



Prácticas de reporte empresarial **sobre derechos humanos en Colombia**

BOGOTÁ, DICIEMBRE 2017 | KATJA NOORDAM

Resumen ejecutivo – En esta investigación se analizan las tendencias en las prácticas de reporte sobre derechos humanos de sesenta empresas con operaciones en Colombia, que elaboran sus informes utilizando la metodología de reporte de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI). Se identifican las principales brechas, oportunidades de mejora y buenas prácticas al respecto.

El contexto de operación es altamente complejo para compañías nacionales y multinacionales en Colombia. Con esto, el riesgo de que estas empresas o sus proveedores afectan de forma directa o indirecta los derechos de poblaciones locales, son elevados. Para las comunidades y otros grupos de interés, la comunicación transparente sobre la gestión empresarial en materia de derechos humanos es clave.

Sin embargo, la investigación revela que en muchos de los informes de sostenibilidad esta información presenta importantes brechas. A pesar de que la gran mayoría de las empresas revisadas declara acoger normas y lineamientos internacionales como los Principios

@ katja@katmondomedia.com

📞 (+57) 310 799 7346

🌐 www.katmondomedia.com

Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, en sus reportes incluyen poca información contundente sobre cómo ponen en práctica este compromiso.

La evaluación de los sesenta informes se realizó aplicando una herramienta de clasificación y análisis de la información sobre los derechos humanos en los reportes de sostenibilidad, y una serie de criterios de evaluación de la calidad, que fueron diseñadas para esta investigación.

A partir de los hallazgos documentados, se resaltan buenas prácticas y se incluyen recomendaciones para empresas, grupos de interés, entidades públicas y organizaciones que promueven mejoras en la calidad del reporte corporativo en derechos humanos.

Executive Summary – This research paper analyses the trends in human rights reporting of sixty companies operating in Colombia, that use the sustainability reporting guidelines of the Global Reporting Initiative (GRI). The main gaps, opportunities for improvement and good practices in the matter are identified.

National and multi-national companies in Colombia are faced with highly complex operating contexts. The risk are high that they directly or indirectly affect the rights of local populations. For communities and other stakeholders, transparent communication on corporate governance on human rights is key.

However, this research reveals that in many of the sustainability reports this information falls short of the necessary quality standards. Despite the fact that the vast majority of the companies reviewed state that they embrace international norms and guidelines such as the Guiding Principles on Business and Human Rights, their reports include little significant information on how they put this commitment into practice.

The evaluation of the sixty reports was carried out by applying a tool for classification and analysis of human rights disclosure in sustainability reports, and a series of quality evaluation criteria, which were designed for this research.

In this research paper some good practices are highlighted and recommendations are included which may be of interest to companies, stakeholders, government entities as well as organizations dedicated to the improvement of the quality of corporate human rights reporting.

Este documento contiene algunos fragmentos de los capítulos de Metodología, Contexto, Conclusiones y Recomendaciones incluidos en el informe final de la investigación. Si te interesa recibir la investigación completa, por favor envía un correo a: katja@katmondomedia.com.



1. Introducción

El presente estudio de los reportes de sostenibilidad “GRI” (Global Reporting Initiative) de sesenta empresas nacionales e internacionales con operaciones en Colombia, se realizó en el primer semestre del 2016.

Principal referente en el mundo – El marco para la elaboración de reportes de sostenibilidad GRI, introducido a finales de los años noventa, hoy es el referente principal para este tipo de informes de empresas en el mundo. El marco GRI ha promovido el reporte sobre asuntos de derechos humanos desde sus inicios (ver por ejemplo la primera versión en borrador de la guía de reportes que publicó GRI en 1999).

En la última década, se ha visto un auge significativo en los informes de sostenibilidad que utilizan la metodología GRI en América Latina y Colombia. Aunque en 2015 se lanzó el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas¹ –una guía específica para informar de esta temática que cuenta con el apoyo del GRI–, hasta la fecha GRI sigue siendo el método por excelencia para elaborar este tipo de reportes.

De la guía GRI G4 a los Estándares GRI – Es importante señalar que esta investigación se realizó justo antes de la transición de las guías de reporte “GRI G4” al nuevo sistema de los “Estándares GRI” (2016).

Estos estándares presentan cambios de estructura y presentación de las temáticas que ya estaban incluidas en la versión anterior de los lineamientos de reporte, GRI G4. Con respecto

¹ El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas es la primera guía integral para que las empresas informen sobre cuestiones de derechos humanos en virtud de su responsabilidad de respetar estos derechos. Esta responsabilidad se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que constituyen el estándar global de referencia en este campo.

a los requerimientos de reporte sobre los derechos humanos, no ha habido ajustes de fondo.² Con esto, los hallazgos y conclusiones del presente estudio siguen siendo plenamente vigentes y aplicables al nuevo escenario de los Estándares GRI.

Ver Anexo 3: Indicadores GRI-G4 de derechos humanos HR – Cruce con Estándares GRI (2016). En el texto de este resumen de la investigación, se incluye tanto el indicador HR como su equivalente en los actuales Estándares GRI.

Preguntas de investigación – La investigación se centra en la calidad de las prácticas de reporte en los informes de sostenibilidad revisados. Las principales preguntas que han guiado la investigación, son:

• ¿Sobre cuáles aspectos en derechos humanos sugeridos por el GRI reportan las empresas y sobre cuáles no, y qué información proporcionan al respecto?; • ¿Los reportes de derechos humanos cumplen con los principios para determinar los contenidos y la calidad del GRI y lineamientos internacionales relacionados? • ¿Cuáles oportunidades se identifican para mejorar la calidad de los reportes sobre derechos humanos de empresas con operaciones en Colombia?

Contenido en este resumen

Después de esta introducción, se incluyen apartes de los siguientes capítulos:

- 2. Metodología de investigación**
- 3. Por qué es clave el buen reporte de derechos humanos**
- 4. Empresas y derechos humanos en Colombia**
- 5. Hallazgos y conclusiones**
- 6. Recomendaciones**

² Los derechos humanos pasaron a formar parte de la serie 400 de los Estándares GRI, referente a los temas sociales. Lo que antes eran los "indicadores" de derechos humanos, denominados "HR1" a "HR12", hoy en los Estándares GRI se llaman "Contenidos". En algunos casos, en los nuevos Estándares GRI desaparece el término "derechos humanos" en los contenidos, y este se reemplaza por el término más general: "social". Un ejemplo es la evaluación en materia de derechos humanos de los proveedores (HR11), ahora: evaluación social de los proveedores. Este y cambios similares responden a la fusión de indicadores de diferentes ámbitos, en donde requisitos de reporte de la Guía GRI G4 (con respecto a los indicadores GRI G4 de prácticas laborales (LA), derechos humanos (HR), impactos en la sociedad (SO) y/o impactos ambientales (EN)) se combinaron en un solo contenido para evitar duplicidad.



2. Metodología de investigación

Se seleccionaron sesenta compañías que pertenecen a diez sectores económicos diferentes, para un total de seis informes por sector. La cantidad de reportes revisados representa el 60% del total estimado de informes elaborados por empresas en Colombia bajo el marco GRI. A junio 2016, el número de reportes “GRI” publicados en este país se calcula en algo más de 130 (dato presentado en el evento “¿Cómo enriquecer su reporte en sostenibilidad y Derechos Humanos?” organizado por GRI y Fundación Ideas para la Paz (FIP) en Bogotá, 30 de junio de 2016).

Sectores – Para la investigación se incluyeron, en orden alfabético, los siguientes sectores: 1) Agroindustria y Productos forestales, 2) Alimentos y Bebidas, 3) Construcción e Ingeniería, 4) Energías (suministro de servicios públicos de electricidad y gas), 5) Minería, 6) Petróleo y Gas (industria extractiva), 7) Químicos y Farmacéuticos, 8) Servicios Financieros, 9) Telecomunicaciones y TIC, y 10) Transporte y Logística.

Ver Anexo 1: Empresas e informes revisados.

Período de reporte – La revisión de los reportes se realizó durante los meses de abril y mayo de 2016. Se incluyeron los informes de sostenibilidad más recientes y que estaban disponibles en línea para esa fecha. En su mayoría los informes se referían al año 2014. En los demás casos, las empresas referidas en la investigación ya tenían disponibles sus informes para 2015.

Herramienta de sistematización y análisis – Con el objetivo de organizar los datos encontrados en los informes de sostenibilidad de las sesenta empresas seleccionadas, se construyó una matriz de recolección, sistematización y clasificación de información en formato Excel.

El referente principal para la construcción de la matriz fue la Guía GRI G4 y las directrices para la elaboración de informes incluidas en ella, en específico, las secciones dedicadas a los Aspectos e Indicadores en derechos humanos.

@ katja@katmondomedia.com

📞 (+57) 310 799 7346

🌐 www.katmondomedia.com

Adicional a esto, se usaron las Guías Sectoriales del GRI (*Sector Disclosures*), que contienen directrices específicas para diferentes sectores económicos, como por ejemplo Minería o Servicios Financieros.³ Las guías sectoriales en varios casos incluyen lineamientos determinados con respecto a los derechos humanos. Finalmente, se tomaron insumos de los Documentos de enlace (*Linkage documents*), que cruzan el marco GRI G4 con otras guías y normas existentes: la guía de enlace con ISO26000 (2014) y el documento de enlace con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (s.f.).

Criterios de evaluación para el análisis de contenidos y calidad – Con base en la información recogida en la herramienta, se identificaron las principales tendencias que permiten contestar las preguntas de investigación. Para ayudar en esta tarea, se formuló una serie de criterios de evaluación para la información en derechos humanos encontrada.

Así, la revisión se enfocó en tres componentes:

1. **Contenidos** de los aspectos en derechos humanos reportados – hace referencia al cumplimiento de la información reportada con los cuatro principios para determinar el contenido de las memorias de sostenibilidad que propone la metodología GRI;
2. **Calidad** de los aspectos en derechos humanos reportados – incluye cuatro criterios de evaluación basados en los principios para determinar la calidad de la información del marco GRI, de nuevo, con especial enfoque en el objeto de esta investigación;
3. Reporte sobre la **gestión** alineada con derechos humanos – se basa en algunos lineamientos específicos del documento de enlace *Linking G4 and the Guiding Principles* de GRI, y evalúa la información sobre aspectos de la gestión y la debida diligencia en derechos humanos incluida en las memorias.

³ Cabe precisar que las "G4 Sector Disclosures" no se actualizaron al realizar la transición a los Estándares GRI. En cambio, como parte de su Programa Sectorial, GRI está desarrollando Estándares Sectoriales que brindarán una guía más actualizada y autorizada para los informes de sostenibilidad específicos del sector.



4. Porqué es clave el buen reporte de derechos humanos

La oficina regional del GRI en Colombia viene realizando varias acciones enfocadas en la promoción del buen reporte en derechos humanos, tanto con organismos estatales como empresas y el sector social en el país.⁴ En años recientes, GRI Colombia ha empezado a sensibilizar e informar sobre la necesidad de que no solo las grandes empresas, sino también empresas medianas y pequeñas (PYMES) empiecen a familiarizarse con el reporte de sostenibilidad, incluido, el reporte en materia de derechos humanos.

Estas acciones reflejan un compromiso internacional con la promoción del buen reporte empresarial en materia de derechos humanos. En las últimas décadas, se viene dando un animado debate internacional sobre este tema. Diferentes investigaciones, publicaciones y organizaciones de los sectores social, empresarial y público alrededor del mundo, se dedican a promover la mejora de los informes de sostenibilidad en la materia.

¿Por qué es tan importante el reporte de derechos humanos de buena calidad? La respuestas a esta pregunta en la conversación global, giran alrededor de dos diferentes perspectivas principalmente.

Por un lado, la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos es vista desde la perspectiva del beneficio que esto trae para los negocios, ante todo, en la disminución de los riesgos para las empresas. En un plano más macro, se resaltan los beneficios para la

⁴ Ejemplos son la alianza con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, para apoyar en la promoción de los informes de derechos humanos entre las empresas, y el trabajo con la Fundación Ideas para la Paz (FIP), organización que asume la secretaría técnica de la iniciativa multi-actor “Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario”. La alianza del GRI con la FIP culminó en la publicación de la guía Elaboración de reportes de sostenibilidad en el contexto colombiano: Documento de alineación entre la Guía G4 de GRI y Guías Colombia (mayo de 2016).

economía y las perspectivas de crecimiento del sector privado en ambientes de operación sostenibles.

Por otro lado, muchas organizaciones y expertos que opinan sobre el tema de las empresas y los derechos humanos, enfatizan que es clave promover la mejora del reporte sobre este tema, con base en un llamado ético y social. Desde la perspectiva del bienestar de las poblaciones que puedan ser afectadas por las afectaciones de sus derechos en áreas de operación de las compañías, es clave lograr una comunicación y rendición de cuentas honesta y transparente.

3.1 Buenos reportes en derechos humanos: en beneficio de los grupos de interés

Los expertos que abordan el reporte empresarial sobre los derechos humanos desde la perspectiva de los individuos y comunidades afectadas o en riesgo, sostienen que los informes de calidad –completos, balanceados y honestos– pueden ser instrumentos poderosos para empujar a las empresas a cumplir con su deber de respetar los derechos humanos. Esto, no solo en su propia operación, sino también en sus cadenas de suministro (por ejemplo: Laine, 2015; Ghogassian, 2015). De lo contrario, “la información inadecuada y vigilancia insuficiente resultan en violaciones de los derechos humanos” (Laine, 2015, p.19).

En los últimos años, las comunidades en las áreas de operación empresarial han fortalecido su capacidad de reivindicar sus derechos ante las empresas. Asimismo, los grupos de presión locales y globales que apoyan a estas poblaciones locales han sofisticado significativamente su poder de comunicación y de movilizar la opinión pública, mediante los medios sociales y campañas de lobby político, entre otros canales.

