

GUÍA SOBRE DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH EN EL ÁMBITO DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA TRANSICIÓN JUSTA



GUÍA SOBRE DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH EN EL ÁMBITO DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA TRANSICIÓN JUSTA



Secretaría Técnica:



Secretaría Técnica:
Fundación Ideas para la Paz

Andrés Hernández
Director de Conducta Empresarial Responsable

María Alejandra Castillo Méndez
Investigadora Senior

María Catalina Girón Giraldo
Investigadora Senior

María Paula Gil Barrera
Investigadora

Ibeth Natalia Bustacara Rojas
Investigadora

Ana María Rojas Moros
Investigadora

Edición:
Martín Franco Vélez

Diseño y diagramación
Ladoamable
www.ladoamable.com

ISBN
978-628-7558-46-5

Bogotá, Colombia 2024

Este documento es un instrumento de autorregulación, de aplicación voluntaria, que busca servir como guía para el desarrollo de la actividad empresarial atenta a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La aplicación de estos principios no implica que Guías Colombia certifique el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos. Las organizaciones que desean adherirse a Guías Colombia lo hacen voluntariamente y en nombre propio. El contenido de esta guía es público y de libre acceso. Sin embargo, el compromiso de llevarlo a la práctica sólo obliga a las empresas que se han adherido a la iniciativa. Para el caso de una asociación empresarial, su adhesión no obliga ni compromete a las empresas que hagan parte de la misma.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	ALCANCE DE ESTA GUÍA COLOMBIA	9
3	ENFOQUE DE ESTA GUÍA COLOMBIA	14
4	METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA	23
5	PRINCIPIOS GENERALES	24
6	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	26
	DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS	27
	RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA	30
	DESARROLLO DE CAPACIDADES DE COMUNIDADES LOCALES	32
	PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN	33
	DÍÁLOGO SOCIAL EN EL ENTORNO LABORAL	35
	COOPERACIÓN Y ALIANZAS MULTIACTOR	36
	ACCIÓN CLIMÁTICA CON ENFOQUE DE DDHH EN LA CADENA DE VALOR	38
	CULTURA DE LEGALIDAD Y ANTICORRUPCIÓN	39
	DERECHOS DE PERSONAS DEFENSORAS DE DDHH Y MEDIO AMBIENTE	40
7	GLOSARIO	44
A	ANEXO: BANCO DE REFERENCIAS	54

1

INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas dos décadas se ha incrementado de manera paulatina la preocupación por el cambio climático, cuya principal causa es el aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de la actividad humana. La alta concentración de estos gases ha alterado la capacidad de absorción natural del planeta y ha provocado cambios drásticos en los patrones climáticos.

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés)¹, sugiere que si no se modifica la tendencia actual de emisiones GEI, la temperatura del planeta puede aumentar entre 2 y 4.5°C para 2100, lo que generaría cambios devastadores e impredecibles sobre los sistemas ecológicos y naturales de los que depende el hombre. En consecuencia, la IPCC enfatiza que se deben reducir las emisiones de GEI en un 43% para 2030, y en un 60% para 2035, con el fin de llegar a cero emisiones netas a finales de siglo y evitar que la temperatura mundial supere el peligroso punto de inflexión de 1.5°C².

El informe más reciente de la IPCC indica que el cambio climático ya ocasiona afectaciones generalizadas en todas las regiones del mundo con solo 1.1°C de calentamiento. Las sequías, el calor extremo y las inundaciones récord amenazan la seguridad alimentaria y los medios de vida de millones de personas. Las inundaciones han obligado a más de 20 millones de personas a abandonar sus hogares cada año. Hoy, la mitad de la población mun-

dial se enfrenta a problemas de abastecimiento de agua al menos durante un mes al año. Las temperaturas más altas también permiten propagar enfermedades transmitidas por vectores (aquellas provocadas por bacterias, parásitos o virus, como el paludismo o la malaria). El IPCC estima que, solo en la próxima década, el cambio climático llevará a entre 32 millones y 132 millones de personas más a la pobreza extrema.

Estos impactos directos tienen graves efectos en el ejercicio de los derechos humanos —como la salud, el medio ambiente sano, la seguridad alimentaria— que afectan la prosperidad económica, tanto a nivel local como internacional. De acuerdo con la CEPAL, el crecimiento de la productividad agrícola en América Latina se redujo en un 25% debido al cambio climático³. Así mismo, el cambio climático ejerce impactos directos sobre las empresas ya que afecta, por ejemplo, a sus cadenas de valor, infraestructuras e inversiones.

¹ El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) es una organización intergubernamental de las Naciones Unidas, creada en 1988 cuya misión es proveer al mundo con una opinión objetiva y científica sobre el cambio climático, sus impactos y riesgos naturales, políticos y económicos y las opciones de respuesta posibles.

² IPCC (2021). Climate change widespread, rapid, and intensifying. Disponible en: <https://www.ipcc.ch/2021/08/09/ar6-wg1-20210809-pr/> (Consultada el 6 de septiembre de 2023).

³ CEPAL (2020). Cambio climático y actividades agropecuarias en América Latina. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/39824/S1501286_es.pdf (Consultada el 6 de septiembre de 2023).

Para limitar el calentamiento global a 1.5°C, en 2015 se ratificó el Acuerdo de París. Gracias a este acuerdo, 196 países se comprometieron a redoblar los esfuerzos para descarbonizar sus economías y pasar a modelos productivos de bajas o cero emisiones netas de GEI para el 2050. Dicho compromiso conlleva que los países firmantes deben establecer medidas para reducir rápidamente sus emisiones de gases de efecto invernadero y favorecer la transición hacia un sistema económico descarbonizado. Sin embargo, descarbonizar la economía requiere una drástica transformación de los sistemas en todos los sectores productivos, pues implica adoptar nuevas tecnologías y reemplazar sistemas de producción, transporte y consumo. Un cambio repentino y brusco puede tener un alto costo para las personas, el medio ambiente y el desarrollo. Por eso, el Acuerdo de París refiere la necesidad de una transición gradual, incremental y adaptada a las necesidades de los Estados y sus sociedades.

La transición a una economía descarbonizada puede aumentar la prosperidad, diversificar la economía y convertirse en un motor clave de creación de empleo. Pero, así mismo, supone desafíos sociales, de derechos humanos y ambientales, y puede generar impactos adversos sobre trabajadores, comunidades y países. Realizar esta transición supone una oportunidad, pero también plantea nuevos retos para que el cambio sea socialmente justo y no exacerbe las desigualdades sistémicas y vulnerabilidades que ya existen, particularmente en los países en desarrollo como Colombia.

