo*” de la cadena de valor. El uso extendido de estas tecnologías genera riesgos asociados a la privacidad, la explotación de datos personales y la equidad en el acceso a los servicios digitales⁵⁴. Las empresas deben implementar mecanismos para que estas tecnologías no vulneren el derecho a la privacidad, los derechos de autor o suplantación de identidad, y que sean utilizadas de manera justa y equitativa por todos los grupos sociales.⁽⁶⁶⁾ tratistas de la cadena de suministro la existencia y uso de su propio mecanismo de quejas y reclamos para conocer, tramitar y gestionar sus propios impactos en DDHH.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS AGUAS ARRIBA Y AGUAS ABAJO

La debida diligencia en derechos humanos es un proceso integral que abarca todos los niveles de la cadena de valor de una empresa, desde las fases iniciales de suministro hasta el uso final de productos y servicios. Sin embargo, el enfoque, los desafíos y las responsabilidades pueden variar significativamente dependiendo de si se trata de debida diligencia “*aguas arriba*” o “*aguas abajo*”⁵⁵.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

AGUAS ARRIBA:

La debida diligencia “*aguas arriba*” se centra en los proveedores, las materias primas y las primeras etapas de la producción. El objetivo principal es asegurarse de que las operaciones de extracción, producción y suministro de insumos no generen impactos negativos en derechos humanos, como condiciones laborales injustas, explotación infantil o daño ambiental. En este caso, las empresas suelen tener un control más directo sobre los riesgos, ya que pueden imponer estándares a sus proveedores y supervisar su cumplimiento de forma regular.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

AGUAS ABAJO:

Por otro lado, la debida diligencia “*aguas abajo*” se enfoca en las fases posteriores a la producción: la distribución, el uso final y la disposición o reciclaje de los productos⁵⁶. Las empresas deben considerar cómo sus productos o servicios pueden ser utilizados de manera correcta o no, y cómo esas acciones pueden impactar los derechos

.....

⁵⁴ OHCHR (2022) Impactos de las nuevas tecnologías en los derechos humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/digi-talage/cfis/tech-standards/subm-standard-setting-digital-space-new-technologies-csos-idhc-4-annex.pdf>

⁵⁵ ECCHR (2023) How downstream due diligence can prevent and mitigate harm. Disponible en: https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2023/04/Policy_paper_Downstream_due_diligence_in_practice_230404.pdf

⁵⁶ The Danish Institute for Human Rights (2024) Due Diligence in the downstream value chain. Disponible en: https://www.humanrights.dk/files/media/document/Downstream_Policy-Output-Paper_EN_May2024.pdf

humanos. En este caso, el control es menos directo. De acuerdo con el enfoque de Responsabilidad Extendida del Productor⁵⁷, las empresas deben influir en sus clientes y distribuidores para garantizar el uso responsable de sus productos, lo que a menudo requiere construir alianzas y utilizar herramientas de influencia. Asimismo, mitigar el mal uso implica educar y capacitar a los clientes, establecer políticas de uso responsable y, en algunos casos, retirar productos del mercado si vulneran los derechos humanos.

La debida diligencia “*aguas arriba*” y “*aguas abajo*” son igualmente esenciales para garantizar que las operaciones empresariales respeten los derechos humanos en toda la cadena de valor. Sin embargo, la debida diligencia “*aguas abajo*” requiere un enfoque más proactivo e innovador, ya que implica manejar riesgos en un contexto donde el control directo de la empresa es limitado, pero donde su responsabilidad sigue siendo crucial. Además, cada sector enfrenta riesgos y responsabilidades distintos en función de su posición en la cadena de valor y el grado de control directo sobre las operaciones.

EJEMPLOS PARA ALGUNOS SECTORES

- En el sector de alimentos y bienes de consumo, las empresas deben considerar los riesgos que conlleva la distribución de productos que pueden ser perjudiciales para la salud si no se utilizan adecuadamente, como pesticidas o productos procesados con altos niveles de azúcar, además de la responsabilidad extendida del productor en la disposición de envases y empaques.
- En el ámbito de los servicios financieros, una entidad financiera debe preocuparse no solo por su propia operación, sino también por cómo los préstamos que otorga pueden tener un impacto negativo en los derechos humanos o financiar proyectos que puedan vulnerar los derechos humanos.
- Para la industria textil implica asegurarse de que los distribuidores, minoristas y consumidores finales no participen en actividades que puedan vulnerar los derechos humanos, como la publicidad engañosa o la venta de productos en mercados donde las regulaciones son laxas.

• • • • •

⁵⁷ Según la ISO 14001 los fabricantes no solo son responsables de la producción de bienes, sino también de su recolección, reciclaje y disposición final de una manera ambientalmente responsable.

8.1 RECOMENDACIONES PARA DETERMINADOS SECTORES ECONÓMICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH AGUAS ABAJO

Estas recomendaciones comprenden los sectores económicos que se enuncian a continuación y procuran orientar a las empresas en la aplicación de los procesos de debida diligencia en derechos humanos “aguas abajo” en su cadena de valor. En ningún caso constituyen un lineamiento tácito para el ejercicio de la debida diligencia en DDHH “aguas abajo”.