Ejemplos de organizaciones que se dedican, con éxito, a sensibilizar sobre la necesidad del respeto y de la comunicación transparente sobre los derechos humanos desde las empresas, son el Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL), y campañas como “Tras la marca”, de Oxfam Internacional.⁵ Para Colombia, la Oficina Internacional de los Derechos Humanos Acción Colombia (OIDHACO) es activa para poner el tema en las agendas europeas e internacionales.

Otro grupo de interés que ejerce presión sobre las empresas son los consumidores y las organizaciones que exigen una comunicación transparente sobre aspectos ambientales, de derechos humanos y derechos laborales en las cadenas de abastecimiento de las empresas multinacionales.

⁵ Entre 2013 y 2015, esta campaña logró que empresas poderosas del sector Alimentos y Bebidas, bajo presión de acciones de 70.000 personas alrededor del mundo, mejoraron sus prácticas ambientales y de derechos humanos en las cadenas de suministro. Como parte de su metodología, “Tras la marca” revisa detalladamente los reportes corporativos de 10 multinacionales del sector –entre estos, compañías presentes en Colombia como Nestlé y Unilever– y su nivel de cumplimiento con el marco GRI (Oxfam, 2014, p. 10).

Inspirados por una motivación ética y moral estos consumidores quieren evitar que, a través de sus compras, se apoye a empresas que afectan los derechos humanos de poblaciones vulnerables. Formando parte del movimiento global del consumo responsable y trazabilidad de productos (*traceability*), estos grupos de presión se han fortalecido en regiones como Europa y América del Norte en los últimos años, y están empezando a tomar impulso en América Latina también.

3.2 Las ganancias para los negocios del buen reporte en derechos humanos

De acuerdo con las organizaciones y expertos que consideran los derechos humanos ante todo desde el punto de vista de beneficios para el negocio, no reportar o reportar de manera inadecuada sobre estos derechos puede traer importantes resultados negativos para la empresa.

Esta postura es promovida por la ACCA: la Asociación de Contadores Públicos Profesionales de Australia y Nueva Zelanda, en un estudio sobre la gestión de los riesgos en derechos humanos de empresas cotizadas en la Bolsa ASX50 de Australia (2011).

Entre los grandes riesgos relacionados con fallas en los informes externos sobre este tema, la organización resalta el “riesgo de inversión”. La ausencia o calidad deficiente del reporte externo puede generar en los inversionistas la percepción de que la empresa no cuenta con políticas y sistemas al respecto y, por esto, puede resultar en la decisión de no invertir en la compañía.

Además, existe el riesgo reputacional. Los autores sustentan que la empresa incurre en riesgos de afectar la reputación y la marca cuando se abstiene de reportar de manera veraz sobre sus acciones en derechos humanos. De acuerdo con el informe, “la sinceridad del compromiso de una compañía con los derechos humanos puede ser cuestionada si las acciones (informes de desempeño) están desalineadas con las intenciones descritas en sus política y las declaraciones.” En últimas, este riesgo puede llegar a afectar la valorización de la empresa en Bolsa.

En un estudio enfocado sobre la inversión responsable y sostenible en América Latina, Sustainalytics y la Bolsa de Valores (2014) afirman que la precaria situación de derechos humanos y laborales en este continente tienen un claro costo económico y comercial: “Las violaciones a los derechos humanos y a los derechos laborales, algo común en la región, socavan la capacidad económica de las sociedades locales. Dichas violaciones deterioran la confianza, reducen la productividad y pueden incrementar los costos transaccionales, lo que en últimas reduce la competitividad y disminuye el valor para el sector privado.” (pp. 34, 35).

Desde un punto de vista más global, para una economía emergente como la colombiana, la comunicación transparente sobre el desempeño empresarial en derechos humanos aportará

claras ventajas competitivas. Esta postura la defienden el gobierno nacional y varias asociaciones empresariales, quienes promueven la internacionalización de la economía.

Según Guillermo Rivera, entonces Consejero presidencial para los derechos humanos, “[v]arios países, de Europa especialmente, vienen reclamando de las empresas con las que desarrollan intercambios comerciales una especie de acreditación de respeto a los derechos humanos. Por lo tanto, además de ser un deber ético y moral de las empresas, puede ser también un asunto de conservación y apertura de mercados.” (El Tiempo, febrero de 2016).



El marco “Proteger, Respetar y Remediar” de la ONU (2008) inspiró la concepción de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos humanos, aprobados por unanimidad en 2011 por la comunidad internacional. Este marco de tres pilares rige las responsabilidades de los Estados y las empresas con respecto a los derechos humanos.

Los Principios Rectores, hoy conforman la norma voluntaria principal en esta materia, y son acogidos por gobiernos y empresas alrededor del mundo y también en Colombia. Estos principios, precisan que el Estado es el garante de los derechos humanos en el territorio nacional y debe protegerlos, promoverlos entre terceros y propiciar medidas judiciales y no judiciales para las víctimas de violaciones de derechos humanos (los pilares Proteger y Remediar).

Por otro lado, a los actores del sector privado, como a las empresas, les compete no vulnerar estos derechos en sus ámbitos de influencia (pilar Respetar) y también remediar las vulneraciones de los derechos de las personas o poblaciones afectadas por su operación.

4.1 ¿Cuáles derechos deben respetar las empresas?

El principio 12 de los Principios Rectores precisa que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se extiende a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Como mínimo, esto comprende los derechos abordados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Además, las empresas deben tomar en cuenta otras normas internacionales, según las características específicas de su contexto de operación. Esto es el caso por ejemplo cuando en sus áreas de influencia hay presencia de poblaciones de mayor vulnerabilidad ante afectaciones de los derechos humanos, o cuando operan en contextos de conflicto armado (Principios Rectores, pp. 16-17).

Las anteriores son situaciones recurrentes en Colombia, teniendo en cuenta su historial de conflicto y el número importante de ciudadanos de procedencia indígena, afrocolombiana y otras minorías étnicas en el país.

4.2 Crítica situación de derechos humanos en áreas de operación empresariales en Colombia

Aunque Colombia se ha adherido a estándares internacionales en derechos humanos y cuenta con leyes, reglamentaciones y políticas públicas al respecto –como el Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos–, el país es considerado de alto riesgo en esta materia.

Varios estudios resaltan la presencia de factores estructurales que aumentan los riesgos en derechos humanos en el país. Entre estos está la ausencia, en muchos territorios, de instituciones del Estado encargadas de garantizar el goce de estos derechos por los ciudadanos, o su débil capacidad de ejercer estas funciones en donde sí tienen presencia.

Directamente relacionado con la debilidad institucional y la falta de acceso a mecanismos de reclamación para víctimas de vulneraciones de derechos humanos en áreas de operación de las empresas, están los altos índices de impunidad para los perpetradores de estas vulneraciones (OACNUDH, 2016, p. 11; Netherlands Enterprise Agency, 2016, pp. 11-12).

La falta de investigaciones judiciales efectivas y castigos para los victimarios puede ser un incentivo para seguir cometiendo violaciones a los derechos humanos las poblaciones que viven en las áreas de operación de las empresas.

4.3 Aumento de riesgos en derechos humanos en contextos de conflicto

Los riesgos de derechos humanos presentes en el país, se ven agravados por el conflicto armado interno, que el país ha sufrido durante ya más de cincuenta años. A pesar de las negociaciones de paz entre el gobierno colombiano y la guerrilla de las FARC, que resultaron en un acuerdo de paz a finales del 2016, los riesgos en derechos humanos siguen siendo altos.

Empresas en diferentes contextos de operación han estado involucradas en el conflicto armado como víctimas o cómplices de violaciones de derechos humanos. Por un lado, las operaciones de muchas compañías han sido fuertemente golpeadas por el conflicto debido a acciones de grupos guerrilleros que han atentado contra sus instalaciones e infraestructura, entre otros delitos. Asimismo, integrantes de empresas en todo el país han experimentado abusos de sus derechos humanos. Un ejemplo son los secuestros y otras afectaciones a los derechos de

seguridad y libre circulación de los funcionarios de las compañías (Rettberg, Leiteritz, y Nasi, 2011; FIP y Embajada Británica Bogotá, 2012).

Por otro lado, los estudios evidencian cómo empresas en varios sectores económicos han alimentado, de manera directa o indirecta, las dinámicas del conflicto y las afectaciones a los derechos de trabajadores y poblaciones en sus áreas de influencia asociadas. En muchos casos, los agentes que han atentado contra los derechos de la población civil en las áreas de presencia de empresas nacionales y multinacionales, pertenecieron a grupos armados ilegales. A veces, estos actores fueron financiados o apoyados, en temas logísticos por ejemplo, por empresas (ibid.).

Incluso, las empresas pueden aumentar el nivel de riesgo para las comunidades debido a su mera llegada o permanencia en un territorio.

Un estudio de CDA Collaborative Learning Projects e Institute for Human Rights and Business (IHRB, 2011a) sobre las percepciones de las comunidades aledañas de empresas en el país, afirma que este riesgo es elevado en áreas de conflicto y violencia. Allí, la presencia de una empresa implica a veces incrementos en la militarización o en la presencia de servicios de seguridad para proteger las instalaciones y el personal de la misma, o en una intensificación de la presencia de actores armados ilegales. Lo anterior puede resultar en mayor vulnerabilidad para la población local, como por ejemplo riesgos para la seguridad personal, restricciones a la libertad de movimiento, entre otros.

En el nuevo escenario de postconflicto, si bien se han reducido las hostilidades entre grupos armados ilegales y el gobierno, el país sigue presentando altos índices de afectaciones de los derechos humanos relacionadas con la violencia.

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH, 2016), “los grupos armados post-desmovilización y actores conexos socavan constantemente los derechos humanos y la seguridad ciudadana, la administración de justicia y la construcción de paz, incluyendo la restitución de tierras.” Como consecuencia, las empresas que operan en contextos en donde grupos armados ilegales siguen teniendo presencia o en zonas en transición hacia el postconflicto, trabajan en escenarios que siguen presentando altos riesgos de vulneraciones de los derechos humanos (Danish Institute for Human Rights -DIHR- y FIP, 2016, p. 97).

4.4 Contenidos GRI de derechos humanos – en peligro en Colombia

En el complejo contexto que afrontan empresas nacionales y multinacionales con operaciones en Colombia, los lineamientos de reporte de GRI cobran gran relevancia. Todos los indicadores de derechos humanos (HR) que propone la guía GRI G4 –los actuales Contenidos incluidos en la serie 400 “Social” de los Estándares GRI– abordan temas que cada compañía en este país debería incluir en sus informes de sostenibilidad. A continuación, se citan solo algunos ejemplos.

- **No discriminación (HR3 / Estándares GRI 406-1)**

Entre los temas debatidos y mejor estudiados con respecto a la discriminación en el contexto del trabajo en Colombia, está la discriminación laboral de mujeres. Estudios afirman que este fenómeno es generalizado: a pesar de contar con un nivel de educación ligeramente superior al promedio de los hombres colombianos, las mujeres en el país siguen encontrando mayores barreras a la hora de buscar la contratación laboral y reciben pagos desiguales por trabajo igual, recibiendo en promedio 12% menos en salario que los hombres por trabajos iguales.⁶

Asimismo, las mujeres tienen con menos oportunidades de promoción dentro de la empresa y su participación en puestos de gobierno corporativo, alta dirección, y cargos con poder de decisión es mucho menor a la de los hombres.

En otros grupos de la población colombiana también se evidencian altos índices de discriminación laboral. Este es el caso de las poblaciones étnicas afrocolombianas e indígenas, la población desplazada por el conflicto, y las personas LGBT. Asimismo, los estudios revelan la ocurrencia de discriminación por clase social en las organizaciones (Elempleo.com, s.f.).

El contexto del conflicto armado interno agrava la discriminación social de estos y otros grupos en el mercado laboral (Reales Jiménez, abril de 2015; El Espectador, mayo de 2016).

- **Libertad de asociación y negociación colectiva (HR4 Estándares GRI 407-1)**

La Constitución colombiana garantiza el derecho a la libertad de asociación y la formación de sindicatos. El país tiene un número importante de leyes y normas que garantizan estos derechos. No obstante, en la práctica el ejercicio de estos derechos encuentra enormes barreras (DIHR y FIP 2016, pp. 53-56).

La Confederación Sindical Internacional -CSI- ubicó a Colombia entre los diez países con mayor persecución sindical en el mundo. En el país, los trabajadores sindicalizados y los líderes sindicales han venido siendo amenazados, agredidos y asesinados desde hace décadas, con veinte asesinatos de trabajadores sindicalizados registrados en 2015 (Seminario VOZ, junio de 2016).

De acuerdo con el informe 2015 de coyuntura laboral y sindical de la Escuela Nacional Sindical (ENS), la impunidad para delitos cometidos contra líderes sindicales y trabajadores sindicalizados es del 95%, en promedio (Agencia de Información Laboral -AIL-, abril de 2016). A estas problemáticas se suman las dificultades para afiliarse a sindicatos, lo cual resulta en una bajísima tasa de sindicalización (4,6% de la población laboralmente activa) y las dificultades que tienen los trabajadores para entablar negociaciones colectivas (Seminario VOZ, junio de 2016).

⁶ Cifras sobre brechas de género en el mercado laboral colombiano: Aequales, Colegio de Estudios Superiores de Administración -CESA-, septiembre de 2015; Departamento Administrativo de la Función Pública, marzo de 2016.

Cabe precisar que las afectaciones de los derechos sindicales en sectores como minería y petróleo se encuentran entre los más mediatizadas y mejor documentadas en el país. Sin embargo, en otros sectores económicos incluidos en esta investigación las afectaciones a los derechos sindicales son practicas comunes, como por ejemplo en la industria química y farmacéutica o el sector financiero.