Dentro de los debates globales sobre cómo efectuar una transición para poder cumplir las metas establecidas en el Acuerdo de París, organizaciones de la sociedad civil a nivel mundial reivindican la necesidad de una transición justa y centrada en las personas. Por ello, en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) se establece que una transición justa consiste en minimizar los impactos negativos que esta puede generar sobre las personas, además de que debe enmarcarse en el desarrollo sostenible y en los esfuerzos por erradicar la pobreza. También insta a que esta transición sea gradual, incremental y que se ajuste a las necesidades de los países y los sectores económicos para permitir una mejor capacidad adaptativa.

El Estado y el sector privado no solo tienen un rol fundamental, sino que son agentes de la transición justa. Los gobiernos tienen la responsabilidad de establecer los marcos normativos y reglamentarios que se necesitan para una transición justa. También son inversores —ya que son propietarios de las empresas y las infraestructuras estatales— y empleadores de trabajadores del sector público.

Las empresas, por su parte, deben alinearse y cumplir el marco político y normativo de los países en donde tienen sus operaciones y cadenas de valor, adaptar sus tecnologías y procesos para reducir sus emisiones de GEI, gestionar sus riesgos climáticos y sus impactos sociales y ambientales, así como el aprovechamiento de oportunidades, incluida la formación y el desarrollo de nuevas competencias para los empleados.

Las Líneas Directrices de la OCDE (2023)⁴ hacen un llamado a la responsabilidad de las empresas frente a la acción climática. Establecen que *“las empresas desempeñan un papel importante en su contribución hacia la neutralidad de carbono y una economía resiliente al clima, necesario para lograr los objetivos acordados internacionalmente sobre la mitigación y adaptación al cambio climático. (...) Las empresas deberían asegurarse de que sus emisiones de gases de efecto invernadero y el impacto en los sumideros de carbono sean coherentes con los objetivos de temperatura global acordados internacionalmente y basados en la mejor ciencia disponible, incluso según lo evaluado por el Grupo intergubernamental de expertos sobre el cambio climático”*⁵.

Las organizaciones laborales y de la sociedad civil —incluidos los sindicatos— también son esenciales para lograr una transición justa ya que garantizan que las necesidades de la sociedad y de los trabajadores estén representadas en la toma de decisiones que los afectan.

Bajo este contexto complejo sobre el cambio climático, sus diversas implicaciones para nuestra sociedad y el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales, Guías Colombia considera que si las empresas quieren avanzar en la implementación de los compromisos del Acuerdo de París, deben integrar su responsabilidad de respetar los derechos humanos (DDHH) en sus estrategias de cambio climático y promover una transición justa. Esto es posible llevando a cabo

una debida diligencia⁶, como lo establecen los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU) y las Líneas Directrices de la OCDE. Por ello, Guías Colombia presenta su lineamiento sobre cambio climático y transición justa, elaborado por organizaciones empresariales y de la sociedad civil, entidades del Estado y organismos internacionales.

Esta Guía Colombia contiene orientaciones prácticas y operativas a través de las cuales las empresas pueden actuar con debida diligencia para identificar, evitar, mitigar y reparar los impactos adversos que causen o contribuyan a causar sobre los derechos humanos en sus iniciativas de acción climática.

Integrar los derechos humanos en las estrategias corporativas de cambio climático requerirá del diálogo y la participación significativa entre las empresas, el Estado, los trabajadores y las comunidades. Un diálogo que se centre en los impactos adversos sobre las personas y

⁴ Guías Colombia agradece al Centro de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable por el invaluable apoyo brindado en la elaboración de esta guía. La colaboración de la OCDE ha sido fundamental para enriquecer este documento a través de la facilitación de instrumentos, estándares y recursos prácticos que han servido como pilar en la estructuración de los contenidos.

La contribución del Centro de la OCDE ha permitido acceder a un marco de referencia internacionalmente reconocido para la conducta empresarial responsable, y ha enriquecido el entendimiento y aplicación de prácticas sostenibles y de debida diligencia en el contexto de cambio climático.

⁵ OECD (2023), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, Comentario al Capítulo VI: Medio ambiente, OECD. Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7abea681-es>

⁶ Para revisar el concepto de debida diligencia puede dirigirse al Glosario de esta Guía.

no solo sobre los riesgos financieros y físicos del cambio climático sobre las empresas. Solo así se garantizará que la transición sea justa, y se respeten y promuevan los derechos de todas las personas.

Se espera que esta Guía Colombia se convierta en un instrumento de apalancamiento para que las empresas que actúan frente al cambio climático adopten un enfoque de debida diligencia en derechos humanos y puedan influir a otras organizaciones de su cadena

de valor en sus decisiones y prácticas para gestionar de manera proactiva los riesgos sobre las personas y el medio ambiente. De manera similar, los inversionistas institucionales y otros proveedores de financiación pueden ejercer influencia a través de la propiedad activa u otras modalidades similares para ayudar a que las empresas en las que invierten actúen con la debida diligencia en sus propias actividades y en todas sus cadenas de valor.

2

ALCANCE DE ESTA GUÍA COLOMBIA

El cambio climático tiene un alto costo para las empresas: se estima que, si se mantienen las tendencias actuales de GEI, podría reducir en un 14% los ingresos totales de las compañías a nivel mundial⁷. También se aumentarían los costos por daños a su infraestructura, inversión y interrupciones en las cadenas globales de suministro. Según Carbon Disclosure Project, las 215 empresas más grandes del mundo estiman que su potencial pérdida en valor de activos debida a impactos climáticos adversos alcanzaría los 170.000 millones de dólares, lo que supone alrededor del 1% de su capitalización bursátil. El cambio climático implica una variedad de riesgos para las empresas que incluyen daños y pérdidas directas en activos, utilidades, capital humano y pérdidas indirectas con relación a proveedores y clientes que afectan la sostenibilidad del negocio.

Por esta razón, las empresas y el sector financiero han centrado su atención en comprender, divulgar y gestionar los riesgos que genera el cambio climático sobre sus operaciones, inversión y estrategias de negocio. De manera particular, el sector financiero puede jugar un rol clave para asegurar una transición justa. De hecho, el Artículo 2.1.c del Acuerdo de París tiene como objetivo hacer que los flujos financieros sean coherentes con un camino hacia bajas emisiones de gases de efecto invernadero y un desarrollo resistente al clima⁸.

De acuerdo con el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por

sus siglas en inglés)⁹, el cambio climático genera riesgos físicos, regulatorios, judiciales, reputacionales y financieros a las empresas que afectan su forma habitual de hacer negocios. El TCFD determinó dos categorías principales de riesgos derivados del cambio climático que se ha convertido en el estándar internacional de referencia.

Como se muestra en la figura No. 1, dichos riesgos para los negocios pueden dividirse en dos categorías principales: los riesgos físicos (derivados del incremento de fenómenos meteorológicos extremos o de los impactos a largo plazo del cambio en las características del clima), y los riesgos de transición de los agentes económicos a una economía descarbonizada. Estos últimos, a su vez, pueden subdividirse en riesgos legales, tecnológicos, de mercado y reputacionales.

