

# GUÍA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES Y SOCIALES ARAS PARA BANCOS Y ESTABLECIMIENTOS DE CRÉDITO

## GESTIÓN DE RIESGOS ASOCIADOS A LOS DERECHOS HUMANOS



# Gestión de Riesgos Asociados a los Derechos Humanos

## 2025

### **Asobancaria:**

<b>Jonathan Malagón González</b>	Presidente
<b>Alejandro Vera Sandoval</b>	Vicepresidente técnico
<b>Carlos Ruiz Martínez</b>	Vicepresidente de asuntos corporativos
<b>Daniel Lacouture Daza</b>	Director de sostenibilidad
<b>Valentina Ochoa Restrepo</b>	Directora de laboratorio de innovación social
<b>Nicolás-Reyes Patria Jiménez</b>	Líder
<b>Sofía Cárdenas Rueda</b>	Profesional senior
<b>María Fernanda Bula Guzmán</b>	Profesional

### **Cooperación de:**

Unión Europea

### **Colaboradores:**

<b>Álvaro Amaya Villarreal</b>	Danish Institute for Human Rights
<b>Juan Carlos Alfaro</b>	Logique consulting
<b>Sandra Perea Díaz</b>	Logique consulting

### **Diseño y Diagramación**

**Julián Andrés Rojas** Profesional Senior

Agosto de 2025

# Contenido

<b>Presentación del documento</b>	<b>5</b>
<b>Diccionario de siglas</b>	<b>6</b>
<b>Glosario</b>	<b>7</b>
<b>1. Consideraciones generales</b>	<b>9</b>
1.1. Panorama de derechos humanos en Colombia	9
1.2. Principales estándares nacionales e internacionales y avances regulatorios en derechos humanos y empresas	12
Riesgos en derechos humanos	12
a. Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas – ONU	14
b. Instituciones financieras y la conducta empresarial responsable.	14
c. Principios para la banca responsable – UNEP FI y su Documento Guía	15
d. Caja de herramientas de derechos humanos para entidades financieras – UNEP FI	16
1.3. Principales estándares nacionales y avances regulatorios en derechos humanos y empresas aplicables al sector financiero	16
1.3.1. Algunos estándares obligatorios de la conducta empresarial responsable en Colombia	17
1.3.2. Estándares para la conducta empresarial responsable en Colombia en relación con entidades financieras.	19
1.3.3. Prácticas en materia de derechos humanos documentadas por Asobancaria	19
1.3.4. Dimensiones en materia de derechos humanos por abordar desde el sector financiero en Colombia	20
<b>2. Implementación de un SARAS que considere los impactos en derechos humanos</b>	<b>22</b>
2.1. Fase de alistamiento	23
2.1.1. Algunos conceptos clave a tener en cuenta para el alistamiento	24
2.1.2. Escaneo inicial de alineación de la entidad financiera con los derechos humanos	27

<b>2.2. Fase de planeación y estructuración de la gestión de impactos en derechos humanos</b>	<b>27</b>
<b>2.2.1. Gobernanza y estructura organizacional para considerar los derechos humanos</b>	<b>28</b>
<b>2.2.2. Compromiso público de respeto de los derechos humanos</b>	<b>33</b>
<b>2.2.3. Relacionamiento con grupos de interés</b>	<b>39</b>
<b>3. Etapas del SARAS para la gestión de riesgos en derechos humanos</b>	<b>42</b>
<b>3.1. Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales en los derechos humanos</b>	<b>44</b>
<b>3.1.1. Identificación y evaluación a nivel corporativo</b>	<b>45</b>
<b>3.1.2. Identificación y evaluación a nivel portafolio corporativo</b>	<b>48</b>
<b>3.1.3. Identificación y evaluación a nivel Transaccional</b>	<b>52</b>
<b>3.2. Gestión de impactos reales y potenciales en los derechos humanos</b>	<b>59</b>
<b>3.2.1. Procesos de mejora continua</b>	<b>67</b>
<b>3.3. Seguimiento y monitoreo de impactos en los derechos humanos</b>	<b>67</b>
<b>3.3.1. Administración de los riesgos</b>	<b>67</b>
<b>3.4. Mecanismos operacionales de reclamación y remediación en derechos humanos</b>	<b>69</b>
<b>3.5. Divulgación y comunicación de impactos en los derechos humanos</b>	<b>71</b>
<b>Apendice</b>	<b>73</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 1 - Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, relevantes en materia de derechos humanos y empresas</b>	<b>76</b>
<b>Anexo 2 - Convenios Fundamentales de la OIT ratificados por Colombia</b>	<b>80</b>
<b>Anexo 3 - Tabla: Derechos Humanos reconocidos Internacionalmente y ejemplos de cómo las empresas podrían afectarlos</b>	<b>82</b>

# Presentación del documento

En esta nueva publicación, Asobancaria incorpora a la serie de guías del Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) un capítulo especializado en la gestión de los riesgos asociados a los derechos humanos. Este documento responde a la creciente necesidad de que las entidades financieras integren, de forma explícita y sistemática, la protección y promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones de crédito e inversión.

El sector financiero se enfrenta al reto de identificar oportunamente los riesgos que sus operaciones puedan generar sobre las personas y comunidades, y de establecer medidas para prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar impactos adversos. Esto implica no solo cumplir con la normativa nacional e internacional vigente, sino también alinearse con estándares reconocidos globalmente como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los Principios de Banca Responsable de UNEP FI y las directrices de la OCDE para la conducta empresarial responsable.

Por medio de la gestión de los riesgos asociados a los derechos humanos en el SARAS, se busca que las entidades financieras cuenten con herramientas para integrar este enfoque en todas las fases del ciclo de sus operaciones: desde la identificación y evaluación de riesgos hasta el seguimiento, la remediación y el fortalecimiento de mecanismos de participación y reclamación. Esta incorporación no solo reduce riesgos legales, reputacionales y financieros, sino que también impulsa un modelo de desarrollo más inclusivo y sostenible.

La guía presenta lineamientos, metodologías y buenas prácticas que pueden ser adaptados a las particularidades de cada entidad, independientemente de su tamaño o tipo de operación. De esta manera, se constituye en un bien público que busca fortalecer las capacidades del sector y fomentar una cultura de respeto a los derechos humanos como parte integral de la gestión ambiental y social.

**Jonathan Malagón González**

Presidente de Asobancaria

## Diccionario de siglas

<b>ACNUDH</b>	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<b>ASG</b>	Ambiental, social y gobierno corporativo
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>CER</b>	Conducta Empresarial Responsable
<b>DDHH</b>	Derechos Humanos
<b>DEI</b>	Diversidad, Equidad e Inclusión
<b>IFC</b>	Corporación Financiera Internacional (por su sigla en inglés)
<b>IGG</b>	Informe de Gestión Gremial
<b>OACNUDH</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de Naciones Unidas
<b>OSC</b>	Organizaciones de la Sociedad Civil
<b>PAN</b>	Planes de Acción Nacionales en derechos humanos y empresas
<b>PRNU</b>	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
<b>RSE</b>	Responsabilidad Social Empresarial
<b>SARAS</b>	Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales
<b>UNEP FI</b>	Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente

## Glosario<sup>1</sup>

### Causar un impacto negativo en los derechos humanos

Se entiende que una empresa (banco) causa un impacto negativo, cuando sus actividades son suficientes para eliminar o reducir la capacidad de una persona para disfrutar de un derecho humano.

### Contribuir a un impacto negativo en los derechos humanos

Una empresa puede contribuir a causar un impacto negativo si sus actividades facilitan o incentivan a otra parte para causar un impacto negativo o cuando, en combinación con las actividades de otras partes, se contribuye significativamente a causar el impacto negativo. Esta contribución sustancial dependerá de las medidas de mitigación adoptadas por la entidad financiera para reducir el impacto, del grado en que la contribución aumente el riesgo del impacto, y de la medida en que pudo ser previsible por parte del banco (OCDE, 2018).

### Debida diligencia en derechos humanos

Es el proceso que adelanta la empresa o entidad financiera para identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. Según los PRNU "Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas". (Principio 17)

### Derechos humanos

Los derechos que goza cualquier persona, sin discriminación alguna, por el hecho mismo de pertenecer al género humano. Estos se encuentran consagrados en los tratados internacionales de derechos humanos.

### Impacto real sobre los derechos humanos

Un impacto adverso que ya ha ocurrido o está ocurriendo.

### Impacto potencial sobre los derechos humanos

Un impacto adverso que puede ocurrir, pero que aún no lo ha hecho. También se denomina riesgo para los derechos humanos. Los impactos potenciales sobre los derechos humanos pueden también constituir riesgos legales, reputacionales o de otra índole para la empresa o entidad financiera.

### Relación directa entre las operaciones, productos o servicios de la entidad y un impacto adverso de un tercero en los derechos humanos

Esta situación puede darse cuando un cliente de un banco causa un impacto negativo en el contexto del uso de una financiación otorgada por la entidad.

<sup>1</sup>Estas definiciones se encuentran basadas en los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas.



## Severidad

Criterio para determinar, cuando sea necesario, la implementación de acciones respecto de posibles impactos en los derechos humanos. De acuerdo con UNEP FI la severidad se puede evaluar según (i) la escala o gravedad del impacto; (ii) la masividad (por ejemplo, el número de personas que se verían afectadas, y; (iii) la irreparabilidad del impacto. Teniendo en cuenta estos criterios, se debe tener en cuenta también el nivel de probabilidad de la ocurrencia del impacto, a efectos de determinar la priorización de las medidas.

## Titulares de derechos

Se refiere a todos los individuos o personas y, a veces, grupos (por ejemplo, pueblos indígenas, niños y niñas, mujeres) y que por el hecho de ser persona están facultados a disfrutar y ejercer los derechos humanos incluidos en los tratados internacionales de derechos humanos. En un contexto empresarial, los titulares de derechos potencialmente afectados incluyen a los trabajadores (incluidos los trabajadores subcontratados y los trabajadores de la cadena de suministro), las comunidades locales, los clientes o consumidores o cualquier tercero que pueda ser impactado por la actividad empresarial. Este término a veces se usa indistintamente con la palabra "parte interesada afectada". Entre los titulares de derecho de especial protección recurrentes en Colombia se encuentran los pueblos indígenas, las comunidades afrodescendientes, las mujeres, los niños y niñas, las personas defensoras de los derechos humanos, los migrantes y los trabajadores no calificados.

# 1. Consideraciones generales

## 1.1. Panorama de derechos humanos en Colombia

Colombia ha tenido avances importantes en materia de derechos humanos desde la adopción de Constitución Política de 1991. En estas cuatro décadas se han desarrollado diversas regulaciones y se han puesto en marcha políticas públicas, planes y acciones orientados a avanzar en la realización de los derechos humanos de las personas en Colombia.

No obstante, persisten diversos y complejos retos en derechos humanos, contexto en el cual la población, las instituciones y los actores económicos (incluidas las empresas y las entidades financieras) llevan a cabo sus actividades.

A continuación, se describen algunos de los retos actuales en Colombia en materia de derechos humanos, a la luz de la información documentada por órganos internacionales y nacionales.

Frente a las principales problemáticas de derechos humanos respecto de poblaciones específicas, tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos<sup>2</sup> (CIDH), como la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia<sup>3</sup> (OACNUDH) y la Defensoría del Pueblo<sup>4</sup> coinciden en la especial situación en el goce de los derechos humanos de (i) pueblos indígenas (ii) mujeres (iii) personas LGTBI (iv) personas migrantes (v) personas defensoras de derechos humanos y (vi) comunidades campesinas. Adicionalmente, se han identificado también retos en relación con otros grupos poblacionales, tales como niños, niñas y adolescentes; personas mayores, y; personas con discapacidad<sup>5</sup>.

El reto del goce de derechos humanos para dichas poblaciones y las comunidades en general se profundizan aún más en aquellas zonas el país con presencia de grupos armados ilegales.

Por otra parte, la OACNUDH en Colombia, en su informe 2025 sobre la situación de los derechos humanos en Colombia, documentó desafíos respecto de estos y destacó la compleja situación de seguridad en algunas zonas del país, debido a la presencia de grupos armados no estatales. En sus palabras:

*"12. Esta violencia afecta de manera desproporcionada a los pueblos indígenas y afrodescendientes, a las organizaciones de base y a las comunidades campesinas. El OACNUDH ha observado que los grupos armados no estatales y las organizaciones delictivas siguen tratando de destruir el tejido social; cooptar, suplantar y/o eliminar organizaciones con presencia histórica en los territorios, como las autoridades indígenas, los consejos comunitarios y las juntas directivas de los comités de acción comunitaria; y promover la creación de nuevas organizaciones para la defensa de sus intereses. En algunos casos, intentan utilizar a la población en su propio beneficio."<sup>6</sup>*

<sup>2</sup>Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 39 rev. 2. 26 marzo 2025. Original: español. Accesible en el siguiente [enlace](#). En este informe la CIDH señaló algunas preocupaciones de derechos humanos en Colombia en relación con: la violencia durante las elecciones; la violencia en el contexto del conflicto armado contra los defensores de los derechos humanos, los pueblos indígenas, las comunidades afrodescendientes, las mujeres y los niños; el desplazamiento forzado y el confinamiento de los pueblos indígenas; la violencia contra las mujeres, incluyendo miles de casos de eventos de violencia sexual y más de 300 feminicidios; violencia y asesinato de 93 personas LGTBI; la compleja situación de los derechos humanos de los migrantes, en particular de Venezuela, Haití y Ecuador, que atraviesan el país hacia el norte del continente; la violencia contra los defensores de los derechos humanos; entre otros.

<sup>3</sup>Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Situación de los derechos humanos en Colombia. A/HRC/58/24. Distr. General. 22 de enero de 2025. Original: español. Accesible en el siguiente [enlace](#).

<sup>4</sup>Defensoría del Pueblo. XXXI Informe del Defensor del Pueblo al Congreso de la República. Parte II. Informe Situación de DD. HH y DIH 2023. Disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>5</sup>Ibid.

<sup>6</sup>Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Situación de los derechos humanos en Colombia. A/HRC/58/24. Distr. General. 22 de enero de 2025. Original: español. Accesible en el siguiente [enlace](#).

Por su parte, la Defensoría del Pueblo, en el informe presentado al Congreso de la República en 2024, documentó los retos persistentes en diversas materias de derechos humanos en nuestro país, dentro de los cuales se resaltan:

- La persistencia de conflicto armado y actuar del crimen organizado, frente a lo cual fueron emitidas y reiteradas alertas tempranas de riesgos de vulneraciones de derechos humanos e infracciones al derecho internacional humanitario en territorios de los departamentos de Valle del Cauca, Cauca, Chocó, Nariño, Cesar y Norte de Santander. Por su parte "todos los departamentos del bioma amazónico (Guainía, Meta, Guaviare, Vichada, Vaupés, Amazonas, Caquetá y Putumayo) fueron alertados al menos una vez durante esa vigencia".
- El incremento de índices en materia de conflictividad social. Al respecto, la Defensoría del Pueblo documentó en 2023 un crecimiento del 43%, con más de dos mil eventos de conflictividad. Estos eventos ocurrieron en 446 municipios y se concentraron en los departamentos de Bolívar, Antioquia, Santander, Magdalena, Atlántico, La Guajira, Valle del Cauca, Córdoba, Norte de Santander y Tolima. Por su parte, dichos eventos estuvieron asociados a asuntos relacionados con (i) derechos laborales (ii) derecho a la educación (iii) conflictos político-electorales (iv) prestación de servicios públicos (v) garantía de los derechos a la vida, libertad e integridad persona (vi) transporte público (vii) propiedad de la tierra y vivienda y (viii) medio ambiente (pag. 357).
- La situación de las personas defensoras de derechos humanos, quienes padecieron de homicidios y otras vulneraciones de derechos humanos en 121 municipios del país (pag. 305-308).
- Las privaciones específicas de los derechos humanos respecto de diversos grupos poblacionales, por ejemplo:

Población	Tipo de vulneración o derechos humanos afectados
Migrantes forzados	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acceso a la salud</li><li>- Acceso a la educación de niños y niñas</li><li>- Acceso al trabajo, en particular con remuneración por debajo del salario mínimo, horarios extensos e inestabilidad laboral</li></ul>
Niños, niñas y adolescentes	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reclutamiento forzado</li><li>- Alimentación adecuada, siendo la desnutrición en la primera infancia de especial preocupación</li></ul>
Personas mayores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Seguridad social en salud</li><li>- Seguridad social en pensión</li><li>- Violencias y maltrato</li></ul>
Mujeres	<ul style="list-style-type: none"><li>- Distintas formas de violencia (patrimonial, económica, sicológica, sexual y física)</li><li>- Trata de personas</li></ul>
Personas con orientación sexual e identidad de género diversas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Violencias por prejuicios (patrimonial, económica, sicológica, sexual y física)</li><li>- Homicidios y amenazas</li></ul>

Población	Tipo de vulneración o derechos humanos afectados
Personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a la educación</li> <li>- Acceso al trabajo</li> </ul>
Población campesina	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pobreza y vulnerabilidad de la población y comunidades pesqueras</li> <li>- Acceso a tierras</li> </ul>
Pueblos indígenas, Población afrocolombiana, raizal y palenquera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la vida</li> <li>- Desplazamiento forzado</li> <li>- Territorios ancestrales</li> <li>- Participación, en especial respecto del desarrollo de proyectos económicos en sus territorios</li> </ul>
Personas privadas de la libertad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacinamiento</li> <li>- Condiciones inhumanas de existencia</li> </ul>

- En materia de derechos económicos sociales y culturales, se resaltan los obstáculos para el goce del (i) derecho al más alto estado de salud posible (en especial en cuanto acceso a medicamentos, medicina especializada, procedimientos y exámenes); (ii) el derecho a la educación (en particular por alegada discriminación en relación con este derecho); (iii) el derecho a un medio ambiente sano (afectaciones a ecosistemas estratégicos como páramos, ríos, humedales y bosques).

Finalmente, la Defensoría del Pueblo identificó, en 2024, brechas en materia de empresas y derechos humanos en Colombia. En primer lugar, a pesar de la regulación que se ha desarrollado en materia de asuntos laborales, medio ambiente y protección del consumidor, persisten retos para que estas normas sean efectivas<sup>7</sup>.

En segundo lugar, analizó la implementación de los PRNU (Principios rectores sobre derechos humanos en empresas) en 24 grandes empresas. En este análisis se identificó que empresas de ciertos sectores económicos cuentan con muy poca o nula información documentada y pública (en particular el sector de construcción, agropecuario y salud) y otros han avanzado de mejor manera al respecto (e.g. el sector financiero, minería a gran escala y servicios). No obstante, ninguna de las empresas analizadas cumplió con el cien por ciento de los criterios de evaluación y solo tres superaron el cincuenta por ciento de implementación<sup>8</sup>. Finalmente, en materia de acceso a mecanismos de reparación, la Defensoría del Pueblo concluyó que existen debilidades de los mecanismos judiciales para asegurar una reparación integral en casos de derechos humanos y empresas, y que las sanciones o procedimientos administrativos son las principales fuentes de reconocimiento de vulneraciones de derechos humanos derivadas de actividades empresariales<sup>9</sup>.

Este panorama supone un contexto operacional de especial cuidado para las empresas y entidades financieras, en el cual su responsabilidad de respetar los derechos humanos se hace aún más prominente. Si bien se denotan regiones del país en donde la situación de derechos humanos es más compleja, los retos en el

<sup>7</sup>Defensoría de Pueblo. Estado de la obligación de proteger los derechos humanos en la actividad empresarial y el acceso a mecanismos de reparación. 2024. Pg 42. Disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>8</sup>Defensoría de Pueblo. Estudio documental de las políticas de derechos humanos de 24 empresas con base en el Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas. 2024. Pg 14 Disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>9</sup>Defensoría de Pueblo. Estado de la obligación de proteger los derechos humanos en la actividad empresarial y el acceso a mecanismos de reparación. 2024. Pg 63. Disponible en el siguiente [enlace](#).

respeto y aseguramiento de estos derechos se evidencian en todo el territorio nacional. De manera similar, se presentan brechas en la implementación documentada de los PRNU por parte de las empresas (actual o potencial cliente de la banca). Si bien dichas brechas son más marcadas en algunos sectores económicos, estas existen en todos ellos.

## 1.2. Principales estándares internacionales en derechos humanos y empresas aplicables al sector financiero

Tener en cuenta los derechos humanos en el Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) facilita la gestión de las entidades financieras para la prevención de impactos negativos en los derechos humanos en sus actividades, en especial en contextos sociales retadores y sensibles como los descritos en el acápite anterior.

Las empresas (incluidas las instituciones financieras) son actores clave en materia de derechos humanos. Su actividad puede potenciar la realización de los derechos humanos, como puede impactar negativamente los mismos. Por ello, se han desarrollado tanto a nivel internacional estándares con el fin de facilitar que los derechos humanos se respeten en las relaciones entre las empresas y otros particulares.

De esta manera, la inclusión de riesgos asociados a la vulneración de los derechos humanos en el SARAS de las instituciones financieras debe tener como referencia la normativa y estándares nacionales e internacionales en la materia, por lo que en esta sección se detallarán los principales lineamientos que deben atenderse para la adecuada gestión y mitigación de estos riesgos.

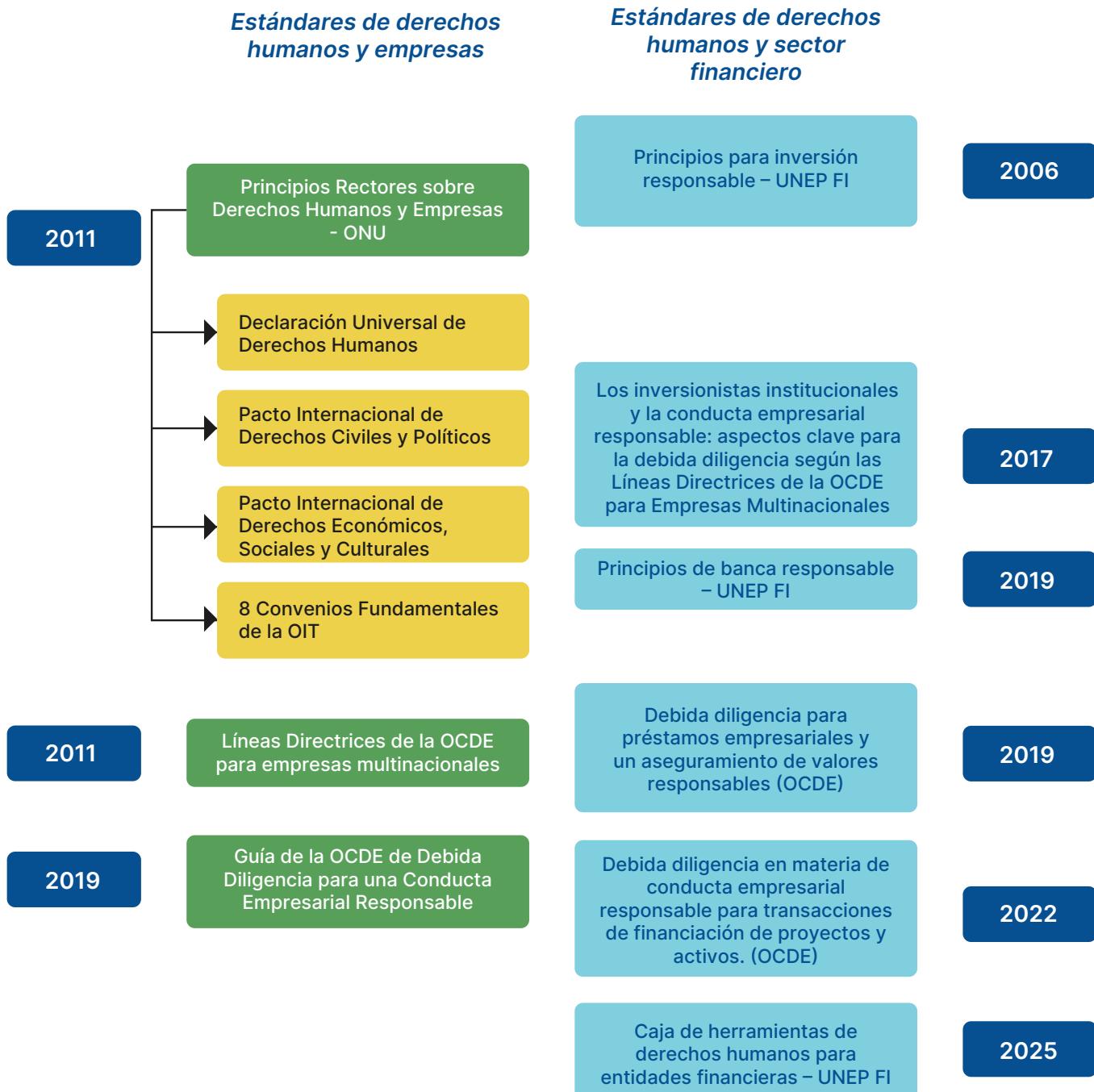
### Riesgos en derechos humanos

De acuerdo con los PRNU, los riesgos en derechos humanos son las consecuencias negativas de las actividades empresariales sobre el goce de dichos derechos en las personas o comunidades. En el caso de las actividades de las entidades financieras, estos riesgos se pueden presentar en:

- Sus operaciones directas, por ejemplo, en relación con los derechos de sus trabajadores.
- Por medio de sus actividades financieras, a través de los préstamos o canales de financiación a clientes corporativos y los posibles riesgos de derechos humanos que puedan presentarse en las actividades que estos realicen.