Para estos y otros sectores, organizaciones de defensa de los derechos laborales han cuestionado la creación de organizaciones sindicales por parte de las directivas de las empresas, obstaculizando la participación en sindicatos formados a iniciativa de los mismos trabajadores.⁷

- **Trabajo infantil (HR5 / Estándares GRI 408-1)**

En Colombia, es el Ministerio de Trabajo que está encargado de la prevención y erradicación del problema del trabajo infantil. Según el Ministerio, hasta la fecha este flagelo presenta cifras alarmantes en el país.

Según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), - sobre el trabajo infantil en para el 2014 se registró una cifra de trabajo infantil del 9,3%. Esto significa que casi uno de diez menores de edad en el país –un monto que representa a 1 millón 39 mil niños, niñas y adolescentes– fueron víctimas de violación de su derecho a una vida libre de trabajo (MinTrabajo, abril de 2015).

El estudio del DANE especificó que las ramas de actividad que concentraron el mayor número de menores trabajadores, fueron comercio, hoteles y restaurantes con 38%, y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 34% (Semana, junio de 2015). En el sector rural, niños, niñas y adolescentes con frecuencia son utilizados en actividades como cosecha y recolección de productos agrícolas y forestales (DIHR y FIP, 2016, pp. 105-106; MinTrabajo, noviembre de 2016).

El trabajo infantil es una problemática frecuente también en sectores como la minería, en particular entre operadores subcontratados por las grandes empresas y proveedores en las cadenas de valor (Sustentia y Cooperación Española, 2015).

- **Trabajo forzoso (HR6 / Estándares GRI 409-1)**

De acuerdo con un informe de la Procuraduría General de la Nación (2011) sobre trabajo digno y decente en Colombia, no se cuenta con indicadores de prácticas de trabajo forzoso en el país.

⁷ Ver por ejemplo: Central Unitaria de Trabajadores - CUT Colombia, septiembre de 2011; Coordinación Nacional de Organizaciones Agrarias y Populares -CONAP-, mayo de 2013; Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB), fechas varias, Noticias.

Aun así, es sabido que estas prácticas hacen parte de la cotidianidad de los trabajadores colombianos. Pueden tener diferentes formas, desde la servidumbre por deudas, el trabajar horas extras de manera obligatoria y sin consentimiento del empleado, la trata de personas, el trabajo no remunerado o la realización involuntaria de un trabajo en determinadas circunstancias para condicionar la continuidad en el empleo. El informe señala, además, que existen barreras en el acceso a la justicia y a los mecanismos de denuncia para las personas sometidas a prácticas de trabajo forzoso (p. 61).

Por otro lado, según la Oficina para el monitoreo y lucha contra el tráfico de personas del gobierno de Estados Unidos (2014), algunos de los grupos de población que tienen alto riesgo de ser objeto de trata de personas y trabajo forzoso son las víctimas de desplazamiento interno, miembros de comunidades afrocolombianas e indígenas, personas con discapacidad y quienes residen en zonas donde actúan grupos armados criminales.

Según esta oficina, se reportan altos índices de trabajo forzoso en la industria minera y en la agricultura, y de la explotación sexual comercial en zonas turísticas y con presencia de industrias extractivas.

- **Derechos de los pueblos indígenas (HR8 / Estándares GRI 411-1)**

Los riesgos de afectación de los derechos de los pueblos indígenas son altos en la operación empresarial en Latino América y Colombia. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su informe para la Conferencia Mundial de la ONU sobre pueblos indígenas (2013), “la expansión de las actividades primario-exportadoras en la región ha implicado graves impactos ambientales, reclasificación espacial y afectación de derechos, intereses, territorios y recursos de pueblos indígenas” (Servindi, diciembre de 2014).

La Constitución de la Republica Colombiana y la legislación nacional otorgan especial protección a los derechos de los principales grupos étnicos en el territorio, entre estos, los indígenas, afrocolombianos, rom y raizal.⁸ Sin embargo, en la vida cotidiana estas poblaciones siguen siendo particularmente vulnerables ante las operaciones de ciertas empresas, como las mineras, petroleras, y agroindustriales.

Son numerosas las disputas entre poblaciones indígenas y afrocolombianas y empresas sobre asuntos relacionados con sus derechos a ejercer su cultura y sus actividades económicas tradicionales (ver por ejemplo: University of Minnesota, Human Rights Library, s.f.).

⁸ Para una recopilación, ver: Banco de la Republica, s.f., Diversidad étnica y cultural. Artículos de la Constitución



5. Hallazgos y conclusiones

Debido al contexto de operación altamente complejo en Colombia, la comunicación transparente sobre su gestión en materia de derechos humanos cobra gran relevancia para las empresas nacionales e internacionales que operan en el país.

Sin embargo, la investigación de sesenta informes de sostenibilidad GRI de diez sectores económicos en Colombia, revela que muchos presentan importantes brechas en su cumplimiento de los lineamientos del GRI G4 para la elaboración de información sobre los derechos humanos. Asimismo, a pesar de que la gran mayoría declara acoger normas y lineamientos internacionales como los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, en sus informes hay poca información contundente sobre cómo ponen en práctica este compromiso.

Se encontraron oportunidades de mejora también en otros aspectos, como por ejemplo en el manejo de la comunicación sobre asuntos críticos en derechos humanos como parte de una gestión responsable en la materia. El rigor de la revisión externa de sus informes, que debería dar fe de la pertinencia de la información incluida en los informes GRI sobre los derechos humanos, es otra práctica en que las empresas pueden mejorar.

A continuación, se presentan algunas de las conclusiones que arrojó el presente estudio con mayor detalle.

5.1 Tamaño e idioma: grandes empresas reportan, no siempre en español

Con el propósito de esbozar el panorama general de las empresas e informes revisados, en esta sección se incluye el análisis de factores como el tamaño y origen –nacional o extranjero– de las empresas que reportan, y el idioma del reporte, entre otros.

- **Las empresas más grandes son las que más reportan**

Para el período revisado solo las empresas grandes publicaron informes de sostenibilidad – salvo algunas excepciones.

De hecho, casi la totalidad de las empresas estudiadas aparecen en el ranking de la Revista Portafolio de las 1.001 mayores compañías del país por tamaño de sus ingresos operacionales. De estas, casi la mitad se ubicó entre las 200 empresas de mayores ingresos (Revista Portafolio, 2015).

Esto quiere decir que las empresas micro, medianas y pequeñas, que en su conjunto generan más del 80% del empleo en Colombia y tienen un aporte del 45% al PIB del país,⁹ se están quedando por fuera del panorama de reporte de sostenibilidad. Esto, a pesar de que las MIPYMES tienen un marcado impacto sobre sociedades rurales y urbanas en todo el país, como generadores de puestos de trabajo, compradoras de bienes y servicios de proveedores locales, y “ciudadanos empresariales” firmemente enraizados en las comunidades.

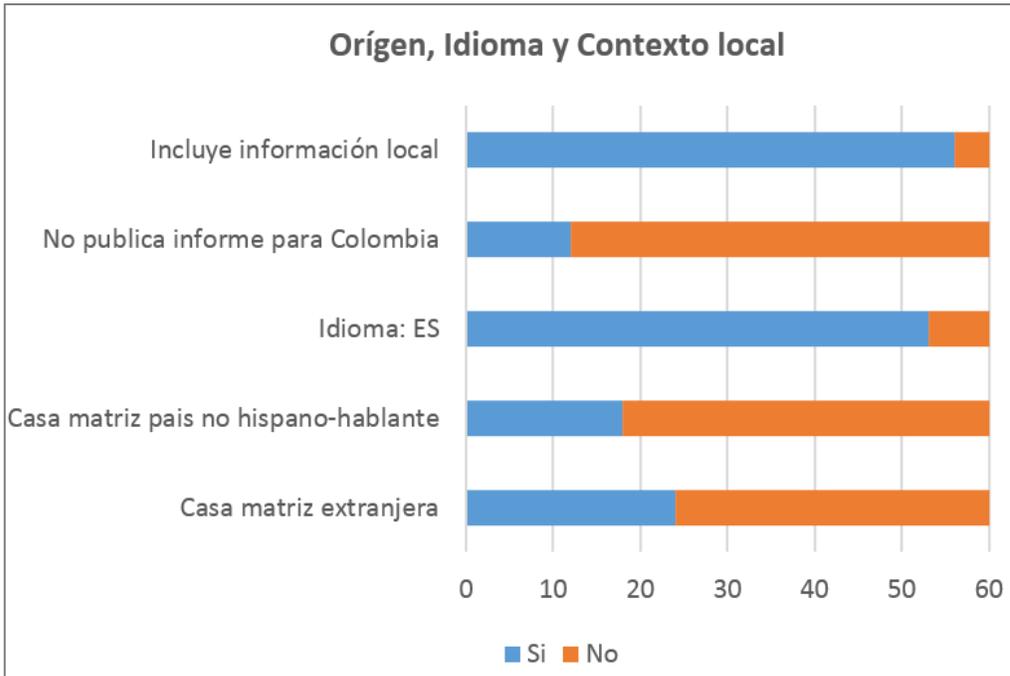
Como consecuencia, existe una brecha importante en la información disponible sobre los aportes positivos y los retos en materia de derechos humanos de un sector económico muy significativo en el país. Sería importante ampliar los esfuerzos, que el GRI en Colombia con sus aliados ya están desarrollando, para instar a las empresas más pequeñas a que empiecen a elaborar informes de sostenibilidad, incluyendo reportes sobre su desempeño en materia de derechos humanos.

- **Muchas multinacionales no publican informes en español**

De las empresas revisadas, 24 tienen su casa matriz en algún país extranjero, de las cuales 18 la tienen en un país no hispanohablante (en América del Norte, Europa, Australia o Asia).

⁹ Según cifras del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el 80,8% del empleo que se genera en Colombia proviene de las micro, pequeñas y medianas empresas. Su aporte al PIB colombiano es del 45% (cifras para el 2016). Las MIPYMES se clasifican así: Microempresas, son las que tienen menos de 10 empleados; las Pequeñas cuentan con 11 a 50 empleados y activos totales desde 345.416,454 COP; y las Medianas, de 51 a 200 empleados y activos totales desde 3.447.959,454. Fuente: Revista Dinero, 15 de septiembre de 2016.

Si bien de estas últimas la mayoría asegura que su informe está disponible en español, el número de empresas que publican sus informes únicamente en otro idioma (inglés) es significativo (7 de 18).



Gráfica 1: No. de empresas extranjeras con el informe en español y alineación al contexto del país

Como consecuencia, estas compañías desaprovechan un canal de comunicación importante para las comunidades vecinas y otros *stakeholders* en Colombia que no dominan su idioma. Cabe precisar que solo una parte muy reducida de la población colombiana entiende inglés (EF, 2017), y como es de esperar, se trata sobre todo de los sectores con mejor acceso a educación de calidad.

Esto significa que incluso los grupos más interesados, como son las poblaciones locales que viven en las áreas locales de las empresas, en la mayoría de los casos no tienen acceso a información sobre los impactos que pueden generar estas empresas sobre su diario vivir, incluyendo sus derechos.

- **Pocas multinacionales publican reportes locales para Colombia**

Sólo la mitad (12) de las 24 empresas de origen extranjero elabora un reporte de sostenibilidad local para Colombia. Asimismo, de los 12 informes que no son locales, 4 no contienen ninguna referencia a la operación en este país.

Llama la atención que, entre aquellas multinacionales que reportan sobre sus operaciones en Colombia, hay solo 3 que proveen información relativa a los derechos humanos. Ver grafica 1. En otras palabras, la gran mayoría de las compañías multinacionales de origen extranjero no reporta sobre su desempeño local en esta materia. Esta ausencia de información es preocupante, teniendo en cuenta la crítica situación de riesgo relacionado a los derechos humanos en el país, y los impactos directos e indirectos que las empresas puedan tener sobre este contexto.

5.2 Derechos humanos, tema relevante en la mayoría de los informes

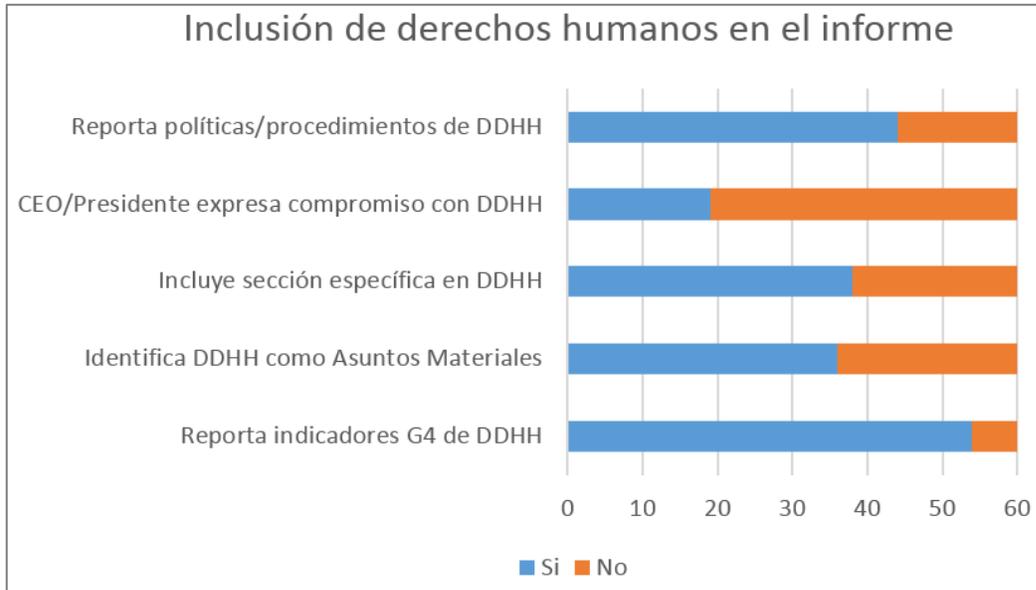
Para las empresas que reportan bajo el marco GRI G4, los derechos humanos representan un tema relevante (gráfica 2). Así, el 90% de los reportes abordan uno o más indicadores HR; el 60%, identifica los derechos humanos como tema material y el 63%, cuenta con un capítulo o una sección específica sobre el tema.