Aunque el cambio climático genera riesgos para los negocios, también conlleva a nuevas oportunidades de negocio, fundamentalmente en aquellos ámbitos que se conciben como medidas orientadas a cambiar el modelo productivo y hacer una reconversión para cumplir con los objetivos de reducción de emisiones de GEI. Es el caso de

7 OIT (2023). Facilitación de la mitigación y la adaptación de las empresas al cambio climático. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_886570.pdf (Consultada el 11 de septiembre de 2023).

8 Las empresas también deben actuar en concordancia con la normativa nacional, que dé lugar a la implementación de los estándares internacionales.

9 El TCFD, hoy representa el marco de referencia más claro sobre qué significan los riesgos y oportunidades del cambio climático para las empresas y busca que estas cuantifiquen y divulguen el impacto que tienen estos riesgos y oportunidades en términos financieros.

la diversificación del portafolio de algunas empresas, que ven oportunidades en la transición a productos y servicios generados con bajas emisiones de GEI, transportes que no conlleven uso intensivo de combustibles fósiles, alternativas de generación y transporte de electricidad mediante energías renovables o menos contaminantes, e ingeniería para el diseño y construcción de plantas en las que se generen dichas energías alternativas, etc.

Esta nueva realidad empuja a las empresas a adoptar estrategias de adaptación, mitigación y transición para poder enfrentar mejor los eventos climáticos, responder

a las metas del Acuerdo de París y, de esa manera, continuar su negocio. Por eso, las empresas han empezado a implementar medidas que contribuyen a adaptar su negocio (infraestructura) y a desempeñar un rol determinante en materia de mitigación, mediante la reducción de sus emisiones de GEI. También han dado inicio a la transformación y reconversión de sus productos, servicios y estrategia, entre otros, para transitar a economías descarbonizadas. Dichas medidas de adaptación, mitigación y transición son esenciales y complementarias para enfrentar los desafíos del cambio climático (ver Figura 1).

FIGURA 1
RELACIÓN ENTRE RIESGOS CLIMÁTICOS Y MEDIDAS DE ACCIÓN CLIMÁTICA DE LAS EMPRESAS



Fuente: Elaboración propia

Para efectos de esta guía, se considerará que **la acción climática por parte de las empresas tiene tres dimensiones: la mitigación, que actúa sobre las causas del calentamiento global; la adaptación, que trata de prevenir y afrontar sus posibles efectos sobre los activos, inversiones e infraestructura de la empresa; y la transición o reconversión productiva, que consiste en introducir cambios en el modelo de negocio, servicios, bienes y estrategia, entre otros, para aprovechar el cambio a modelos de producción bajos o de cero emisiones netas**

de GEI. Las medidas de mitigación y de transición se relacionan directamente en tanto las acciones para reducir emisiones implican adoptar nuevas tecnologías y modelos de negocio de bajas o netas emisiones de GEI (ver Cuadro 1).

En esta Guía Colombia entendemos por acción climática **el conjunto de acciones o medidas a las que se compromete y realiza una empresa para mitigar y adaptarse al cambio climático, así como aquellos programas o medidas para transitar a una economía descarbonizada.**

CUADRO 1
DEFINICIÓN Y EJEMPLOS DE MEDIDAS DE ACCIÓN CLIMÁTICA DE LAS EMPRESAS

ACCIÓN CLIMÁTICA POR PARTE DE LAS EMPRESAS		EJEMPLOS
MEDIDAS DE MITIGACIÓN	Las acciones o medidas de mitigación se refieren a la respuesta de las empresas para evitar y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados por sus propias actividades y cadenas de valor ¹⁰ .	Medidas de mitigación alcance 1 (de acuerdo con el GHGP): • Compensación de la huella de carbono de una empresa a través de la compra de bonos de carbono¹¹. • Reemplazo de la flota de transporte de una empresa por vehículos eléctricos. • Instalación de paneles solares, turbinas eólicas o sistemas de energía geotérmica. • Implementación de tecnologías que capturen y reutilicen la energía residual.
	Tienen el objetivo de reducir y mitigar los GEI que producen el cambio climático. El protocolo de gases de efecto invernadero (GHGP, por sus siglas en inglés) es el marco global estándar para medir y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de las operaciones de las empresas, sus cadenas de valor y las acciones de mitigación.	

¹⁰ Estas acciones son de largo plazo, tienen beneficios a escala global; y son lideradas generalmente por la comunidad internacional y los Estados, quienes implementan las acciones comprometidas en tratados internacionales o establecen nuevas acciones con independencia de los acuerdos internacionales. Al respecto, es importante destacar que algunos Estados en cumplimiento de lo anterior, establecen obligaciones para las empresas en sus marcos políticos y normativos que operan en sus jurisdicciones.

¹¹ Los bonos de carbono (también llamados “Créditos de Carbono”) son un mecanismo internacional para reducir las emisiones contaminantes al medio ambiente; es uno de los tres mecanismos propuestos en el Protocolo de Kioto para la reducción de emisiones causantes del cambio climático.

ACCIÓN CLIMÁTICA POR PARTE DE LAS EMPRESAS	EJEMPLOS
MEDIDAS DE MITIGACIÓN El GHGP clasifica las emisiones de GEI asociadas a la huella de carbono corporativa como emisiones de alcance 1, alcance 2 y alcance 3. Las emisiones de alcance 1 son directas; es decir, emisiones de proceso que se liberan durante los procesos industriales y la fabricación in situ. Las emisiones de alcance 2 incluyen las emisiones indirectas de GEI procedentes de la energía comprada o adquirida, como la electricidad, la calefacción o la refrigeración, generada fuera de las instalaciones y consumida por la empresa. El alcance 3 incluye todas las emisiones indirectas que se producen en la cadena de valor de una empresa. Son el resultado de las actividades de los activos que no son propiedad de la organización informante ni están bajo su control, pero sobre los que la organización ejerce un impacto indirecto en su cadena de valor¹².	Medidas de mitigación alcance 2: • Compra de créditos de energía renovable (REC) que demuestran que la energía usada por la empresa se generó a partir de un recurso de energía renovable¹³. • Utilizar "energía verde": programas que permiten a grandes empresas comprar electricidad renovable en paquetes de un proyecto específico a través de una tarifa de servicio especial. • Proyectos de eficiencia energética. Medidas de mitigación alcance 3: • Promover innovaciones en el diseño de bienes y servicios de proveedores. • Promover la economía circular de plástico y empaques a lo largo de la cadena de valor. • Aprovechamiento de biogás en redes de distribución.
MEDIDAS DE ADAPTACIÓN Las acciones o medidas de adaptación se refieren a la respuesta de las empresas para gestionar los impactos del cambio climático previstos sobre sus operaciones, infraestructura e inversiones, entre otras. Las medidas de adaptación tienen como objetivo reducir el riesgo de impactos climáticos negativos y potenciar al máximo las oportunidades que puedan surgir¹⁴. Tienen el objetivo de reducir la vulnerabilidad de los activos, infraestructura y capital humano de la empresa frente a los efectos del cambio climático.	• Construir edificaciones e infraestructuras para protegerse de inundaciones. • Reforestar los bosques y restaurar los ecosistemas dañados y/o programas de conservación de agua. • Diversificar los cultivos para que se adapten mejor a climas más cambiantes. • Soluciones innovadoras para prevenir y gestionar catástrofes naturales. • Desarrollar protocolos de actuación para situaciones de emergencia climática.