Las entidades financieras deben identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que se puedan producir en torno a su actividad. Por ello, es fundamental tener como referencia los siguientes estándares, instrumentos y regulaciones internacionales y nacionales relacionados con los derechos humanos, así como entender la forma de abordar los riesgos de impactos negativos que las empresas puedan causar sobre éstos. Para efectos de este ejercicio la experiencia de las entidades financieras con estándares de riesgos ambientales y sociales (tales como las Normas de Desempeño de la IFC o los Principios de Ecuador) puede ser de utilidad, sin embargo, estos estándares no abarcan todo el abanico amplio de los derechos humanos. Razón por la cual, el análisis de riesgos en derechos humanos se basa en los PRNU y los instrumentos y estándares específicos en la materia.

**Ilustración 1. Estándares internacionales de derechos humanos y empresas y otros instrumentos relevantes para las instituciones financieras**



**Fuente:** elaboración propia

## a. Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas – ONU

Los PRNU<sup>10</sup> son el principal referente internacional en la materia, dado que son el único estándar que cuenta con legitimidad pública al haber sido aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y ser aplicable por cualquier Estado y tipo de empresa (sin importar su tamaño, actividad económica o estructura legal).

Los PRNU se estructuran en tres pilares:

**Pilar I.** La obligación del Estado de proteger, que se materializa a través de la regulación de los actores económicos en materia de derechos humanos y mediante medidas para que el Estado como actor económico actúe en coherencia con dichos derechos.

**Pilar II.** Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, la cual se implementa a través de un compromiso empresarial con el respeto de éstos y la adopción de una debida diligencia para prevenir, mitigar, atender y reparar posibles impactos negativos de los mismos en relación con sus actividades.

**Pilar III.** Acceso a mecanismos de reparación, los cuales deben ser proporcionados por el Estado (tanto a través del sistema judicial como de las autoridades administrativas) o por la empresa directamente a través de los llamados mecanismos operativos de reparación.

Adicionalmente, los PRNU se basan explícitamente en los instrumentos internacionales de derechos humanos y, en su aplicación, se debe tener en cuenta el contenido y alcance de dichos instrumentos. Así, por ejemplo, la debida diligencia en derechos humanos que realicen las empresas debe identificar los impactos que se puedan producir como mínimo a los derechos consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Por lo anterior, los PRNU son la base fundamental para abordar cualquier asunto de derechos humanos y empresas.

## b. Instituciones financieras y la conducta empresarial responsable.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de la cual hace parte Colombia, ha desarrollado distintos estándares en materia de conducta empresarial responsable (CER) referentes a las instituciones financieras. Dentro de estos documentos se encuentran:

- Los **inversionistas institucionales y la conducta empresarial responsable: aspectos clave para la debida diligencia** según las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales<sup>11</sup>, el cual “ayuda a los inversionistas institucionales a implementar las recomendaciones en materia de debida diligencia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, a fin de prevenir o abordar los impactos negativos en sus carteras de inversión, relacionados con los derechos humanos y laborales, el medio ambiente y la corrupción”<sup>12</sup>

<sup>10</sup>Naciones Unidas, Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas (2011) Disponible en siguiente [enlace](#).

<sup>11</sup> OCDE. Los inversionistas institucionales y la conducta empresarial responsable (2017) disponible en el siguiente [enlace aquí](#).

<sup>12</sup> Ibidem. Página 3.

- **Debida diligencia para préstamos empresariales y un aseguramiento de valores responsables<sup>13</sup>**, el cual “facilita orientación sobre los enfoques de debida diligencia para los bancos en el contexto de las actividades de préstamo empresarial y aseguramiento de valores, es decir, el proceso de movilización de capital para empresas clientes, tanto para inversiones públicas como privadas”<sup>14</sup>
- **Debida diligencia en materia de conducta empresarial responsable para transacciones de financiación de proyectos y activos<sup>15</sup>**. Este documento “proporciona una visión general de las acciones prácticas y las consideraciones clave con respecto a los enfoques de debida diligencia de RBC para las instituciones financieras en el contexto de dos tipos principales de financiación: las transacciones de financiación de proyectos y de activos”<sup>16</sup>

Adicionalmente, la OCDE adoptó la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable<sup>17</sup>, la cual brinda un apoyo práctico a las empresas para comprender e implementar la debida diligencia para la CER, incluyendo dentro de esta el respeto de los derechos humanos y los pasos del proceso. Esta Guía es especialmente útil para los clientes corporativos de las instituciones financieras en la implementación de la debida diligencia o como referencia a los bancos para evaluar si su cliente ha realizado la debida diligencia en derechos humanos. En materia de derechos humanos, esta Guía se alinea con los PRNU, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los convenios y recomendaciones de la OIT y otros instrumentos relevantes.

## c. Principios para la banca responsable – UNEP FI y su Documento Guía

La Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente fue fundada en 1992 y ha tenido como propósito conectar a las Naciones Unidas con instituciones financieras de todo el mundo para definir la agenda de finanzas sostenibles y aportar al sector financiero a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad.

En este contexto, se adoptaron los Principios para la Banca Responsable<sup>18</sup>, los cuales fueron diseñados para integrarse en las estrategias de los bancos y en toda su cartera de actividades, aportando el propósito, la visión y la ambición de las finanzas sostenibles al núcleo de la organización.

Para su implementación, se desarrolló un Documento Guía que destaca lo siguiente:

**Principio 1. Alineamiento:** Alinear la estrategia comercial de las instituciones financieras para ser coherente con contribuir a las necesidades de las personas y los objetivos de la sociedad, como se expresa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo Climático de París y los marcos nacionales y regionales relevantes.

**Principio 2. Impacto y fijación de objetivos:** Aumentar continuamente los impactos positivos mientras se reducen los impactos negativos y se gestionan los riesgos para las personas y el medio ambiente que resultan de las actividades, productos y servicios de las instituciones financieras. Con este fin, se establecerán y publicarán objetivos donde se puedan identificar los impactos más significativos.

<sup>13</sup>OCDE. Debida diligencia para préstamos empresariales y un aseguramiento de valores responsables Aspectos clave para los bancos en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2019) disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>14</sup>Ibid, pg. 7.

<sup>15</sup>OCDE. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018) disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>16</sup>Ibid, pg. 7.

<sup>17</sup>OCDE. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018) disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>18</sup>UNEP FI. Principios para la Banca Responsable. Documento Guía (2020), disponible [aqui](#).

**Principio 3. Clientes y Usuarios:** Trabajar de manera responsable con los clientes y consumidores de las entidades financieras para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas que generen prosperidad compartida para las generaciones actuales y futuras.

**Principio 4. Partes Interesadas:** Consultar, relacionarse y asociarse de manera proactiva y responsable con las partes interesadas relevantes para lograr los objetivos de la sociedad.

**Principio 5. Gobernanza y Cultura:** Implementar el compromiso con estos Principios a través de un gobierno efectivo y una cultura de banca responsable dentro de las instituciones financieras.

**Principio 6. Transparencia y responsabilidad:** Revisar periódicamente la implementación individual y colectiva de estos Principios, ser transparentes frente a los impactos positivos y negativos y de la contribución a los objetivos de la sociedad.

## d. Caja de herramientas de derechos humanos para entidades financieras – UNEP FI

La Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI) desarrolló la Caja de Herramientas de derechos humanos para entidades financieras<sup>19</sup>, la cual describe un paso a paso para facilitar la alineación de las prácticas de las instituciones financieras con los PRNU.

Este instrumento se desarrolla alrededor de cuatro componentes en relación con las instituciones financieras: un **compromiso político** inequívoco con el respeto de los derechos humanos; la **debida diligencia en derechos humanos**, la cual les permite identificar, prevenir y mitigar los impactos sobre los derechos humanos; la reparación y el acceso a los **mecanismos de reclamación**; y la participación significativa de las partes interesadas como elemento clave para el enfoque de derechos humanos en su **relacionamiento con actores de interés**.

Es importante tener en cuenta que por derechos humanos se deben entender aquellos consagrados en los tratados internacionales en la materia. Esto permite tener un lenguaje común otorgando seguridad jurídica a todos los actores. El Estado colombiano ha ratificado distintos tratados internacionales de derechos humanos, así como los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Los derechos y disposiciones de estos conforman el universo a tener en cuenta al momento en que una empresa o institución financiera adelanta acciones con el fin de implementar su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En los Anexos 1 2 se detalla y resume brevemente el contenido de los instrumentos internacionales de derechos humanos que han sido ratificados por Colombia.

## 1.3. Principales estándares nacionales y avances regulatorios en derechos humanos y empresas aplicables al sector financiero

La Constitución Política de Colombia de 1991 reconoce, sin discriminación alguna, los derechos humanos de las personas y su primacía en el orden constitucional y legal (art. 5). Además, estableció como fin esencial del Estado, entre otros, el de promover y garantizar los derechos consagrados en la Constitución y la responsabilidad de los particulares de respetar la Constitución y la ley (art. 6), lo cual incluye los derechos en ella consagrados.

<sup>19</sup>UNEP FI. Human Rights Toolkit – Helping financial institutions align their practices with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), disponible en el siguiente enlace.

La Constitución protege la libertad de empresa dentro de los límites del bien común y señala que la "empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones" (art. 333). Con base en estas normas, se han regulado diversos aspectos de la conducta empresarial responsable en Colombia. Asimismo, se han desarrollado estándares tanto de políticas públicas como otros voluntarios en materia de derechos humanos y empresas que son de referencia para la actuación empresarial en la materia.

### 1.3.1. Algunos estándares obligatorios y de política pública de la conducta empresarial responsable en Colombia

En Colombia se han adoptado diversas regulaciones coherentes con la conducta empresarial responsable respecto de los derechos humanos. Esta regulación se encuentra hoy fragmentada en distintos temas y fuentes. El siguiente cuadro lista algunos de los temas y normas obligatorias para las empresas (incluidos los establecimientos de crédito) que se relacionan con el respeto de los derechos humanos por parte de estas.

**Tabla 1. Algunas normas relacionadas con el respeto de los derechos humanos, de obligatorio cumplimiento para las empresas**

Población	Derechos	Norma
Asuntos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al trabajo</li> <li>- Derecho a la no discriminación laboral</li> <li>- Derecho a la seguridad social</li> <li>- Derecho a la igualdad laboral</li> <li>- Derecho a la reunión</li> <li>- Derecho de asociación sindical</li> <li>- Derecho a la huelga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Política</li> <li>- Código Sustantivo del Trabajo: Regula las relaciones laborales, incluyendo jornada laboral, salario mínimo, vacaciones, y seguridad social.</li> <li>- Ley 100 de 1993: Establece el Sistema de Seguridad Social Integral, que incluye salud, pensiones y riesgos laborales</li> <li>- Ley 1496 de 2011: garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, tanto en el sector público como en el privado.</li> <li>- Ley 1618 de 2013: Garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y prohíbe la discriminación en el ámbito laboral</li> <li>- Decreto 1443 de 2014: Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</li> <li>- Ley 1752 de 2015: Establece medidas para prevenir y sancionar la exclusión y discriminación en el empleo, educación, acceso a bienes y servicios, entre otros</li> <li>- Ley 2114 de 2021: Amplía la licencia de paternidad y crea la licencia parental compartida y flexible</li> </ul>

Población	Derechos	Norma
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 1010 de 2006: Previene, corrige y sanciona el acoso laboral</li> <li>- Ley 1857 de 2017: Fomenta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal</li> </ul>
Pueblos indígenas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la propiedad (territorios ancestrales)</li> <li>- Derechos culturales</li> <li>- Derecho a la participación</li> <li>- Derecho a la consulta previa, libre e informada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto 1953 de 2014: Crea un régimen especial para el funcionamiento de los Territorios Indígenas</li> <li>- Decreto 1232 de 2018: Establece medidas especiales de prevención y protección de los derechos de los pueblos indígenas en aislamiento o estado natural</li> <li>- Directiva Presidencial 08 de 2020: orienta el procedimiento de la consulta previa para trazar un seguimiento a éstas.</li> </ul>
Protección del medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a un medio ambiente sano</li> <li>- Derecho a la vida,</li> <li>- Derecho al nivel más alto de salud posible</li> <li>- Derecho a la alimentación adecuada</li> <li>- Derecho al agua</li> <li>- Derecho al saneamiento básico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 99 de 1993: Crea el Ministerio del Medio Ambiente, reordena el sector público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, y organiza el Sistema Nacional Ambiental (SINA)</li> <li>- Ley 430 de 1998: Regula la gestión de residuos peligrosos</li> <li>- Ley 1333 de 2009: Establece el régimen sancionatorio ambiental</li> <li>- Ley 1931 de 2018: Establece la política de cambio climático</li> </ul>

**Fuente:** elaboración propia

En materia de derechos humanos y empresas y en especial para la implementación nacional de los PRNU, los Estados pueden adoptar políticas públicas -usualmente llamados Planes Nacionales de Acción (PNA)- a efectos de organizar las acciones para dicha implementación. El Gobierno colombiano ha elaborado e implementado dos PNA en derechos humanos y empresas con vigencia 2015-2018 y 2020-2022. Si bien estos planes incorporan medidas o acciones a implementar esencialmente por instituciones públicas, estas medidas están orientadas a guiar o regular la conducta de las empresas, incluidas entidades financieras.

Actualmente, la Consejería Presidencial de Derechos Humanos ha iniciado acciones con miras a elaborar un tercer PNA en Colombia y se encuentra en una fase inicial. En este contexto ha adoptado un "Marco lógico para la agenda de empresas y derechos humanos en Colombia"<sup>20</sup>, en el cual se plantean los objetivos de la agenda a desarrollar en la formulación e implementación del tercer PNA.

<sup>20</sup> Consejería Presidencial de Derechos Humanos. Marco lógico para la agenda de empresas y derechos humanos en Colombia (2024). Disponible en el siguiente [enlace](#).

### 1.3.2. Estándares para la conducta empresarial responsable en Colombia en relación con entidades financieras.

Si bien existen algunos estándares voluntarios de empresas y derechos humanos desarrollados por organizaciones o iniciativas multi-actor en Colombia<sup>21</sup>, se resalta la Circular Externa 031 de 2021 de la Superintendencia Financiera, que exige divulgaciones ambientales y sociales a los emisores de valores, muchos de ellos establecimientos de crédito. Si bien no se hace referencia expresamente a los emisores más grandes y con mayor liquidez bursátil, las instrucciones requieren que las revelaciones sigan el marco *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD)<sup>22</sup> para derechos humanos, éstos pueden estar incluidos en la información de los asuntos climáticos y los Estándares Sustainability Accounting Standards Board (SASB)<sup>23</sup> en general para los asuntos ambientales y sociales.

Asimismo, es relevante mencionar la reciente adopción del [Capítulo XV de la Circular Básica Jurídica](#) de la Superintendencia de Sociedades, el cual incorpora recomendaciones sobre presentación de reportes de sostenibilidad por parte de las empresas. Esta circular no es aplicable a los establecimientos de crédito, pero sí puede ser aplicada por los clientes corporativos de estos, en especial a los sectores minero-energético, manufactura, construcción, turismo y telecomunicaciones y nuevas tecnologías. Estas recomendaciones guían la forma de presentar un informe voluntario ante la Superintendencia de Sociedades en materia de sostenibilidad, incluyendo el aspecto de derechos humanos y la debida diligencia empresarial en la materia. Es importante advertir que estas instrucciones son obligatorias a partir del año 2025, particularmente para las empresas que hayan alcanzado ingresos iguales o superiores a 40.000 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV) al corte del 31 de diciembre del año 2023 o las compañías de los sectores minero-energético, manufactura, construcción, turismo, telecomunicaciones y nuevas tecnologías, que hayan registrado activos mayores o iguales a 30.000 SMLV al mismo corte.

### 1.3.3. Prácticas en materia de derechos humanos documentadas por Asobancaria

Asobancaria ha documentado algunas prácticas de instituciones financieras en relación con los derechos humanos, a través del Informe de Gestión Gremial (IGG). A continuación, se resaltan algunos ejemplos con base en el informe 2023, respecto de 38 entidades financieras consultadas:

- 7 entidades financieras en Colombia declaran estar adheridas a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas (2 de forma directa y 5 a través de su casa matriz).
- 22 entidades financieras declaran estar adheridas a los Principios de Banca responsable de UNEP-FI Empresas (10 de forma directa y 12 a través de su casa matriz).
- En materia de la gestión de la cadena de suministro desde la mirada de gestionar su impacto ambiental y social, las entidades financieras reportaron que tuvieron en cuenta los siguientes criterios

---

<sup>21</sup>Por ejemplo, las guías elaboradas por la iniciativa multi-actor [Guías Colombia](#) en materias como seguridad, mecanismos de quejas y reclamos, trabajo decente, adquisición de tierras, relacionamiento con comunidades, cadena de suministro, entre otras. O las recomendaciones del Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos – [CME](#).

<sup>22</sup>El TCFD es un Marco de divulgación climática para todo tipo de empresas, incluyendo instituciones financieras, bajo la supervisión del Consejo de Estabilidad Financiera, que ha sido adoptado ampliamente a nivel global. En junio de 2023 con la emisión de NIIF S1 y NIIF S2 del Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB por su sigla en inglés), se integró el TCFD, junto con otros marcos y estándares, en los Estándares Internacionales de Información Financiera. Disponible [aquí](#).

<sup>23</sup>Los Estándares SASB, bajo la supervisión del Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB por su sigla en inglés), están diseñadas para ayudar a las empresas a revelar información relevante sobre sostenibilidad a sus inversores. Cuentan con capítulos específicos disponibles para 77 industrias, y tienen un enfoque de materialidad financiera. También fueron considerados en las NIIF S1 y NIIF S2. Disponible [aquí](#).

de evaluación relacionados con derechos humanos: respeto de los derechos humanos (23); impacto ambiental (20) gestión adecuada de comunidades (15); debida diligencia en derechos humanos (3); buenas prácticas laborales (3).

- 25 entidades señalan contar con políticas de derechos laborales y derechos humanos.
- 6 entidades declaran haber realizado ejercicios de debida diligencia en derechos humanos para portafolios de financiamiento e inversión.

El IGG denota también áreas en las cuales, si bien ha habido algunos avances, se evidencian oportunidades de mejora, como, por ejemplo:

- La inclusión de mujeres en el nivel directivo de las instituciones financieras, en especial en juntas directivas de las entidades financieras (según el informe actualmente corresponden solo al 30%) y el cargo de presidencia (solo 7 mujeres de 37 entidades ocupan esta posición).
- Brecha salarial entre hombres y mujeres, lo cual ha sido identificado como una acción para mejorar la gestión la implementación de las políticas de diversidad, equidad e inclusión.

## 1.3.4. Dimensiones en materia de derechos humanos por abordar desde el sector financiero en Colombia

En materia de derechos humanos, las empresas (incluido en ello el sector financiero) deben considerar dos dimensiones: (i) las relaciones directas con otros actores y los potenciales impactos en derechos humanos en estas (e.g. con proveedores o trabajadores) y (ii) sus actividades, servicios o productos (en el caso de instituciones financieras, el de financiación o inversión a clientes corporativos o empresariales).

Por otro lado, en el contexto operativo las instituciones financieras deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber (PRNU, Principio No 15):

1. Adoptar una política o compromiso político de respetar los derechos humanos, aprobado por el más alto nivel corporativo.
2. Llevar a cabo un proceso de debida diligencia en derechos humanos.
3. Contar y/o colaborar con mecanismos de reclamación tendientes a la reparación de impactos negativos en los derechos humanos.

Adicionalmente, estos procedimientos deben implementarse mediante un relacionamiento activo con las partes interesadas (en especial con los titulares de derechos), lo cual es un componente básico del enfoque de derechos humanos.

En el capítulo 2 se detallarán los pasos y acciones concretas que una institución financiera puede implementar para contar con dicha política corporativa, así como los procedimientos correspondientes en derechos humanos.

A continuación, se presenta un ejemplo hipotético e ilustrativo de una situación de impactos en derechos humanos relacionados con la financiación de una actividad empresarial por parte de una entidad financiera.

## Ejemplo de caso hipotético – Financiación de un proyecto minero y los impactos negativos que pueden presentarse sobre los derechos humanos



### Caso Hipotético: Proyecto Minero “El Dorado”

**Contexto:** Una entidad financiera otorga un crédito de alto monto a la empresa minera GlobalExtract S.A. para desarrollar el proyecto minero “El Dorado” en una región montañosa del país. La zona es hogar de comunidades indígenas y campesinas que dependen de un río para su subsistencia.

**Desarrollo del Proyecto:** GlobalExtract inicia la construcción sin realizar una consulta previa, libre e informada con las comunidades locales. A los pocos meses, se reportan derrames de residuos tóxicos en el río, afectando el acceso al agua potable, la pesca y la agricultura. Además, se militariza la zona para proteger las instalaciones, lo que genera enfrentamientos y represión de protestas pacíficas.



### Derechos Humanos Potencialmente Afectados:

1. **Derecho al agua y al saneamiento**
  - El derrame de residuos contamina el río, afectando el acceso al agua limpia.
2. **Derecho a un medio ambiente sano**
  - La actividad minera genera deforestación, contaminación del aire y del suelo.
3. **Derecho al mayor estándar de salud posible**
  - La exposición a metales pesados y la pérdida de acceso a agua limpia provocan enfermedades.
4. **Derecho a la alimentación**
  - La contaminación del río afecta la pesca y la agricultura de subsistencia.
5. **Derecho a la consulta previa, libre e informada**
  - Las comunidades indígenas no fueron consultadas antes del inicio del proyecto.
6. **Derecho a la vivienda**
  - Algunas comunidades emigran de la zona por la expansión del Proyecto y sus consecuencias en el entorno.
7. **Derecho a la libertad de expresión y de reunión pacífica**
  - La represión de protestas vulnera estos derechos fundamentales.



### Responsabilidad del Banco:

Aunque el banco no ejecuta directamente el proyecto, su financiamiento lo hace posible. Según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, las instituciones financieras tienen la responsabilidad de:

- Realizar **debida diligencia en derechos humanos** antes de otorgar financiamiento.
- Exigir al **cliente tomar medidas para la prevención o mitigación del riesgo antes de aprobar el crédito** (por ejemplo a través de exigir al cliente la implementación de la debida diligencia y/o contar con un experto independiente que realice dicha implementación inicial)
- Establecer **mechanismos de supervisión y rendición de cuentas** (por ejemplo contar con un experto independiente que valide la situación de impactos de derechos humanos a lo largo del proyecto y que presente informes al respecto)
- **Mitigar o contar con mecanismos de reclamación** que puedan conocer de los impactos negativos cuando estén vinculados a sus operaciones (por ejemplo exigiendo al cliente contar con dichos mecanismos o facilitando el acceso a las posibles partes afectadas a los mecanismos de reclamación de la propia entidad financiera).

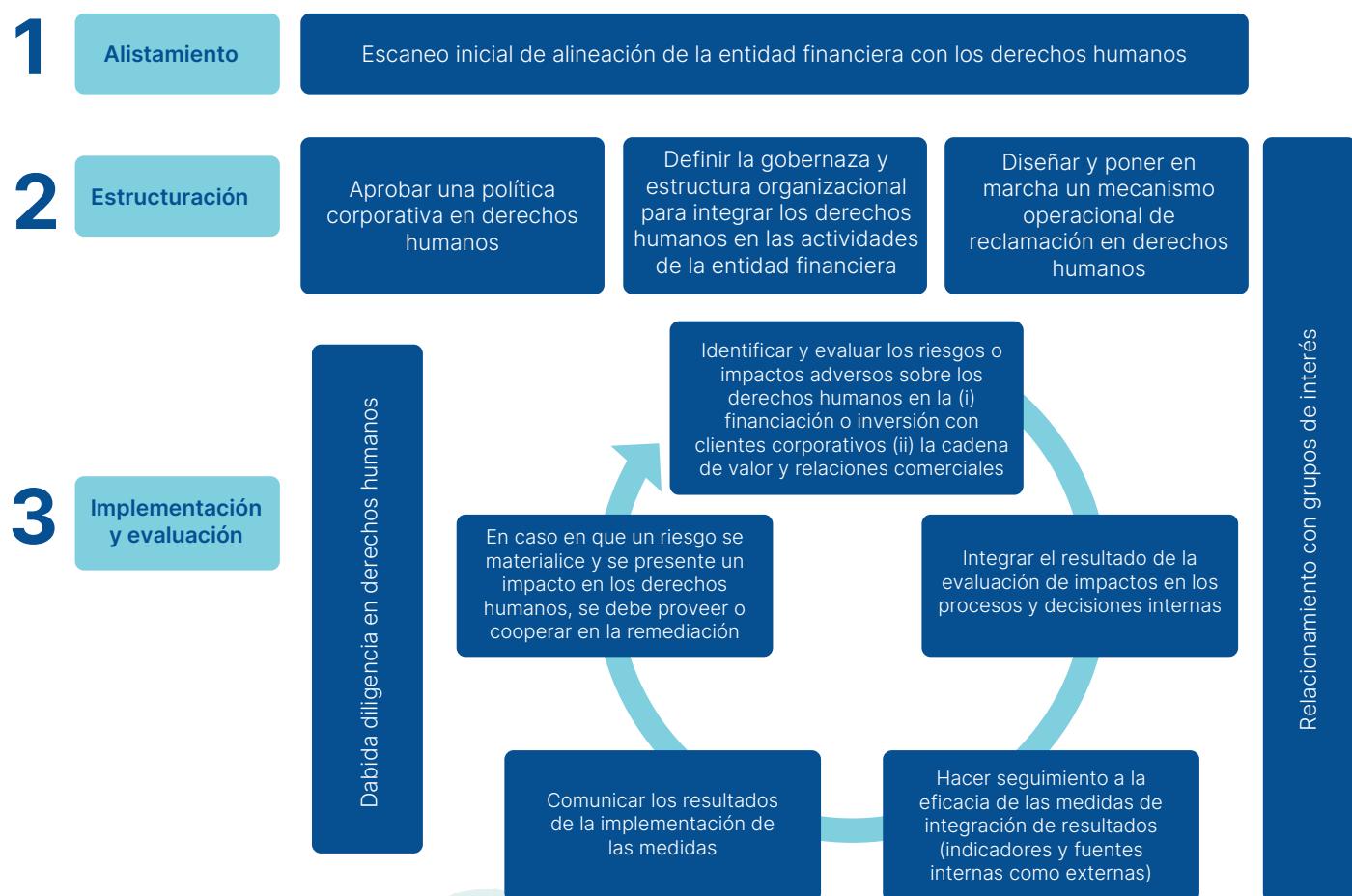
## 2. Implementación de un SARAS que considere los impactos en derechos humanos

Las siguientes secciones presentan los elementos clave que deben considerar los establecimientos de crédito para integrar el respeto por los derechos humanos en el análisis de los riesgos ambientales y sociales. Lo anterior, tanto para la evaluación de operaciones o proyectos de financiamiento de sus clientes, así como algunas recomendaciones para sus operaciones directas y con sus partes interesadas.