La “materialidad” es un concepto central en la metodología de reporte GRI. Tomado del ámbito financiero y de inversión de capitales, la organización de reporte explica que los temas materiales son aquellos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de una organización, o que influyen sustancialmente en las evaluaciones y las decisiones de sus grupos de interés.¹⁰ Para elaborar un informe de conformidad con la guía de reporte G4 y hoy, los Estándares GRI, una organización está obligada a aportar información sobre sus temas materiales.

De las empresas revisadas para esta investigación que no definen los derechos humanos como asunto material, un número importante aborda estos derechos en diferentes secciones de sus informes, por ejemplo en los apartes sobre asuntos sociales y/o laborales.

De igual modo, prácticamente todas las empresas hacen referencia en su informe a una o más normas o compromisos internacionales sobre derechos humanos, y/o reportan su participación en iniciativas sectoriales o temáticas en materia de derechos humanos en Colombia. Ejemplos son la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), marcos sectoriales y temáticos como los Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos, o iniciativas nacionales como la Red Colombia contra el trabajo infantil.

¹⁰ GRI Standards: GRI 101: FUNDAMENTOS 2016, p. 28.



Gráfica 2: Inclusión de los derechos humanos en los informes de sostenibilidad

Además, en el 73% de los informes se menciona que la empresa tiene una política corporativa en derechos humanos y/o procedimientos específicos en la materia. Dos compañías indican que están en proceso de desarrollar estas políticas o procedimientos.

Finalmente, una tercera parte de las empresas resalta el compromiso con los derechos humanos explícitamente en la carta de presentación del informe del CEO o Presidente.

5.3 Escasa información de contexto

La ausencia de información relativa al manejo de los derechos humanos en el país en la mayoría de los informes de las empresas multinacionales revisados, revela que existe una brecha con respecto al principio de Contexto de sostenibilidad. Este es uno de los principios incluidos en el marco GRI G4 y hoy, en los Estándares GRI (GRI 101: Fundamentos)¹¹ como uno de los principios que deben guiar la elaboración de informes de sostenibilidad.

¹¹ GRI Standards: GRI 101: FUNDAMENTOS 2016, p. 9, que retoma las directrices al respecto del marco GRI G4.

Aplicado a los derechos humanos, este principio implica que el reporte debería partir de un análisis acertado del contexto, identificando los derechos que son específicamente relevantes para el sector económico y la actividad principal de la empresa. La lectura de los riesgos presentes, en donde la operación de la misma puede afectar el goce de estos derechos, sirve como insumo para el reporte sobre las medidas de mitigación de estos riesgos que la empresa haya tomado.

Finalmente, la investigación revela que las tres multinacionales que sí reportan sobre asuntos relacionados con los derechos humanos en su operación en Colombia, lo hacen de manera más bien indirecta y sin profundizar. Con esto, no cumplen con los criterios de evaluación de la Exhaustividad, y de la Precisión y fiabilidad de la información de derechos humanos. En síntesis,¹² estos principios exigen suficiente detalle e inclusión de todos los datos necesarios para permitirles a los grupos de interés validar el desempeño de la empresa en relación con los derechos reportados.

5.4 Énfasis en procesos y datos cuantitativos

Varios estudios internacionales en años recientes demuestran que la información sobre derechos humanos en los informes de sostenibilidad según el marco GRI G4, se limitan por lo general a informar sobre datos sobre políticas y procesos así como en resultados cuantitativos, mas no cualitativos (ver por ejemplo: IHRB, 2011b). La presente investigación revela que lo mismo pasa para la gran mayoría de los informes revistados para empresas con operaciones en Colombia.

Es cierto que los contenidos que pide GRI G4 para muchos indicadores de derechos humanos HR tienen un claro sesgo hacia lo cuantitativo y la información de proceso, en vez de exigir información de tipo cualitativa. Sin embargo, el reporte sobre el enfoque de gestión relacionado con cada indicador que pide esta organización de reporte, busca que las empresas expliquen su forma de abordar el tema, y que presenten información sobre las políticas, programas y medidas que han implementado.

En la misma línea, GRI espera de las empresas que estas informan sobre los resultados y lecciones aprendidas, para darle un mejor contexto a la información cuantitativa.

A pesar de lo anterior, mayoría de las empresas dejan de lado esta oportunidad de aportar mayor detalle de carácter cualitativo. Predomina en la casi totalidad de los informes revisados, la información cuantitativa. Ilustrativo es el indicador de formación de los trabajadores en derechos humanos (HR2 – en los nuevos Estándares GRI: Contenido 412-2). La información

¹² Los principios mencionados fueron adaptados para esta investigación con base en los lineamientos GRI G4 y los Estándares GRI, con respecto al Principio de la Exhaustividad: GRI Standards: GRI 101: FUNDAMENTOS 2016, p. 12, y el Principio de la Fiabilidad: Ibid., p. 15

reportada con respecto a este tema casi siempre se limita a reportar la cantidad de horas de formación, y/o el número de empleados formados. Las empresas no especifican los contenidos de estas formaciones o sus impactos (por ejemplo: registro de conocimientos adquiridos y cambios en comportamientos logrados).

Excepciones positivas son algunas empresas de los sectores Minería y Energías. Para el primer indicador que propone GRI G4 (HR1 – en los nuevos Estándares GRI: Contenido 412-3), sobre contratos y acuerdos de inversión con cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. Estas compañías profundizan en la información brindada, precisando cuáles derechos humanos se incluyen en las cláusulas contractuales, qué procedimientos aplican para verificar el cumplimiento de dichas cláusulas, y cuáles han sido los resultados.

5.5 Brechas en el proceso de identificación de los asuntos materiales

La grafica 3 muestra, por sectores económicos, el número de empresas que definió los derechos humanos como asuntos materiales. A continuación, se resaltan algunas de las tendencias más destacadas que arrojó la revisión de los informes, en materia de materialidad de los derechos humanos.

- **Falta claridad con respecto a priorización de asuntos materiales y cobertura**

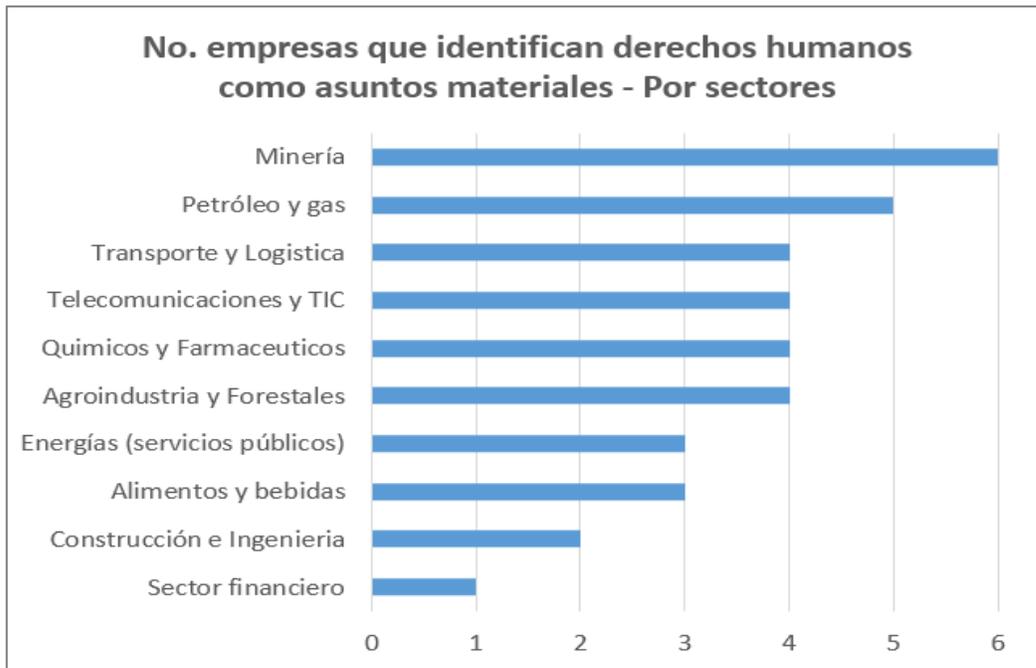
Si bien muchas empresas incluyen los derechos humanos en su matriz de materialidad, la mayoría de las mismas no da mayor detalle. Casi ninguna empresa especifica dentro de la categoría amplia de los derechos humanos, cuáles derechos se consideran más relevantes, teniendo en cuenta el contexto de operación y la (potencial) gravedad de sus impactos y riesgos de afectación de los derechos de las poblaciones en su área de influencia.

En muchos casos tampoco hay claridad sobre la forma en que la empresa llegó a priorizar los derechos humanos como materiales.

Relacionado con lo anterior, no especifican en qué medida esta priorización puede diferenciar de un país a otro en el caso de firmas multinacionales. En esta misma línea, las compañías con operaciones nacionales no precisan la materialidad de los derechos humanos en función de su presencia en una región a otra. Esto, a pesar de que, dada la complejidad del contexto colombiano, puede haber importantes diferencias con respecto a los riesgos de impactos adversos sobre estos derechos en diferentes poblaciones.

Cabe resaltar que los lineamientos del GRI son claras en contundentes al respecto. La organización internacional de reporte hace hincapié en la importancia de especificar cuáles

asuntos se consideran materiales en qué ámbitos de operación de una empresa, como insumos para una adecuada gestión.



Gráfica 3: Identificación de asuntos materiales en derechos humanos – por sectores

Esta falta de información en los reportes de sostenibilidad sobre un proceso de definición de materialidad que tenga en cuenta variaciones por ubicación y áreas funcionales dentro de una compañía, preocupa. Parece indicar que en estas empresas, es limitada la capacidad de tomar decisiones de gestión acertadas sobre aquellos temas en derechos humanos que son más relevantes y/o urgentes dependiendo del contexto local.

- **Oportunidades de mejora en la participación de los grupos de interés**

GRI, al igual que los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que muchas de las empresas revisadas han acogido, hace énfasis en la importancia de la participación de los grupos de interés en el proceso de definición de los asuntos materiales. Sus perspectivas sobre los riesgos reales y percibidos, y sobre posibles medidas para prevenirlas –ajustadas a las realidades locales–, pueden ser claves para la empresa.

Sin embargo, las compañías revisadas para este estudio, generalmente ofrecen información muy limitada sobre la participación de estos grupos en el proceso de definición de materialidad.

Se evidencia que es bastante común la referencia a “comunidades” como grupo de interés consultado en el proceso de definición de materialidad. Sin embargo, por lo general los informes no ofrecen mayor detalle sobre las características de las mismas –por ejemplo, si se trata de campesinos, población afro o indígena, población afectada o vulnerable en razón del conflicto, etc.–. En la misma línea, faltan datos sobre cómo se pueden materializar los riesgos e impactos en derechos humanos de manera diferenciada en estas poblaciones.

Por otro lado, muchas empresas no describen el último y cuarto paso del proceso de materialidad, que comprende la evaluación del informe y los asuntos materiales del ciclo anterior. Este paso también se debe desarrollar en estrecho diálogo con los grupos de interés, con el propósito de obtener insumos que contribuyan al primer paso del nuevo ciclo de la definición de asuntos materiales.

Solo una compañía revisada, la empresa de servicios públicos de telecomunicaciones ETB, incluye una encuesta al final del informe, invitando a quienes leyeron el reporte a enviar sus observaciones acerca de sus contenidos (ETB, 2015, pp. 151-152). Aunque no se hace referencia específica al tema de los derechos humanos, como a ninguno de los otros aspectos incluidos en el informe, las preguntas abiertas del cuestionario dan espacio para incluir una evaluación al respecto y formular sugerencias de mejora.



<< Cerro Matoso (Minería): 6 asuntos diferentes relacionados con ddhh, con diferentes niveles de importancia para empresa y grupos de interés

Gráfica 4a. Priorización de derechos humanos en la matriz de materialidad: ejemplo Cerro Matoso



<< Enka (Químicos y Farmacéuticos): derechos humanos, como categoría general con relevancia alta para la empresa y los grupos de interés

Gráfica 4b. Priorización de derechos humanos en la matriz de materialidad: ejemplo Enka

- **Derechos humanos: asuntos materiales no siempre “importantes”**

Con respecto a la importancia de estos derechos para la empresa, se registraron diferentes prácticas. Una parte de las matrices de materialidad califica los derechos humanos como “muy relevantes” y “muy urgentes”, tanto para la empresa como para sus grupos de interés. En otros casos, la empresa ubica estos derechos en el cuadrante de baja relevancia, a pesar de que para sus *stakeholders* son un tema importante (ver ejemplos: gráficas 4a y 4b).

5.6 Información insuficiente sobre la gestión en derechos humanos

Una buena gestión empresarial en derechos humanos debe partir de un sólido análisis de contexto y de los riesgos e impactos presentes en su área de influencia. Asimismo, la compañía debe contar con sistemas para medir la efectividad de la gestión y proyectar metas para su mejora, y manejar de manera adecuada los eventuales incidentes que la empresa haya generado, siguiendo los lineamientos de los Principios Rectores al respecto.

El manual GRI G4 y hoy, los Estándares GRI, relacionan estrechamente el enfoque de gestión con los asuntos materiales que ha identificado la empresa. En la práctica, para la mayoría de los informes revisados esta relación no es evidente.

- **Brechas entre el compromiso de alto nivel y reporte sobre derechos humanos**

Como se ha mencionado anteriormente, un número importante de las empresas (tres de cada cuatro) reporta la existencia de políticas de derechos humanos o procedimientos y procesos que incorporen los derechos humanos y casi todas (58 de 60) referencian normas, marcos voluntarios y otras iniciativas nacionales e internacionales con respecto a los derechos humanos que inspiraron estas políticas.