¹² Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA) (s.f.). Scope 3 Inventory Guidance. Disponible en: <https://www.epa.gov/climateleadership/scope-3-inventory-guidance> ; World Resources Institute (s.f.). Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Disponible en [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/Corporate-Value-Chain-Accounting-Reporting-Standard-EReader_041613_0.pdf](https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/Corporate-Value-Chain-Accounting-Reporting-Standard-EReader_041613_0.pdf) (Consultadas el 12 de septiembre de 2023)

¹³ Los créditos de energía renovable son productos no tangibles que representan prueba de que 1 MWh de electricidad se generó a partir de un recurso de energía renovable y luego se alimentó al sistema compartido de líneas eléctricas que transportan energía.

¹⁴ Muchos de los impactos del cambio climático ya afectan a las empresas, y cada vez se acumula más experiencia en prácticas de adaptación. Sin embargo, la adaptación al cambio climático todavía no se ha integrado en las actividades de la mayoría de las empresas (PWC, 2023). Disponible en: <https://www.ucipfg.com/biblioteca/files/original/43d5143428c-141946b027f07338378a7a.pdf>

ACCIÓN CLIMÁTICA POR PARTE DE LAS EMPRESAS	EJEMPLOS
MEDIDAS DE TRANSICIÓN O RECONVERSIÓN PRODUCTIVA Las acciones o medidas de transición se refieren a aquellas que implementa una empresa para transitar a una economía descarbonizada que implica generar cambios en los modelos de producción, distribución y consumo de la energía con el fin de evitar las emisiones de gases de efecto invernadero. Tienen el objetivo de adoptar progresivamente procesos, tecnologías y/o modelos de negocios más sostenibles y bajos en carbono.	• Diversificar el portafolio y las líneas de negocio a partir de la promoción del hidrógeno, el aprovechamiento energético de la biomasa, la geotermia y la energía eólica, entre otros. • Cierre de proyectos mineros. • Diversificación agropecuaria. • Programas educativos para capacitar a profesionales en tecnologías y prácticas de eficiencia energética • Inversión en infraestructura que facilite la transición hacia un sistema energético más sostenible, como redes inteligentes o estaciones de carga. • Transformación de vehículos de carga con nuevas tecnologías.

Uno de los mayores desafíos y oportunidades que tienen las empresas para hacer frente al cambio climático, responder a las expectativas de sus grupos de interés y ser sostenibles en el tiempo, es el de ser coherentes con su responsabilidad de respetar los derechos humanos y adoptar una conducta empresarial responsable en cualquier actividad que desarrolle, incluida la asociada con el cambio climático. Esto es posible llevando a cabo una debida diligencia en derechos humanos en el marco de la acción climática, tal como se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU) y en las Directrices de la OCDE, así como en sus guías sectoriales de debida diligencia.

La falta de debida diligencia en materia de derechos humanos en la acción climática se correlaciona fuertemente con la mala adaptación y exacerba las vulnerabilidades en los países de alto riesgo¹⁵.

Esta Guía es un instrumento para que todas las empresas —sin importar su tamaño, naturaleza o sector— puedan actuar con debida diligencia en DDHH en el contexto del cambio climático. Contiene principios y lineamientos de acción que constituyen pautas específicas para que las empresas aseguren que sus medidas de acción climática se alineen con los más altos estándares en materia de empresas y DDHH.

¹⁵ OHCHR (2022) COP27: Urgent need to respect human rights in all climate change action, say UN experts.
Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/11/cop27-urgent-need-respect-human-rights-all-climate-change-action-say-un-experts>

3

ENFOQUE DE ESTA GUÍA COLOMBIA

Las medidas de las empresas para responder a los riesgos del cambio climático y los esfuerzos para aprovechar la transición a una economía descarbonizada son inherentemente buenos; sin embargo, estas acciones también tienen el potencial de generar impactos adversos a las personas, exacerbar situaciones de vulnerabilidad, desigualdades sistémicas, y aumentar conflictos sociales existentes o crear otros nuevos.

El Centro de empresas y derechos humanos (BHRRC, por sus siglas en inglés) ha documentado casos en distintos países que indican que la extracción de materias primas para desarrollar proyectos de energía renovable, elaborar paneles solares y cultivar biocombustibles, han estado relacionados con situaciones de conflicto con las comunidades y exacerbado las tensiones alrededor de la tenencia de tierra y recursos naturales.

CUADRO NO. 2

EJEMPLOS DE CÓMO LAS MEDIDAS DE ACCIÓN CLIMÁTICA DE LAS EMPRESAS PUEDEN IMPACTAR ADVERSAMENTE LOS DERECHOS HUMANOS

ACCIÓN CLIMÁTICA	CASO	TITULARES DE DERECHO Y DERECHOS HUMANOS IMPACTADOS
MEDIDA DE MITIGACIÓN	Una empresa que aspira a reducir las emisiones decide comprar créditos de carbono a un proveedor que opera en la Amazonía. Sin embargo, el proveedor no consultó a las comunidades indígenas y tampoco las involucró en la ejecución del proyecto de carbono. Se ha alegado que el proyecto no contaba con un mecanismo de quejas para facilitar el acceso de las comunidades a la remediación.	- Comunidades indígenas. - Derecho a la consulta previa, libre e informada en pueblos indígenas.
MEDIDA DE ADAPTACIÓN	Una empresa construye una barrera para proteger sus propios activos de las inundaciones; sin embargo, el diseño de la medida de adaptación no consideró los impactos en los servicios ecosistémicos de los cuales las comunidades dependen. Esto alteró el acceso a agua de las comunidades aledañas.	- Comunidades. - Derecho a un medio ambiente sano. - El derecho humano al agua es el derecho de todos a disponer de agua suficiente, salubre, aceptable, accesible y asequible para el uso personal y doméstico.