El SARAS ya cuenta con un flujo de identificación, evaluación, gestión y divulgación de riesgos alineado con el enfoque de debida diligencia en derechos humanos, lo que facilita su incorporación. Sin embargo, es fundamental reforzar este proceso para garantizar una identificación y evaluación efectiva de riesgos en todas las relaciones comerciales del banco.

Por su parte, la contribución a la reparación de derechos vulnerados de manera directa o indirecta es una etapa específica y de gran importancia para la gestión de derechos humanos que no se considera en los SARAS. En la Ilustración 2, se identifican los pasos para la gestión de riesgos e impactos en derechos humanos en una entidad financiera, con base en el SARAS y estándares internacionales en la materia.

**Ilustración 2. Etapas de gestión de riesgos e impactos en los derechos humanos de una entidad financiera**



En este contexto, las entidades financieras podrán identificar, evaluar, monitorear, controlar, remediar y comunicar los impactos reales y potenciales de sus actividades – tanto directas como indirectas – sobre los derechos humanos.

## 2.1. Fase de alistamiento

Los establecimientos de crédito deben iniciar con una fase de alistamiento para integrar los derechos humanos en el SARAS. Esta fase puede ser desarrollada por diversas áreas del banco, de acuerdo con su estructura y disponibilidad de recursos, como podrá detallar en la sección **2.2.1. Gobernanza y estructura organizacional para considerar los derechos humanos**.

La fase de alistamiento incluye:

- Comprender las responsabilidades que establecen los PRNU para las empresas y específicamente para el establecimiento de crédito.
- Realizar un diagnóstico inicial para identificar brechas frente a los PRNU y proponer una hoja de ruta de implementación.

Tras comprender el alcance de los PRNU para el establecimiento de crédito y su situación actual de implementación, este podrá avanzar a la fase de planeación y estructuración (sección 2.2), donde deberá:

- (1) Aprobar formalmente su compromiso en derechos humanos,
- (2) designar responsables y estructuras de gestión, y
- (3) establecer políticas para el relacionamiento con grupos de interés,

Es de resaltar en este punto, qué si bien la guía de ARAS contempla algunos elementos relacionados con derechos humanos dentro de los riesgos sociales, la gestión de riesgos en esta materia es más amplia e implica una gestión integral, sin perjuicio de que las entidades financieras puedan apalancarse sobre las herramientas desarrolladas y la experiencia adquirida para los riesgos ambientales y sociales.

El siguiente paso para los establecimientos de crédito será la implementación (sección 3) que consiste en la identificación y evaluación de riesgos en derechos humanos (sección 3.1), la gestión de los mismos (sección 3.2), su seguimiento y monitoreo (sección 3.3) que incluye los procesos de mejora continua.

Esta implementación debe hacerse tanto a nivel corporativo (sección 3.1.1), como a nivel de todo el portafolio (sección 3.1.2) y a nivel transaccional, especialmente para la cartera corporativa (sección 3.1.3).

No existe un modelo único para adelantar la fase de alistamiento, cada entidad podrá encargar al área interna que considere o contar con asesoramiento externo. No obstante, es importante que esta fase sea implementada por personal capacitado en derechos humanos y empresas e involucrar a las diferentes áreas de la entidad (por ejemplo las áreas de sostenibilidad, riesgos, talento humano, compras, entre otras)

## 2.1.1. Algunos conceptos clave a tener en cuenta para el alistamiento

Es fundamental que, como parte de la fase de alistamiento, la institución financiera se familiarice con los conceptos y principios básicos de la responsabilidad de las empresas en derechos humanos. Para ello, a continuación, se describen algunos de los conceptos que proporcionan los PRNU.

### Contenido de la responsabilidad de respetar los derechos humanos

#### PRNU: Principio 11

Los PRNU<sup>24</sup>, establecen en su Capítulo II como principio fundacional, que *las empresas deben respetar los derechos humanos*. Esto significa que los establecimientos de crédito, y cualquier empresa, deben "...abstenerse de *infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación*". Lo anterior, significa implementar medidas que prevengan, mitiguen y, cuando sea el caso, remedien dichas consecuencias negativas<sup>25</sup>.

### Compromiso con el respeto de los estándares internacionales de derechos humanos

#### PRNU: Principio 12

El respeto por los derechos humanos va más allá del cumplimiento de las leyes nacionales de protección de estos. Se espera que los establecimientos de crédito se comprometan con el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, considerando como mínimo<sup>26</sup>:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos (es decir la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Los derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Es importante señalar que las empresas deben tener en cuenta estos estándares mínimos de derechos humanos aun si estos no han sido ratificados por el Estado.

No obstante, el Estado colombiano ha ratificado no solo estos estándares mínimos sugeridos por los PRNU, sino otros más que componen el universo de los derechos humanos protegidos en Colombia. En los Anexos 1 y 2 se detallan cada uno de estos instrumentos aplicables en el caso colombiano.

### Alcance de la responsabilidad de respetar los derechos humanos: acciones propias y la cadena de valor

#### PRNU: Principio 13

Al detallar la responsabilidad de respeto por los derechos humanos, los PRNU plantean que las empresas pueden verse vinculadas a afectaciones de estos derechos de dos formas:

<sup>24</sup>Naciones Unidas, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>25</sup>ibid. Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, A. Principios Fundacionales, Principio 11.

<sup>26</sup>ibid., Principio 12.

En primer lugar, a través de sus propias acciones (u omisiones); por lo que los establecimientos de crédito deben [evitar que sus actividades \(en relación con sus empleados, proveedores, y otros\) causen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y deben hacerles frente cuando se produzcan.](#)

En segundo lugar, las empresas pueden verse implicadas a través de sus relaciones con socios comerciales, cadena de valor u otras entidades vinculadas a sus operaciones, productos o servicios. En estos casos, se espera que las entidades bancarias [prevengan o mitiguen potenciales consecuencias negativas derivadas de afectaciones a las que se contribuye desde sus relaciones comerciales, productos o servicios, incluso cuando no las genere directamente](#)<sup>27</sup>.

### Proporcionalidad y contexto en las medidas a adoptar para el respeto empresarial de los derechos humanos

#### PRNU: Principio 14

Estos deberes competen a todas las empresas independientemente de su tamaño, industria, contexto en que desarrolla sus operaciones, propietario o estructura. Sin embargo, [la manera como gestione e implemente las acciones para prevenir los impactos en los derechos humanos serán proporcionales a su tamaño y, en todo caso, puede variar en función de la gravedad de las consecuencias negativas](#) que las actividades de la empresa puedan generar sobre los derechos humanos<sup>28</sup>.

### Gestión completa de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos

Cabe destacar que, a diferencia de los riesgos de negocio convencionales y sin perjuicio del principio de proporcionalidad (Principio 14, PRNU), [todos los impactos negativos en derechos humanos deben ser gestionados.](#)

De acuerdo con los anteriores conceptos, son diversas las maneras prácticas como los establecimientos de crédito pueden causar un impacto negativo en los derechos humanos, tanto directamente como a través de relaciones comerciales con otras empresas. La siguiente tabla contiene algunos ejemplos prácticos de como una empresa puede impactar derechos humanos y en el Anexo 3 se ofrece un listado más extenso de estos ejemplos.

<sup>27</sup>Ibid, Principio 13.  
<sup>28</sup>Ibid., Principio 14.

**Tabla 2.** Derechos humanos reconocidos internacionalmente y algunos ejemplos de cómo el establecimiento de crédito o sus clientes podrían afectarlos

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
<b>Derecho a la libertad de circulación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas que se encuentran legalmente en un país tienen derecho a circular libremente por él, a elegir dónde vivir y a salir de él.</li> </ul> <p>Las personas también tienen derecho a que no se les impida arbitrariamente la entrada en su propio país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reubicación de comunidades debido a operaciones de la empresa cuando se llevan a cabo de manera arbitraria o irrazonable, sin previo aviso, consulta (y, al menos en el caso de los pueblos indígenas, consentimiento) o compensación.</li> <li>Financiación de una operación que implica la reubicación de comunidades en los términos del anterior ejemplo.</li> <li>Los empleadores retienen los documentos de identificación de los trabajadores.</li> </ul>
<b>Derecho a la libertad de reunión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a reunirse pacíficamente para un propósito específico o cuando haya un debate público, a presentar ideas o a participar en una manifestación, incluidas las marchas.</li> </ul> <p>El Estado está facultado para autorizar restricciones de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situaciones en las que los servicios de seguridad públicos o privados que protegen los activos de la empresa impiden o disuelven por la fuerza manifestaciones pacíficas de la comunidad local contra las operaciones de una empresa.</li> </ul>
<b>Derecho al goce de condiciones de trabajo justas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a una remuneración justa y a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. La remuneración debe permitirles a ellos y a sus familias tener una vida digna.</li> <li>Este derecho incluye condiciones de trabajo seguras y saludables, igualdad de oportunidades para el ascenso y el derecho al descanso, al esparcimiento y a las vacaciones.</li> </ul> <p>Las normas de la OIT proporcionan más orientación sobre el contenido del derecho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No abordar un patrón de accidentes que pone de manifiesto la inadecuada salud y seguridad en el lugar de trabajo.</li> <li>Las prácticas de compra de una empresa permiten repetidamente cambios en las condiciones de los pedidos de productos sin ningún cambio en el precio o el tiempo de entrega, lo que crea presión sobre sus proveedores, que luego exigen horas extras excesivas a sus trabajadores.</li> <li>Utilizar personal de limpieza empleado por una empresa externa y al que se le pagan salarios extremadamente bajos sin derechos o con derechos muy limitados a la paga por enfermedad o a la licencia.</li> </ul>

**Fuente:** Shift Project. *How Can Businesses Impact Human Rights?* Disponible en este [enlace](#).

### 2.1.2. Escaneo inicial de alineación de la entidad financiera con la gestión de riesgos sobre los derechos humanos

El primer paso para alinear las actividades del establecimiento de crédito con la gestión de potenciales impactos en los derechos humanos es realizar un diagnóstico preliminar de sus políticas, gobernanza, procedimientos, productos, recursos y capacidades frente a las expectativas de los PRNU. Este análisis inicial permitirá identificar las brechas y avances de la entidad financiera en la materia.

Si bien es difícil identificar todos los elementos y dimensiones de este escaneo inicial, dado que cada establecimiento de crédito cuenta con gobernanza, estrategias, procedimientos y productos diferentes, en la siguiente caja de herramientas prácticas se sugieren algunos elementos que se pueden tener en consideración para hacer este balance inicial. En todo caso, se recomienda acudir al texto de los PRNU con el fin de desarrollar esta acción.

#### CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS # 1

##### Elementos para realizar un diagnóstico inicial de alineación de la entidad financiera con los derechos humanos

1. ¿Cuenta el banco con una política de derechos humanos?
2. ¿La política de derechos humanos se encuentra alineada con las expectativas de los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas? (ver Ilustración)
3. ¿El análisis de impactos que realiza el banco aborda los riesgos o impactos sobre las personas (derechos humanos)?
4. ¿El análisis de impactos que realiza el banco aborda los riesgos o impactos sobre las personas (derechos humanos) en la cadena valor?
5. ¿Toma el banco medidas para prevenir o mitigar los riesgos o impactos en derechos humanos?
6. ¿Participan los titulares de derechos en el flujo de análisis, prevención y mitigación de riesgos en derechos humanos?
7. ¿Reporta o informa el banco los riesgos o impactos en derechos humanos identificados en la debida diligencia, así como las acciones tomadas para prevenirlos o mitigarlos?
8. ¿Cuenta el banco con un mecanismo de reclamación que incluya quejas sobre derechos humanos? ¿Cumple este mecanismo con lo señalado por los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas? (ver Sección 3.4)

**Fuente:** Elaboración propia con base en los PRNU.

Los resultados del escaneo inicial serán útiles para definir las medidas a adoptar para, entre otras: revisar políticas, procedimientos y responsabilidades existentes, identificar partes interesadas que puedan validar el enfoque de gestión de impactos en derechos humanos, e informar a otras áreas del banco sobre riesgos y medidas relevantes, o incluso asegurar que los mecanismos de reclamación sean accesibles a quienes resulte pertinente.

### 2.2. Fase de planeación y estructuración de la gestión de impactos en derechos humanos

En esta fase la entidad financiera, de acuerdo con los resultados del alistamiento, llevará a cabo acciones para estructurar la implementación de actividades para prevenir impactos sobre los derechos humanos.

## 2.2.1. Gobernanza y estructura organizacional para considerar los derechos humanos

La gobernanza constituye un marco para la toma de decisiones y permite supervisar y poner en práctica los PRNU para las instituciones financieras en materia de derechos humanos. Para ello, se debe contar con el liderazgo de la Junta Directiva para asegurar su relevancia en la organización y la suficiente asignación de recursos humanos, tecnológicos y financieros, sin perjuicio de que esta pueda soportar su mandato en Comités de apoyo de la Junta Directiva o de la Alta Gerencia.

Una gobernanza robusta define las funciones, responsabilidades y competencias necesarias en todos los niveles de la organización. Todos los establecimientos de crédito deben implementar políticas, procesos, sistemas, estructuras u otros mecanismos que les permitan gestionar todos los impactos reales y potenciales en los derechos humanos.

La integración del respeto por los derechos humanos en un SARAS puede basarse en la estructura organizacional existente en las entidades bancarias para gestionar los riesgos ambientales y sociales, siguiendo las orientaciones establecidas en la sección 2.2 de la Guía ARAS. No obstante, **es necesario ampliar su enfoque, no solo hacia los intereses de los accionistas, sino también de sus otras partes de interés** (incluyendo su empleados, cadena de valor, clientes y la comunidad) para identificar impactos en los derechos humanos y no solo riesgos del negocio.

### CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS # 2 Alternativas de gobernanza para los derechos humanos

Los establecimientos de crédito pueden adoptar diferentes modelos de gobernanza<sup>29</sup> que pueden ir desde asignar la responsabilidad de integrar el respeto por los derechos humanos en la implementación de las políticas y procesos de la organización en una única área que consolide y coordine con las áreas responsables, tener áreas responsables independientes según sus funciones que reporte a un comité o responsable designado, hasta desarrollar grupos interdisciplinarios para compartir la responsabilidad entre varias áreas (The Uplift Agency, 2024):

**Ilustración 3.** Modelos de gobernanza para los derechos humanos



**Fuente:** elaboración propia a partir del reporte de (The Uplift Agency, 2024).

<sup>29</sup> Además de lo presentado en la Ilustración 5, los establecimientos de crédito pueden consultar otras alternativas de gobernanza en el documento "Designing Sustainability Governance: Board structures and practices for better ESG performance" de INSEAD (2022).

En línea con el Principio 14 de los PRNU presentado en la sección anterior, la estructura de gobierno para la gestión de impactos en derechos humanos puede ajustarse al tamaño, volumen de transacciones, objeto social y perfil de riesgo de cada entidad financiera.

Sin perjuicio de lo anterior, la OCDE sugiere involucrar diversos niveles dentro de la estructura organizacional de la entidad financiera, con responsabilidades definidas, en especial:

- "Los encargados de adoptar decisiones de alto nivel (por ejemplo, las juntas y los altos directivos).
- Los encargados de los riesgos o del cumplimiento (por ejemplo, el personal jurídico encargado del cumplimiento, la debida diligencia o los créditos, las unidades de riesgos y las unidades de riesgos ambientales y sociales).
- Los encargados de crear y gestionar las relaciones con los clientes (por ejemplo, el personal de desarrollo empresarial o los gestores de las relaciones con los clientes).
- En el contexto del aseguramiento, los encargados de la comercialización de las acciones o los bonos asegurados por el banco.

También se incluyen unidades de diferentes ámbitos empresariales, como la banca comercial o de inversión. Los procesos de debida diligencia también son pertinentes para los productos y servicios financieros no tradicionales, que están diseñados para incluir objetivos ambientales y sociales"<sup>30</sup>.

Tratándose de una entidad bancaria con una alta exposición a riesgos en materia de derechos humanos (por ejemplo, con gran proporción de su cartera en los sectores de infraestructura, extractivo, agropecuario, manufactura u otros sensibles), debe procurar las acciones necesarias para una adecuada gestión de estos impactos, de acuerdo con su relación con la contribución al impacto (ver Ilustración 12)<sup>31</sup>. En este sentido, y de acuerdo con los PRNU, se podrá priorizar la atención de los riesgos en derechos humanos teniendo en cuenta su nivel de severidad. Más detalles de esta priorización pueden ser consultados en la sección 3.2 de esta Guía.

<sup>30</sup>OCDE (2019), Debida diligencia para préstamos empresariales y un aseguramiento de valores responsables: Aspectos clave para los bancos en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Pg. 35. Documento disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>31</sup> Los establecimientos de crédito que no cuenten con estas capacidades podrán apoyarse en terceros expertos en la materia.

## Ejemplos prácticos de gobernanza para los derechos humanos en la banca nacional con base en entrevistas con establecimientos bancarios

1. Una entidad bancaria adoptó un modelo de gobernanza en donde la estructura adoptada parte de la aprobación de la política en derechos humanos por parte de Junta Directiva, se crea un Comité de Apoyo encargado de dar lineamientos a las áreas de negocio y operativas y de hacer seguimiento en la implementación.

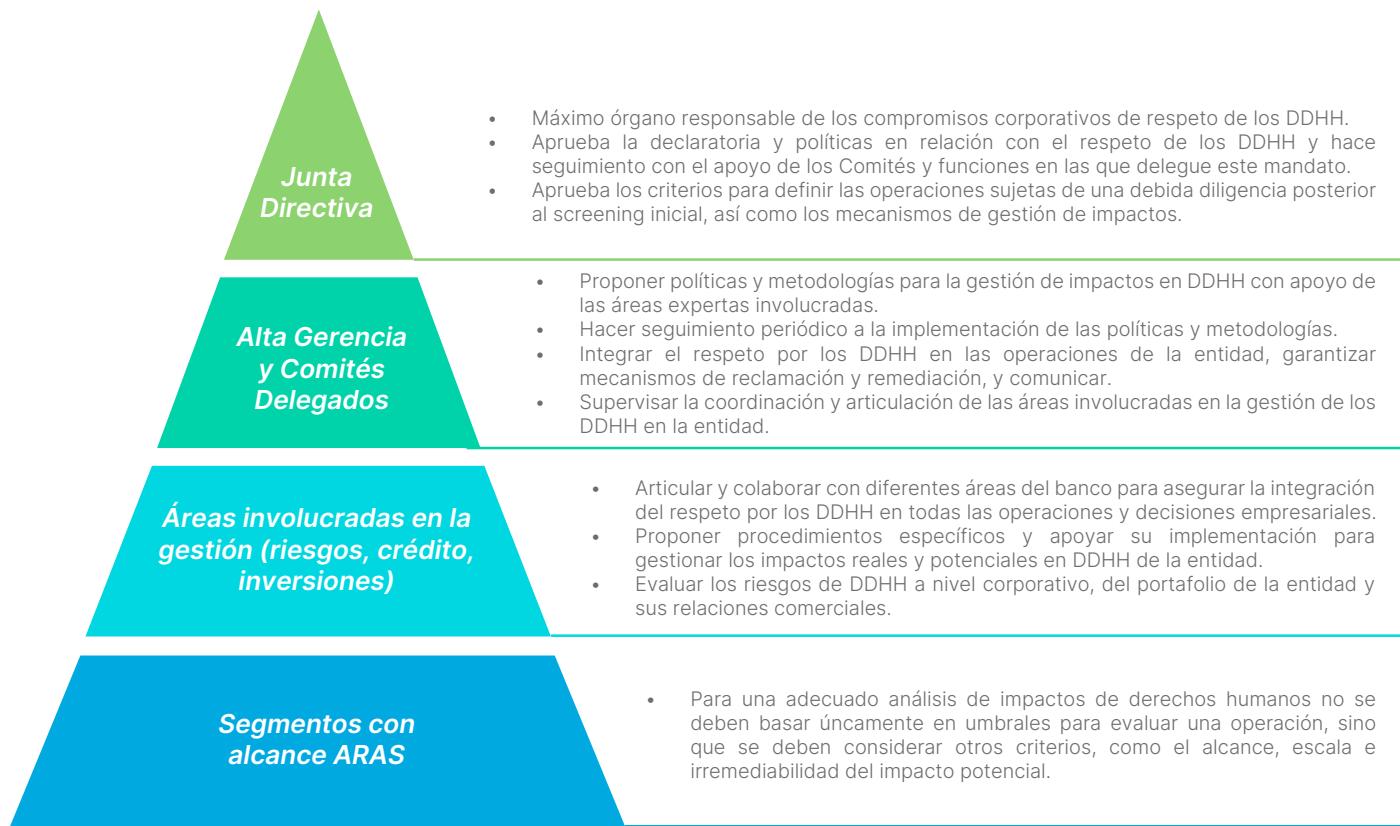
Se asigna la responsabilidad a un área específica de liderar el proceso de implementación de la política, consolidar la información, medir de exposiciones e impactos agregados, hacer seguimiento a la efectividad de los mecanismos de reclamación y remediación, fomentar la adopción de una cultura de protección de derechos humanos y coordinar la ejecución a través de las áreas misionales y operativas.

2. Otro establecimiento bancario está en proceso de integrar en el área de sostenibilidad la responsabilidad de conducta empresarial responsable de la entidad, incluyendo el respeto por los derechos humanos. No obstante, la política de DDHH abarca a toda la organización, por lo que se asignan responsables de gestión en riesgos, talento humano, las áreas operativas y todos los niveles relevantes de la organización, incluyendo la Junta Directiva.
3. En contraste, entidades pequeñas han optado por un modelo de gobernanza descentralizado en donde cada área de negocio y administrativa ejecuta esta política de acuerdo con sus funciones y campo de acción y el seguimiento se hace a nivel de la alta gerencia y la Junta Directiva.

**Fuente:** entrevistas realizadas a algunos establecimientos de crédito para la elaboración de la presente guía.

En la Ilustración 4 se describen algunas sugerencias sobre la estructura requerida para soportar el funcionamiento del SARAS, considerando el respeto por los derechos humanos, las cuales deben ser discutidas y adaptadas a las condiciones, el contexto y las capacidades particulares de cada entidad bancaria. Los establecimientos de crédito podrán incorporar las funciones descritas en la ilustración 4 dentro de las estructuras vigentes para la gestión de riesgos ambientales y sociales a través del SARAS, con las adecuaciones necesarias para implementar el análisis de riesgos en derecho humanos:

## Ilustración 4. Sugerencias para la estructura organizacional para la gestión de derechos humanos



Fuente: elaboración propia.

### Ejemplo Práctico – Experiencia de la banca internacional en materia de Gobernanza corporativa en derechos humanos

El banco ING modificó en 2022 su modelo de gobernanza en materia de derechos humanos, pasando de contar con un Comité a cargo de la vigilancia e implementación de la política y acciones en derechos humanos a un modelo de integración a través de (i) las actuaciones y decisiones de su esquema de junta directiva de doble nivel (ii) el mandato del departamento de sostenibilidad y (iii) la incorporación en las áreas del negocio.

#### Junta Directiva

El ING cuenta con un modelo de Junta de doble nivel

- Junta supervisora. Compuesta por miembros independientes, supervisa y asesora a la Junta Ejecutiva y a la Junta Directiva Bancaria de la entidad financiera.
- Junta Ejecutiva: compuesta por el Director Ejecutivo (CEO), Director Financiero (CFO) y Director de Riesgo (CRO) y se encarga de la administración y estrategia a largo plazo.
- Junta Directiva Bancaria: responsable por la administración del banco en el día a día.