No obstante, existen brechas importantes en la información acerca de la alineación de estas políticas y compromisos con la actividad de negocios y la gestión de la empresa, y su incorporación transversal en procedimientos, procesos y actividades. En este sentido, solo cumplen parcialmente con el criterio de evaluación referente a Gestión, incluyendo las políticas y procedimientos que tiene la empresa para su buen manejo de los derechos humanos.

En esta misma línea, se registró que en los informes que mencionan el compromiso de la empresa con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (30%), generalmente no especifican como incorporan estos principios en su gestión y operación.

Lo anterior se refleja, en muchos casos, en la ausencia de reporte de aspectos e indicadores GRI que abarcan los diferentes pasos de la debida diligencia, como por ejemplo HR10 (nuevos proveedores que se evaluaron en función de criterios relativos a los derechos humanos – hoy, Estándares GRI: 414-1), HR11 (impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas – Estándares GRI: 414-2), y HR12 (reclamaciones sobre derechos humanos presentados, abordados y resueltos mediante mecanismos formales de quejas y reclamos – Estándares GRI: 103-2).

En este sentido se puede afirmar que la gran mayoría de empresas no cumple con el criterio de evaluación aplicado para esta investigación: Reporte adecuado sobre el proceso de debida diligencia. Tampoco cumple con el criterio de evaluación de la Exhaustividad de la información de derechos humanos reportada.

Con respecto a lo anterior cabe resaltar que la inclusión de datos sobre la debida diligencia y los impactos en la cadena de suministro está directamente relacionada con los conceptos de cobertura y alcance, que conforman junto al concepto de tiempo, las tres dimensiones centrales del principio de Exhaustividad en la definición del marco GRI.

- **La mayoría de empresas no reporta enfoque de gestión en derechos humanos**

Teniendo en cuenta que, como se describió en la sección anterior, la definición de los asuntos materiales para la mayoría de las empresas revisadas resulta ser un proceso que está prácticamente desvinculado de las acciones descritas en el resto del informe, no debe sorprender que el reporte sobre la gestión de estos asuntos también esté poco desarrollado.

Asimismo, gran parte de los informes no reporta información general de gestión (G4-DMA – hoy incluida en el Estándar 103) asociada a los indicadores de derechos humanos incluidos en sus informes.

Por otro lado, los apartes de los informes en donde se describen los propósitos y prioridades de la gestión o los procedimientos en materia de derechos humanos, generalmente están formulados en términos muy generales. Con todo esto, no se reportan componentes importantes de una gestión atenta a los derechos humanos referenciados arriba, y esto representa una falta del cumplimiento de los indicadores de evaluación relacionados con la Gestión y la Debida diligencia en derechos humanos.

Entre las excepciones positivas se encuentran el Grupo Nutresa y Bavaria, puesto que sus informes demuestran un enfoque más integral con respecto a la gestión de los derechos humanos, reportando su inclusión en procesos y prácticas con base en una visión y estrategias establecidas.

- **Reporte sobre el análisis de contexto: poco desarrollado**

Una gestión efectiva en derechos humanos debe partir de un buen análisis de contexto por parte de la empresa. Sin embargo, muy pocas compañías detallan la relación que existe entre su gestión de asuntos de derechos humanos y el contexto en que operan.

A manera excepcional se encontraron casos de compañías que reportan planteamientos estratégicos relacionados con su contexto de operación. Un ejemplo es Mayaguez, empresa azucarera que referencia un diagnóstico realizado en las zonas de siembra y cosecha de caña para evaluar el estado de la protección de los derechos humanos en la compañía. A raíz de este diagnóstico y debido a su posicionamiento “en una región considerada como uno de los epicentros del conflicto armado en Colombia y un posible escenario de posconflicto para

impulsar acciones de paz”, la compañía efectuó un cambio de orientación estratégica para lograr un mejor relacionamiento con las comunidades presentes (Mayaguez, 2014, p. 61).

- **Pocas evidencias de análisis de riesgo de derechos humanos en alto riesgo**

Pocas veces las empresas referencian un diagnóstico realizado frente a los riesgos que su propia operación o la de su cadena de suministro pueden implicar.

Es preciso resaltar que, con respecto al reporte de indicadores con alto riesgo de vulneración en el contexto de operación en el país: HR4, HR5 y HR6 (actualmente: Estándares GRI: 407-1, 408-1 y 409-1, respectivamente), sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso respectivamente, GRI especifica que la empresa debe describir su análisis de riesgo al respecto. También debe informar sobre las medidas que se han tomado para mitigar los riesgos identificados y responder ante impactos negativos registrados. Sin embargo, pocas empresas hacen referencia a este tipo de análisis y toma de medidas preventivas y correctivas.

Finalmente, llama la atención que algunas compañías de sectores como el extractivo y otros que presentan alto riesgo de afectación de los derechos de poblaciones indígenas, debido a su operación en las cercanías de territorios habitados por ellas, no referencian HR8 (afectaciones de derechos de pueblos indígenas y medidas tomadas - hoy: Estándares GRI: 411-1).

Cuando los informes sí incluyen el indicador, generalmente falta información significativa acerca de los riesgos o eventuales incidentes registrados.

- **Evaluación de impactos: escasamente reportado**

En concordancia con el aspecto anterior, también son escasas las referencias a la evaluación de impactos en derechos humanos. Tres cuartas partes de los reportes (76%) no incluyen el indicador HR9 (hoy: Estándares GRI: 412-1), referente al análisis y la evaluación de impactos en derechos humanos de los centros de operación de la empresa.

Cuando incluyen este indicador en varios casos no suministran información al respecto, con la aclaración de que “no se disponían de datos”. Lo anterior sorprende, teniendo en cuenta que casi todas las empresas revisadas hacen mención de su compromiso con los derechos humanos. Esto parece indicar que existen brechas entre el compromiso con los derechos humanos expresado por las empresas en términos muy generales, y la traducción de este compromiso en prácticas concretas y en mediciones del desempeño al respecto.

Preocupa igualmente que la tasa de reporte de los indicadores HR10 (número de nuevos proveedores revisados. Hoy: Estándares GRI: 414-1) y HR11 (impactos en la cadena de suministro. Hoy: Estándares GRI: 414-2) no supera el 42% para ambos casos. Además, y al

igual que para el indicador de evaluación de sus propios centros de operación (HR9, hoy Estándares GRI: 412-1), aquellas compañías que sí referencian este indicador, muchas veces lo hacen señalando que no cuentan con datos al respecto.

De lo anterior se deduce que el movimiento del consumo responsable que exige la trazabilidad de los insumos de los productos, prácticas de abastecimiento responsable (*responsible sourcing*) y la gestión de las cadenas de suministro sensible a los derechos humanos y derechos laborales, que está en crecimiento a nivel internacional, todavía no tiene mucho eco entre las empresas con operaciones en Colombia.

Entre las empresas que sí proveen información para los indicadores referentes a la gestión y seguimiento a impactos en la cadena de suministro, muy pocas explican cuáles aspectos se evaluaron, con qué metodología y cuáles fueron los resultados.

Una práctica interesante se encontró en Servicios financieros, a pesar de caracterizarse por su débil reporte en derechos humanos. Contrario a esta tendencia, Bancolombia se destaca por la precisión de su información. Este banco vincula el indicador HR9 (Estándares GRI: 412-1), directamente a sus políticas de financiación de proyectos corporativos, señalando que en 2015 realizó 164 evaluaciones en riesgos ambientales y sociales, “donde se identificaron los riesgos asociados a la vulneración de los Derechos Humanos”, y que 17 proyectos no fueron financiados por este motivo. En una tabla, Bancolombia especifica tanto los sectores a los que pertenecen los proyectos no financiados (en su mayoría energías, hidrocarburos y gas, y minería y dos proyectos del sector de saneamiento básico).

- **“No se registraron incidentes”**

Llama la atención que la gran mayoría de las empresas afirma que en el periodo bajo revisión, “no se registraron incidentes de derechos humanos”. Posiblemente, esto puede estar relacionado con el débil desarrollo de las prácticas de evaluación y seguimiento a los centros de operación y las cadenas de abastecimiento, como se describió en anteriormente.

Aunque está fuera del alcance de esta investigación verificar si las empresas revisadas han estado implicadas de manera directa o indirecta en afectaciones de derechos humanos de sus trabajadores o grupos de interés externos, asombra que el contexto complejo y caracterizado por la alta incidencia de vulneraciones de derechos humanos en las áreas de operación empresarial, no se vea reflejado en los sesenta informes revisados.

El indicador sobre la identificación de centros de operaciones y proveedores en los que la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos (HR4 / Estándares GRI 407-1) ilustran esta tendencia. Si bien es positivo que el indicador es reportado por un poco más del 40% de las empresas con operaciones en Colombia (cuando, de acuerdo al estudio referenciado por

Fogelberg, a nivel internacional, solo un 30% de las empresas reporta este aspecto), la información suministrada no siempre es muy reveladora.

Muchas empresas reportan que no se registraron incidentes, y algunas incluyen tablas con el número de trabajadores sindicalizados o los sindicatos con que cuenta la organización. A pesar de que Colombia es tristemente conocida por sus altísimas tasas de afectaciones de derechos sindicales en diferentes sectores económicos, de acuerdo con los informes de sostenibilidad en las operaciones de las empresas revisadas, este tipo de incidentes no ocurrieron.

Para otros indicadores como la no discriminación (HR3 / Estándares GRI 406-1), casos de trabajo forzoso y trabajo infantil registrados en centros de operación y proveedores (HR5 y HR6, hoy: Estándares GRI 408-1 y 409-1, respectivamente), o quejas y reclamos (HR12 / Estándares GRI 103-2), la tendencia es similar.

A manera de excepción, Smurfit Kappa del sector Agroindustria y productos Forestales, una industria con alta incidencia de trabajo forzoso y trabajo infantil según las estadísticas, sí reporta evidencias de trabajo infantil. Esta compañía de cartones indica que en 2014 encontró tres casos de menores de edad que acompañaban a sus padres en la venta de cartón durante sus vacaciones, “con la convicción de que la actividad de reciclaje es buena.” (Smurfit Kappa de Colombia, 2014b, p. 37).

Generalmente, los reportes se limitan a mencionar el compromiso de la empresa con el respeto de los derechos en cuestión que a veces se incorpora en las políticas corporativas, y el deber de proveedores y contratistas de acoplarse a estos compromisos. En los casos excepcionales en que se reportan afectaciones de algunos derechos, las empresas rara vez suministran detalles sobre personas o grupos afectados, medidas concretas tomadas, resultados y seguimiento realizado, como lo pide GRI en su guía de reporte. Generalmente se hace mención de la solución satisfactoria del caso, sin más detalles.

- **Escasas referencias a metas, indicadores y avances en el tiempo**

Para mejorar la gestión en derechos humanos es clave contar con metas y objetivos específicos, medibles y alcanzables así como con registros de los logros y retrocesos en periodos anteriores.

Sin embargo, son contados los casos en que los informes incluyen estos objetivos y mediciones para los aspectos e indicadores en derechos humanos reportados, a pesar de los lineamientos del GRI al respecto. Asimismo, es escasa la presentación de históricos a varios años de los datos reportados sobre derechos humanos, o de proyecciones y metas a años futuros. Con esto, es débil el cumplimiento del criterio de evaluación de los reportes de la Comparabilidad.

De acuerdo con este criterio, tomado del Principio para la elaboración de reportes que propone GRI, la empresa debe seleccionar, y presentar la información sobre los derechos humanos de

manera coherente, permitiéndoles a los grupos de interés, analizar cambios en el desempeño en esta materia a lo largo del tiempo.

En la misma línea, se conocieron pocos informes que incluyen los aspectos a mejorar con base en una revisión interna de las dificultades encontradas y las acciones para afrontarlas y prevenir su repetición.

Una excepción es Mineros, empresa que incluye una tabla que hace un comparativo de 2013, 2014 y 2015 con relación a su desempeño en derechos humanos, y afirma: “Como aspecto por mejorar se encuentra facilitar los mecanismos de quejas y reclamos, y el monitoreo del cumplimiento de los estándares sobre trabajo infantil por parte de terceros”.

Asimismo, en la descripción del proceso de consulta con los grupos de interés para la definición de los asuntos materiales, esta empresa comparó la percepción en el año de reporte con el año anterior. Para 2015, Mineros señala que se aumentó la percepción favorable de la compañía, precisando que “[c]on respecto a este aumento se resaltan los aspectos de promoción y capacitación de los DD.HH, ya que anteriormente eran factores a mejorar.” (Mineros, 2015, pp. 20-21).

5.7 Reportes que combinan GRI con el marco de reporte de los Principios Rectores

Ericsson y Nestlé se diferencian de las demás empresas revisadas para este estudio por ser dos empresas pioneras a nivel mundial en la aplicación a su informe de sostenibilidad del nuevo Marco de Reporte de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos (lanzado en 2015) en el periodo estudiado.

Este marco, que se puede aplicar de manera independiente o en combinación con el marco GRI G4, contiene lineamientos más precisos que los del GRI G4 con respecto a qué y cómo reportar sobre derechos humanos. La expectativa de sus desarrolladores es que el nivel de detalle de las empresas que usan este marco, y con esto, la calidad, sea mucho mayor.

A pesar de lo anterior, llama la atención que, con base en una revisión general realizada, se registró que la estructura y la presentación de la información sobre derechos humanos en los informes 2015 de Ericsson y Nestlé no se diferencia de manera significativa de otros informes.

Sin embargo, para poder hacer afirmaciones sobre el impacto en la mejora de la calidad de la información sobre derechos humanos que puede tener el Marco de reportes de los Principios Rectores, haría falta un estudio específico más amplio y profundo.