ACCIÓN CLIMÁTICA	CASO	TITULARES DE DERECHO Y DERECHOS HUMANOS IMPACTADOS
MEDIDA DE MITIGACIÓN/ TRANSICIÓN	Una empresa diversifica su propia matriz de energía adoptando paneles solares. Sin embargo, su proveedor de paneles solares está denunciado en tribunales internacionales por uso de trabajo forzado en su fabricación.	• Trabajadores de la cadena de valor. • Derecho a un trabajo decente.
MEDIDA DE MITIGACIÓN / TRANSICIÓN	Una empresa decidió comprometerse con reducir el uso de plásticos en su cadena de valor. Sin embargo, dicha iniciativa no consideró a las personas recicladoras, quienes han denunciado que se encuentra en situaciones precarias de trabajo. Varias ONG denunciaron que los recicladores de la cadena de suministro carecían de equipo de protección y acceso a atención médica.	• Trabajadores de la cadena de valor. • Derecho a un trabajo decente. • Salud y seguridad en el trabajo.
MEDIDA DE TRANSICIÓN	Una empresa diversificó su portafolio mediante proyectos de energía renovable que requerían cantidades importantes de minerales como litio, cobalto y cobre. Sin embargo, ONG locales e internacionales alegaron que el cobalto se obtuvo mediante trabajo infantil forzado en una zona de conflicto en África.	• Niños, niñas y adolescentes. • Comunidad. • Derecho a la educación, salud, protección, juego y recreación.
MEDIDA DE MITIGACIÓN / TRANSICIÓN	Para abandonar sus actividades intensivas en emisiones, la empresa cerró sus operaciones sin identificar los posibles impactos en DDHH ni llevar a cabo un proceso de diálogo, provocando pérdidas de empleo a gran escala y exacerbando los conflictos sociales en las comunidades locales.	• Comunidades. • Derecho al trabajo.

Fuente: Elaboración propia

El desarrollo de infraestructura de energía renovable y el abastecimiento de materia prima —como minerales críticos, programas de reforestación y bonos de carbono—, son algunos ejemplos que indican que, a pesar de que la acción climática de las empresas es necesaria y loable, tampoco está exenta de generar daños adversos sobre los trabajadores, comunidades y otros titulares de derecho, como en cualquier otra actividad empresarial.

Por ello, el enfoque de esta Guía Colombia es la debida diligencia en derechos humanos. Está basado en el princi-

pio de la responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH en sus actividades y relaciones comerciales, incluso en aquellas actividades relacionadas con las acciones climáticas, cualquiera que estas puedan ser.

Los estándares internacionales sobre los que se fundamenta el enfoque de esta Guía Colombia son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; las Líneas Directrices actualizadas de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (Líneas Directrices de la

OCDE) y sus recomendaciones para que las empresas se alineen con los objetivos acordados internacionalmente en materia de cambio climático y biodiversidad¹⁶; las Guías de Debita Diligencia de la OCDE; la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT; y las Directrices de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos, adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en 2015 y las cuales establecen la visión, oportunidades y retos clave, así como los principios rectores de una transición justa.

La debida diligencia en el contexto de cambio climático implica que las empresas identifiquen, gestionen, monitoreen, comuniquen y brinden acceso a remedio — en caso de ser necesario— sobre los impactos adversos reales y potenciales en los derechos humanos que estén relacionados con las medidas de acción climática de la empresa y que tengan alcance en su cadena de valor.

La incorporación de un enfoque de derechos humanos en la acción climática también supone que las empresas promuevan el diálogo social y tengan un compromiso con los titulares de derecho potencialmente afectados por la acción climática durante todo el proceso de debida diligencia. Esto significa que las empresas deben escuchar directamente a las personas que ya se han visto o pueden verse afectadas por los impactos de medidas para responder al cambio climático. Los principios de igualdad y no discriminación exigen que las compañías presten especial atención y remedien a las personas y comunidades que se ven desproporcionadamente afectadas por los impactos derivados de la acción climática.

En el contexto del cambio climático, la debida diligencia significa que las empresas tienen la responsabilidad de:

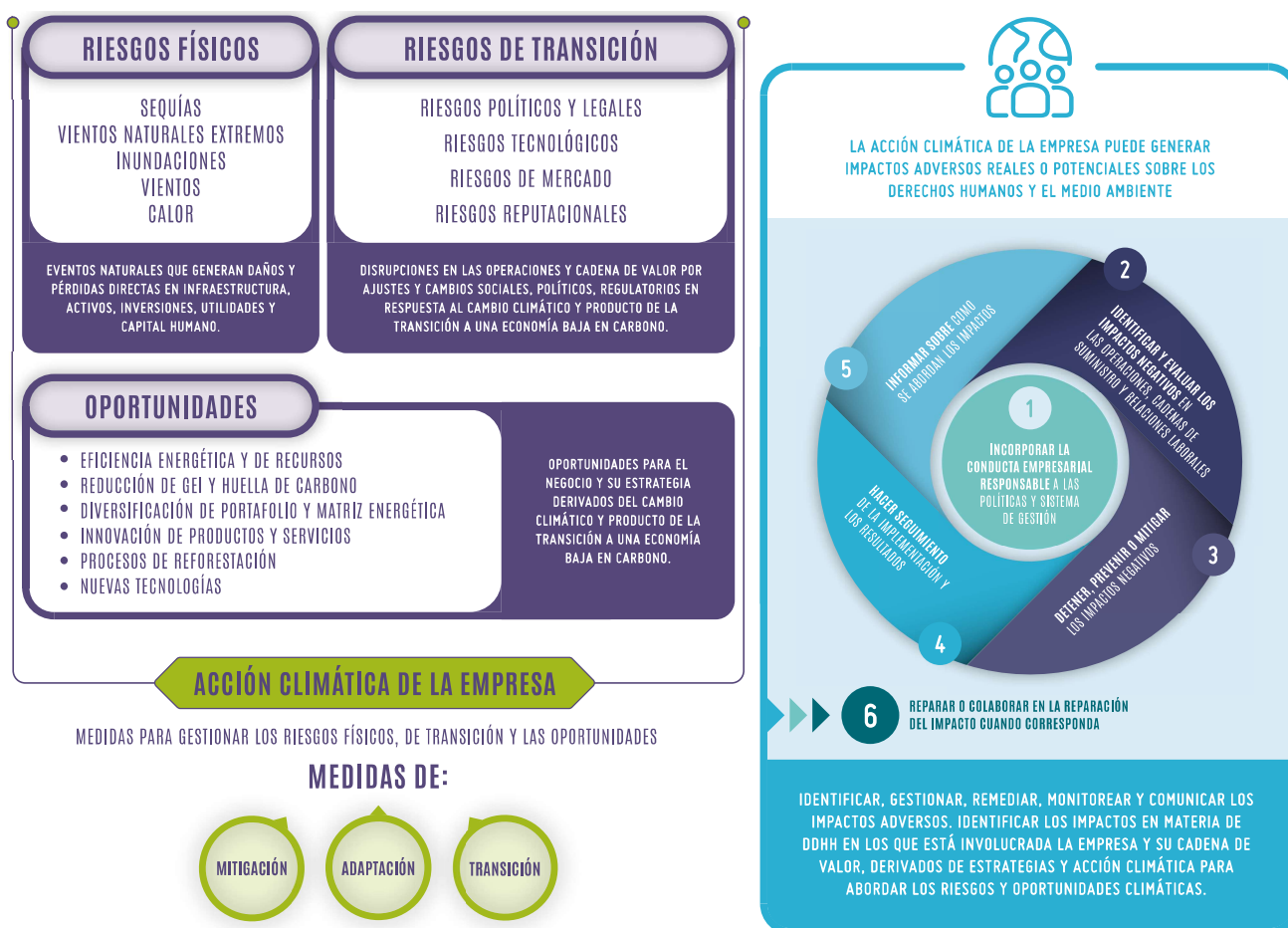
- Abordar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos relacionados con sus medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.
- Abordar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos relacionados con las medidas de transición a una economía baja en carbono.
- Promover la realización, cumplimiento y disfrute de los derechos en el camino a una economía baja en carbono.
- Fomentar el diálogo social y la participación significativa de los titulares de derecho potencialmente impactados por la acción climática de la empresa.
- Prestar especial atención a grupos poblacionales históricamente vulnerados y excluidos.