De esta manera la Junta Supervisora cuenta con el Comité Ambiental, Social y de Gobernanza el cual le asiste -entre otros asuntos- en el desarrollo e integración de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza a lo largo de la entidad financiera y su estrategia. El foco de esta aproximación se centra en los asuntos interrelacionados del clima, la biodiversidad, los derechos humanos y la salud financiera.

Por su parte, la Junta Ejecutiva y a la Junta Directiva Bancaria abordan directamente los asuntos de derechos humanos en sus reuniones recurrentes.

## **Departamento de Sostenibilidad Global**

El Departamento de Sostenibilidad Global “es responsable del enfoque de sostenibilidad general de ING y cómo se alinea con la estrategia global de ING [e implementa un enfoque dirigido a ...] la mitigación del cambio climático, la adaptación al clima, la naturaleza, los derechos humanos, la salud financiera, la ética empresarial y otros temas ESG y contar con el apoyo de expertos en estos temas”. Para esto cuenta dentro de su equipo con expertos en materia de derechos humanos y empresas.

El Departamento de Sostenibilidad Global es también responsable del “relacionamiento con las partes interesadas, y entabla un diálogo con los principales grupos de partes interesadas externas, como las organizaciones de la sociedad civil (OSC), las partes interesadas afectadas y/o sus representantes legítimos, los gobiernos, los académicos, las agencias de investigación sostenible, los inversores y las organizaciones internacionales de desarrollo”.

El Departamento de Sostenibilidad Global reporta directamente al CEO de ING.

## **Gobernanza al nivel del negocio**

El ING cuenta con dos líneas de negocio: banca personal y banca corporativa. En relación con derechos humanos y empresas ha adoptado acciones en el componente de banca corporativa.

De esta manera, en 2022 se creó el Comité de Sostenibilidad de Banca Corporativa: “el objetivo principal del comité es asignar una apropiación, responsabilidad y recursos claros dentro de la banca corporativa y funciones de apoyo relevantes para ayudar a establecer e implementar los compromisos de sostenibilidad de la banca corporativa; Estos incluyen la gestión de los posibles impactos en los derechos humanos en el papel como proveedor de servicios de préstamo a empresas”

**Fuente:** ING, Sustainability, human rights, Report 2022-2023. Accesible en el siguiente enlace.

### 2.2.2. Compromiso público de respeto de los derechos humanos

**PRNU:  
Principio 16**

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, los establecimientos de crédito deben asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, a través de una declaración o compromiso político<sup>32</sup>. Las características de la política o compromiso político se describen en la Ilustración 5.

Además de las consideraciones de política mencionadas en la sección 1.3 de la Guía General de ARAS, se describen a continuación algunos aspectos adicionales en materia de derechos humanos:

**PRNU:  
Principio 16**

- La política corporativa de derechos humanos debe ser [aprobada por la junta directiva](#), quien además debe asignar en la alta gerencia la supervisión del proceso de debida diligencia que se desarrolle desde la primera línea de defensa.
- La política corporativa de derechos humanos debe señalar su alcance y expectativa en relación con las partes vinculadas (por ejemplo, expresando su alcance respecto de proveedores, clientes u otros grupos de interés). Así mismo, [la política debe cubrir tanto las actividades financieras de los establecimientos de crédito como sus demás actividades y relaciones corporativas](#).

Si bien, en general, los riesgos más prominentes para los derechos humanos de las instituciones financieras suelen encontrarse en relación con sus actividades de préstamo e inversión, los estándares internacionales exigen que las instituciones financieras respeten los derechos humanos en todas sus actividades y relaciones, incluyendo sus relaciones directas (por ejemplo, con trabajadores y proveedores).

- La política corporativa de derechos humanos debe referir expresamente los estándares internacionales de derechos humanos que la entidad financiera se compromete, teniendo como mínimo la carta internacional de derechos humanos y los convenios fundamentales de la OIT.

<sup>32</sup> PRNU, Principio 16

## Ilustración 5. Características de la política de derechos humanos<sup>33</sup>



Estar aprobada al más alto nivel (Junta Directiva)



Asignar la responsabilidad y supervisión de la debida diligencia a la alta gerencia



Determinar el alcance y expectativa frente a su personal, clientes, socios y otras partes vinculadas con sus operaciones, productos o servicios



Referir expresamente los estándares internacionales de derechos humanos con los que se compromete la entidad financiera



Estar basada en asesoramiento especializado interno y/o externo



Ser pública y contar con difusión interna y externa



Reflejarse en las políticas y procedimientos requeridos para cumplir con la declaración

- La política corporativa de derechos humanos debe contar con asesoramiento experto en derechos humanos, sea a nivel interno o a través de asesores externos a la entidad financiera (esta asesoría externa puede ser a través de consultas con organizaciones de sociedad civil o instituciones públicas expertas en derechos humanos).

- El compromiso de respeto por los derechos humanos y sus medidas de gestión, o de trabajar continuamente para hacerlo, en todas sus actividades de financiación, debe ser explícito. No basta con «reconocer», «basarse en» o «esforzarse por cumplir» los derechos humanos.<sup>34</sup>

- La política corporativa en derechos humanos debe comunicarse interna y externamente. Debe ponerse en conocimiento de todos los niveles de la organización y estar reflejadas en la gobernanza, políticas y procedimientos de la entidad, así como en las responsabilidades y facultades de sus funcionarios. Igualmente debe informarse a los grupos de interés y estar disponible para su consulta pública.

- Como buena práctica, se recomienda a las entidades financieras llevar a cabo **consultas que involucren tanto a los equipos internos como con grupos de interés externos** en la formulación de la política corporativa en derechos humanos. Esto permite fortalecer la construcción de una política efectiva y pertinente.

**Fuente:** elaboración propia a partir de los PRNU<sup>35</sup>.

<sup>33</sup> Ibid., Principio 16.

<sup>34</sup> Instituto Danés para los Derechos Humanos (2023), Documenting Respect for Human Rights in the Financial Sector, disponible aquí: [https://www.humanrights.dk/files/media/document/Documenting%20Respect%20for%20Human%20Rights%20in%20the%20Financial%20Sector%20E2%80%93%20A%202023%20Snapshot%20of%20Danish%20Financial%20Institutions\\_accessible.pdf](https://www.humanrights.dk/files/media/document/Documenting%20Respect%20for%20Human%20Rights%20in%20the%20Financial%20Sector%20E2%80%93%20A%202023%20Snapshot%20of%20Danish%20Financial%20Institutions_accessible.pdf)

<sup>35</sup> En el toolkit de derechos humanos para entidades financieras dispuesto por UNEP FI, se encuentran desarrolladas las consideraciones de política, una guía de preguntas para facilitar su desarrollo e incorporación en otras políticas y procesos de la entidad, así como casos de estudio y otros recursos relevantes. Disponible: aquí <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/policy-commitments-and-human-rights/>.

Una vez aprobada la política por la entidad financiera, esta debe implementarse e integrarse en los procesos que correspondan dentro de la entidad financiera. Se debe determinar el área o la función responsable de garantizar su cumplimiento dentro de la organización; además, las áreas operativas deben implementar la política a través del desarrollo de procedimientos, estrategias, metodologías, modelos, controles y umbrales o límites que permitan tomar decisiones de gestión.

A continuación, se presenta un ejemplo de prácticas nacionales sobre la política de derechos humanos:

### Ejemplo de práctica de la banca nacional en materia de políticas para el respeto por los derechos humanos

Uno de los bancos comerciales entrevistados manifestó contar con una política específica en derechos humanos, la cuales de público conocimiento y ha sido comunicada internamente y complementada con programas de sensibilización en materia de derechos humanos. La política se encuentra aprobada por la Junta Directiva, como máximo órgano institucional.

De esta política se resaltan los siguientes elementos como un referente práctico:

- Hace referencia y se basa expresamente en diversos tratados internacionales de derechos humanos, en especial a la Carta Internacional de Derechos Humanos y los tratados internacionales ratificados por Colombia.
- Incorpora un listado de los derechos humanos identificados como más relevantes dentro de giro de actividades de la entidad bancaria.
- Señala un marco de actuación, el cual incluye la acción de asegurar la debida diligencia en derechos humanos y sus pasos.

Esta política fue desarrollada con apoyo de asesores externos expertos, buena práctica que puede ser complementada con la consulta a los grupos de interés.

**Fuente:** entrevistas realizadas a algunos establecimientos de crédito para la elaboración de la presente guía.

De esta manera, las políticas con las que cuente la organización para distintos procesos deben alinearse con la política de derechos humanos. Algunas de las políticas que podrían revisarse y alinearse son: las de contratación de personal y de bienes y servicios, las de medio ambiente, divulgación de información, protección al consumidor financiero, de crédito e inversión.

Finalmente, en cumplimiento de dicha política, los procedimientos de gestión que defina la entidad deben procurar la identificación de impactos reales y potenciales de las actividades y relaciones de la entidad sobre los derechos humanos, aun cuando no existan implicaciones financieras. Esto se detallará adelante en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos.

## CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS # 3

### Implementación de la política de derechos humanos en los procesos de los establecimientos de crédito

*Incorporar las políticas de la empresa en los sistemas de gestión y sus órganos de supervisión*

- a. Adaptar la información existente y los sistemas de registro para recopilar datos sobre potenciales vulneraciones a los derechos humanos y la consiguiente adopción de decisiones y respuestas.
- b. Establecer o utilizar los canales de comunicación existentes entre la alta dirección y las áreas de implementación para compartir información sobre toma de decisiones.
- c. Capacitar a los trabajadores para implementar las políticas y facilitar los recursos adecuados acordes con el grado de debida diligencia necesaria.
- d. Desarrollar, tomar como base o adaptar los procedimientos y mecanismos de reclamos existentes para que se planteen problemas o quejas de derechos humanos.

*Incorporar las expectativas y políticas en las relaciones con los proveedores y otras relaciones comerciales.*

- a. Facilitar al personal a cargo herramientas para detectar riesgos o impactos sobre los derechos humanos (esto puede ser través de entrenamiento en materia de CER al personal, contratación de personal con conocimiento especializado en CER o incluso la contratación de servicios de investigación de mercados con enfoque de CER).
- b. Desarrollar cuestionarios para ser aplicados a los clientes, con preguntas/respuestas binarias sobre CER que el personal comercial pueda implementar para recabar información sobre el cliente.

- c. Puesta en marcha de un sistema de gestión de conocimiento sobre CER en la entidad, de tal manera que la información respecto de las actividades, riesgos o impactos en derechos humanos, medidas adoptadas, evaluaciones de los clientes y demás esté en un solo lugar y pueda ser consultada y utilizada de forma holística y coherente.
- d. Definir procesos de abordaje y toma de decisión de los asuntos relacionados con la CER de la entidad financiera.
- e. Establecer mecanismos que aseguren la independencia y autonomía del equipo o funcionarios a cargo de la debida diligencia en derechos humanos, de modo que estén protegidos frente a cualquier presión interna para dejar de lado los riesgos asociados a la CER en favor de los resultados comerciales.

**Fuente:** Resumen realizado a partir de la Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable la (OCDE, 2018) y el documento OCDE (2019), Debida diligencia para préstamos empresariales y un aseguramiento de valores responsables: Aspectos clave para los bancos en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Documento disponible en el siguiente enlace.

Partiendo de los avances con que cuentan los establecimientos de crédito en Colombia, en la Ilustración 6 se presentan consideraciones adicionales, y específicas para integrar los derechos humanos en políticas y procesos existentes relacionadas con la fuerza laboral y el proceso de contratación, con los proveedores y el proceso de adquisiciones, con el relacionamiento con los clientes y con los productos, y los procesos de crédito, inversiones, riesgos, sostenibilidad y cumplimiento.

**Ilustración 6. Consideraciones de derechos humanos para la integración en otras políticas y procesos del establecimiento de crédito**

Fuerza Laboral	Proveedores	Banca de Consumo	Crédito e inversión
Recursos Humanos	Adquisiciones	Crédito, Riesgos, Sostenibilidad, Cumplimiento	Inversiones, Crédito, Riesgo, Sostenibilidad, Cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe considerarlos a todos (trabajadores permanentes, temporales, tiempo parcial, outsourcing y terceros)</li> <li>Debe reflejar principios y estándares nacionales e internacionales y establecer estándares para el manejo de personal que debe seguir también el outsourcing</li> <li>Debe describir los mecanismos de acceso efectivo a reclamación.</li> <li>Ejemplo: Código Base de la organización ETI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe aplicar a los proveedores y su fuerza laboral.</li> <li>Debe establecer estándares para el manejo de personal y comunidades por parte de los proveedores.</li> <li>Debe especificar que los proveedores implementarán sistemas de gestión de reclamaciones para su fuerza de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe tener como alcance de aplicación a todos los consumidores financieros y relaciones comerciales.</li> <li>Debe referenciar leyes y prácticas nacionales e internacionales.</li> <li>Debe establecer estándares en materia de: LAFT, trata de personas, no discriminación en decisiones de financiamiento/crédito, protección al consumidor, privacidad del cliente/uso de datos y accesibilidad para clientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe incluir lineamientos para la incorporación de los DDHH en cada paso del proceso de crédito e inversión:</li> <li>En la evaluación de riesgos (screening inicial y debida diligencia).</li> <li>En el desarrollo de medidas de mitigación y planes de acción.</li> <li>En el desarrollo de covenants de crédito y memorandos de inversión, entre otros.</li> <li>En el monitoreo y reporte.</li> <li>En los mecanismos de reclamación y remediación.</li> <li>En las decisiones de 'salida responsable'.</li> </ul>

**Fuente:** Tomado del Toolkit de DERECHOS HUMANOS de UNEP FI<sup>36</sup>.

**Ejemplo práctico – Experiencia de la banca internacional en materia de política corporativa en derechos humanos**

El **CIMB Group** cuenta con una política de derechos humanos, actualizada en 2024. En esta se señalan diversos aspectos como (i) la descripción de cómo entienden los derechos humanos en sus actividades; (ii) el listado expreso de los instrumentos internacionales de derechos humanos, en relación con los cuales se comprometen a respetar; (iii) la forma cómo la política se relaciona con los diversos grupos de interés; (iv) una breve descripción del mecanismo de reclamación, e; (v) información sobre la forma en que reportan e informan la implementación de las acciones en derechos humanos. De esta política se destacan los principios adoptados para incorporar los derechos humanos en sus actividades, a saber:

<sup>36</sup> Disponible [aquí](#).

- I.** Respetar y defender los derechos humanos y tratar de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de los impactos adversos sobre los derechos humanos que puedan surgir a través de nuestras actividades comerciales.
- II.** Adoptar un enfoque proactivo para integrar las consideraciones de derechos humanos en nuestros procesos de toma de decisiones.
- III.** Adoptar un enfoque basado en el riesgo para evaluar los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos en todo el Grupo.
- IV.** Tomar las medidas apropiadas para mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos y, cuando sea necesario, proporcionar o cooperar en la reparación de acuerdo con nuestra responsabilidad.
- V.** Adoptar un enfoque holístico de nuestras políticas y decisiones empresariales en las que nos esforzamos por una transición justa. VI. Realizar un seguimiento de la eficacia de nuestras acciones.
- VII.** Ser transparentes sobre nuestros impactos adversos en los derechos humanos y comunicar cómo cumplimos con nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- VIII.** Participar activa y abiertamente en nuestras relaciones comerciales para lograr una mayor conciencia y mejora de las prácticas de derechos humanos" (traducción propia).

**Fuente:** CIMB Group Human Rights Policy, November 2024. El texto completo de esta política se puede consultar en el siguiente enlace.

### 2.2.3. Relacionamiento con grupos de interés

Un componente esencial del enfoque de derechos humanos es el de la participación de las partes interesadas, en especial de los titulares de derechos. En la Ilustración 6 de la subsección anterior, se presentan consideraciones relacionadas con las diferentes partes interesadas, tales como trabajadores, los proveedores, los clientes y de ser el caso titulares de derechos.

De esta manera, los PRNU señalan la importancia de este relacionamiento con los grupos de interés por medio de (i) informarles el contenido y alcance del compromiso empresarial con los derechos humanos (Principio 16); (ii) consultarles en el proceso de identificación de impactos (Principio 18); (iii) consultarles en el seguimiento de la efectividad de las medidas adoptadas para prevenir los impactos (Principio 20); (iv) informarles los avances de una queja o proceso de reclamación que presenten ante el banco (Principio 31).



## CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS # 4

La Caja de Herramientas de UNEP FI sugiere los siguientes principios generales que deben orientar el relacionamiento de la entidad financiera con las partes interesadas, en especial respecto de titulares de derechos e incluso alegados afectados en sus derechos humanos. Estos principios guían el relacionamiento de la entidad y deben ser adaptados según sus acciones, avances y retos en concreto.

1. Solicitar la perspectiva de las partes interesadas sobre cómo las diferentes actividades comerciales del banco podrían afectar los derechos humanos y qué medidas apropiadas se podrían tomar para abordar el riesgo.
2. Cuando sea posible, colaborar directamente y de buena fe con los titulares de derechos, incluidas las voces críticas, y obtener sus opiniones sobre los desafíos, las oportunidades de cambio y las soluciones a los riesgos para los derechos humanos.
3. Eliminar los obstáculos a la participación efectiva como el idioma, el costo, la ubicación, la marginación o los riesgos de represalias, incluida la integración de un enfoque de género.
4. Identificar y tratar de interactuar con organizaciones de derechos humanos, sindicatos, expertos y representantes creíbles y legítimos de los titulares de derechos, en particular los grupos vulnerables, y obtener sus opiniones sobre los desafíos, las oportunidades de cambio y las soluciones a los riesgos de derechos humanos.
5. Comprender si las políticas, los procesos y los controles existentes pueden prevenir y mitigar los impactos adversos y/o cuáles son las principales brechas y desafíos que las instituciones financieras deben abordar para respetar efectivamente los derechos humanos.
6. Mantener la visibilidad de los puntos de vista, preocupaciones y experiencias de las partes interesadas de forma continua.
7. Adelantar el relacionamiento con las partes interesadas por miembros del equipo que estén equipados y respaldados con el conocimiento y las habilidades para diseñar y llevar a cabo un compromiso respetuoso y actuar en función de los resultados.
8. Proteger la confidencialidad y preservar el anonimato donde esté permitido y se ofrezca.
9. Proteger a los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente de las amenazas y los abusos.

**Fuente:** Toolkit de UNEP FI, disponible [aquí](#).

Es relevante señalar la importancia de la participación de los titulares de derechos en todo el ciclo de la gestión en derechos humanos de la entidad financiera, y en especial en el proceso de identificación de riesgos y la evaluación de las medidas que se adopten para su prevención o mitigación. Un punto de especial cuidado es el relacionamiento con titulares de derechos que hayan sido afectado en sus derechos por un cliente del banco, en el contexto de una queja o reclamación que se haya presentado.

En principio, el cliente es responsable de interactuar con las partes interesadas afectadas que han presentado la queja. Sin embargo, puede haber algunas circunstancias en las que la entidad financiera podría considerar la posibilidad de interactuar directamente con las partes interesadas y/o sus representantes. Por ejemplo:

- El cliente parece hostil, reacio, incómodo o muy inexperto en el relacionamiento con las partes interesadas.
- Existe la preocupación de que el cliente pueda estar intentando tácticas de "divide y vencerás", como proporcionar incentivos o beneficios para algunas partes interesadas y no para otras para dividir a la comunidad y hacer que retiren la queja.
- Existe la preocupación de que el cliente esté activamente involucrado en amenazar a aquellos que presentan la queja.
- La entidad financiera reconoce que existe un problema sistémico que el cliente puede no ser capaz de reconocer o afrontar, por lo que pueden ser necesarios otros actores para resolver las preocupaciones, por ejemplo, operar en regiones afectadas por conflictos, discriminación estructural activa contra las poblaciones específicas (e.g. LGTBI o por motivos étnicos), entre otros.
- El cliente opera en situaciones de alto riesgo, como en situaciones de reducción del espacio cívico, donde puede ser un desafío para las empresas relacionarse a las partes interesadas.

## Ejemplo Práctico - Experiencia de la banca internacional en materia de relacionamiento con grupos de interés en derechos humanos

El Banco Nacional de Australia se relaciona con diversos grupos de interés en relación con asuntos de derechos humanos, tales como: la esclavitud moderna en los derechos humanos y otros riesgos de abusos de los derechos humanos. Asimismo, cuenta con canales de atención de reclamaciones para atender quejas relacionadas con impactos en derechos humanos.

Para este relacionamiento se implementan, entre otros mecanismos, consultas a los grupos de interés con el fin de "tener en cuenta sus comentarios y análisis para ayudar en la determinación de nuestros temas materiales prioritarios". En materia de derechos humanos el banco activa estos mecanismos de consulta y otros mecanismos con:

- (i) clientes, con quienes se llevan a cabo encuestas de satisfacción y grupos focales, en las cuales se abordan entre otros asuntos de cambio climático, derechos humanos y mecanismo de reclamación;

(ii) accionistas e inversionistas institucionales, a través de presentaciones, relacionamiento directo y documentos de análisis, mediante los cuales se abordan temas como cambio climático, derechos humanos y exposición a clientes corporativos con impactos sociales negativos (tales como juegos de azar, combustibles fósiles y tabaco), y;

(iii) organizaciones de sociedad civil y comunidades, con quienes se llevan a cabo reuniones regularmente y se les invita a participar en encuestas. Con estos se abordan temas tales como: derechos humanos (incluido el mecanismo de reclamación); cambio climático (incluyendo financiación de compañías de combustibles fósiles e infraestructura asociada con minería), y; prácticas de préstamo responsable,

El proceso de relacionamiento es documentado en detalle en el informe anual de gestión lo cual aporta no solo a la transparencia en el relacionamiento sino a también a la generación de confianza con los grupos de interés. En este enlace se puede consultar el informe de 2024.

Información detallada sobre el relacionamiento con grupos de interés se puede consultar en el siguiente enlace.

## 3. Etapas del SARAS para la gestión de riesgos en derechos humanos

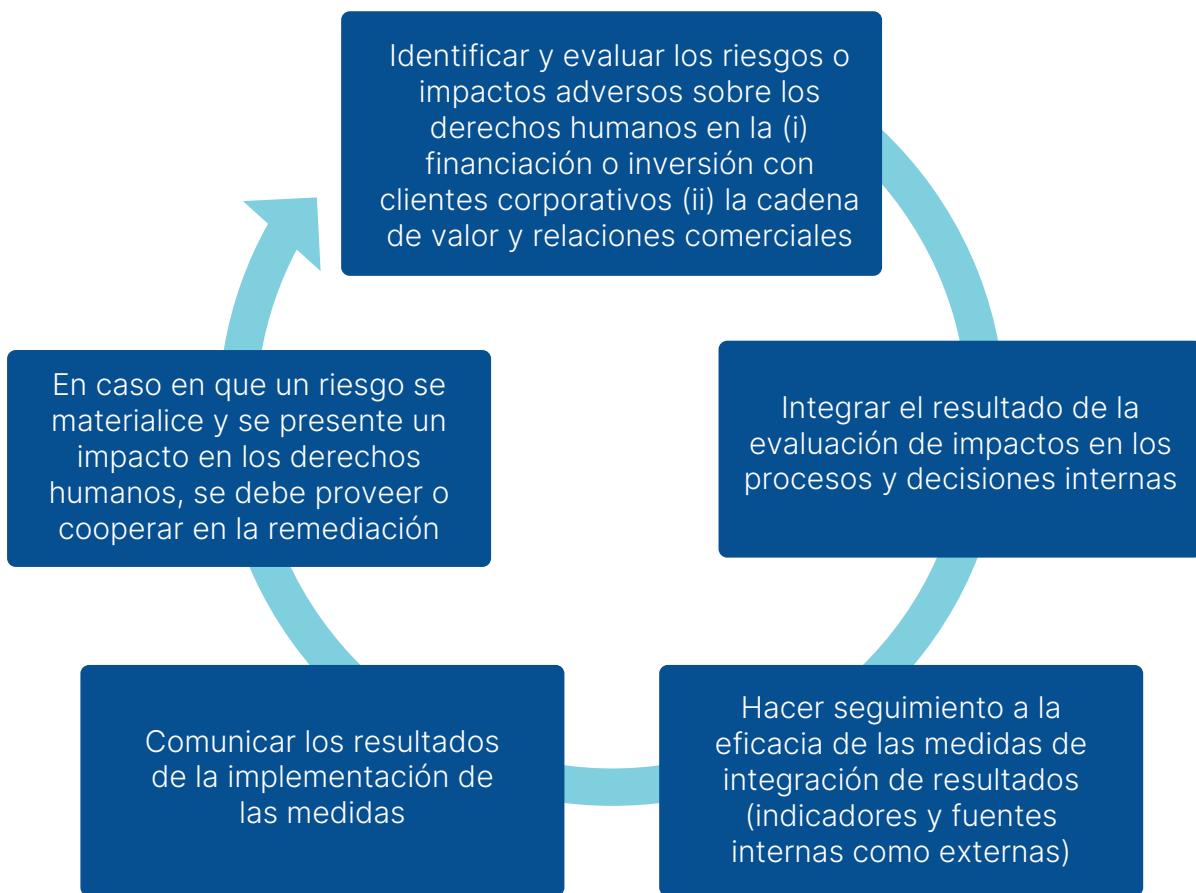
### PRNU: Principio 17

Para el cumplimiento de sus compromisos, los establecimientos de crédito deben implementar un proceso de debida diligencia que incluya la evaluación del impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos. Las conclusiones de este proceso deben ser integradas al ciclo de gestión de la entidad y se debe asegurar un seguimiento de las respuestas ante los impactos identificados. Se espera que la entidad comunique la forma en que hace frente a las consecuencias negativas reales o potenciales que identifique<sup>37</sup>.