5.8 Revisión externa de los informes

Según varios expertos que participan en la conversación global sobre empresas y derechos humanos, la revisión externa e independiente puede ser un factor clave para lograr la mejora de la calidad de los reportes sobre estos derechos. Lo anterior, a condición de que las firmas externas tengan la experiencia y los conocimientos suficientes en materia de derechos humanos, para realizar auditorías adecuadas en esta materia (ver por ejemplo: Umlas, 2009, pp. 7-9; McPhail (2016), p. 529). Por esto, en la investigación se tuvo en cuenta este aspecto. Para las empresas que incluyeron los resultados de revisores externos en su informe de sostenibilidad, se revisó la calidad y los contenidos de esta revisión.

La revisión externa tiene como propósito validar si el informe ha sido elaborado de acuerdo con lo señalado en la Guía GRI. El aseguramiento externo no es obligatorio, pero sí recomendable. En caso de haberse realizado, la empresa debe incluir el reporte de revisión como una carta anexa al informe de sostenibilidad.

A este respecto se registró que un poco más de la mitad de las empresas estudiadas (55%) reportan que su informe contó con dicha revisión –en la gran mayoría de los casos, realizada por alguna de las firmas de auditoría internacionales más reconocidas, como EY o Deloitte, y en casos excepcionales, por organizaciones de origen nacional, como por ejemplo ICONTEC.

La comparación de los informes revisados externamente revela que existen grandes diferencias en los contenidos y la calidad de la información sobre derechos humanos. Asimismo, solamente una pequeña minoría de las cartas anexas de revisores externos incluye recomendaciones específicas con respecto a este tema.

Entre las excepciones se encontraron propuestas para el mejoramiento del proceso de participación de los grupos de interés, por ejemplo. La pequeña minoría de reportes que incluyen información más elaborada de las firmas auditoras externas, demuestra que, si son bien hechas, estas revisiones pueden aportar elementos importantes para las empresas. Así, las lecturas críticas externas tienen el potencial de aportar a una mayor calidad en la elaboración de reportes sobre los derechos humanos.



6. Recomendaciones

Con base en los hallazgos de esta investigación, se proponen algunas recomendaciones para superar las brechas identificadas y transformarlas en oportunidades de mejora para de la calidad de los reportes en derechos humanos de las empresas con operaciones en Colombia.

6.1 Realizar análisis de contexto y mediciones sólidas

Es importante que las empresas cuenten con procesos rigurosos para el diagnóstico del contexto y el análisis de riesgos, con enfoque específico en derechos humanos. Asimismo, las empresas deben desarrollar e implementar sistemas de medición e indicadores de resultado relevantes para el contexto y los riesgos identificados, los cuales permitirán alimentar los reportes con datos actualizados y pertinentes.

Más allá de la medición cuantitativa de los alcances, estos indicadores deben ir acompañados de un componente cualitativo que permita contextualizar y profundizar la información cuantitativa presentada.

Cabe recalcar que los diagnósticos y mediciones deben verse reflejados en los reportes en años consecutivos, para permitirles a los diferentes grupos de interés hacer seguimiento a su efectiva implementación en el tiempo y revisar los avances o eventuales retrocesos registrados.

6.2 Mejorar la coherencia entre materialidad, gestión y contenidos de los reportes

Para garantizar que haya coherencia entre la matriz de materialidad y el reporte sobre la gestión y las acciones realizadas en materia de derechos humanos, las empresas deben entender el proceso de definición de los asuntos materiales en derechos humanos como una función integral de su gestión.

En este sentido, es clave que las empresas profundicen su análisis de los aspectos materiales más allá de enunciados genéricos como “derechos humanos” o “derechos laborales”, sin precisar dentro de estas categorías cuáles derechos son prioritarios para la gestión de la empresa, teniendo en cuenta la actividad principal, estrategias, contexto de operación y perfil de riesgo.

Asimismo, y en línea con los principios para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI, para cada asunto material de derechos humanos reportado, los informes deben especificar si la gestión del mismo tiene como objetivo evitar, mitigar o remediar los impactos negativos que la empresa o sus proveedores puedan haber generado, o si bien, el enfoque de gestión está encaminado a potenciar los impactos positivos sobre los derechos humanos.

Asimismo, se hace necesaria una mejora de los reportes con respecto a la información brindada sobre cuáles objetivos la empresa aspira lograr, mediante la asignación de qué responsabilidades y recursos.

Por último, la información debe hacer explícita la manera como las normas y estándares internacionales con que se ha comprometido la empresa se materializan en el enfoque de gestión y en las acciones e indicadores HR (hoy: contenidos GRI) reportados.

6.3 Promover la participación efectiva de los grupos de interés

Se recomienda robustecer los mecanismos para la participación de los grupos de interés en la definición de los asuntos materiales y otros temas de derechos humanos que aborda el informe. En la misma línea, se recomienda poner mayor énfasis en la inclusión de las perspectivas de las poblaciones especialmente vulnerables y en riesgo de ser afectadas por acciones de la empresa o sus proveedores.

Esto debe ser un diálogo constante en el tiempo y no limitado al período antes de la fecha de corte para la publicación del informe anual. Además, el ciclo de mejoramiento continuo de la gestión de la empresa y su reporte al respecto, requiere que se creen espacios y mecanismos que permitan que estos grupos evalúen la relevancia y calidad de los reportes en derechos humanos y, de ser necesario, formulen insumos para la mejora.

Al respecto, es importante que las empresas empiecen a entender la participación más activa de las comunidades aledañas, organizaciones de la sociedad civil y otros grupos de interés sociales en la evaluación de sus reportes en derechos humanos, no cómo un riesgo –por las críticas que estos grupos puedan expresar–, sino como una oportunidad.

El dialogo informado, equilibrado y constructivo sobre los contenidos del reporte en esta materia debe volverse en un insumo valioso que les permita a las empresas ajustar y mejorar su gestión y su comunicación sobre los derechos humanos.

6.4 Elaborar reportes locales y accesibles en español

Es importante que aquellas empresas multinacionales con casa matriz extranjera y que no publican informes de sostenibilidad locales para Colombia, empiecen a elaborar reportes específicos para su operación en el país. Además, es clave que los informes locales cuenten con mayor presencia de información significativa y adecuada sobre derechos humanos.

Debido a las particularidades del contexto colombiano con respecto a los riesgos de derechos humanos, estos informes deben basarse en procesos de definición de materialidad que estén alineados a las necesidades y potencialidades del escenario local. Asimismo, se debe fortalecer el reporte sobre la participación en este proceso, de las poblaciones aledañas cuyos derechos pueden verse afectados por las actividades de las multinacionales de origen extranjero con operaciones en este país.

Asimismo, la disponibilidad de los informes en español es altamente relevante. Esto mejoraría la accesibilidad de la información para los grupos de interés en este país que no dominan el inglés (u otros idiomas de publicación). Con lo anterior, las poblaciones potencialmente afectadas pueden mantenerse informadas sobre la gestión de la multinacional en materia de derechos humanos. La disponibilidad de información en el idioma local español, también estimulará el dialogo fluido y constructivo con estos grupos.

6.5 Complementar el marco GRI con contenidos adicionales

La elaboración de indicadores propios, la inclusión de asuntos de derechos humanos no abordados por el marco GRI y la aplicación de otros lineamientos como el marco de reporte de los Principios Rectores, de manera paralela a GRI, pueden ser maneras efectivas de visibilizar y dar seguimiento a riesgos e impactos en derechos humanos que son específicos para el contexto de operación de la empresa.

Se recomienda que las compañías recurran a estas modalidades de reporte adicionales –hasta la fecha poco desarrolladas– para enriquecer sus informes GRI y alinearlos a las necesidades de su actividad diaria y las de sus grupos de interés prioritarios.

6.6 Profundizar el enfoque en derechos humanos de las revisiones externas

A las firmas revisoras externas que validan los contenidos de las memorias de sostenibilidad con respecto a su cumplimiento con los requerimientos del GRI, se les recomienda aprovechar el espacio de su informe de revisión para incluir consejos concretos que puedan guiar las empresas en la mejora de sus reportes de derechos humanos.

Por otro lado, aquellas firmas que no cuentan con experticia en esta temática *“in house”*, deben considerar vincular a consultores especializados para sofisticar su servicio de revisión y auditoría de este tipo de informes.

En cualquier caso, es deseable que los informes de los revisores externos contengan, como mínimo, una evaluación y, de ser necesario, recomendaciones para la mejora frente a elementos claves de los reportes. Ejemplos de esto último son, entre otros, el enfoque de gestión en derechos humanos, el rigor del proceso de definición de los asuntos materiales en derechos humanos, incluyendo el análisis del contexto y la Cobertura, y la participación significativa de los grupos de interés potencialmente afectados. Asimismo, se les recomienda a las firmas externas, velar por la coherencia entre materialidad y aspectos en derechos humanos en los informes revisados.

6.7 Promover la sensibilización e información sobre el contexto de RSE

Para organizaciones promotoras de la mejora de la calidad de los reportes en derechos humanos como la misma organización GRI y otras entidades, se recomienda incluir la transferencia de conocimientos sobre el ámbito más amplio de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en sus actividades.

Teniendo en cuenta la relativa novedad del enfoque del RSE para muchas compañías en Colombia, en general, y la falta de familiarización con el tema de derechos humanos y empresas, en específico, es importante que las campañas de difusión y sensibilización aborden esta contextualización.

Más específicamente, sería pertinente que las capacitaciones sobre el por qué y el cómo de la elaboración de reportes de calidad en derechos humanos, incluyan información encaminada a suplir brechas en conocimientos sobre temas como los requerimientos internacionales, y en menor medida nacionales en esta materia. Esto, también con el objetivo de facilitar la inserción de las empresas colombianas en los mercados globales, en donde estos requerimientos se están ampliando a la vez que se están volviendo cada vez más estrictos.

Es importante, además, que estas acciones de sensibilización y transferencia de conocimientos vinculen a empresas medianas y pequeñas, donde las prácticas de reporte en derechos

humanos a la fecha son poco desarrolladas, a pesar de que son estas empresas quienes conforman la gran mayoría del tejido empresarial en el país.

6.8 Fortalecer la promoción de reportes de calidad en derechos humanos desde el gobierno colombiano

Si bien se registran algunas iniciativas puntuales para la promoción del reporte de derechos humanos por parte de entidades de gobierno encargadas, es recomendable robustecer estas acciones. Los compromisos y esfuerzos desde el gobierno deben ampliarse a más sectores y más empresas en todos los territorios del país, de manera más sistemática y sostenida en el tiempo.

Asimismo, es clave fortalecer la capacidad del gobierno de verificar los avances logrados en materia de las empresas y los derechos humanos. Esta verificación debe tener en cuenta no solamente las perspectivas de las compañías sino además, las inquietudes y aportes de los grupos de interés potencialmente afectados y otros actores de la sociedad civil.

6.9 Ser más transparentes para mejorar la confianza de los grupos de interés

Como observación final, cabe recalcar que la honestidad y el equilibrio en la información pública sobre los derechos humanos no solo benefician a los grupos de interés, sino en últimas también al negocio. Las evidencias muestran que no reportar incidentes o asuntos críticos en derechos humanos –o presentarlos en una luz netamente positiva–, puede afectar la confianza en la compañía y con esto, su licencia social de operar.

Eventualmente, en un contexto global en donde la inversión responsable y la inversión de impacto se está volviendo cada vez más común entre los proveedores de capitales, la falta de transparencia sobre los derechos humanos puede incluso poner en peligro las perspectivas de inversión de las empresas y su crecimiento a mediano o largo plazo.

Cabe recalcar que la capacidad de seguimiento de las comunidades y organizaciones que actúan en su defensa, así como su eficacia en el uso de los medios sociales para difundir información “en tiempo real” entre amplios públicos nacionales e internacionales, ha aumentado significativamente en los últimos años. Esto significa que hoy, para las empresas es difícil controlar la comunicación de terceros sobre alegaciones de afectaciones de derechos humanos que ellas o sus proveedores han generado.

Por esto, es recomendable que las empresas aprovechen sus informes de sostenibilidad para informar de manera honesta y pertinente sobre el manejo que le han dado a estos asuntos críticos, en vez de no mencionarlos. La revisión de literatura y de los sesenta informes para

este estudio ha revelado algunas buenas prácticas que ejemplifican como abordar este tipo de asuntos de manera adecuada.

Algunas reflexiones finales

El enfoque de este estudio son las prácticas de reporte en derechos humanos, reflejadas en informes empresariales de sostenibilidad. Si bien estos informes son un canal clave de comunicación y rendición de cuentas ante los grupos de interés, es importante tener en cuenta que las empresas tienen muchos otros medios para informar y dialogar sobre el tema.

Otras fuentes pueden ser, por ejemplo, los sitios web institucionales, campañas de medios, comunicaciones realizadas en otros espacios como audiencias públicas o plataformas web internacionales como el Centro de Recursos en Empresas y Derechos Humanos – Business & Human Rights Resource Centre. Por esto, las observaciones sobre el reporte en derechos humanos de esta investigación no pretenden ser una valoración de la comunicación pública y rendición de cuentas en derechos humanos de las empresas revisadas en términos generales.

Para futuras investigaciones un enfoque interesante puede ser, analizar si la tendencia reciente de un mayor seguimiento crítico de las prácticas de reporte desde la sociedad civil tiene un impacto en la mejora de la calidad de los reportes y en la toma de decisiones de las empresas al respecto. Asimismo, este análisis podría arrojar ejemplos de buenas prácticas de empresas que han logrado establecer mecanismos de diálogo constructivo con organizaciones y grupos de la sociedad civil que actúan en defensa de los derechos humanos.

Una buena comunicación interna e externa sobre el tema de los derechos humanos no debe limitarse a los informes de sostenibilidad. En esta misma línea no sobra resaltar una vez más que grupos de la sociedad civil, representantes de comunidades aledañas y organizaciones locales expertas en el seguimiento al tema de empresas y derechos humanos no deben ser vistas por las empresas como contrincantes.