¹⁶ OECD (2023), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7abea681-es>
Es de anotar que Colombia, en su calidad de adherente a las Líneas Directrices, se ha comprometido de manera vinculante a promover su eficacia de conformidad con la Decisión del Consejo sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable [OCDE/LEGAL/0307].

En virtud de los PRNU y de las Líneas Directrices de la OCDE, las empresas —dentro de su debida diligencia— deben tener en cuenta los impactos sobre personas específicas, dado el contexto de las operaciones. En este sentido, deben involucrarse con los titulares de derecho relevantes para brindar oportunidades significativas con el fin de que sus puntos de vista sean tomados en cuenta con relación a la acción climática que les afecta.

Las Líneas Directrices de la OCDE señalan que es importante que las empresas evalúen y aborden los impactos sociales en el contexto de sus actividades de gestión ambiental y de debida diligencia, y que tomen medidas para prevenir y mitigar dichos impactos negativos tanto al abandonar prácticas nocivas para el medio ambiente, como al hacer la transición hacia industrias o prácticas más ecológicas, como el uso de energías renovables.

FIGURA 2
ACCIÓN CLIMÁTICA Y DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS



Fuente: Elaboración propia y Guía de la OCDE de debida diligencia para una CER (2018)

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

Esta Guía incorpora el enfoque diferencial de derechos y da especial consideración a evitar acciones que, en el desarrollo de las iniciativas de acción climática de las empresas, pueden agudizar la vulnerabilidad y/o discriminación de ciertos grupos poblacionales. En otras palabras: el enfoque diferencial de derechos busca llamar la atención de las empresas para que, en el diseño y ejecución de acciones relacionadas con el cambio climático y la transición justa, consideren la existencia de grupos vulnerables y la importancia de tener un enfoque de derechos humanos en sus iniciativas de acción climática. De no hacerlo, las repercusiones sobre estas poblaciones podrían ser mayores.

Esta Guía enfatiza en los enfoques étnico, de género, niñez y adolescencia, los cuales se ven reflejados en recuadros con orientaciones prácticas y pautas de implementación de los lineamientos contenidos en ella. Con ello, se busca que las empresas puedan cumplir de manera efectiva su responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos y, particularmente, los derechos que consignan instrumentos normativos de carácter nacional e internacional frente a estas poblaciones.

3.2. ENFOQUE ÉTNICO

En Colombia se reconocen legalmente cuatro grupos étnicos: pueblos indígenas; afrocolombianos (incluye afrodescendientes, negros, mulatos y palenqueros de San Basilio); raizales del archipiélago de San Andrés y providencia; y Rom o gitano¹⁷. Estas poblaciones, usualmente, se caracterizan por tener condiciones socioeconómicas precarias y

son especialmente vulnerables tanto a los efectos directos del cambio climático como a los ocasionados por la destrucción del medio ambiente, así como a las medidas de mitigación del cambio climático y a las de adaptación a sus efectos.

Esto se debe a que, para sus actividades económicas y medios de vida, las comunidades étnicas dependen de los recursos naturales renovables, los más expuestos a la variabilidad y a los extremos climáticos, viven en regiones geográficas y ecosistemas con mayor exposición a los efectos del cambio climático, y comparten relaciones socioculturales y económicas con la tierra, el mar y los recursos naturales. Los elevados niveles de exposición y vulnerabilidad al cambio climático obligan a las comunidades étnicas a migrar de sus territorios, lo que, en algunos casos, puede agravar las vulnerabilidades sociales y económicas. De manera paralela, la gran mayoría los grupos étnicos enfrentan barreras estructurales para la toma de decisiones sobre su territorio y autodeterminación. Muchas de estas comunidades siguen estando excluidas de los procesos de adopción de decisiones y, a menudo, no gozan de reconocimiento ni de apoyo institucional¹⁸.

¹⁷ DANE (s.f.). Glosario. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/Glosario_etnicos.pdf (Consultado el 11 de octubre de 2023).

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Los pueblos indígenas y el cambio climático. De víctimas a agentes del cambio por medio del trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/indigenous-tribal/WCMS_632113/lang-es/index.htm; Vásquez, L. (2023). La crisis climática amenaza a los pueblos afrocolombianos. ; Red Themis (s.f.). Defensa del derecho de la comunidad étnica Raizal a ser consultada sobre medidas de adaptación y reconstrucción de la Isla de Providencia como consecuencia del cambio climático. Disponible en: <https://justicia.iidh.ed.cr/component/content/article/129-defensa-del-derecho-de-la-comunidad-etnica-raizal-a-ser-consultada-sobre-medidas-de-adaptacion-y-reconstruccion-de-la-isla-de-providencia-como-consecuencia-del-cambio-climatico?catid=23:derecho-al-medio-ambiente-sa-no&Itemid=156> (Consultadas el 11 de octubre de 2023).

Por ello, los pueblos y comunidades indígenas, afrocolombianas, raizales y Rom, están sujetos, en mayor medida, a las acciones implementadas por empresas y Estados para hacerle frente al cambio climático y la transición justa. De ser mal diseñadas, las iniciativas de acción climática pueden amenazar el acceso a la tierra con una consecuente afectación de sus medios de vida, empleo y subsistencia, y a los derechos colectivos que afectan su forma de vida comunitaria e identidad cultural. Por el contrario, de ser debidamente planeadas, pueden promover el goce pleno de sus derechos.

Las comunidades étnicas son fundamentales para el éxito de las medidas de acción climática en el territorio desde su condición de comunidades y como trabajadores. Al ser sujetos de especial protección constitucional, resulta fundamental promover su inclusión en procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos, para que participen en el diseño y aplicación de los lineamientos de esta guía y en la puesta en marcha de los procesos territoriales a desarrollar. Considerar sus saberes y ocupaciones tradicionales puede contribuir a que dichas medidas no exacerbén sus condiciones de riesgo y que, por el contrario, protejan y respeten sus derechos.

3.3. ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género aborda las desigualdades y promueve la equidad entre hombres y mujeres en la sociedad. Se utiliza para diseñar políticas justas y evitar la discriminación de género, además de fortalecer las posibilidades y competencias de las mujeres, niñas, adolescentes y población LGBTIQ+ como titulares de derechos¹⁹.