Los PRNU definen los elementos que la debida diligencia debe considerar. Con base en estos parámetros la ilustración 7 resume los pasos del ciclo de la debida diligencia en derechos humanos para una entidad financiera:

<sup>37</sup> Principios Rectores. Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; B. Principios Operativos; Principio 17.

## Ilustración 7. Ciclo de la debida diligencia en derechos humanos para una entidad financiera



**Fuente:** elaboración propia a partir de los Principios Rectores de Naciones Unidas

En el sector financiero, las políticas y procedimientos —incluidos los SARAS— suelen establecer un enfoque integral de debida diligencia ambiental y social aplicable a clientes o transacciones individuales, que integra consideraciones ambientales y sociales en etapas clave del proceso de financiación. Esta diligencia ambiental y social complementa otros procesos de conocimiento del cliente en operaciones transaccionales (comerciales, de integridad empresarial y legales).

En la práctica bancaria, la «diligencia debida» se entiende como las acciones previas a concretarse la transacción; sin embargo, los PRNU definen un alcance más amplio que abarca el ciclo de vida de la inversión o financiación. Así, aunque en muchos casos la diligencia debida en DDDH puede implementarse mejorando los sistemas existentes, no debe limitarse a la diligencia debida transaccional tradicional.

En las siguientes secciones de este capítulo (3.1, 3.2 y 3.3) se detalla el proceso de debida diligencia en las etapas de identificación, evaluación y seguimiento de los impactos negativos que los establecimientos de crédito puedan causar en los derechos humanos.

En las demás secciones se presentan principios para la integración de las conclusiones del proceso de debida diligencia en las actividades diarias de la entidad y sus mecanismos de gestión, así como las prácticas en materia de mecanismos de reclamación y reparación.

## 3.1. Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales en los derechos humanos

### PRNU: Principio 18

Los PRNU señalan que las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas de manera directa o indirecta<sup>38</sup>: *a través de sus propias actividades, es decir a nivel corporativo*, lo que incluye su rol como empleador, comprador de bienes y servicios, y proveedor de servicios financieros; o como resultado de sus operaciones de préstamo e inversión, lo que incluye la banca corporativa y banca de inversión, y el rol del establecimiento de crédito como inversor.

En adición, la entidad bancaria debe gestionar los impactos en los derechos humanos bajo un enfoque de riesgos para las personas. En este contexto es pertinente abordar un enfoque de doble materialidad, el cual se explica en el siguiente cuadro:

### Análisis de doble materialidad

La doble materialidad fue introducida por las Normas Europeas de Informes de Sostenibilidad (ESRS), e incluye dos enfoques juntos: la materialidad del impacto y la materialidad financiera. De acuerdo con la ESRS:

"Las evaluaciones de **materialidad del impacto** y de **materialidad financiera** están interrelacionadas y las interdependencias entre estas dos dimensiones deben ser consideradas. [...] Un impacto en la sostenibilidad puede ser financieramente significativo desde su creación o llegar a serlo financieramente, cuando pueda esperarse razonablemente que afecte a la situación financiera, el rendimiento financiero, los flujos de caja, su acceso a la financiación o el coste del capital de la empresa a corto, medio o largo plazo. Los impactos se capturan desde la perspectiva de la materialidad del impacto, independientemente de si son o no financieramente materiales". (Párrafo 38)

#### Materialidad del impacto

La materialidad del impacto se refiere a "los impactos materiales, reales o potenciales, positivos o negativos de la empresa sobre las personas o el medio ambiente a corto, mediano o largo plazo. Los impactos incluyen aquellos relacionados con las propias operaciones y la cadena de valor de la empresa, incluso a través de sus productos y servicios, así como a través de sus relaciones comerciales" (Párrafo 43). En este contexto se incluyen los impactos sobre los derechos humanos de las personas.

#### Materialidad financiera

Por su parte, la materialidad financiera "es una ampliación del alcance de la importancia relativa utilizada en el proceso de determinación de la información que debe incluirse en los estados financieros de la empresa [...] Una cuestión de sostenibilidad es importante desde el punto de vista financiero si desencadena o

<sup>38</sup> Ibid., Principio 18.

podría esperarse razonablemente que desencadene efectos financieros importantes en la empresa. Este es el caso cuando una cuestión de sostenibilidad genera o puede generar riesgos u oportunidades que tienen una influencia material, o podría esperarse razonablemente que tengan una influencia material, en el desarrollo de la empresa, su posición financiera, su rendimiento financiero, sus flujos de caja, su acceso a la financiación o su coste de capital a corto, medio o largo plazo" (Párrafos 47 y 49)

Para la gestión del respeto por los derechos humanos, es necesario considerar un enfoque de doble materialidad enfocada en las personas, sin que la priorización de su gestión dependa de una materialidad financiera para la entidad causante de manera directa o indirecta del impacto. Más detalles sobre la priorización y gestión de estos asuntos pueden ser consultada en la sección 3 de esta Guía.

**Fuente:** European sustainability reporting standards (2023) SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS. Accesible en el siguiente enlace.

En las siguientes subsecciones, se presenta el proceso de identificación y evaluación de riesgos en derechos humanos para tres niveles de análisis, de acuerdo con lo sugerido por la Caja de Herramientas de Naciones Unidas para instituciones financieras, la cual debe realizarse tanto a nivel corporativo como en las operaciones financieras (tanto de crédito como de inversión), considerando el nivel general del portafolio y las transacciones individuales:

### 3.1.1. Nivel Corporativo

### 3.1.2. Nivel de Portafolio

### 3.1.3. Nivel Transaccional

## 3.1.1. Identificación y evaluación a nivel corporativo

### Nivel Corporativo

A nivel corporativo, la identificación de impactos en los derechos humanos no está asociada al SARAS, en su lugar, debe integrarse en los procesos de Talento Humano, Adquisiciones, Instalaciones y relacionamiento con clientes.

Las entidades deben caracterizar el contexto en el que desarrollan sus actividades y su alcance, con el propósito de identificar la variedad de derechos humanos que podrían verse afectados negativamente, considerando su penetración territorial, sectorial, la naturaleza de sus relaciones comerciales y el tipo de actores o entidades implicados en la cadena de valor. La Ilustración 8 resume los pasos que puede seguir un establecimiento de crédito para identificar y evaluar riesgos en derechos humanos en el nivel corporativo, y en la Caja de Herramientas # 5 presenta algunos ejemplos de estos riesgos:



## Ilustración 8. Pasos para la identificación y evaluación de impactos adversos en los DDHH a nivel corporativo

Mapear todas las actividades, operaciones y funciones del establecimiento de crédito.

Identificar los DDHH que puedan verse afectados por las anteriores actividades, teniendo en cuenta el rol del establecimiento de crédito como:

- Empleador
- Comprador de bienes y servicios
- Proveedor de bienes y servicios bancarios

Identificar otras partes interesadas que son o podrían ser afectadas por las decisiones u operaciones de la entidad, incluyendo la identificación de aquellos grupos que podrían experimentar efectos desproporcionados.

Determinar la relevancia de los riesgos identificados, evaluando:

- Escala (gravedad),
- Alcance (número de individuos afectados),
- Carácter irremediable (facilidad de remediación), y Probabilidad de materializarse.

Realizar procesos de consulta con los grupos potencialmente afectados y con otras partes interesadas, para validar la evaluación del riesgo.

**Fuente:** elaboración propia a partir de la Caja de Herramientas de Naciones Unidas.

### CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS #5 Identificación y evaluación de impactos a Nivel Corporativo

#### Ejemplos ilustrativos de potenciales impactos adversos en derechos humanos derivados de las operaciones de una entidad bancaria (ámbito corporativo)

##### Rol como Empleador:

- Denuncias de acoso sexual por parte de colaboradores contra sus superiores o pares durante eventos patrocinados por la entidad.

##### Derechos posiblemente afectados:

- *Derecho a una vida libre de violencias de género.*
- *Derecho a la integridad física y psicológica (acoso).*

- Exigencia de jornadas laborales extenuantes a los funcionarios del área contable durante los cierres financieros, sin la compensación correspondiente por horas extras.

#### **Derechos posiblemente afectados:**

- *condiciones dignas de trabajo*
- *remuneración adecuada*

#### **Rol como comprador bienes y servicios:**

- Proveedor estratégico de equipos tecnológicos incurre en manejo inadecuado de residuos electrónicos, generando contaminación de acuíferos y afectando la salud pública.

#### **Derechos posiblemente afectados:**

- *Derecho a un medio ambiente sano*
- *Derecho al disfrute del más alto nivel de salud posible*
- Auditoria interna revela deducciones salariales ilegales por parte de un proveedor de servicios profesionales detectado mediante mecanismos de denuncia anónima.

#### **Derechos posiblemente afectados:**

- *Derechos laborales en la cadena de suministro*
- *Derecho a la protección de datos y acceso a mecanismos de reparación.*

#### **Rol como proveedor de bienes y servicios bancarios:**

- Acceso no autorizado a datos de clientes (ej:registros de sus transacciones) por parte de un empleado.
- Denegación discriminatoria de una solicitud crediticia basada en prejuicios raciales. Deficiencias en el monitoreo de transacciones con indicadores de trata de personas.

#### **Derechos afectados:**

- *Derecho a la privacidad, protección de datos personales*
- *Derechos a la no discriminación e igualdad de trato*
- *Derecho a acceder a la información adecuada, fiable y suficiente y mecanismos de reclamo.*

**Fuente:** Toolkit UNEP FI

A nivel de las operaciones de la entidad, es fundamental integrar el respeto a los derechos humanos en las relaciones con clientes y proveedores. Por ejemplo, en la contratación de servicios de seguridad física de oficinas o instalaciones, se debe velar porque la empresa de vigilancia privada lleve a cabo su gestión en derechos humanos a través de la política corporativa y la correspondiente debida diligencia en la materia.

## Nivel de portafolio

### 3.1.2. Identificación y evaluación a nivel portafolio corporativo

La evaluación de impactos en derechos humanos para las operaciones de financiación e inversión [debe realizarse tanto a nivel de portafolio como a nivel transaccional](#), para las operaciones, proyectos, activos, o el cliente y su cadena de valor, según sea relevante, y principalmente para la cartera corporativa y de banca de inversión.

A nivel de portafolio o de cartera, la evaluación se refiere al análisis de aquellos clientes o inversiones actuales del establecimiento de crédito, es decir, es un análisis que se realiza con posterioridad al crédito o inversión. Se suele considerar especialmente la cartera corporativa o de empresas para este análisis. Es importante que el establecimiento de crédito [identifique los grupos de interés que podrían experimentar impactos diferenciales o desproporcionados](#), derivados de las operaciones de la entidad, por su situación de marginación o vulnerabilidad<sup>39</sup>.

Una evaluación general del portafolio de inversión, o de la cartera de créditos corporativos permite identificar [riesgos a un alto nivel sobre potenciales impactos adversos](#) relacionados con los sectores, la geografía, los clientes u otros factores específicos, y revela información valiosa para la gestión de riesgos a nivel transaccional, permitiendo identificar los potenciales impactos negativos en los derechos humanos que deben ser priorizados por su severidad en la evaluación a nivel transaccional (ver sección 3.1.3.).

El establecimiento de crédito puede realizar estas evaluaciones a nivel de portafolio con una periodicidad trienal, bienal o anual, dependiendo de la naturaleza de la composición del portafolio, y de los resultados de sus evaluaciones previas. Así mismo, la decisión de realizar evaluaciones generales de portafolio también puede generarse en cualquier momento, por cambios en el contexto del negocio o cambios estructurales en la composición del portafolio que puedan generar impactos potenciales en los derechos humanos no advertidos previamente.

Los establecimientos de crédito deben [identificar los riesgos de derechos humanos más severos dentro de su portafolio corporativo, considerando su escala, alcance y carácter irremediable](#). Esta severidad se determina en función de los impactos que afectan de manera más grave a los titulares de derechos, los trabajadores, clientes o la comunidad en general, independiente de la probabilidad de que estos impactos se materialicen o causen daños financieros o reputacionales para la entidad<sup>40</sup>.

La ilustración 9 presenta los principales pasos para una evaluación inicial a nivel del portafolio corporativo actual.

<sup>39</sup> Ver Toolkit de Naciones Unidas, disponible [aquí](#).

<sup>40</sup>Este enfoque subraya la importancia de colaborar con los potenciales afectados durante el proceso, ya que su participación puede aportar información útil para validar el proceso de evaluación de riesgos y priorizar los sensibles.

## Ilustración 9. Pasos clave en la identificación y evaluación inicial de impactos adversos en los derechos humanos a nivel del portafolio de inversión o la cartera de créditos corporativos



**Fuente:** elaboración propia a partir del Toolkit de UNEP FI.

La evaluación inicial de impactos adversos en derechos humanos debe aplicarse a todo el portafolio de clientes corporativos, sin excepciones por sectores, montos u otros umbrales<sup>41</sup> por cuanto pretende entender el contexto general de la cartera a partir de análisis sectoriales, territoriales y de otras variables agrupadas, sin profundizar en todos los activos.

En cuanto a la determinación de la severidad del riesgo o impacto es pertinente señalar que los derechos humanos son indivisibles e interconectados, y por lo tanto el objetivo del análisis de severidad e impacto es determinar el orden de prioridad en el que deben abordarse los riesgos identificados. Esta evaluación debe permitirles a las entidades financieras identificar sectores o actividades, así como territorios u operaciones, con potenciales impactos más sensibles por su escala, alcance e irremediableidad.

Con base en los resultados de la identificación de riesgos e impactos del portafolio corporativo, la entidad financiera podrá adoptar las medidas que sean del caso para su gestión. En el capítulo 3.3 de esta Guía se profundiza sobre las medidas de gestión. Los resultados serán útiles para definir las medidas que prevengan, mitiguen o remedien los impactos adversos que puedan causarse sobre una persona o comunidad determinada, tales como: revisar políticas, procedimientos y responsabilidades existentes, identificar partes interesadas que puedan validar el enfoque de gestión de impactos en derechos humanos, e informar a otras áreas del banco sobre riesgos y medidas relevantes, o incluso asegurar que los mecanismos de reclamación sean accesibles a quienes resulte pertinente. En el capítulo 3.3 de esta Guía se profundiza en otras medidas de gestión.

## CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS #6

### Algunas fuentes que pueden ser consultadas por los bancos en relación con los derechos humanos en la evaluación del portafolio corporativo o transacciones futuras

Las siguientes fuentes son útiles para que la entidad financiera identifique cuáles son los principales retos y brechas en derechos humanos tanto a nivel nacional como subnacional y, de esta manera, tenga en cuenta estos contextos en caso de contar con operaciones en dichas zonas del país o con clientes corporativos que operen en dichas zonas.

#### Nacionales

- Alertas tempranas de la Defensoría del Pueblo. A través de estas se pueden consultar la situación de derechos humanos más apremiantes de las regiones del país. Estas se pueden consultar en la página web de la Defensoría del Pueblo o a través del siguiente [enlace](#).
- Informe Anual al Congreso de la República de la Defensoría del Pueblo. Cada año la Defensoría del Pueblo remite su informe al Congreso en el cual detalla los aspectos más relevantes de derechos humanos durante ese año. Estos se pueden consultar en la página web de la Defensoría del Pueblo o a través del siguiente [enlace](#).
- El Sistema de Información Geográfica Indígena o SIG-I de la Comisión Nacional de Territorios Indígenas (CNTI). Es una herramienta desarrollada en coordinación con el Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) diseñada para consultar y analizar datos espaciales de los territorios indígenas del país. Esta herramienta consolida en

<sup>41</sup>Esto no significa que no puedan utilizarse listas de exclusión para eliminar riesgos graves de la cartera, indica que todos los sectores, aunque no hagan parte de estas listas, deben surtir un proceso de debida diligencia (Ver Caja de Herramientas Prácticas # 5).

un solo lugar toda la información geográfica relevante para los pueblos indígenas. Esta se puede consultar en la página web de la CNTI o a través del siguiente [enlace](#).

## Internacionales

- [Informes anuales de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia](#). Estos informes se pueden consultar en la página web de la Oficina en Colombia o directamente en el siguiente [enlace](#).
- [Informes anuales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos](#). La CIDH presenta un informe anual antes la Asamblea Anual de la OEA y en su Capítulo IV reporta la situación de derechos humanos de cada país, incluido Colombia, durante ese año. Estos informes se pueden consultar en la página de la CIDH o directamente en el siguiente [enlace](#).
- [Decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos](#). La Corte Interamericana adopta sentencias en casos particulares de violaciones de derechos humanos. Si bien estos casos se refieren a personas y circunstancias concretas, pueden servir de referencia para analizar retos específicos que se puedan estar presentando en el país. Las sentencias de la Corte Interamericana pueden ser consultadas en su página web o en su micrositio directamente en este [enlace](#).
- [Informes de visita al país de los procedimientos especiales de derechos humanos de Naciones Unidas](#). Los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas son expertos independientes en derechos humanos con mandatos para informar y asesorar sobre los derechos humanos desde una perspectiva temática o de país. Estos expertos pueden realizar visitas al país con el fin de conocer y documentar los avances y retos de la situación de derechos humanos, tras lo cual publican un informe con sus hallazgos. Para acceder a la página de cada uno de los expertos y verificar si han visitado Colombia y el informe de su visita, se puede consultar el siguiente [enlace](#).

## Análisis de cartera y sectores sensibles

Las herramientas de gestión y los procesos de debida diligencia deben adaptarse a las actividades de la organización. Tal como se ha señalado, las empresas deben tomar medidas y establecer procesos en materia de derechos humanos en función de su tamaño, nivel de exposición, la naturaleza y el contexto de sus operaciones.

Los siguientes sectores pueden ser considerados con especial atención por los establecimientos de crédito, por estar más expuestos a potenciales afectaciones a los derechos humanos, pero deben analizarse con base en su contexto concreto:

- Sectores mineros o extractivos dada la magnitud de sus operaciones y los riesgos o impactos usualmente relacionados con el derecho al trabajo, a la salud, al medio ambiente, a la participación, a las condiciones de vida digna, a la vida cultural, a la libre circulación, a la educación, la igualdad ante la ley y derechos étnico-territoriales<sup>42</sup>.
- El sector agropecuario, el de construcción, el de salud y manufacturero, debido a la poca documentación pública con que cuentan en relación con su compromiso con los derechos humanos y las acciones para prevenir los impactos en dichos derechos<sup>43</sup>.
- El sector de la infraestructura, debido a la magnitud de estas obras y el impacto territorial amplio que suelen tener estos proyectos, los cuales pueden impactar territorios de pueblos indígenas o de comunidades afrodescendientes y por tanto activar el mecanismo de consulta previa, libre e informada.

La Defensoría del Pueblo realizó un estudio documental<sup>44</sup> para 24 empresas con el apoyo del Instituto Danés, sobre la implementación documentada del Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos en Colombia. Este estudio puede servir de referencia para definir los criterios para determinar la aplicación de una debida diligencia profunda de clientes corporativos.

En dicho estudio, se analizaron ocho sectores: construcción, salud, agropecuario y comercio, fueron los que presentaron los peores desempeños en la documentación pública de sus acciones para prevenir o mitigar sus impactos en los derechos humanos. Este estudio basó su evaluación de la información documentada y pública en la implementación de los PRNU por parte de las empresas de la muestra. Si bien este tipo de estudios pueden ser usado por los establecimientos de crédito para pre identificar riesgos, cada entidad debe analizar el contexto de sus clientes y las operaciones que realizan para determinar sus niveles de criticidad.

## Nivel Transaccional

### 3.1.3 Identificación y evaluación a nivel Transaccional

Además de adelantar la identificación y evaluación de impactos y riesgos en derechos humanos del portafolio corporativo actual, la entidad financiera debe llevar a cabo la identificación y evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos respecto de las inversiones, proyectos o transacciones que llevará a cabo en el futuro con clientes empresariales (nivel transaccional)

La identificación y evaluación de riesgos en derechos humanos a nivel transaccional se refiere al análisis en una inversión, proyecto o transacción específica,. Esta se lleva a cabo en la etapa de prefinanciación.<sup>45</sup> En este paso inicial, se realiza una evaluación de escritorio que permita identificar los asuntos más relevantes en materia de derechos humanos, según el contexto del cliente, de la inversión, o de la transacción.

Para ello el relacionamiento y conocimiento del cliente es un primer paso, para lo cual se puede elaborar un formulario sobre riesgos en derecho humanos si no se cuenta con otros formularios de conocimiento o incluir preguntas adicionales respecto de los derechos humanos en los formularios existentes (ver caja de herramientas #7). En la medida en que se identifiquen potenciales afectaciones severas<sup>46</sup> en los derechos

<sup>42</sup>CREER. Evaluación integral sectorial de impactos en derechos humanos. La minería que no se ve. Página 9. Disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>43</sup>Defensoría de Pueblo. Estudio documental de las políticas de derechos humanos de 24 empresas con base en el Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas. 2024. Pg 14 Disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>44</sup>Estudio disponible [aqui](#).

<sup>45</sup>El crédito retail, el hipotecario y los créditos educativos, suelen ser créditos personales, y por lo tanto el cliente no es una empresa con responsabilidades respecto de los derechos humanos. Adicionalmente, dichos tipo de créditos no suelen estar asociados a ningún riesgo medioambiental o social.

<sup>46</sup>La severidad de los impactos está determinada por su escala (gravedad), alcance (número de individuos afectados), carácter irremediable (facilidad de remediación), y la probabilidad de materializarse.

humanos, se debe profundizar en la recolección de datos, la triangulación con otras fuentes, en el análisis del contexto, la identificación de grupos vulnerables y el relacionamiento con las comunidades afectadas<sup>47</sup>.

## CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS #7

### Ejemplos de preguntas para asegurar la consideración de derechos humanos en la evaluación de riesgos en derechos humanos del cliente, la operación, proyecto o activo

#### Cliente:

- ¿El cliente o contraparte de inversión demuestra tener conocimiento y conciencia de los riesgos e impactos en derechos humanos?
- ¿Existen señales de alerta en materia de derechos humanos asociadas al modelo de negocio de los clientes o contrapartes, su propuesta de valor, la exposición de su cadena de valor o su modelo de ingresos?
- ¿Qué políticas, procedimientos, sistemas de gestión y controles ha implementado el cliente o contraparte para garantizar el respeto por los derechos humanos? ¿Cuál es el estado de implementación? ¿Estas políticas están aprobadas y son supervisadas por el máximo nivel de la organización? ¿Involucran su cadena de suministro?
- ¿Qué evidencias existen sobre los resultados concretos obtenidos por el cliente o contraparte tras la gestión de los riesgos/impactos sobre los derechos humanos? Pueden ser reportes de la sociedad civil o del mismo cliente sobre la gestión de impactos y sus resultados.
- ¿Cuenta el cliente o contraparte con el personal adecuado para gestionar los compromisos e impactos en materia de derechos humanos?
- ¿Hay evidencia de que el cliente o contraparte se hayan visto implicado en impactos negativos sobre los derechos humanos en el pasado? ¿Cuál ha sido su respuesta?

#### Operación, proyecto o activo:

Para la evaluación a nivel transaccional, en complemento a las preguntas que las entidades ya incluyen en sus formularios de riesgos ambientales y sociales, los establecimientos de crédito deben identificar los derechos humanos específicos del sector asociados a la transacción, así como las partes potencialmente afectadas, los impactos acumulativos potenciales para las personas y los riesgos elevados relacionados con la cadena de valor y las entidades que participan en el proyecto. Esta evaluación, debe en todo momento centrarse en los riesgos para las personas.

<sup>47</sup>Además de los umbrales cuantitativos y otros criterios definidos por los establecimientos de crédito para evaluar una operación como parte del SARAS, se invita a que se incluyan también todas aquellas transacciones que, sin importar el monto del ticket, requieren una debida diligencia por la potencial severidad del impacto.

Algunas sugerencias de preguntas se presentan a continuación, organizados por partes interesadas:

## Riesgo para los trabajadores

- ¿Cuenta el cliente con un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo?
- Si utiliza subcontratistas, ¿cómo se asegura el cliente de que los contratistas no emplean a ningún trabajador menor de edad?
- ¿Cuenta el cliente con una política de esclavitud moderna o similar sobre la prohibición del trabajo forzoso?
- ¿Qué medidas aplica el cliente para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo?
- ¿Dispone el cliente de políticas y procedimientos para prevenir el acoso y las represalias contra los representantes y miembros de sindicatos en el lugar de trabajo?
- ¿De qué sistemas dispone el cliente para gestionar el exceso de horas de trabajo y las horas extraordinarias?
- ¿Disponen los empleados de contratos en los que se especifiquen claramente las condiciones de empleo, por ejemplo, la duración del empleo, las horas de trabajo, los salarios, las prestaciones, las vacaciones y la remuneración de las horas extraordinarias?