Al contrario: es clave que estos grupos sean reconocidos por las empresas como interlocutores valiosos que ayudan en el mejoramiento continuo del proceso de elaboración de informes sobre los derechos humanos. Sobre todo en contextos de operación complejos con un legado de conflictividad y afectaciones de los derechos humanos, las empresas deben hacer el esfuerzo de construir escenarios de diálogo con sus partes interesadas, que estén basados en la confianza.

Es mediante una comunicación franca, abierta y respetuosa, que se puede prever, prevenir, y abordar los riesgos en materia de derechos humanos de forma eficaz, y con miras a un relacionamiento constructivo y sostenible a largo plazo. ●●●

Anexos

Anexo 1: Empresas e informes revisados

1. Agro-industria y Productos forestales	Asocolflores	2014 Reporte anual de sostenibilidad
	Ingenio Risaralda	Informe de sostenibilidad 2014
	Mayaguez	Informe de sostenibilidad 2014
	Monsanto	Desde el interior. Reporte de sostenibilidad Monsanto 2014
	Riopaila Castilla	Informe de Sostenibilidad y Gestión 2015
	Smurfit Kappa de Colombia	(a) Informe de Desarrollo Sostenible 2014 (b) Sostenibilidad en cada fibra. Informe de sostenibilidad Smurfit Kappa Colombia 2014
2. Alimentos y Bebidas	Alpina	Informe de sostenibilidad 2015
	Bavaria	Un mundo detrás de cada botella. Informe de Desarrollo Sostenible 2014
	Grupo Empresarial Colombina	Informe de sostenibilidad 2014
	Grupo Nutresa	Un futuro entre todos. Informe integrado 2015
	Nestlé	(a) Nestlé in society. Creating Shared Value and meeting our commitments 2015 (Full Report, ingles) (b) Nestlé en la sociedad. Creación de Valor Compartido y Cumplimiento de nuestros compromisos 2015 (Summary Report, español)
	Postobon	Informe de sostenibilidad 2015. Comprometidos con Colombia
3. Construcción e Ingeniería	Cemex Colombia S.A.	Creemos construyendo un mejor futuro. Informe de Desarrollo Sostenible Cemex Colombia 2014
	Constructora Bolívar	Informe de Gestión 2014
	Organización Corona S.A.	Corona Informe de sostenibilidad 2015
	Grupo Argos	Reporte integrado 2015
	Pavimentos Colombia	Informe de sostenibilidad 2014
	Tipiel	Tipiel 2014 Informe de Sostenibilidad
4. Energías (servicios públicos de electricidad, gas)	AES Chivor	Informe de Sostenibilidad 2014. Un año lleno de energía
	Codensa Emgesa	Informe de Sostenibilidad 2014
	Gas Natural Fenosa	Informe de Responsabilidad Corporativa 2014
	Gases de Occidente	Informe de Gestión Sostenible 2015
	ISA	Reporte Integrado de Gestión 2015
	ISAGEN	Informe de Gestión 2015
5. Minería	Anglogold Ashanti	Sharing value, changing lives. Annual sustainable development report 2014. Summary
	BHP Billiton	Taking the long view. Sustainability Report 2015
	Cerro Matoso	Reporte de Sostenibilidad 2014
	Drummond	Informe de Sostenibilidad 2013-2014
	Mineros SA	Memoria de Sostenibilidad Grupo Mineros 2015
	Prodeco	Informe de sostenibilidad 2014

6. Petróleo y Gas (industria extractiva)	Ecopetrol	Reporte integrado de gestión sostenible 2015
	Equion Energía	Energía para la vida. Reporte de sostenibilidad corporativa 2014
	Ocensa	Informe de Sostenibilidad 2014
	Pacific Rubiales Energy	Informe Anual y de Sostenibilidad 2014
	Parex	Sustainability Report 2014
	Terpel (Organización Terpel)	Informe de sostenibilidad 2015
7. Químicos y Farmacéuticos	Antek	Informe de sostenibilidad 2014
	ENKA	Informe de sostenibilidad 2015
	Grupo Orbis	Informe Anual de Sostenibilidad 2015
	Johnson & Johnson	2014 Citizenship & Sustainability Report
	Novartis	Corporate Responsibility Performance Report 2015
	Roche Colombia	Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Roche Colombia 2014
8. Servicios Financieros	Bancoomeva	Informe de Sostenibilidad 2015
	BBVA Colombia	Informe de Responsabilidad Corporativa Colombia 2014
	Davienda	Informe de Sostenibilidad 2015
	Fasecolda (Federación de Aseguradores Colombianos)	Informe de sostenibilidad del sector asegurador colombiano 2014
	Grupo Bancolombia	Informe Gestión Empresarial - Responsabilidad Corporativa 2015
	Grupo Sura	Generamos valor y confianza. Informe Anual 2015
9. Telecomunicaciones y TIC	América Móvil	Informe de sustentabilidad 2015 - Hacia la hiper conectividad
	Ericsson	Technology for good. Ericsson Sustainability and Corporate Responsibility Report 2015
	ETB	Informe de Gestión y Sostenibilidad 2015
	Huawei	Connecting the future. 2014 Sustainability Report
	Telefónica-Movistar	Nuestro compromiso con Colombia. Informe de Sostenibilidad 2014
	Une	Informe de Gestión y Sostenibilidad 2015
10. Transporte y Logística	Avianca Holdings	Informe de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2014
	Cadena	Informe de gestión y sostenibilidad. Transformarnos para crecer. 2015
	Expreso Brasilia	Informe de sostenibilidad 2014
	Ferrovial	Informe Anual Integrado 2015
	Metro de Medellín	Informe de sostenibilidad 2014
	Panalpina logística	2014 Corporate Sustainability Report

Anexo 2: Guía GRI-G4 - Aspectos e Indicadores de derechos humanos HR

	Indicador	Descripción
<i>Para cada Aspecto, se requiere reporte en G4-DMA</i>	G4-DMA	Información general sobre el enfoque de gestión: a) Qué impactos hacen que este Aspecto sea material, b) Cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus efectos, c) Como se evalúa el enfoque de gestión: mecanismos, resultados, modificaciones relacionadas del enfoque de gestión.
Aspecto	Indicador	Descripción
Inversión	G4-DMA-b	Estrategias de ampliación de políticas y procedimientos a las partes (ej. joint ventures, filiales); Tipos de cláusulas de derechos humanos y tipos de contratos y acuerdos en los que se aplican comúnmente
	G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en derechos humanos
	G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados
No-Discriminación	G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas
Libertad de asociación y negociación colectiva	G4-DMA-b	Políticas que puedan afectar a la decisión de los empleados de hacerse miembros de sindicatos o suscribir convenios colectivos.
	G4-HR4	Identificación de centros de operaciones y proveedores en los que la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos
Trabajo infantil	G4-HR5	Identificación de operaciones y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil
Trabajo forzoso	G4-HR6	Centros de operación y proveedores con un riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
Medidas de seguridad	G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre políticas o procedimientos de la organización en derechos humanos relevantes para las operaciones
Derechos de la población indígena	G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas

Evaluación	G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	G4-DMA-b	Sistemas para examinar a nuevos proveedores en derechos humanos; Criterios de derechos humanos aplicados (ej. trabajo infantil; discriminación, etc.), y Procesos (ej. debida diligencia) para determinar y valorar impactos negativos en la cadena de suministro, incluyendo aquellos impactos que la empresa ha provocado o a los que ha contribuido, o bien los que se vinculan a sus actividades, productos o servicios en virtud de su relación con un proveedor.
	G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos
	G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	G4-DMA-b	Disponibilidad y accesibilidad de mecanismos de reclamación y procesos de remedio de impactos en derechos humanos, entre ellos en la cadena de suministro; y cómo contribuyen los grupos de interés (ej. proveedores, comunidad local, representantes sindicales) a vigilar su eficacia, y b) Tipo de capacitación que se ofrece sobre la disponibilidad y accesibilidad de mecanismos de reclamación y remedio
	G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación

Anexo 3: Indicadores GRI-G4 de derechos humanos HR – Cruce con Estándares GRI (2016)

GRI G4		GRI Standards 2016		
Indicador	Estándar No. y Título	Contenido no.	Contenido Titulo	Requerimientos para la presentación de información
G4-DMA-a	GRI 103: Enfoque de Gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Para cada tema material, la organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. La explicación del motivo por el que el tema es material. b. La Cobertura del tema material, que incluye una descripción de: <ul style="list-style-type: none"> i. dónde se produce el impacto; ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio. c. Cualquier limitación particular relativa a la Cobertura del tema.
G4-DMA-b	GRI 103: Enfoque de Gestión	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Para cada tema material, la organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema. b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión. c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente: <ul style="list-style-type: none"> i. Políticas ii. Compromisos iii. Objetivos y metas iv. Responsabilidades v. Recursos vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas
G4-DMA-c	GRI 103: Enfoque de Gestión	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Para cada tema material, la organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. Una explicación de cómo la organización evalúa el enfoque de gestión, incluidos: <ul style="list-style-type: none"> i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión; ii. los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; iii. cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión

G4-DMA-b	GRI 412: Evaluación de derechos humanos	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1. La organización informante debe informar de su enfoque de gestión de la evaluación de derechos humanos utilizando GRI 103: Enfoque de Gestión
G4-HR1	GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. El número total y el porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos. b. La definición de “acuerdos de inversión significativos”.
G4-HR2	GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones. b. El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.
G4-DMA-b	GRI 406: No-Discriminación	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1. La organización informante debe informar de su enfoque de gestión de la no discriminación utilizando GRI 103: Enfoque de Gestión
G4-HR3	GRI 406: No-Discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe. b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> i. caso evaluado por la organización; ii. aplicación de planes de reparación en curso; iii. planes de reparación cuyos resultados hayan sido implementados a través de procesos iv. de revisión y gestión internos rutinarios; v. iv. caso que ya no está sujeto a acciones.
G4-DMA-b	GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1 La organización informante debe informar de su enfoque de gestión de la libertad de asociación y negociación colectiva utilizando GRI 103: Enfoque de Gestión.
G4-HR4	GRI 407: Libertad de asociación y	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la	La organización informante debe presentar la siguiente información:

	negociación colectiva		libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	<p>a. Las operaciones y los proveedores en los que los derechos de los trabajadores a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo en cuanto a alguno de los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. el tipo de operación (como una planta de fabricación) y el proveedor; ii. los países o las áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo. <p>b. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y dirigidas a apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva.</p>
G4-DMA-b	GRI 408: Trabajo infantil	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1. La organización informante debe informar de su enfoque de gestión del trabajo infantil utilizando GRI 103: Enfoque de Gestión
G4-HR5	GRI 408: Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Operaciones y proveedores que se ha considerado que corren un riesgo significativo de presentar b. casos de: <ul style="list-style-type: none"> i. trabajo infantil; ii. trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso. c. Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor; ii. países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están iii. en riesgo. d. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil.
G4-DMA-b	GRI 408: Trabajo forzoso u obligatorio	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1 La organización informante debe informar de su enfoque de gestión del trabajo forzoso u obligatorio utilizando GRI 103: Enfoque de Gestión.
G4-HR6	GRI 408: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor; ii. países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo. b. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a

				la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
G4-DMA-b	GRI 410: Prácticas en materia de seguridad	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1. La organización informante debe informar de su enfoque de gestión para las prácticas en materia de seguridad utilizando el GRI 103: Enfoque de Gestión
G4-HR7	GRI 410: Medidas de seguridad	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. Porcentaje del personal de seguridad que haya recibido formación formal en políticas o procedimientos específicos de derechos humanos de la organización y su aplicación a la seguridad. b. Si los requerimientos de formación también son aplicables a terceras organizaciones que proporcionen personal de seguridad.
G4-DMA-b	GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1. La organización informante debe informar de su enfoque de gestión de los derechos de los pueblos indígenas utilizando GRI 103: Enfoque de Gestión
G4-HR8	GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. El número total de casos identificados de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas durante el periodo objeto del informe. b. El estado de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> i. caso revisado por la organización; ii. aplicación de planes de reparación en curso; iii. planes de reparación implementados cuyos resultados hayan sido evaluados a través de procesos de revisión y gestión internos rutinarios; iv. caso no sujeto a acciones
G4-DMA-b	GRI 412: Evaluación de derechos humanos	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1 La organización informante debe informar de su enfoque de gestión de la evaluación de derechos humanos utilizando GRI 103: Enfoque de Gestión
G4-HR9	GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. El número total y el porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país.

G4-DMA-b	GRI 414: Evaluación social de los proveedores	1.	Contenido sobre el Enfoque de Gestión	1.1 La organización informante debe informar del enfoque de gestión utilizado en torno a la evaluación social de los proveedores a través del GRI 103: Enfoque de Gestión
G4-HR10	GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales
G4-HR11	GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	La organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. El número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales b. El número de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos potenciales y reales c. Los impactos sociales negativos significativos – potenciales y reales– identificados en la cadena de suministro. d. El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación. e. El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación; incluir el motivo.
G4-HR12	GRI 103: Enfoque de Gestión	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Para cada tema material, la organización informante debe presentar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente: <ul style="list-style-type: none"> I. Políticas II. Compromisos III. Objetivos y metas IV. Responsabilidades V. Recursos VI. Mecanismos formales de queja y/o reclamación VII. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Referentes

A continuación, se incluyen las fuentes citadas en este Resumen de la investigación.