Las mujeres, niñas, adolescentes y población LGBTIQ+ son personas que pueden resultar más afectadas por el cambio climático y por la discriminación que aún sufren a nivel social, económico, cultural y político²⁰. Por mencionar un ejemplo: cuando ocurren desastres, las mujeres tienen menos probabilidades de sobrevivir y suelen ser las más perjudicadas debido a disparidades en la información, la toma de decisiones y el acceso a los recursos y la formación. Como consecuencia, las mujeres y las niñas tienen mayores dificultades para recibir socorro y asistencia, lo que amenaza aún más sus medios de vida, bienestar y recuperación, además de crear un círculo vicioso de vulnerabilidad frente a futuros desastres²¹.

En muchos países en desarrollo, las mujeres, niñas y adolescentes a menudo se encargan de transportar el agua, el combustible recogido y las provisiones de alimentos²². La escasez de agua potable, ocasionada por

19 Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y ONU Mujeres. (2017). Guía sobre el enfoque de igualdad de género y Derechos Humanos en la evaluación. Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación (p. 6). Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%20%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf> (Consultada el 23 de agosto de 2023).

20 Naciones Unidas (2020). La desigualdad de género le da ventaja al cambio climático. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475742> (Consultado el 23 de agosto de 2023).

21 Shift. (2023). Climate action and human rights. How the UN Guiding Principles can help companies respect human rights when responding to climate change. Disponible en: <https://shiftproject.org/resource/climate-action-and-human-rights/> (Consultada el 13 de octubre de 2023).

22 ONU Mujeres (s.f.). El cambio climático es una cuestión que afecta a las mujeres. Disponible en: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/photo/climatechange/es/index.html> (Consultado el 13 de octubre de 2023). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2022). El cambio climático agrava la violencia contra las mujeres y las niñas. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/stories/2022/07/climate-change-exacerbates-violence-against-women-and-girls> (Consultado el 13 de octubre de 2023).

el cambio climático, las ha obligado a buscar agua en los ríos o entornos complejos, con altos riesgos de conflictividad. En las zonas de tala ilegal, las mujeres, niñas y adolescentes son el objetivo principal de los grupos criminales y muchas de ellas han desaparecido²³.

Además, las violencias basadas en género y la desigualdad estructural limitan las posibilidades de las mujeres, niñas y adolescentes de beneficiarse de las oportunidades que pueden surgir a partir de la transición a economías bajas en emisiones. Por eso, integrar el enfoque de género en los procesos de toma de decisiones empresariales relativos a la inversión, planificación, implementación y evaluación de medidas de acción climática, resulta necesario si se quieren prevenir, mitigar y reparar los impactos negativos sobre las mujeres, niñas, adolescentes y población LGBTIQ+ que resulten de estos esfuerzos. En esa medida se podrá responder a las brechas en materia de condiciones laborales y educativas, desplazamiento, participación y toma de decisiones y acceso a servicios de salud, entre otros, para lograr equidad de género en la transición.

3.4. ENFOQUE DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA²⁴

Los niños, niñas y adolescentes²⁵, particularmente aquellos que son más vulnerables²⁶, son quienes soportan la mayor carga del cambio climático en la actualidad²⁷. Los desastres naturales como los principales eventos asociados al cambio climático —cyclones, huracanes, inundaciones fluviales y costeras—, tienen consecuencias sobre la población infantil y adolescente entre las que se encuentran la destrucción de la infraestructura

escolar, hospitalaria, de las viviendas y las fuentes de ingresos familiares; el desplazamiento y la pérdida de referentes familiares, sociales y comunitarios; y el aumento de enfermedades y lesiones²⁸.

• • • • •

²³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2022). El cambio climático agrava la violencia contra las mujeres y las niñas. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/stories/2022/07/climate-change-exacerbates-violence-against-women-and-girls> (Consultado el 13 de octubre de 2023).

²⁴ El enfoque diferencial de niñas, niños y adolescentes tiene como fundamento los principios rectores del reconocimiento de derechos de la niñez asociados a la protección integral, interés superior, prevalencia de derechos, de igualdad y no discriminación y de corresponsabilidad (Principios de la Convención sobre los Derechos del Niño de relevancia constitucional):

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

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

²⁵ La Convención de los Derechos del Niño (CDN) define a los niños, niñas y adolescentes como aquellos seres humanos menores de dieciocho años (CDN, artículo 1). En este segmento etario se pueden esbozar subdivisiones, como la denominada primera infancia, comprendida desde el nacimiento hasta los 5 años. El segundo segmento correspondiente a la infancia, comprendida entre los 6 y los 11 años. El grupo de los adolescentes, constituido por aquellos que se encuentran entre los 12 y los 17 años.

²⁶ Cuando por su edad, etnia, género y condición social pueden tener una doble, triple o múltiple condición de vulnerabilidad. Por ejemplo, ser niña, pobre, indígena y estar en situación de desplazamiento.

²⁷ UNICEF (2021). La crisis climática es una crisis de los derechos de la infancia. Presentación del Índice de Riesgo Climático de la Infancia. Disponible en: https://www.unicef.org/media/105541/file/UNICEF_climate%20crisis_child_rights_crisis-summary-ES.pdf (Consultado el 22 de agosto de 2023).

²⁸ Fondo acción (2022). Cambio climático y niñez. Una mirada desde Colombia y la experiencia de Fondo Acción. Disponible en: <https://fondoaccion.org/2022/04/22/cambio-climatico-ninez/> (Consultada el 22 de agosto de 2023).

Los desastres naturales no son los únicos eventos del cambio climático que ponen en riesgo los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Unicef señala que la inseguridad alimentaria, la escasez y el acceso al agua potable, el aumento de enfermedades de transmisión vectorial —como malaria, dengue o fiebre amarilla— y fenómenos como la contaminación del suelo y el aire, son perturbaciones y tensiones ambientales y climáticas que también deterioran y ponen en riesgo la vida y el bienestar de esta población²⁹.

Las niñas, niños y adolescentes son seres humanos y, como tales, sus derechos están al menos tan afectados por el cambio climático como los de los adultos³⁰. No obstante, los niños son más vulnerables a las perturbaciones climáticas y ambientales por una serie de razones³¹:

- Físicamente son más vulnerables y tienen menos capacidad para soportar y sobrevivir a perturbaciones como las inundaciones, las sequías, los fenómenos meteorológicos extremos y las olas de calor. A menudo, también, son vulnerables a la explotación si quedan huérfanos o separados de sus familias después de un desastre natural³².
- Fisiológicamente son más vulnerables. Las sustancias tóxicas —como el plomo y otros contaminantes— afectan a los niños en mayor medida que a los adultos, incluso con menores dosis de exposición.