## Riesgo para las comunidades

- ¿Qué medidas tiene el cliente para gestionar los impactos ambientales locales de sus operaciones, especialmente en relación con la contaminación del suelo, el agua y el aire?
- ¿Cómo gestiona el cliente sus relaciones con la comunidad? ¿Existe una persona o equipo dedicado a ello?
- Cuando el cliente adquiere tierras, ¿cómo se asegura de que los propietarios y usuarios de la tierra sean compensados de forma rápida y adecuada?
- ¿Cómo garantiza el cliente el respeto de los derechos y protecciones específicos de los pueblos indígenas?
- ¿Qué se sabe sobre el patrimonio cultural en el área de interés y operaciones?

- ¿Qué se sabe sobre el patrimonio cultural en el área de interés y operaciones?
- ¿Cuáles son los procedimientos del cliente para relacionarse con los representantes de la comunidad?
- ¿Cuál es la reputación o el historial conocido de seguridad pública en el área de interés y operaciones?
- ¿Existe conflicto armado en el área de operaciones del cliente?

## Riesgo relacionado con terceras partes

- ¿Cómo garantiza el cliente que sus proveedores, prestadores de servicios o contratistas respetan los derechos humanos?
- ¿Realiza el cliente comprobaciones (de antecedentes), debidas diligencias o auditorías sobre proveedores, prestadores de servicios o contratistas que abarquen cuestiones de derechos humanos?
- ¿Existen partes de la cadena de suministro que el cliente considere de mayor riesgo en materia de derechos humanos? En caso afirmativo, ¿qué medidas aplica el cliente para hacer frente a estos riesgos?

**Fuente:** Tomado del Toolkit de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Disponible en los siguientes enlaces para clientes y transacciones.

Un examen más profundo en materia de derechos humanos del cliente, la operación o el activo a ser financiado, pretende influir en la calificación general del riesgo ambiental y social de la potencial transacción. Esta evaluación puede integrarse y complementar otros procesos de debida diligencia comerciales, legales o ambientales y sociales ya existentes.

Los PRNU recomiendan, en función del tamaño de la empresa, de la naturaleza, del contexto de la operación y de la severidad del potencial impacto, distintas opciones de abordar este ejercicio: recurrir a expertos en derechos humanos internos o independientes, o incluir consultas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, para garantizar una correcta identificación de riesgos.

El proceso de identificación puede ser complementado con la información capturada a través de los mecanismos de reclamación, por lo que los bancos deben garantizar su efectividad y accesibilidad a todos los grupos vulnerables relevantes.

La ilustración 10 describe los pasos que puede seguir una entidad financiera para evaluar los riesgos o impactos en derechos humanos en una transacción con un cliente empresarial, a través de su integración en ciclo de crédito, de inversión, y en la gestión de riesgos, a partir del proceso de debida diligencia que ya implementa desde su SARAS (ver Ilustración 10).

## Ilustración 10. Integración de la debida diligencia en derechos humanos en el ciclo de crédito

Solicitud	Evaluación	Decisión	Desembolso	Monitoreo y Seguimiento
<p>En la evaluación de DDHH no es recomendable definir umbrales para priorizar la evaluación de la cartera.</p> <p>Pueden usarse listas de exclusión; sin embargo, esto no exime de la diligencia debida en sectores no excluidos (ver Caja de Herramientas Prácticas #5)</p>	<p>(1) Examen de escritorio sobre el contexto y track record en DDHH del cliente o la transacción.</p> <p>(2) Cuando se identifican impactos relevantes, y para sectores sensibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profundizar en el análisis de contexto,</li> <li>• Recolectar más datos, y</li> <li>• Fortalecer el relacionamiento con los afectados.</li> </ul> <p>(3) Analizar procedimientos y políticas del cliente para garantizar la gestión de riesgos relacionados con los DDHH.</p>	<p>Establecer la necesidad de ejecutar visitas periódicas bajo metodologías que integren los DDHH, con equipos que tengan experiencia adecuada para identificar los riesgos más relevantes. Se deben establecer salvaguardas y medidas antiretaliación adecuadas.</p> <p>Definición de mecanismos de gestión de acuerdo con el nivel de causa directa, contribución o vínculo con el impacto adverso.</p>	<p>Cumplimiento de medidas de gestión a nivel transaccional para garantía del compromiso de respeto por los derechos humanos</p> <p>Definición de indicadores de seguimiento según la identificación de impactos</p>	<p>Poner en marcha procesos sistemáticos de supervisión e integrarlos en sistemas existentes. Supervisar con adecuada jerarquía y mandato.</p> <p>Asignar responsabilidades de seguimiento, basarse en indicadores cualitativos o cuantitativos adecuados y tener en cuenta a las partes potencialmente afectadas.</p>

**Fuente:** laboración propia a partir del Toolkit de UNEP FI.

A continuación, se presenta un ejemplo práctico de la banca nacional respecto de la incorporación de los derechos humanos en los procesos de debida diligencia:

## Ejemplo de práctica de la banca nacional en materia de debida diligencia en derechos humanos

Una microfinanciera ha integrado en su proceso de asignación de crédito un robusto sistema de debida diligencia ambiental y social con enfoque en derechos humanos, que incluye la identificación de riesgos clave como afectaciones a comunidades, conflicto armado, riesgos culturales y trabajo forzado en su área de operación. La entidad aplica un umbral de COP 40 millones para activar evaluaciones exhaustivas, con especial atención a resguardos indígenas y comunidades étnicas, y focaliza su análisis en sectores que ha identificado como sensibles: ladrilleras, curtiembres, minería y proyectos hidroambientales. Se apoya en herramientas de geolocalización satelital (geovisores) para un monitoreo más preciso de riesgos.

**Fuente:** entrevistas realizadas a algunos establecimientos de crédito para la elaboración de la presente guía.

Como se mencionó en la identificación y evaluación a nivel de portafolio, las herramientas de gestión y los procesos de debida diligencia deben adaptarse a los objetivos y actividades de la organización. Tal como se ha señalado, las empresas deben tomar medidas y establecer procesos en materia de derechos humanos en función de su tamaño, nivel de exposición, la naturaleza y el contexto de sus operaciones. De esta manera, el uso de umbrales para elegir las operaciones que deben ser sujetas de análisis no debe ser el único criterio, debe estar acompañado con otros criterios que permitan determinar cuáles son dichas operaciones.

Entre los criterios que se pueden tener en cuenta, se encuentran la segmentación por sectores que pueden ser considerados con especial atención por los establecimientos de crédito (debida diligencia más profunda), por estar relacionados con potenciales afectaciones a los derechos humanos, pero deben analizarse con base en su contexto concreto, son los sectores ya mencionados arriba:

- mineros o extractivos<sup>48</sup>.
- sector agropecuario, el de construcción, el de salud y manufacturero,<sup>49</sup>
- sector de la infraestructura.

No obstante, cada entidad debe realizar el contexto de sus clientes y las operaciones que realizan para determinar sus niveles de criticidad.

También puede servir de referencia para definir los criterios que determinan la aplicación de una debida diligencia profunda de clientes corporativos, el estudio documental realizado por la Defensoría del Pueblo, con el apoyo del Instituto Danés,<sup>50</sup> en relación con 24 empresas y su la implementación documentada del Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos en Colombia.

<sup>48</sup>CREER. Evaluación integral sectorial de impactos en derechos humanos. La minería que no se ve. Página 9. Disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>49</sup>Defensoría de Pueblo. Estudio documental de las políticas de derechos humanos de 24 empresas con base en el Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas. 2024. Pg 14 Disponible en el siguiente [enlace](#).

<sup>50</sup>Estudio disponible [aquí](#).

## Ejemplo Práctico – Experiencia de la banca internacional en materia de la comunicación de la identificación y evaluación de impactos en relación con actividades de financiación e inversión

El Grupo Financiero Mizuho "ofrece un panorama general de los principales riesgos para los derechos humanos en su Informe sobre Derechos Humanos. Esto incluye, por ejemplo, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de seres humanos, así como "actividades comerciales (financiación e inversión) en zonas de conflicto". El informe<sup>51</sup> también abarca a las partes interesadas afectadas, como los empleados, las comunidades y los pueblos indígenas. Para cada riesgo y problema, se resumen las respuestas y acciones relevantes". El informe de derechos humanos puede ser consultado en [human\\_rights\\_report\\_2023.pdf](https://www.mizuho.com/jp/en/corporate-social-responsibility/human-rights-report-2023.pdf)

Por otra parte, la entidad podrá adoptar listas de exclusión en materia de derechos humanos, útiles para eliminar riesgos graves de los portafolios o transacciones, al excluir actividades prohibidas por tratados de derechos humanos (por ejemplo actividades con potencial riesgo de las peores formas de trabajo infantil o que estén expuestas a la esclavitud, servidumbre o la trata de personas) o que puedan poner en riesgo de manera masiva los derechos humanos (e.g. la producción de minas antipersona o armas químicas o de destrucción masiva). No obstante, las listas de exclusión deben complementarse con evaluaciones dinámicas a través de procesos de debida diligencia.

## CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS #9

### Criterios para definición de severidad

A continuación, se definen algunas consideraciones para la definición de medidas de acción a partir de un análisis de severidad del riesgo en derechos humanos:

- **Prioridad por severidad:** Abordar los impactos más severos primero si no se pueden tratar todos a la vez.
- **Foco en los más vulnerables:** Prestar especial atención a los impactos en grupos como mujeres, indígenas o personas con discapacidad.
- **Diálogo directo:** Establecer la severidad en conversación con las personas y comunidades afectadas o sus representantes.
- **Considerar la vulnerabilidad:** Un mismo impacto es más severo para quienes son más vulnerables (ej., única fuente de ingreso vs. múltiples).
- **Identificar discriminación:** No solo contar afectados, sino analizar quiénes son para detectar patrones de discriminación.
- **Experiencia en derechos humanos:** Contar con expertos en derechos humanos es fundamental para una evaluación adecuada.
- **Contexto y juicio profesional:** La severidad no es absoluta; depende del contexto local, la interconexión de impactos y requiere juicio profesional.
- **Determinantes de la severidad:** Se mide por el alcance (personas afectadas), la escala (gravedad del impacto) y la irremediable (dificultad para revertir el daño):

<sup>51</sup> Communicating and disclosing: investment and lending operations – UNEP FI Human Rights Toolkit

## Escala

La vulnerabilidad es clave para definir la seriedad de un impacto, pues las circunstancias personales agravan el daño:

- **Categoría A:** Causará muerte o reducirá drásticamente la calidad de vida/longevidad.
- **Categoría B:** Implicará la infracción de derechos humanos básicos (acceso a educación, sustento, etc.), o impactará infraestructura/activos culturales, económicos, naturales y sociales altamente valorados, o servicios ecosistémicos esenciales para la vida, salud, seguridad o cultura.
- **Categoría C:** Todos los demás impactos.

## Irreparabilidad

El tercer factor clave es la facilidad o dificultad de remediar el impacto.

- **Categoría A (Difícil):** Requisitos técnicos complejos, poca aceptación de la remediación por el grupo, baja capacidad del socio implementador, imposibilidad de reemplazo viable de la pérdida.
- **Categoría B (Moderado):** Requisitos técnicos más simples, aceptación del grupo, socio implementador puede reparar pero requiere apoyo en desarrollo de capacidades.
- **Categoría C (Fácil):** Requisitos técnicos simples, aceptación del grupo, socio implementador tiene capacidad para cumplir.

**Fuente:** Tomado de Analysing Impacts Practitioner Supplement Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. Documento disponible en el siguiente [enlace](#).

## 3.2. Gestión de impactos reales y potenciales en los derechos humanos

### PRNU: Principio 19

Las conclusiones que resultan de la identificación y evaluación de riesgos relacionados con los derechos humanos deben llevar a las empresas a tomar medidas oportunas para prevenir los impactos o cesar los daños. Estas medidas pueden variar en función de la **capacidad de influencia** de la entidad para prevenir consecuencias negativas, así como **si ésta provoca o contribuye a provocar las consecuencias negativas**, o si se trata de una consecuencia que **tiene relación directa con las operaciones, productos o servicios** prestados por una relación comercial.

Se espera que las entidades bancarias integren las conclusiones de la evaluación de impactos en derechos humanos en el marco de sus funciones y procesos internos pertinentes, tanto en su rol de empresa, como en su rol de financiadora. Para el efecto, deben asignar un responsable en la estructura organizacional, que se encargue de definir medidas o planes para prevenir estas consecuencias negativas. Esta responsabilidad debe ser asignada en niveles y funciones adecuados dentro de la entidad para ofrecer respuestas eficaces a los impactos, las que varían en función de la relación que tenga la entidad con el impacto generado o potencial (ver Ilustración 11).

Finalmente, la respuesta de la entidad debe contar con aprobación de las instancias correspondientes en la gobernanza, así como con asignaciones presupuestarias para su prevención y mitigación y para los procesos de supervisión<sup>52</sup>.

## Ejemplo de práctica de la banca internacional en materia de identificación de riesgos o impactos en derechos humanos y la toma de medidas al respecto

El Banco Nacional de Australia “reconoce que el riesgo para los derechos humanos se relaciona con los impactos en las personas y las preocupaciones pueden surgir no solo en nuestras propias operaciones, sino también a través de las interacciones con terceros externos, incluidos clientes y proveedores.”

Al realizar su análisis de riesgos e impactos, concluyó que los asuntos de derechos humanos mas predominantes en sus operaciones en 2020 son:

- Salud, seguridad, protección y bienestar
- Resiliencia y dificultades financieras de los clientes
- Productos y servicios justos y responsables
- Accesibilidad
- Derechos indígenas e inclusión, incluido el consentimiento libre, previo e informado (CLPI)
- Esclavitud moderna
- Derechos de los niños
- Corrupción y soborno
- Diversidad e inclusión
- Negociación colectiva
- Equidad de género
- Tecnología, IA y ética de datos.

En su informe de gestión de 2024, el Banco Nacional de Australia describe como llevó a cabo el proceso de identificación y gestión de riesgos de la siguiente manera:

“En 2024, a través de nuestros procesos de evaluación de riesgos ESG (que forman parte del proceso de riesgo de crédito y diligencia debida), incluido el escaneo de medios, identificamos a un pequeño número de clientes con posibles problemas de derechos humanos dentro de sus operaciones o cadenas de suministro. Investigaciones posteriores y/o el relacionamiento de los clientes han confirmado algunos casos de malas prácticas laborales y/u otros posibles problemas de derechos humanos. [el banco se puso] en contacto con los clientes pertinentes y están supervisando de cerca las medidas que han acordado tomar para abordar los problemas, según corresponda. Si hay pruebas de incumplimiento sistémico o de problemas materiales de rendimiento ESG, incluidos los relacionados con los derechos humanos, esto puede dar lugar a la terminación de la relación con el cliente si no se abordan estos problemas

<sup>52</sup> Principios Rectores. Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; B. Principios Operativos; Principio 18.

[...]

El Banco Nacional de Australia también identificó una serie de casos de posible explotación humana por parte de sus clientes, que fueron investigados y denunciados a AUSTRAC (Centro Australiano de Análisis e Informes de Transacciones) y a la policía, según fuera necesario. Se adoptaron las medidas oportunas. Análogamente, en Nueva Zelanda, Banco Nacional de Nueva Zelanda investigó varios casos de posible explotación humana por parte de sus clientes y los comunicó a la Unidad de Inteligencia Financiera de la Policía de Nueva Zelanda, según fuera necesario. No se identificaron casos de esclavitud moderna o trata de personas en las propias operaciones de NAB ni en su cadena de suministro." (pag 50 y 51)

**Fuente:** Banco Nacional de Australia. Informe 2024. Pág 50 y 51. Se puede consultar en el siguiente [enlace](#).

Para determinar el nivel de las medidas de gestión que deben adoptarse, en relación con los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, se debe identificar la relación actual o potencial de la entidad financiera con dicho impacto. Es decir, se debe establecer **si el banco ha causado** o puede causar impactos negativos en los derechos humanos, **si ha contribuido** o puede contribuir a ellos, o **si los impactos están o pueden estar directamente vinculados** a sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial (Ver Ilustración 11).

## Ilustración 11. Guía rápida para abordar los impactos negativos en los derechos humanos



**Fuente:** Adaptación propia con base en la [Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable](#).

Se entiende que un banco causa un impacto negativo, cuando sus actividades por sí mismas son suficientes para producir un impacto adverso en los derechos humanos, es decir elimina o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de un derecho humano. En el caso de que una entidad bancaria cause directamente una afectación en los derechos humanos, se espera que esta repare el impacto que hayan causado y que busque detener o prevenir los impactos potenciales, cuando sea el caso.

Por otra parte, una empresa puede contribuir a un impacto negativo si sus actividades facilitan o incentivan a otra parte a causarlo, o cuando en combinación con las actividades de otras partes se contribuye significativamente a su materialización.

Se debe tener en cuenta la contribución sustancial, y excluir contribuciones menores o triviales. Dicha contribución sustancial dependerá de

- El grado en que las actividades del banco aumentaron el riesgo de que se produjera el impacto, al facilitar o incentivar a que el cliente causara un impacto negativo.
- El grado de previsibilidad del impacto.
- El grado en que las medidas adoptadas por el banco realmente mitigaron o redujeron el riesgo de que se produjera ese impacto<sup>53</sup>.

## Ejemplos hipotéticos de contribución por parte de una entidad financiera al impacto negativo en los derechos humanos de un cliente

- A. Para un establecimiento de crédito, la contribución al impacto negativo se puede presentar a través de una operación de financiación de la ampliación de la actividad de una granja porcina que está contaminando el acuífero local. Si el banco conoció (por ejemplo, porque recibió una queja de las comunidades) o debía conocer (por ejemplo, porque la situación de la contaminación del agua ha sido pública en la prensa local) y no tomó medidas para prevenir o mitigar el riesgo o impacto (por ejemplo, requiriendo al cliente la implementación de bebederos y otros planes de manejo), se configuraría una contribución al impacto.
- B. Otro ejemplo de contribución al impacto podría ser una financiación de un proyecto de construcción de vivienda en una ciudad en la cual hayan ocurrido casos reiterados de constructores que reducen costos utilizando materiales de baja calidad que no cumplen con las normas técnicas exigidas por la ley para edificaciones residenciales, produciéndose riesgos para los habitantes de los apartamentos. En este caso, si un banco financia un proyecto de construcción de vivienda en dicha ciudad y no tomó medidas tendientes a asegurar que la constructora cumple con los requisitos técnicos (por ejemplo, puede exigir al cliente una auditoría externa o que tome medidas para prevenir el riesgo de afectación a la vivienda, la propiedad y la integridad de las personas), el banco podría estar contribuyendo a impacto negativo.

<sup>53</sup>OCDE (2019), Debida diligencia para préstamos empresariales y un aseguramiento de valores responsables: Aspectos clave para los bancos en la implementación de las Lineas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Pg. 50. Documento disponible en el siguiente [enlace](#).

En estos casos, las entidades bancarias pueden mitigar los impactos, es decir, realizar actividades que para reducir dicho impacto una vez se ha materializado, para el ejemplo previo, se podría persuadir a los clientes mediante la influencia de la entidad bancaria. Por otro lado, la prevención busca eliminar el riesgo o evitar que se presente el impacto y por eso está relacionado con detener ciertas actividades o prácticas, por ejemplo, redefinir la ubicación de la curtiembre o implementar prácticas de vertimiento que cumplan con las políticas ambientales<sup>54</sup>.

Cuando un establecimiento bancario advierte que puede contribuir potencialmente en la generación de un impacto negativo, debe detener o prevenir dicha contribución y usar su influencia respecto del cliente, por ejemplo, exigiendo un plan de acción al cliente que atienda los riesgos identificados, aplicando cláusulas aceleratorias si están contempladas, o incluso en última instancia la desfinanciación.

En el caso en el cual el impacto se materialice con la contribución del banco, éste también puede ser responsable de contribuir a la reparación y/o mitigación de los daños que esto haya generado y con los mecanismos que estén a su alcance. La reparación, se refiere a restaurar el goce del derecho y/o resarcir el daño causado, y puede efectuarse a través de diferentes medidas (no necesariamente monetarias) y teniendo en cuenta que la contribución principal es del cliente y no de la entidad financiera.

### Ejemplo de práctica de la banca internacional en materia de contribución a la reparación

Un ejemplo de la manera cómo un establecimiento de crédito puede contribuir a la reparación, pueden ser las medidas tomadas por ING en el caso Dakota Access Pipeline, por conflictos socioambientales y posterior violencia ejercida sobre protestantes, que incluyen declaraciones públicas y estrategias de salida. Algunos detalles útiles disponibles [aquí](#) y a continuación ejemplos de las acciones tomadas por ING:

- Generó un comunicado público donde expresó directamente su preocupación por el proyecto y la violencia empleada contra los manifestantes.
- Tomó acciones concretas para mejorar sus procesos de permisos, contratando a un experto independiente en derechos humanos para que revisara estos asuntos.
- Generó un comunicado público donde expresó su desacuerdo
- con la falta de *constructividad y respeto demostrado por las empresas, sus clientes*.
- Tomó la decisión de vender las acciones que tenían en las matrices, teniendo en cuenta que no se trataba de inversiones contractuales.
- Decidió suspender cualquier operación nueva con las empresas, negando la renovación de las líneas de crédito que vencían hasta terminar efectivamente la relación.

<sup>54</sup>Otras formas de prevención y mitigación pueden ser: las medidas de adaptación, las mejoras de instalaciones, políticas, capacitaciones y sistemas de alerta. Estas y otras medidas se detallan en la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una CER, disponible [aquí](#).

- Este banco también usó su influencia para resolver la problemática procurando la satisfacción de todas las partes. *El banco se reunió directamente con las comunidades afectadas ( la tribu sioux ), donde compartieron su voluntad de seguir intentando influir positivamente en el curso del proyecto o distanciarse, vendiendo su participación en el préstamo.*
- *Tomó acciones al firmar un acuerdo para la venta del préstamo. Donde ING asumió un riesgo potencial en caso de impago del préstamo.*

**Fuente:** Página de ING.

Finalmente, en la mayoría de los escenarios, los impactos negativos que cause un cliente corporativo sobre los derechos humanos podrán estar vinculados directamente al servicio de financiación del banco. En esta vinculación directa el banco avizoró el riesgo y tomó las medidas correspondientes respecto del cliente para que no se materializara. No obstante, si el impacto se materializa, el banco podrá usar su influencia (por ejemplo, mediante la exigencia al cliente de medidas o un plan de acción para que mitigue el impacto, detenga su ocurrencia o, de ser del caso, lo repare).

En estos casos, cuando los impactos están vinculados con los productos o servicios de la entidad bancaria, y a pesar de que esta no haya causado ni contribuido al impacto, es su deber usar su influencia para que la parte que causa el impacto negativo lo prevenga o mitigue, en la medida que cuente con un alto grado de influencia; cuando esta sea insuficiente se pueden tomar medidas para incrementarla<sup>55</sup>.

Las estrategias para usar esta influencia varían según el impacto en cuestión, el grado de influencia que un establecimiento de crédito posee con su relación comercial entre otros factores (Ver Caja de Herramientas Prácticas # 7). Estas estrategias pueden involucrar conversaciones para dar a conocer las expectativas en materia de derechos humanos y persuadir a la contraparte de la prevención o mitigación de impactos adversos, o también pueden involucrar la definición de incentivos comerciales con requisitos de desempeño en materia de derechos humanos o la posibilidad de desvinculación si no se logran acuerdos.

## CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS #10

### La influencia como herramienta de gestión

La ‘influencia’ de una entidad es entendida como su capacidad para generar cambios positivos en las prácticas de otra parte que estén afectando o contribuyendo en la afectación de los derechos humanos sobre alguna población determinada.

En el contexto de un establecimiento de crédito, se pueden presentar tres escenarios que requieren medidas diversas de gestión:

1. Un banco tiene la influencia para prevenir o mitigar un impacto adverso. En este caso, se espera que el banco ejerza su influencia para habilitar una solución desde las partes generadoras de las afectaciones, a través de procesos de

<sup>55</sup>Al respecto, sugerimos consultar el Toolkit en DDHH de UNEP FI, disponible [aqui](#).

involucramiento, comunicados oficiales, exigencia de planes de medidas o planes de acción, cierre de cupos de crédito, entre otros mecanismos.

2. Un banco carece de influencia, pero tiene la posibilidad de aumentarla. En este escenario, el banco puede acudir a la colaboración de otras entidades financieras o empresas para mejorar la efectividad de su influencia.
3. Un banco carece de influencia para prevenir o mitigar los impactos adversos y no puede aumentarla. En esta situación el banco puede considerar la posibilidad de poner fin a la relación.

### Salida responsable o desvinculación

La salida responsable es un último recurso disponible tras varios intentos fallidos por prevenir o mitigar los impactos graves en derechos humanos y en algunos casos es necesario tener este recurso para hacer más efectiva la influencia. Es pertinente en los siguientes escenarios:

- No existe suficiente influencia para cambiar conductas y es incapaz de aumentarla,
- Los impactos negativos son irreparables,
- Cuando no haya una expectativa razonable de cambio,
- Se identifican impactos o riesgos negativos graves y la parte que los causa no toma medidas inmediatas para prevenirlos o mitigarlos.

Los Principios Rectores de la ONU esperan que las entidades también identifiquen, prevengan o mitiguen los posibles efectos adversos de la salida para que sean responsables.

**Fuente:** Toolkit de derechos humanos de Naciones Unidas para instituciones financieras (UNEP FI) y Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una CER.