Lineamientos GRI

Global Reporting Initiative -GRI- (2016a). **G4 Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Manual de aplicación.** Segunda edición de la traducción al español

Global Reporting Initiative -GRI- (2016b). **G4 Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Principios y contenidos básicos.** 2a edición de la traducción al español

Global Reporting Initiative -GRI- (octubre de 2016). **GRI Standards Download Center:** <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-by-language/>

Global Reporting Initiative -GRI- (2015). **Linking G4 and the UN Guiding Principles. Comply with the UN Guiding Principles on Business and Human rights through G4 reporting:** http://sirse.info/wp-content/uploads/2015/11/GRI-UNGP_LinkageDoc.pdf

Global Reporting Initiative -GRI- (2013). **Sustainability Topics for Sectors: What do stakeholders want to know?** GRI Research & Development Series: <https://www.scribd.com/document/427554423/GRI-sustainability-topics-for-sectors-pdf>

Global Reporting Initiative -GRI- (10 de marzo de 1999). **Global Reporting Initiative (GRI) presents Exposure Draft of the Sustainability Reporting Guidelines:** <https://www.sustainability-reports.com/global-reporting-initiative-gri-presents-exposure-draft-of-the-sustainability-reporting-guidelines/>

Global Reporting Initiative -GRI- (s.f.). **Sector program:** <https://www.globalreporting.org/standards/sector-program/>

Global Reporting Initiative e International Organization for Standardization -ISO- (enero de 2014). **GRI G4 Guidelines and ISO 26000:2010. How to use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction:** https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso-gri-26000_2014-01-28.pdf

Fundación Ideas para la Paz -FIP- y Global Reporting Initiative -GRI- (2016). **Elaboración de reportes de sostenibilidad en el contexto colombiano. Documento de alineación entre la Guía G4 de GRI y Guías Colombia:** <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a2857dfa6ed2.pdf>

Algunas normas y guías relacionadas con empresas y derechos humanos

Aviva Investors; Business & Human Rights Resource Centre; Calvert Investments; Institute for Human Rights and Business; y VBDO. (2016). **Corporate Human Rights Benchmark Pilot Methodology 2016:** https://business-humanrights.org/sites/default/files/CHRB_report_06_singles.pdf

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Gobierno de Colombia (diciembre de 2015). **Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas:** www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170213-PNA-web.pdf

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Gobierno de Colombia (mayo de 2017). **Plan Nacional de Acción en derechos humanos y empresa. Informe de avances en la implementación. Actualización mayo 2017:** www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf

Danish Institute for Human Rights y Fundación Ideas para la Paz (2016). **Guía de Derechos Humanos y Empresas en Colombia:** <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/colombia.pdf>

Naciones Unidas, Asamblea General (1948). **Declaración Universal de Derechos Humanos:** <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Naciones Unidas, Asamblea General (16 de diciembre de 1966). **Pacto internacional de derechos civiles y políticos:**

www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cpr.aspx

Naciones Unidas, Asamblea General (16 de diciembre de 1966). **Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales:** www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/escr.aspx

Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos (7 de abril de 2008). **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie.** Disponible en la biblioteca de documentos oficiales de la ONU: www.ohchr.org/en/issues/transnationalcorporations/pages/reports.aspx

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos -OACNUDH-. (2011). **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar":** www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (1998), **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:** www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm

Pacto Global (1999). **Los diez principios de Pacto Global:** www.pactoglobal-colombia.org/nosotros/los-10-principios.html

Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (19 de diciembre de 2000):

www.voluntaryprinciples.org/the-principles/

Otras fuentes consultadas

Aequales y Colegio de Estudios Superiores de Administración (septiembre 2015). **Primer ranking de equidad de género corporativo:** www.cesa.edu.co/El-Cesa/Pdfs/Principales-Hallazgos-Aequales.aspx

Agencia de Información Laboral (29 de abril de 2016). **La ENS presenta el informe anual de coyuntura laboral y sindical:**

<http://ail.ens.org.co/informe-especial/la-ens-presenta-informe-anual-coyuntura-laboral-sindical>

Agenda alterna (23 de mayo de 2014). **Colombia entre los países con más violaciones de derechos laborales:** www.agendalterna.com/index.php/derechos/1765-colombia-entre-los-paises-con-mas-violaciones-de-derechos-laborales

Ángeles Villarreal, M. (14 de febrero de 2014). **The U.S.-Colombia Free Trade Agreement: Background and Issues. Congressional Research Service:** https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/meta_dc85475/

Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (fechas varias). **Noticias:** www.acebbogota.org

Association of Chartered Certified Accountants; Net Balance Foundation; y CAER (octubre de 2011). **Disclosures on managing human rights**

Shift y Mazars (2017). **Principios Rectores de las Naciones Unidas. Marco para el Informe:**

www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_SP-Dec2017.pdf

risks. A joint report from ACCA and the Net Balance Foundation with CAER: https://static1.squarespace.com/static/52045752e4b0330b6437dade/t/5369bb25e4b058f6a3b21ef3/1399438117650/ACCA_Disclosures-on-human-rights.pdf

Banco de la República (s.f.). **Constitución Política de Colombia 1991. Diversidad étnica y cultural. Artículos de la Constitución:** www.banrepcultural.org/blaavirtual/constitucion/diversidad-etnica-y-cultural/articulos-relacionados

CDA Collaborative Learning Projects y Institute for Human Rights and Business (mayo de 2011). **Community Perspectives on the Business Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries:** www.cdacollaborative.org/publication/community-perspectives-on-the-business-responsibility-to-respect-human-rights-in-high-risk-countries/

Central Unitaria de Trabajadores CUT Colombia. (20 de septiembre de 2011). **Empresas de la industria química vienen desconociendo la organización sindical:** <http://cut.org.co/empresas-de-la-industria-quimica-vienen-desconociendo-la-organizacion-sindical>

Centro de Estudios para la justicia social Tierra Digna. (2015). **Seguridad y derechos humanos**

¿para quién? Voluntariedad y militarización, estrategias de las empresas extractivas en el control de los territorios:

https://tierradigna.org/pdfs/INFORME-SEGURIDAD-Y-DERECHOS%20HUMANOS-TIERRA%20DIGNA_WEB.pdf

Coordinación Nacional de Organizaciones Agrarias y Populares -CONAP-. (25 de mayo de 2013). "SINTRAQUIM" Seccional Cali. **Denuncia ante las organizaciones sociales, sindicales, entidades defensoras de los derechos humanos:** www.conapcolombia.org/?p=3065

EF (2017): ¿Por qué el nivel de inglés importa en Colombia?:

<https://www.ef.com.co/blog/language/nivel-de-ingles-en-colombia/>

Departamento Administrativo de la Función Pública (7 de marzo de 2016). **Con motivo del Día Internacional de la Mujer, Función Pública presenta cifras sobre la participación femenina en el sector público:**

www.funcionpublica.gov.co/-/con-motivo-del-dia-internacional-de-la-mujer-funcion-publica-presenta-cifras-sobre-la-participacion-femenina-en-el-sector-publico

Dinero (15 de septiembre de 2016). **Pymes contribuyen con más del 80% del empleo en Colombia:** <https://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/porcentaje-y-contribucion-de-las-pymes-en-colombia/231854>

Empleo.com. (s.f.). **¿Discriminación en el trabajo? Investigación Laboral:**

www.empleo.com/colombia/investigacion_laboral/discriminacion-en-el-trabajo

El Espectador (31 de mayo de 2016). **"Esta guerra nos ha impedido amar (nos)": los estragos del conflicto en los LGBT:**

<http://colombia2020.elespectador.com/justicia/esta-guerra-nos-ha-impedido-amar-nos-los-estragos-del-conflicto-en-los-lgbt>

Fundación Ideas para la Paz -FIP- y Embajada Británica Bogotá (2012). **Libro Blanco de Empresas y Derechos Humanos en Colombia.** Bogotá, Colombia

Fundación Ideas para la Paz -FIP- (s.f.). **Guías Colombia:** www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia

Ghoogassian, Ch. (verano de 2015). **Evading the Transparency Tragedy: The Legal Enforcement of Corporate Sustainability Reporting.** Hastings Business Law Journal, 112, pp. 361-384:

<https://www.semanticscholar.org/paper/Evading-the-Transparency-Tragedy%3A-The-Legal-Enforcement-of-Ghoogassian/cb89adbe240a47b42661ba69762c75957a417e54>

Institute for Human Rights and Business - IHRB- (2011a). **From red to green flags. The corporate responsibility to respect human rights in high-risk countries:**

<https://www.ihrb.org/focus-areas/commodities/report-from-red-to-green-flags>

Institute for Human Rights and Business - IHRB-. (2011b). **The "State of Play" of Human Rights Due Diligence. Anticipating the next five years. Volume One: General Overview:**

https://www.ihrb.org/pdf/The_State_of_Play_of_Human_Rights_Due_Diligence.pdf

La República (24 de julio de 2014). **Colombia supera a Chile y México en entrega de reportes de Responsabilidad Social:**

www.larepublica.co/responsabilidad-social/colombia-supera-a-chile-y-mexico-en-entrega-de-reportes-de-responsabilidad-social-2148941

Laine A.L. (2015). **Integrated reporting: fostering human rights accountability for multinational corporations.** The George Washington International Law Review, 47, pp. 639-667:

<https://www.semanticscholar.org/paper/Integrated-Reporting%3A-Fostering-Human-Rights-for-Laine%20A9%209cab23a2fba1d7c7e7f3bb5fa5db13a39a13b0cd>

McPhail, K. y Ferguson, J. (2016). **The past, the present and the future of accounting for human rights.** Accounting, Auditing & Accountability Journal, 29 Iss 4, 526-541

Ministerio del Trabajo (15 de abril de 2013). **La penosa brecha laboral entre hombres y mujeres:** www.mintrabajo.gov.co/medios-abril-2013/1740-la-penosa-brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres.html

Ministerio del Trabajo (16 de abril de 2015). **Ministerio del trabajo destaca disminución del trabajo infantil en Colombia:** www.mintrabajo.gov.co/abril-2015/4367-ministerio-del-trabajo-destaca-disminucion-del-trabajo-infantil-en-colombia.html

Netherlands Enterprise Agency (marzo 2016). **CSR in Colombia. Observations and recommendations. Commissioned by the Ministry of Foreign Affairs.** La Haya, Países Bajos: MVO Nederland

Observatorio de Multinacionales en América Latina (Fechas varias). **Colombia:** <http://omal.info/spip.php?mot18>

Oficina Internacional de los Derechos Humanos - Acción Colombia (s.f.). **Comercio y Empresas y Derechos Humanos:** www.oidhaco.org/?cat=1048&lang=es

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). **Trabajo forzoso en América Latina y el Caribe:** www.ilo.org/americas/temas/trabajo-forzoso/lang--es/index.htm

Oxfam (agosto de 2014). **The Behind the Brands scorecard methodology:** www.oxfam.org/en/research/behind-brands-scorecard-methodology

Procuraduría General de la Nación (2011). **Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas:** www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%281%29.pdf

Reales Jiménez, L. (abril de 2015). **Discriminación racial, conflicto armado y defensa de los derechos étnicos. El caso afrocolombiano.** Nova et vetera. Facultad de investigaciones, escuela superior de administración pública ESAP. Revista de derechos humanos, 23, núm. 67, pp. 38-55: www.researchgate.net/publication/318240425_Discriminacion_racial_conflicto_armado_y_defensa_de_los_derechos_eticos_El_caso_afrocolombiano

Red Colombiana contra el trabajo infantil:

www.pactoglobal-colombia.org/trabajo-infantil/red-colombia-contra-el-trabajo-infantil.html

Rettberg, A; Leiteritz, R.J; y Nasi, C. (2011).

Entrepreneurial Activity in the Context of Violent Conflict: Business and Organized Violence in Colombia.

Journal of Small Business and Entrepreneurship 24.2, pp. 179-196:

<https://pure.urosario.edu.co/en/publications/entrepreneurial-activity-in-the-context-of-violent-conflict-busin>

Revista Portafolio (mayo de 2015). **1.001 compañías del año en Colombia.** Bogotá, Colombia: El Tiempo Casa Editorial.

Rivera, G. (28 de febrero de 2016). **Las empresas y los derechos humanos. La protección de los derechos humanos no es exclusiva del Estado, también de la sociedad civil.** El Tiempo:

www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16522398

Ruggie, J. G. (2014). **¿Solamente negocio? Multinacionales y derechos humanos.** Barcelona, España: Icaria Editorial

Seminario VOZ. (24 de junio de 2016).

Persecución sindical: Colombia entre los 10 peores: <http://semanariovoz.com/persecucion-sindical-colombia-entre-los-10-peores>

Servindi (24 de diciembre de 2014). **Advierten tensiones y desafíos en relación empresas y derechos humanos:**

www.servindi.org/actualidad/120292

Superintendencia de Sociedades (s.f). **Cartilla informe 42- Prácticas empresariales.**

Manuales, Cartillas y Licencias de Uso:

www.supersociedades.gov.co/servicios/software-para-el-diligenciamiento/Paginas/Manuales.aspx

Sustainalytics y Bolsa de Valores de Colombia (julio de 2014). **Inversión Responsable y Sostenible: Visión General, Prácticas Actuales y Tendencias.** Bogotá, Colombia

Sustentia y Cooperación Española (febrero de 2015). **Análisis de riesgos en cuatro sectores económicos. Agroindustria, Extractivo, Obras públicas y Servicios públicos. Debida diligencia en derechos humanos. Análisis realizado para AECID – Colombia.** Madrid, España

Umlas, E. (2009). **Corporate Human Rights Reporting: An Analysis of Current Trends.** Commissioned by Global Reporting Initiative, Realizing Rights, and UN Global Compact.

United States Department of State. **Office to monitor and combat trafficking in persons (2014). Trafficking in Persons Report:** www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2014/26701.htm

United States Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs (s.f.). **Child Labor and Forced Labor Reports. Colombia. 2015 findings:**

www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/colombia

University of Minnesota. **La situación de los grupos étnicos en Colombia (s.f).** Human Rights Library:

<http://hrlibrary.umn.edu/research/colombia/index.html>