8.1.1. TECNOLOGÍA Y SERVICIOS DIGITALES

- Dada la naturaleza versátil y, en algunos casos, sensible, de los servicios digitales, es crucial adaptar las políticas de uso responsable para productos y servicios. Por ejemplo, las empresas de servicios digitales deben considerar los riesgos asociados a la privacidad, manejo de datos personales y establecer políticas claras que limiten el uso en actividades que puedan violar derechos humanos, como la censura gubernamental o la vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- Colaborar con expertos en derechos humanos y reguladores para desarrollar políticas que equilibren la innovación tecnológica con el respeto a los derechos humanos.
- Realizar capacitaciones regulares para el equipo de ventas y soporte técnico sobre cómo identificar posibles usos indebidos de servicios digitales por parte de los clientes.

- Desarrollar módulos de capacitación interactivos, enfocados en casos de estudio relevantes, para asegurar que los equipos comprendan los riesgos y sepan cómo actuar.
- Implementar políticas y establecer mecanismos de seguimiento sobre condiciones laborales justas en el trabajo remoto, como horas de trabajo máximas o el derecho a desconexión.
- En la recolección de información, datos y generación de modelos predictivos y prescriptivos, considerar sesgos por raza, grupos vulnerables y otros derivados de la misma fuente de datos.

8.1.2. SECTOR AUTOMOTRIZ

- Incluir consideraciones de derechos humanos en la fase de diseño y comercialización de vehículos. Esto podría implicar la elección de materiales que no provengan de zonas de conflicto o el diseño de características que prevengan el uso indebido de vehículos en contextos que puedan causar daños a personas o propiedades.
- Integrar la debida diligencia en derechos humanos en el proceso de investigación y desarrollo, asegurando que los diseñadores y comercializadores comprendan los impactos potenciales sobre los DDHH.
- Establecer acuerdos con distribuidores y clientes para monitorear el uso final de vehículos, especialmente en mercados con alto riesgo de vulneraciones a los derechos humanos.

- Utilizar tecnologías de monitoreo y seguimiento que permitan identificar y abordar rápidamente cualquier uso indebido de los vehículos vendidos, incluyendo mecanismos orientados a prevenir la accidentalidad vial.
- Garantizar que los dispositivos de seguridad de los vehículos, como airbags, frenos ABS o sistemas de asistencia, no sean retirados o comprometidos para reducir el costo de venta, priorizando siempre la vida y la salud de los compradores.
- Establecer o apoyar programas posconsumo que faciliten la recolección y el reciclaje adecuado de neumáticos usados, aceites lubricantes y refrigerantes, para evitar la contaminación y reducir el impacto ambiental.⁽⁷¹⁾

8.1.3. INDUSTRIA FARMACÉUTICA

- Antes de lanzar un nuevo medicamento, realizar una evaluación exhaustiva de los posibles impactos en la salud y derechos humanos, especialmente en contextos donde los sistemas de salud son débiles.
- Colaborar con organizaciones de salud global y las ONG para identificar riesgos asociados al uso indebido de medicamentos, como su posible uso en ejecuciones o sin consentimiento informado.

- Incluir cláusulas en los contratos con distribuidores y minoristas que prohíban la venta de medicamentos a organizaciones o países con historial de uso indebido.
- Establecer mecanismos de monitoreo para asegurar que los distribuidores cumplan con estas cláusulas, dando incentivos o imponiendo sanciones en caso de incumplimiento.
- Promover actividades de gestión posconsumo que incluyan la recolección y disposición responsable de medicamentos caducados, para prevenir la contaminación química y proteger la salud pública.

8.1.4. SECTOR DE BIENES DE CONSUMO

- Desarrollar estrategias de marketing inclusivas que no refuercen estereotipos y promuevan el consumo responsable.
- Establecer equipos de revisión que evalúen las campañas de comunicación, asegurando que sean coherentes con los derechos humanos.
- Implementar programas que orienten al consumidor sobre el uso seguro y la disposición adecuada del producto.
- Promover o incentivar estrategias de economía circular y disposición responsable de productos al final de su vida útil.

- Colaborar con gobiernos locales y ONG para establecer puntos de recolección y reciclaje, fomentando la participación ciudadana.

8.1.5 SECTOR FINANCIERO

- Implementar procesos de debida diligencia rigurosos para evaluar los riesgos de derechos humanos asociados con las empresas y proyectos que se financian.
- Establecer un comité de riesgos que evalúe y apruebe las inversiones considerando los impactos en derechos humanos.
- Si se identifican impactos negativos en derechos humanos como resultado de inversiones, desarrollar un plan de acción para remediarlos, que incluya medidas de compensación, fondos de reparación, revisión de contratos, reconocimiento del daño y cambios en la estrategia de inversión.
- Colaborar con las ONG y otras partes interesadas para identificar las mejores prácticas de remediación y asegurar que se implementen de manera efectiva.

MIEMBROS DE GUÍAS COLOMBIA 2025

PILAR EMPRESARIAL



PILAR ORGANISMOS INTERNACIONALES



PILAR ORGANIZACIONES SOCIALES



PILAR ESTATAL





Secretaría Técnica:



GUÍA PARA LA DEBIDA
DILIGENCIA EN DDHH Y DIH
EN LA CADENA DE SUMINISTRO