Con base en los PRNU (Principio 14 y 24), la priorización de acciones respecto de riesgo o impactos de derechos humanos depende de la severidad del impacto real o potencial. Al respecto es pertinente señalar que:

- Se deben abordar todos los riesgos e impactos sobre los derechos humanos que se identifiquen;
- En caso de que no sea posible abordar todos los impactos simultáneamente, los impactos deben abordarse en orden de "severidad".
- La severidad está determinada por el alcance (número de personas afectadas), la escala (gravedad del impacto) e irreparabilidad (eventuales límites para restablecer a la persona afectada, el goce de sus derechos, al menos en la misma situación antes de que se produjera el impacto adverso).
- La evaluación de la severidad debe prestar especial atención a los derechos humanos, impactos en grupos o poblaciones que requieren especial atención, incluyendo las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes; y
- Si bien no es necesario que un impacto tenga más de una de estas características para ser considerado «severo», a menudo se da el caso de que cuanto mayor sea la escala o el alcance de un impacto, menos "remediable" será.

La gestión de los riesgos e impactos negativos en los derechos humanos debe considerar integrarse en los cuatro pilares de gestión: Estrategia, Gobierno, Gestión del riesgo y Reporte y divulgación, los cuales son desarrollados en la sección 2.4.3 de la Guía General para la Administración de Riesgos Ambientales y Sociales. El Anexo 4 de esta Guía ofrece algunos ejemplos hipotéticos útiles en la gestión de impactos adversos sobre los derechos humanos.

A continuación, se presentan algunas medidas que pueden ser consideradas por las entidades financieras para mitigar sus impactos negativos en los derechos humanos. Estas y otras herramientas útiles de gestión pueden ser consultadas en el Toolkit de derechos humanos para entidades financieras de UNEP FI<sup>56</sup>.

## Fortalecer políticas y procesos de gestión de riesgos

- Desarrollar políticas, procedimientos y requisitos específicos para sectores, regiones y/o modelos de negocio con riesgos más destacados dentro de la cartera de la entidad (p.ej.: listas de exclusión, aprobación de JD).
- Adaptar cuestionarios de debida diligencia y evaluaciones de crédito.
- Garantizar adecuada capacidad para llevar a cabo la evaluación de riesgos en materia de derechos humanos.
- Examinar los principales indicadores de posibles impactos y los riesgos asociados, y analizar la capacidad de los clientes de mayor riesgo para gestionarlos.
- Identificar oportunamente grupos vulnerables.

## Relacionamiento con clientes y otras partes interesadas

- Incorporar las expectativas y planes de acción en materia de derechos humanos en los pactos de préstamo y otra documentación de inversión pertinente (condiciones precedentes, garantías y declaraciones).
- Vincular los desembolsos al cumplimiento de objetivos en materia de derechos humanos y considerar incentivos (p. ej., incentivos de tipos de interés vinculados a objetivos en materia de derechos humanos).
- Generar compromiso y conciencia en relación con las expectativas en materia de derechos humanos.
- Considerar la posibilidad de crear apalancamiento junto con otros co-financiadores o inversores.
- El relacionamiento con las Organizaciones de la Sociedad Civil, , las asociaciones de derechos humanos y las comunidades afectadas, puede ayudar a garantizar que se realicen las consultas y se divulgue la información adecuada.

## Acciones de mitigación

- Los planes de acción ambiental y social (PAAS) vigentes en los SARAS pueden ser usados para incorporar medidas mitigantes en respuesta a los riesgos en derechos humanos. Se debe asegurar que sus acciones sean realistas y que respondan a los riesgos identificados en materia de DDHH.
- Los requisitos contractuales son una herramienta común para crear (o contribuir a crear) apalancamiento. Se puede considerar la integración de consideraciones de derechos humanos en cláusulas contractuales, basadas en políticas y compromisos organizacionales de derechos humanos.
- Requerir la implementación de sistemas de CER.
- Ofrecer incentivos para cumplir objetivos de CER.

<sup>56</sup>Disponible [aquí](#).

### Transparencia y mecanismos de reclamación

- Informar públicamente con indicadores claros de derechos humanos, que incluyan cuestiones, medidas y resultados destacados, así como una relación detallada de los procesos, conclusiones, medidas adoptadas y resultados del proceso de debida diligencia
- Colaborar con los clientes en el diseño de estrategias de comunicación y transparencia que vayan más allá de los informes de sostenibilidad (p.ej.: reuniones sobre el terreno con las comunidades y las principales partes interesadas).
- Mejorar los mecanismos de reclamación y asegurar que sean accesibles y eficaces, es decir, que permitan a las partes afectadas plantear sus preocupaciones y solicitar reparación.
- Proporcionar y cooperar en la remediación cuando las entidades causen o contribuyan a impactos adversos sobre los derechos humanos.

Cuando haya vínculo a los impactos, permitir la remediación, incluyendo el uso y la creación de influencia con los clientes para permitir la remediación antes y después de que se hayan producido los daños.

#### 3.2.1. Procesos de mejora continua

Los procesos de monitoreo garantizan la efectividad y eficiencia de los controles, generan insumos para la valoración del riesgo, permiten detectar cambios en el contexto y garantizan la mejora continua. Este proceso puede tener en cuenta directrices de la sección 2.5.2. Procesos de mejora continua de la Guía ARAS.

La interacción entre las evaluaciones de impactos negativos en derechos humanos a nivel de portafolio y a nivel transaccional es muy importante en el ciclo de PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) en la medida en que la visión general del portafolio permite identificar los riesgos en derechos humanos sobre los que debe generarse políticas, procesos y controles en la debida diligencia a nivel transaccional para prevenir y mitigar dichos impactos. Adicionalmente, el proceso de forma continua puede ser considerado una medida de no repetición, por lo tanto, los resultados de la atención de peticiones o quejas en derechos humanos deben ser tenidas en cuenta en este proceso.

### 3.3. Seguimiento y monitoreo de impactos en los derechos humanos

#### 3.3.1. Administración de los riesgos

##### PRNU: Principio 20

Los PRNU exigen que las empresas hagan un **seguimiento de la eficacia de su respuesta para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos**<sup>57</sup>. Esto significa: integrar el seguimiento de impactos en derechos humanos en sistemas existentes de monitoreo, asignar responsabilidades de seguimiento en funciones específicas de la entidad bancaria, diseñar indicadores cualitativos o cuantitativos adecuados al contexto de la entidad, y tener en cuenta los comentarios de partes interesadas tanto internas como externas, incluidas las potencialmente afectadas.

El seguimiento a la eficacia de las actividades de debida diligencia del establecimiento de crédito evalúa la capacidad de las medidas tomadas por la entidad para identificar, prevenir, mitigar y reparar los impactos, cuando corresponda, así como mejorar sus intervenciones futuras con base en los resultados del seguimiento<sup>58</sup>.

<sup>57</sup>Principios Rectores. Capítulo II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; B. Principios Operativos; Principio 20.  
<sup>58</sup>OCDE. (2018). [Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable](#).

El seguimiento debe ser supervisado por instancias en la organización con adecuada jerarquía y mandato para la toma de decisiones, y sus resultados deben ser documentados para identificar las acciones correctivas y preventivas necesarias. Un monitoreo efectivo requiere una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos, con características SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes, y limitados en el tiempo, por sus siglas en inglés), que estén adaptados al contexto operativo de la entidad, que sean evaluados periódicamente para garantizar su pertinencia y validez y que estén basados en marcos y procesos sistemáticos de recopilación de datos.

## CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS #11

### Medidas de supervisión

- Monitorear y hacer un seguimiento a las actividades relacionadas con la debida diligencia, por ejemplo, mediante la realización periódica de revisiones o auditorías internas o externas.
- Realizar evaluaciones periódicas de las medidas de mitigación de riesgos implementadas por sus relaciones comerciales, y su efectividad para prevenir o mitigar los impactos negativos.
- Identificar los impactos o riesgos negativos que puedan haberse pasado por alto en los procesos anteriores de debida diligencia e incluirlos en el futuro.
- Incluir las observaciones sobre lecciones aprendidas en la debida diligencia de la empresa con el fin de mejorar el proceso y los resultados en el futuro.

### Características de los indicadores de seguimiento

- SMART (por sus siglas en inglés): Específicos, medibles, apropiados, confiables y definidos en el tiempo.
- Adaptados a contextos específicos y evaluados periódicamente
- Cuantitativos o cualitativos
- Basados en marcos y procesos sistemáticos de recopilación de datos
- Ofrecen una visión de la contribución de una empresa a resultados positivos para las personas.
- Están integrados en los sistemas existentes y cuentan con responsabilidades de seguimiento asignadas en la organización.
- Involucran a las partes interesadas para garantizar que las medidas sean pertinentes y sigan siendo eficaces.

### Ejemplos de indicadores de seguimiento

- Porcentaje/número de puntos de acción acordados que se hayan implementado de acuerdo con los cronogramas planificados.
- Porcentaje de partes interesadas afectadas que sientan que los canales para presentar reclamos son accesibles, equitativos y efectivos.
- Tasa de problemas recurrentes relacionados con el (los) impacto(s) negativo(s) identificado(s)

- Proporción de miembros de la comunidad que declaran conocer el mecanismo de reclamación de la empresa, desglosado por sexo, edad y otros factores relevantes.

**Fuente:** Toolkit de derechos humanos de Naciones Unidas para instituciones financieras (UNEP FI) y Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una CER.

### 3.4. Mecanismos operacionales de reclamación y remediación en derechos humanos

Como parte esencial de la implementación de la debida diligencia los establecimientos de crédito deben contar con mecanismos operacionales de reclamación y reparación para atender aquellos casos en los cuales se presenten impactos a los derechos humanos relacionados con las actividades de las entidades financieras. Estos mecanismos deben ser accesibles tanto para actores internos como para actores externos (por ejemplo, personas o comunidades afectadas por actividades desarrolladas por clientes del banco).

Tal como señalan los PRNU *“aun con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos que no haya sabido prever o evitar”* (Comentario Principio 22).

#### Experiencia de la banca internacional en materia de mecanismos de reclamos

El Banco ABN AMRO ha diseñado y puesto en marcha un mecanismo de reclamo en derechos humanos, con base en los estándares de los PRNU y las Líneas Directrices de la OCDE. A continuación, algunas características que pueden servir de referencia. Características de las quejas:

- “a) ser presentada por la(s) persona(s) cual(es) los derechos humanos se hayan visto afectados negativamente («personas afectadas») o su representante designado
- b) se refieran a impactos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos
- c) estar conectado a ABN AMRO a través de la relación comercial del banco con un cliente corporativo actual
- d) se refieran a un presunto impacto adverso sobre los derechos humanos ocurrido durante el tiempo en que ABN AMRO estaba prestando al cliente corporativo
- e) estar conectado a un cliente de ABN AMRO Corporate Banking (estos clientes se definen en el procedimiento público) que esté registrado en los Países Bajos.
- f) No ser vejatorio y no debe interferir con los procedimientos legales pendientes o anunciados.”<sup>59</sup>

Para el diseño y puesta en marcha de este mecanismo se llevaron a cabo consultas a las partes interesadas. Mayores detalles sobre su funcionamiento e implementación se pueden consultar en

[Public\\_Procedure\\_of\\_ABN\\_AMRO-s\\_Human\\_Rights\\_Remedy\\_Mechanism.pdf](Public_Procedure_of_ABN_AMRO-s_Human_Rights_Remedy_Mechanism.pdf)

<sup>59</sup><https://www.abnamro.com/br/en/contact/information/abn-amros-human-rights-remedy-mechanism>

## Ejemplo de práctica de la banca nacional en materia de mecanismos de reclamación

Varias de las entidades bancarias nacionales entrevistadas señalaron distintos canales para recibir quejas o reclamaciones, en las cuales pueden recibir asuntos en derechos humanos. Por ejemplo, a través de las líneas de atención de quejas del banco o correos electrónicos de atención al consumidor financiero.

Si bien no existe un mecanismo único y cada entidad puede diseñar los canales de atención para los asuntos o quejas en derechos humanos, es importante que este esté alineado con los estándares señalados en el Principio 31 de los PRNU (los cuales se detallan adelante).

**Fuente:** entrevistas realizadas a algunos establecimientos de crédito para la elaboración de la presente guía.

Los establecimientos de crédito en Colombia tienden a contar con mecanismos diversos para recibir reclamaciones de actores de interés (entre otros: colaboradores, clientes y/o terceras partes) en relación con sus actividades. Dentro de estos mecanismos se encuentran las líneas éticas, direcciones de correo para acoger quejas o la recepción física en sus oficinas.

Para que estos mecanismos de reclamación -o cualquier otro diseñado para el efecto- sean coherentes con los derechos humanos, deben tener en cuenta el enfoque proporcionado por los PRNU.

En primer lugar, el mecanismo de reclamación operacional debe establecer clara e inequívocamente que está diseñado para recibir reclamos o quejas relacionadas con impactos en los derechos humanos. En segundo lugar, en términos procedimentales el Principio 31 de los PRNU sugiere los siguientes aspectos de eficacia para tener en cuenta:

- a)** Legitimación: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b)** Accesibilidad: ser conocidos por todos los grupos de interés a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- c)** Predictibilidad: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d)** Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e)** Transparencia: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f)** Compatibilidad con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g)** Fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;
- h)** Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

### CAJA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS #12

#### Formas de reparación con perspectiva de derechos humanos

La reparación de impactos o vulneraciones de derechos humanos puede materializarse en diversas formas. El propósito de la reparación es el de restaurar la capacidad de persona en el goce de sus derechos humanos conculcados.

En el marco de un mecanismo de reclamación operacional que establezca una institución financiera, una vez se establezca el impacto negativo sobre los derechos humanos relacionado con su actividad empresarial, se pueden activar alguna o varias de las siguientes formas de reparación:

- Disculpas (incluyendo el reconocimiento de impacto causado)
- Restitución del derecho conculado
- Medidas de rehabilitación (e.g. facilitando que la persona se recupere del impacto negativo, lo cual puede incluir rehabilitación física o sicológica o asistencia legal o social)
- Compensación económica
- Sanciones contractuales (respecto de la relación comercial concerniente, las cuales pueden ser cláusulas penales o cláusulas aceleratorias)
- Garantías de no repetición

**Fuente:** Toolkit de derechos humanos para entidades financieras de UNEP FI.

### 3.5. Divulgación y comunicación de impactos en los derechos humanos

Como parte de la transparencia propia del enfoque de derechos humanos, el resultado de la identificación de impactos en derechos humanos y de las medidas adoptadas para prevenir su ocurrencia.

Para ello las instituciones financieras deben, por un lado, (i) contar con la información organizada y clara respecto de los impactos potenciales o reales identificados y las medidas adoptadas para prevenir su ocurrencia o reparar en caso en que hubieren ocurrido y (ii) informar oficialmente a las partes de interés al respecto en situaciones u operaciones que puedan implicar graves violaciones de derechos humanos (Principio 21, PRNU).

De acuerdo con los PRNU, la forma de divulgación se puede presentar de diversas maneras, por ejemplo, reuniones personales, diálogos en línea, consultas con los afectados o informes públicos oficiales.

Los informes de sostenibilidad o informes no financieros pueden ser un mecanismo útil para comunicar los resultados de la identificación de impactos y de las medidas adoptadas para su prevención por parte de la institución financiera. La documentación y difusión de estos informes proporcionará información a nivel corporativo y colaboradores del establecimiento de crédito, así como a clientes, inversionistas y otros socios comerciales. Igualmente, facilitará la información a individuos, comunidades o grupos de interés que se relacionen con las actividades del banco o de las empresas o actividades que financie. De esta forma, la comunicación no sólo responde al principio de transparencia sino a la rendición de cuentas por parte de la entidad financiera.

## Ejemplo Práctico – Experiencia de la banca internacional en materia de divulgación de la gestión en derechos humanos

El Grupo BBVA España incluye dentro de su informe anual varios apartes referentes a la gestión en derechos humanos.

- Debida diligencia en derechos humanos. En este aparte describe las acciones generales que se han desarrollado en materia de debida diligencia en derechos humanos, incluyendo detalle de planes de trabajo, tipos de riesgos a considerar y la información general sobre los mecanismos de reclamación y las quejas recibidas en materia de derechos humanos.
- Proveedores. Hace referencia a las acciones en materia de derechos más relevantes en relación con los proveedores.
- El detalle de cómo el banco implementa los Principios de Banca Responsable de UNEP-FI, incluyendo los elementos concretos de derechos humanos

**Fuente:** Grupo BBVA, Disponible en el siguiente enlace.

## APENDICE

### Las microfinancieras y el respeto por los derechos humanos

El alcance del respeto por los derechos humanos para las microfinancieras es una obligación ineludible, en particular, en cumplimiento de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). Dado que estas entidades se dirigen a los grupos socioeconómicos más vulnerables, operan en un contexto donde los riesgos e impactos sociales son inherentes. Contrario a la suposición errónea de que el financiamiento a pequeña escala no conlleva riesgos ambientales y sociales, incluidas las afectaciones a los derechos humanos, la realidad es que el sector microfinanciero puede generar impactos adversos significativos. Organizaciones de la sociedad civil, la ONU y diversos medios han documentado casos asociados al microcrédito, como prácticas discriminatorias en el acceso a la financiación, cobro de deudas abusivo y sobreendeudamiento. Estas situaciones pueden empujar a los clientes a una mayor pobreza y dificultad. Por lo tanto, las microfinancieras deben operar bajo estrictos principios de protección al cliente, reconociendo que este sector, antes considerado de bajo riesgo, ahora se sabe que presenta vulnerabilidades que requieren una gestión proactiva de los derechos humanos.

### Las Microfinancieras y su doble lupa: Potencial para impactar positivamente los Derechos Humanos y obligaciones de respeto y gestión por estos

Las microfinancieras tienen un papel dual en relación con los derechos humanos. Por un lado, son una herramienta crucial para que individuos y hogares de bajos ingresos satisfagan sus derechos básicos y construyan su capacidad de adaptación. Tradicionalmente vistas como un medio para la reducción de la pobreza, han demostrado ser relevantes en el financiamiento y fortalecimiento de la adaptación al cambio climático, especialmente para poblaciones altamente vulnerables en las zonas más afectadas. Al ofrecer microcréditos, esquemas de ahorro y microseguros, las microfinancieras ayudan a las personas a gestionar activos, estabilizar el consumo, asegurar riesgos, ahorrar para emergencias y fortalecer su autoconfianza.

En este sentido, y tomando como ejemplo el impulso que han tenido las microfinanzas verdes e inclusivas y la creciente incidencia de desastres climáticos, las microfinancieras han desarrollado un "microfinanciamiento orientado a la adaptación". Esto implica flexibilizar productos tradicionales para proteger tanto a la institución como a sus clientes. Por ejemplo, en microcréditos, se permite la renegociación de términos de pago ante eventos climáticos, evitando que los clientes caigan en la pobreza o recurran a prestamistas de alto riesgo. Además, se están vinculando préstamos a actividades de adaptación específicas, como la financiación de la reconstrucción de viviendas con diseños resistentes a desastres o créditos agrícolas condicionados al uso de cultivos más resistentes a la sequía o sistemas de riego eficientes. Los esquemas de ahorro también se han vuelto más flexibles, permitiendo acceso rápido a fondos en momentos de necesidad y eliminando depósitos obligatorios durante crisis. En cuanto a los microseguros, la innovación ha llevado a productos basados en índices climáticos, que compensan pérdidas (especialmente agrícolas) y proporcionan liquidez post-desastre, evitando las complejidades de las evaluaciones de daños individuales.

Sin perjuicio de lo anterior, no se pueden perder de vista las obligaciones específicas frente al respeto de los derechos humanos por parte de las microfinancieras, dada la vulnerabilidad de su nicho de mercado, son imperativas. Esto significa que, además de buscar impactos positivos, deben gestionar proactivamente los riesgos e impactos que sus operaciones puedan generar para los derechos humanos. La falta de un enfoque explícito en la protección del consumidor final ha llevado a prácticas problemáticas como la discriminación, el

cobro abusivo y el sobreendeudamiento, que han tenido consecuencias devastadoras. Por tanto, el respeto por los derechos humanos exige que las microfinancieras adopten estrictos principios de protección al cliente, garantizando transparencia, precios responsables, trato justo, privacidad de datos y mecanismos efectivos de queja. Este enfoque proactivo es esencial para que la industria cumpla su misión de reducción de la pobreza de manera sostenible y ética, tanto en sus productos tradicionales como en los innovadores orientados a la adaptación climática.

Para profundizar en el alcance del deber de cuidado en el contexto de las microfinancieras, se puede tomar como referente la Campaña puesta en marcha por el Centro para la Inclusión Financiera de ACCION International<sup>60</sup>, que detalla los principios de protección del cliente para las instituciones microfinancieras con el fin de abordar 7 asuntos:

- (vii) diseño adecuado y correcta entrega de los productos;
- (vii) prevención del sobreendeudamiento;
- (vii) transparencia;
- (vii) fijación de precios responsable;
- (vii) trato justo y respetuoso de los clientes;
- (vii) privacidad de los datos de los clientes; y
- (vii) mecanismos para la resolución de reclamaciones.

Algunos de los desafíos de la inclusión financiera y la protección de derechos fundamentales pueden ser, por un lado, los servicios financieros deficientes pueden resultar en la negación de derechos. Esto es especialmente cierto con las prácticas de préstamos abusivos, pero también cuando se recopilan datos financieros sin el consentimiento adecuado o se utilizan para vigilancia. Es imperativo que los proveedores de servicios financieros cumplan con un deber de diligencia en los préstamos, particularmente hacia poblaciones precarias y con bajo nivel de alfabetización financiera.

Por otro lado, se debe garantizar que los deudores tengan derechos significativos y acceso efectivo a recursos legales y protección regulatoria contra préstamos indebidos. La libertad de elección para usar servicios financieros, que es el objetivo de la inclusión financiera, no es suficiente por sí misma. Las poblaciones vulnerables requieren una protección activa contra deudas explotadoras y servicios financieros perjudiciales para sus derechos.

En conclusión, se debe desmitificar el hecho de que las microfinancieras no están expuestas a riesgos ambientales y sociales, incluyendo la potencial afectación a los derechos humanos, por lo que al igual que todos los establecimientos de crédito, deben comprometerse con el respeto de los Principios Rectores de Naciones Unidas para los derechos humanos y las empresas, especialmente aquellos señalados entre los párrafos 17 y 21, manteniendo el alcance de su gestión proporcional al riesgo y potenciales impactos generados, aplicado para sus actividades de tipo empresarial o económico, y de acuerdo con el nivel de riesgo del cliente. Además, las microfinancieras tienen un rol para que individuos y hogares de bajos ingresos satisfagan sus derechos básicos y construyan su capacidad de adaptación.

<sup>60</sup>La Plataforma de del Centro para la Inclusión Financiera y los recursos sobre la protección del consumidor financiero y las prácticas responsables con los datos de los clientes pueden ser consultadas en este [enlace](#)

## Bibliografía

Defensoría del Pueblo. (2024). *Colombia: Estudio documental de las políticas de derechos humanos de 24 empresas con base en el Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas*.

IFC. (2023). *Nota orientativa sobre intermediarios financieros*.

INSEAD. (2022). *Designing Sustainability Governance: Board structures and practices for better ESG performance*. The Business School for the World.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra.

OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*.

OCDE (2019), Debida diligencia para préstamos empresariales y un aseguramiento de valores responsables: Aspectos clave para los bancos en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

The Danish Institute for Human Rights (2023). Documenting Respect for Human Rights in the Financial Sector: A 2023 Snapshot of Danish Financial Institutions.

The Uplift Agency. (1 de Agosto de 2024). *Uplift LinkedIn*. Obtenido de Establishing Governance for Human Rights Due Diligence: <https://www.linkedin.com/pulse/establishing-governance-human-rights-due-diligence-theupliftagency-lp6bc/>

UNEP FI. (s.f.). *Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente*. Obtenido de Human Rights Toolkit for Financial Institutions: <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/>

UNEP FI. (s.f.). *United Nations Finance Initiative Environmental Programme*. Obtenido de Human Rights Toolkit for Financial Institutions: <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/>

- Asian Development Blog. Shigehiro Shinozaki (2016). Microfinance Institutions Must Enhance Client Protection to Better Serve Clients. Disponible [aquí](#).
- The Danish Institute for Human Rights. (Abril 2024). Fit for purpose? An analysis of development finance institutions' management of human rights risks in intermediated finance. Disponible [aquí](#).

Human Rights Center. Michela Lo Castro (2021). Climate change, human rights and microfinance: lessons learned from the Pacific Islands. Disponible [aquí](#)

## Anexo 1 - Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, relevantes en materia de derechos humanos y empresas

Tratado internacional	Descripción	Relevancia en derechos humanos y empresas
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Garantiza derechos fundamentales como la libertad de expresión, el derecho a la vida, la libertad de reunión y asociación, y la protección contra la tortura y otros tratos inhumanos. También establece el derecho a un juicio justo y la igualdad ante la ley.	Los Estados se obligan de manera general a respetar y garantizar los derechos establecidos en su texto. Esto último incluye adoptar las medidas "necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter" (art. 2.1 y 2.2), incluso en las relaciones entre particulares.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Reconoce derechos como el derecho al trabajo, la seguridad social, la protección de la familia, la salud, la educación y la participación en la vida cultural. Los Estados se comprometen a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de estos derechos.	Los Estados se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian en el Pacto (Art. 2.2), lo cual implica asegurar su respeto en las relaciones entre particulares.
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Protege los derechos humanos en el continente americano, incluyendo el derecho a la vida, la integridad personal, la libertad personal, y la protección judicial. También establece mecanismos para la protección y promoción de estos derechos.	Los Estados se obligan de manera general a respetar y garantizar los derechos reconocidos en la Convención, así como "adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades" (Art. 2), lo cual incluye medidas respecto de las relaciones entre particulares.
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial	Prohíbe la discriminación racial en todas sus formas y establece medidas para su eliminación. Los Estados se comprometen a garantizar la igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación racial.	Los Estados se comprometen, entre otras obligaciones, a prohibir y hacer cesar "por todos los medios apropiados ... la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones" (Art. 2.d).

<sup>61</sup>Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Listado de tratados ratificados por Colombia. Disponible en el siguiente enlace.

Tratado internacional	Descripción	Relevancia en derechos humanos y empresas
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	Busca eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y promover la igualdad de género. Incluye medidas para garantizar la igualdad en el acceso a la educación, el empleo, la salud y la participación política.	Los Estado Parte se obligan, entre otras, a "tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquier personas, organizaciones o empresas" (Art. 2.e)
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	Prohíbe la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, y establece medidas para su prevención. Los Estados deben tomar medidas legislativas, administrativas y judiciales para impedir la tortura.	Esta Convención contiene la obligación estatal de tomar "medidas legislativas, administrativas, judiciales o de otra índole eficaces para impedir los actos de tortura en todo territorio que esté bajo su jurisdicción" (Art. 2.1), lo cual incluye medidas respecto de las relaciones entre particulares.
Convención sobre los Derechos del Niño	Protege los derechos de los niños, asegurando su bienestar y desarrollo integral. Incluye derechos como el derecho a la vida, la educación, la salud, y la protección contra el abuso y la explotación.	Los Estados Parte en la Convención sobre los Derechos del Niño "adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la presente Convención." (Art. 4). Esta obligación incluye hacer efectivos los derechos de los niños y niñas en las relaciones entre particulares, incluidas las empresas.
Convenio (N. 169) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes	Reconoce y protege los derechos de los pueblos indígenas y tribales, promoviendo su desarrollo y participación en la sociedad. Incluye derechos sobre la tierra, la cultura, la educación y la salud.	

Tratado internacional	Descripción	Relevancia en derechos humanos y empresas
Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus familiares	Garantiza los derechos de los trabajadores migratorios y sus familias, promoviendo su bienestar y protección. Incluye derechos laborales, sociales y culturales.	Como obligación general los Estados Parte en esta Convención se comprometen a "asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición". (Art. 7) Es decir, deben asegurar -por ejemplo- los derechos laborales de trabajadores migrantes en su relación con la empresa empleadora.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belém do Pará"	Aborda la violencia contra la mujer, estableciendo mecanismos para su prevención, sanción y erradicación. Define la violencia contra la mujer y establece medidas para proteger sus derechos.	Los Estados Parte se comprometen a "incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso" Esto incluye medidas para erradicar la violencia contra la mujer incluso en las relaciones económicas asociadas con empresas.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. "Protocolo de San Salvador"	Amplía la protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el continente americano. Incluye derechos como el derecho al trabajo, la salud, la educación y la seguridad social.	Los Estados Parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian en el Protocolo (Art. 2), lo cual implica asegurar su respeto en las relaciones entre particulares, a través de "medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos."

Tratado internacional	Descripción	Relevancia en derechos humanos y empresas
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura	Prohíbe la tortura y establece medidas para su prevención y sanción en el ámbito interamericano. Los Estados deben adoptar medidas para garantizar la protección contra la tortura.	Dentro de sus obligaciones se encuentra tipificar el delito de tortura y establecer las sanciones, el cual debe incluir como potenciales responsables a particulares que ordenen, instiguen o induzcan a actos de tortura, o sean cómplices de estos (Art. 3.b y 6).
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	Promueve y protege los derechos de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión y participación plena en la sociedad. Incluye derechos como la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Esta Convención contiene obligaciones estatales expresas respecto de las empresas. Por ejemplo, la contenida en la letra e del artículo 1, la cual consagra que se deben "Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad" (Art. 4.e)
Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe – Acuerdo de Escazú	El Acuerdo de Escazú es el primer acuerdo en materia de participación y justicia ambiental de América Latina y el Caribe. Objetivos principales: son (i.) Garantizar el acceso a la información ambiental; (ii.) Fomentar la participación pública en la toma de decisiones ambientales; (iii.) Asegurar el acceso a la justicia en temas ambientales. (iv.) Proteger a los defensores de derechos humanos en asuntos ambientales. Este acuerdo busca fortalecer la democracia ambiental, promover la transparencia, la rendición de cuentas y la protección del derecho de todas las personas a vivir en un ambiente sano y sostenible	El artículo 4.3 señala que "adoptará todas las medidas necesarias, de naturaleza legislativa, reglamentaria, administrativa u otra, en el marco de sus disposiciones internas, para garantizar la implementación del presente Acuerdo". De esta manera, al abordar derecho como el acceso a la información o la participación en asuntos ambientales, los Estados deberán regular para garantizar la implementación del Acuerdo tanto por sus autoridades como actores privados o empresariales.

**Fuente:** elaboración propia.

## Anexo 2 - Convenios Fundamentales de la OIT ratificados por Colombia<sup>62</sup>

Convenio fundamental de la OIT	Principales derechos o disposiciones
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa.</li> <li>Garantiza la libertad de afiliarse a organizaciones de su elección.</li> <li>Establece que las organizaciones tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes y organizar su administración.</li> </ul>
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical.</li> <li>Prohíbe que el empleo esté condicionado a la no afiliación sindical.</li> <li>Promueve mecanismos eficaces para la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores.</li> </ul>
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Nº 29)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prohíbe el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.</li> <li>Permite excepciones limitadas como el servicio militar obligatorio o trabajos cívicos menores.</li> <li>Obliga a los Estados a suprimir progresivamente el trabajo forzoso.</li> </ul>
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Nº 105)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prohíbe el trabajo forzoso como medio de coerción política, castigo por participación en huelgas o discriminación.</li> <li>Refuerza la eliminación total del trabajo forzoso en todas sus formas.</li> </ul>
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece una edad mínima para el empleo (no inferior a la edad de finalización de la educación obligatoria).</li> <li>Prohíbe el trabajo de menores en condiciones peligrosas o que interfieran con su educación.</li> <li>Promueve políticas nacionales para elevar progresivamente la edad mínima.</li> </ul>

<sup>62</sup>Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Listado de tratados ratificados por Colombia. Disponible en el siguiente [enlace](#).

Convenio fundamental de la OIT	Principales derechos o disposiciones
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Nº 182)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prohíbe la esclavitud infantil, la trata, el trabajo forzoso, la utilización de niños en conflictos armados, prostitución o pornografía.</li> <li>Obliga a tomar medidas urgentes para eliminar estas formas de trabajo.</li> <li>Promueve la rehabilitación y reintegración social de los niños afectados.</li> </ul>
Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.</li> <li>Obliga a adoptar medidas para eliminar la discriminación salarial directa e indirecta.</li> </ul>
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Nº 111)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prohíbe toda forma de discriminación basada en raza, sexo, religión, opinión política, origen social, etc.</li> <li>Promueve la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.</li> <li>Exige políticas nacionales para eliminar la discriminación.</li> </ul>

**Fuente:** elaboración propia.



## Anexo 3 - Tabla: Derechos Humanos reconocidos Internacionalmente y ejemplos de cómo las empresas podrían afectarlos<sup>63</sup>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
<b>Derecho a la libre determinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un derecho de los pueblos, más que de los individuos.</li> <li>Los pueblos tienen derecho a determinar su condición política y su lugar en la comunidad internacional.</li> <li>Incluye los derechos a perseguir el desarrollo económico, social y cultural, a disponer de los recursos naturales de la tierra y a no ser privado de los medios de subsistencia.</li> <li>La comunidad internacional ha reconocido específicamente un derecho particular de los pueblos indígenas a la libre determinación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar en actividades comerciales en tierras que tienen significado tradicional para los pueblos que habitan un área cuando esas tierras fueron adquiridas por el Gobierno sin la debida consulta con la población local.</li> <li>Cualquier actividad que pueda tener impactos en las tierras de los pueblos indígenas, ya sea a través de la adquisición, la construcción o la explotación, puede dar lugar a impactos en su derecho a la libre determinación.</li> </ul>
<b>Derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos y/o degradantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un derecho absoluto, que se aplica en todas las circunstancias.</li> <li>Se ha sostenido que la tortura entraña un grado muy alto de dolor o sufrimiento infligido intencionalmente con un propósito específico.</li> <li>Los tratos crueles y/o inhumanos también llevan sufrimientos graves.</li> <li>Se ha sostenido que el trato degradante implica una humillación extrema de la víctima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar negocios en países donde las fuerzas de seguridad del Estado o las fuerzas policiales que protegen los activos de la empresa no respetan este derecho.</li> <li>No fomentar un lugar de trabajo libre de formas graves de acoso que causen angustia mental grave.</li> <li>Fabricación y venta de equipos mal utilizados por terceros para la tortura o tratos crueles o para la experimentación médica o científica sin su consentimiento.</li> </ul>
<b>Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La esclavitud existe cuando un ser humano es efectivamente dueño de otro.</li> <li>La libertad de servidumbre abarca otras formas de explotación o degradación económica grave, como la trata de trabajadores o la servidumbre por deudas.</li> <li>Los derechos a la libertad contra la esclavitud y la servidumbre son derechos absolutos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas pueden, sin saberlo, beneficiarse a través de sus cadenas de suministro del trabajo de trabajadores que han sido víctimas de la trata y se ven obligados a trabajar como esclavos, por ejemplo, en plantaciones agrícolas. Las mujeres y los niños pueden estar sujetos a impactos particularmente severos en tales situaciones.</li> </ul>

<sup>63</sup>Fuente: Shift Project. How Can Businesses Impact Human Rights? Accesible en este [enlace](#).

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo forzoso u obligatorio es definido por la OIT como todo trabajo o servicio que se realiza bajo amenaza de cualquier pena y para el cual la persona no se ha ofrecido voluntariamente.</li> <li>El pago no significa que el trabajo no sea trabajo forzoso si se cumplen los demás aspectos de la definición.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una empresa puede estar involucrada en el transporte de personas o mercancías que facilite el tráfico de personas.</li> <li>El trabajo forzoso puede surgir en cualquier sector en el que un empleador coloque a los trabajadores en una situación de servidumbre por deudas a través de préstamos de la empresa o del pago de honorarios para asegurar un empleo y/o cuando la empresa retenga los documentos de identidad de los trabajadores. Este es un riesgo particular en el caso de los trabajadores migrantes, un grupo vulnerable reconocido.</li> </ul>
<b>Derecho a la libertad y a la seguridad de la persona</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estos derechos implican la prohibición de la detención ilegal o arbitraria.</li> <li>Se entiende por "legal" la detención que debe estar autorizada por un organismo gubernamental apropiado, como los tribunales, y ser susceptible de ser impugnada por el detenido.</li> <li>La detención "arbitraria" siempre está prohibida.</li> <li>La seguridad de la persona incluye la protección contra ataques físicos, amenazas de tales ataques u otras formas graves de acoso, independientemente de que la persona esté detenida o no.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amenazar al personal con castigos físicos o tolerar el acoso severo de algunos empleados, por ejemplo, de miembros de sindicatos o miembros de un grupo étnico minoritario.</li> <li>Una empresa cuyo proveedor permite rutinariamente que el abuso sexual de las trabajadoras no se aborde en su lugar de trabajo.</li> </ul>
<b>Derecho a la libertad de circulación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas que se encuentran legalmente en un país tienen derecho a circular libremente por él, a elegir dónde vivir y a salir de él.</li> <li>Las personas también tienen derecho a que no se les impida arbitrariamente la entrada en su propio país.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reubicación de comunidades debido a operaciones de la empresa cuando se llevan a cabo de manera arbitraria o irrazonable, sin previo aviso, consulta (y, al menos en el caso de los pueblos indígenas, consentimiento) o compensación.</li> <li>Los empleadores retienen los documentos de identificación de los trabajadores.</li> </ul>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
<b>Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las personas tienen derecho a la "personalidad jurídica" o al reconocimiento jurídico independiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas pueden verse vinculadas a ese impacto, por ejemplo, cuando se benefician de un proceso de adquisición de tierras dirigido por el Estado que paga indemnizaciones sólo a los hombres jefes de familia porque los bienes de las mujeres casadas se consideran pertenecientes a sus maridos en virtud de la legislación nacional.</li> </ul>
<b>Derecho a la intimidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a ser protegidas contra las injerencias arbitrarias, irrazonables o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, así como contra los ataques a su reputación.</li> <li>El Estado puede autorizar restricciones a la privacidad de acuerdo con las normas internacionales de derechos humanos, pero las restricciones "arbitrarias" siempre están prohibidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No proteger la confidencialidad de los datos personales que se tienen sobre empleados o trabajadores contratados, clientes u otras personas.</li> <li>Exigir pruebas de embarazo como parte de las solicitudes de empleo.</li> <li>Proporcionar información sobre personas a las autoridades estatales, sin el permiso de esa persona, en respuesta a solicitudes que sean ilegales según la legislación nacional y/o que no estén en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos.</li> <li>Vender equipos o tecnología que puedan utilizarse para rastrear o vigilar las comunicaciones y los movimientos de las personas a un Estado con un historial deficiente en materia de derechos humanos.</li> </ul>
<b>Derecho a la libertad de opinión y de expresión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El derecho a tener opiniones libres de injerencias externas es un derecho absoluto.</li> <li>El derecho a tener opiniones libres de injerencias externas es un derecho absoluto.</li> <li>Las personas tienen derecho a buscar, recibir y difundir ideas en cualquier medio o forma. El Estado está autorizado a autorizar restricciones de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operar en un contexto impide sistemáticamente a los trabajadores expresar sus opiniones en el dominio público.</li> <li>Censurar contenidos en línea u otros contenidos a petición del Estado cuando dichas solicitudes sean ilegales en virtud de la legislación nacional y/o no estén en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos.</li> </ul>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar en litigios contra trabajadores individuales, miembros de la comunidad u otras partes interesadas que hayan hablado críticamente sobre la empresa donde existe un desequilibrio extremo en los medios de las partes para financiar un caso legal.</li> </ul>
<b>Derecho a la libertad de reunión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a reunirse pacíficamente para un propósito específico o cuando haya un debate público, a presentar ideas o a participar en una manifestación, incluidas las marchas.</li> <li>El Estado está autorizado a autorizar restricciones de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situaciones en las que los servicios de seguridad públicos o privados que protegen los activos de la empresa impiden o disuelven por la fuerza manifestaciones pacíficas de la comunidad local contra las operaciones de una empresa.</li> </ul>
<b>Derecho a la libertad sindical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protege el derecho a formar o afiliarse a todo tipo de asociaciones, incluidas las asociaciones políticas, religiosas, deportivas y recreativas, no gubernamentales y sindicales. (Véase también el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos más adelante).</li> <li>El Estado está autorizado a autorizar restricciones de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una empresa opera en una zona donde el Estado busca socavar a un partido político local que se opone a las actividades de la empresa mediante acusaciones falsas contra sus dirigentes.</li> <li>(Véanse también los ejemplos que figuran a continuación en relación con el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos).</li> </ul>
<b>Derechos de protección de la familia y El derecho a contraer matrimonio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El concepto de familia varía. Esto incluye los derechos a contraer matrimonio libremente y a formar una familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La política de la empresa discrimina a las mujeres en función de su estado civil o reproductivo.</li> <li>(Véanse también los ejemplos que figuran a continuación en relación con el derecho a la vida familiar).</li> </ul>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
<b>Derecho de protección del niño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un niño tiene derecho a ser registrado, a recibir un nombre y a adquirir una nacionalidad.</li> <li>Los niños deben ser protegidos de la explotación sexual y económica, incluido el trabajo infantil.</li> <li>Las normas de la OIT prohíben el trabajo peligroso para todas las personas menores de 18 años. También prohíben el trabajo para los menores de 15 años, con excepciones limitadas para los Estados en desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades comerciales que impliquen trabajos peligrosos (como el corte de caña de azúcar o la minería) realizados por personas menores de 18 años.</li> <li>Cuando se descubre el trabajo infantil, una empresa puede tener un impacto negativo en otros derechos (como el derecho a un nivel de vida adecuado o a la seguridad de la persona) si no tiene en cuenta el interés superior del niño al determinar la respuesta adecuada. Por ejemplo, el simple despido del niño (o la ruptura del contrato con el proveedor correspondiente) puede dar lugar a que el niño tenga que encontrar formas de trabajo alternativas y más peligrosas (como la prostitución).</li> </ul>
<b>Derecho a participar en la vida pública</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los ciudadanos tienen derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos, incluido el derecho a votar y ser elegidos en elecciones libres y justas, y el derecho de igualdad de acceso a los cargos dentro de la administración pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No conceder tiempo libre a los trabajadores con el fin de votar.</li> <li>El soborno de figuras políticas u otros usos indebidos de la influencia de la empresa pueden distorsionar el proceso electoral o impedir elecciones libres y justas.</li> </ul>
<b>Derecho a la igualdad ante la ley, igual protección de la ley y derecho a la no discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a no ser discriminadas, directa o indirectamente, por diversos motivos, en particular la raza, la etnia, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica y el nacimiento u otra condición (como la orientación sexual o el estado de salud, por ejemplo, tener VIH/SIDA).</li> <li>Este derecho se aplica al goce de todos los demás derechos.</li> <li>El Estado está autorizado a hacer distinciones cuando estén en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos.</li> <li>Las normas de la OIT proporcionan más orientación sobre el contenido del derecho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discriminar indirectamente en la contratación, remuneración o promoción de los trabajadores, por ejemplo, ofreciendo un programa de formación que aumente las posibilidades de ascenso de una persona en un momento reservado para la observancia religiosa de un grupo en particular.</li> <li>Una empresa ofrece compensación a hombres y mujeres en una situación en la que sus operaciones o productos han tenido impactos negativos en su salud de una manera que discrimina a las mujeres (por ejemplo, al no reconocer el daño particular a su salud reproductiva).</li> </ul>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
<b>Derecho al trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo, que libremente eligen o aceptan. El trabajo debe ser "trabajo decente", es decir, que respete sus derechos humanos.</li> <li>Este derecho incluye la prohibición del despido arbitral y los derechos a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a fundar sindicatos y afiliarse a ellos, que se examinan a continuación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo, que libremente eligen o aceptan. El trabajo debe ser "trabajo decente", es decir, que respete sus derechos humanos.</li> <li>Este derecho incluye la prohibición del despido arbitral y los derechos a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a fundar sindicatos y afiliarse a ellos, que se examinan a continuación.</li> </ul>
<b>Derecho a gozar de goce de justicia y de condiciones</b> <b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a una remuneración justa y a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. La remuneración debe permitirles a ellos y a sus familias tener una vida digna.</li> <li>Este derecho incluye condiciones de trabajo seguras y saludables, igualdad de oportunidades para el ascenso y el derecho al descanso, al esparcimiento y a las vacaciones.</li> <li>Las normas de la OIT proporcionan más orientación sobre el contenido del derecho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No abordar un patrón de accidentes que pone de manifiesto la inadecuada salud y seguridad en el lugar de trabajo.</li> <li>Las prácticas de compra de una empresa permiten repetidamente cambios en las condiciones de los pedidos de productos sin ningún cambio en el precio o el tiempo de entrega, lo que crea presión sobre sus proveedores, que luego exigen horas extras excesivas a sus trabajadores.</li> <li>Utilizar personal de limpieza empleado por una empresa externa y al que se le pagan salarios extremadamente bajos sin derechos o con derechos muy limitados a la paga por enfermedad o a la licencia.</li> </ul>
<b>Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos y derecho de huelga</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los particulares tienen derecho a fundar o afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes.</li> <li>Se debe permitir que los sindicatos funcionen libremente, con sujeción únicamente a limitaciones que estén en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear barreras a la formación de sindicatos entre los empleados o trabajadores subcontratados.</li> <li>Negar o no reconocer las asociaciones legítimas de trabajadores con las que la empresa pueda entablar diálogo en países que prohíben los sindicatos.</li> </ul>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores tienen derecho a la huelga, de conformidad con los requisitos legales razonables.</li> <li>Las normas de la OIT proporcionan orientación sobre el contenido del derecho, por ejemplo, que los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente con sus empleadores y que los trabajadores no deben ser discriminados por su afiliación sindical.</li> </ul>	
<b>Derecho a la seguridad social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este derecho obliga al Estado a crear y mantener un sistema de seguridad social que proporcione prestaciones adecuadas para una serie de cuestiones (como las lesiones o el desempleo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negar a los trabajadores sus beneficios por lesiones laborales acordados contractualmente.</li> <li>Ofrecer un régimen privado de seguridad social que tenga criterios de elegibilidad discriminatorios.</li> </ul>
<b>Derecho a la vida familiar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se debe brindar protección a las familias durante su establecimiento y mientras sean responsables del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.</li> <li>El derecho incluye protecciones especiales para las madres trabajadoras.</li> <li>El derecho también incluye protecciones especiales para los niños.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las prácticas de la empresa obstaculizan la capacidad de los trabajadores para adoptar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada que les permita mantener adecuadamente a sus familias (por ejemplo, exigir a los trabajadores que vivan en el lugar de trabajo en dormitorios durante largos períodos de tiempo sin proporcionar períodos adecuados de licencia que les permitan pasar tiempo con sus familias).</li> <li>(Véanse también los ejemplos anteriores en relación con los derechos de protección del niño).</li> </ul>
<b>Derecho a un nivel de vida adecuado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este derecho incluye el acceso a una vivienda adecuada, alimentación, vestido, agua y saneamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Viviendas o dormitorios de mala calidad proporcionados a los trabajadores.</li> </ul>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a vivir en algún lugar con seguridad, dignidad y paz, y que cumpla ciertos criterios (como la disponibilidad de servicios públicos y la accesibilidad).</li> <li>Los alimentos deben estar disponibles y ser accesibles para las personas, en calidad y cantidad suficientes para satisfacer sus necesidades nutricionales, libres de sustancias nocivas y aceptables para su cultura.</li> <li>El derecho al agua y al saneamiento fue reconocido como un derecho distinto en 2010. Las personas tienen derecho a agua suficiente, segura, aceptable, físicamente accesible y asequible para uso personal y doméstico y a servicios de saneamiento que cumplan determinados criterios (como ser seguros, físicamente accesibles y proporcionar privacidad y dignidad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas para los trabajadores de una fábrica propiedad de la empresa.</li> <li>La expansión de las operaciones de una empresa reduce significativamente la cantidad de tierra cultivable en un área, lo que afecta el acceso de los miembros de la comunidad local a los alimentos.</li> <li>Las actividades comerciales contaminan o amenazan los recursos hídricos existentes de una manera que interfiere significativamente con la capacidad de las comunidades locales para acceder a agua potable limpia. En tales situaciones, puede haber impactos particularmente negativos en las mujeres y las niñas, que son responsables de la recolección de agua en muchas comunidades.</li> </ul>
<b>Derecho a la salud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho al más alto nivel posible de salud física y mental.</li> <li>Esto incluye el derecho a tener control sobre la salud y el cuerpo de una persona, y a no ser injerenciado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La contaminación de las operaciones comerciales puede crear impactos negativos en la salud de los trabajadores y/o las comunidades circundantes.</li> <li>La venta de productos que sean peligrosos para la salud de los usuarios finales o clientes.</li> <li>La falta de aplicación de normas adecuadas en materia de salud y seguridad tiene repercusiones negativas a largo plazo en la salud de los trabajadores.</li> </ul>
<b>Derecho a la educación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los niños tienen derecho a la enseñanza primaria gratuita y obligatoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La presencia de trabajo infantil en una empresa o en su cadena de suministro, donde esos niños no pueden asistir a la escuela.</li> </ul>

Derecho humano pertinente	Breve explicación del derecho	Ejemplos de cómo las empresas pueden involucrarse con un impacto en el derecho
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El derecho también incluye, entre otros aspectos, la igualdad de acceso a la educación y la igualdad de disfrute de las instalaciones educativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitar el acceso a las instalaciones educativas, o dañarlas, a través de la construcción, la infraestructura u otros proyectos.</li> </ul>
<b>Derecho a participar en la vida cultural, a beneficiarse del progreso científico y a la protección de la y los derechos morales de los autores e inventores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas tienen derecho a participar en la vida cultural de la sociedad y a disfrutar de los beneficios del progreso científico, especialmente los grupos desfavorecidos.</li> <li>Esto incluye la protección de los intereses morales y materiales de un autor individual que se deriven de cualquier producción científica, literaria o artística.</li> <li>Esta protección se extiende a los derechos de los pueblos indígenas a preservar, proteger y desarrollar los sistemas de conocimientos indígenas y tradicionales y las expresiones culturales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las actividades relacionadas con la extracción de recursos o la construcción de nuevas instalaciones (como el tendido de un oleoducto o la instalación de redes de infraestructura) podrían afectar a este derecho al separar a los grupos de las zonas de importancia cultural y conocimientos, o al dañar su patrimonio cultural.</li> </ul>



**Aso  
Ban  
Caria**

**Protocolo  
Social**  
Diversidad | Equidad | Inclusión



**Global  
Gateway**