- Corren un mayor riesgo que los adultos de morir como consecuencia de enfermedades que probablemente resultarán agravadas por el cambio climático, como la malaria y el dengue.
- Tienen toda la vida por delante: las privaciones derivadas del clima y la degradación ambiental a una edad temprana puede tener consecuencias negativas en sus vidas debido a la pérdida de oportunidades.

• • • • •

²⁹ UNICEF (2021). La crisis climática es una crisis de los derechos de la infancia. Presentación del Índice de Riesgo Climático de la Infancia. Disponible en: https://www.unicef.org/media/105541/file/UNICEF_climate%20crisis_child_rights_crisis-summary-ES.pdf (Consultado el 22 de agosto de 2023).

³⁰ Sanz Caballero, S. (2013). Los efectos del calentamiento global en los derechos del niño: Una perspectiva desde el derecho internacional. *Revista Española de Derecho Internacional*, 65(2).191-207. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4422367> (Consultada el 28 de agosto de 2023).

³¹ UNICEF (2021). La crisis climática es una crisis de los derechos de la infancia. Presentación del Índice de Riesgo Climático de la Infancia. Disponible en: https://www.unicef.org/media/105541/file/UNICEF_climate%20crisis_child_rights_crisis-summary-ES.pdf (Consultado el 22 de agosto de 2023).

³² Shift (2023). *Climate Action and Human Rights. How the UN Guiding Principles can help companies respect human rights when responding to climate change*. Disponible en: <https://shiftproject.org/resource/climate-action-and-human-rights/> (Consultada el 22 de agosto de 2023).

Todo lo anterior demuestra la importancia de que la acción climática de las empresas tenga un enfoque basado en los derechos de la niñez y la adolescencia, así como de que se articulen esfuerzos bajo el principio de corresponsabilidad para proteger a este grupo poblacional de los impactos negativos por cuenta del cambio climático. Los gobiernos deben velar porque las políticas ambientales tengan en cuenta las necesidades de las niñas, niños y adolescentes. Las empresas deben procurar que sus prácticas protejan el entorno natural del que depende esta población. Es necesario reducir drásticamente las emisiones de gases de efecto invernadero y

los contaminantes ambientales. Los servicios destinados a la niñez y a la adolescencia deben integrar la resiliencia al clima y la sostenibilidad ambiental. Las escuelas deben impartir formación en competencias ecológicas. Y los niños, niñas y jóvenes deben ser reconocidos y escuchados como agentes del cambio³³.

• • • • •
³³ UNICEF (2021). La crisis climática es una crisis de los derechos de la infancia. Presentación del Índice de Riesgo Climático de la Infancia. Disponible en: https://www.unicef.org/media/105541/file/UNICEF_climate%20crisis_child_rights_crisis-summary-ES.pdf (Consultado el 22 de agosto de 2023).

4

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA

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

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

Para seleccionar la temática, se construyó un listado de asuntos de interés de la iniciativa. A continuación, se realizó un proceso de consulta en plenaria con todos los integrantes de Guías Colombia. El tema de mayor preferencia fue el de cambio climático y transición justa. Una vez definida esta temática, en la revisión y elaboración del estado del arte participaron expertos externos en algunas plenarios mensuales de la iniciativa, quienes suministraron insumos y promovieron diálogos sobre cómo los derechos humanos son fundamentales en las iniciativas de acción climática relacionadas con la adaptación, mitigación y transición a economías bajas en CO2.

Luego, a través de actividades prácticas y discusiones entre los integrantes de Guías Colombia, se diseñaron los principios generales de este documento y sus correspondientes principios de acción. Finalmente, los contenidos fueron sometidos a discusiones y retroalimentación por parte de los integrantes que permitieron afinarlos y lograr la elaboración de esta Guía.

5

PRINCIPIOS GENERALES

Las empresas miembro de Guías Colombia se comprometen a los siguientes principios en el marco del cambio climático y la transición justa:

- **Debida diligencia en DDHH:** Identificar y abordar los impactos adversos reales y potenciales sobre los DDHH y el medio ambiente de sus iniciativas de acción climática (considerando su ciclo de vida, así como el de su cadena de valor), y tomar medidas apropiadas para gestionarlos de acuerdo con el alcance de sus responsabilidades.
- **Rendición de cuentas y transparencia:** Comunicar de manera transparente, adecuada, veraz, oportuna y accesible a sus grupos de interés —incluyendo a titulares de derechos— sobre su compromiso, iniciativas, metas y desempeño relacionados con la acción climática.
- **Desarrollo de capacidades de comunidades locales:** Contribuir —en la medida de sus capacidades y responsabilidades— a gestionar el conocimiento y al fortalecimiento de las capacidades de las comunidades locales para reducir los factores de riesgo del entorno y potenciales impactos sobre los DDHH de sus iniciativas de acción climática.
- **Participación e inclusión:** Promover los mecanismos y canales necesarios para propiciar una participación significativa, informada y efectiva de los titulares de derecho potencialmente impactados por sus iniciativas de acción climática.
- **Diálogo social en el entorno laboral:** Promover espacios, mecanismos o instancias de diálogo social de carácter bipartito entre trabajadores y empresas, o de carácter tripartito, donde el Gobierno sea parte oficial (OIT, 2017). El diálogo social puede ser un proceso de intercambio de información, consulta o negociación para la gestión de los impactos de las iniciativas de acción climática en el lugar de trabajo.
- **Cooperación y alianzas multiactor:** Participar o promover alianzas estratégicas con otras empresas, ONG, organizaciones de la sociedad civil, Estado u organismos internacionales de carácter local, nacional, regional o internacional para impulsar o implementar iniciativas de acción climática basadas en el respeto de los derechos humanos.

- **Acción climática con enfoque de DDHH en la cadena de valor:** Promover la coherencia entre su responsabilidad de respetar los derechos humanos en el contexto de cambio climático, y las políticas y prácticas que rigen sus relaciones comerciales. Esto implica que las empresas ejerzan influencia de acuerdo a su capacidad para que sus proveedores, contratistas o distribuidores (cuando aplique) priorizados, avancen en identificar y gestionar los impactos adversos sobre los DDHH en el diseño y puesta en marcha de las iniciativas de acción climática de la empresa.
- **Cultura de legalidad y anticorrupción:** Respetar y aplicar —en la medida de sus facultades— las leyes y regulaciones aplicables en el contexto del cambio climático, y velar por la adopción de mejores prácticas en derechos humanos y de una cultura de legalidad para la acción climática. Las empresas desarrollan acciones que respaldan este compromiso y las comunican de manera transparente. También

utilizan su capacidad de influencia para que la formulación de políticas, la regulación u otros procesos políticos asociados a cambio climático estén alineados con el respeto de los DDHH.

- **Derechos de personas defensoras de DDHH y medio ambiente:** Respetar y promover los derechos de todas las personas presentes en sus entornos de operación, especialmente los de los defensores de derechos humanos y medio ambiente que se encuentran en sus áreas de operación y específicamente en las zonas donde desarrollan sus iniciativas de acción climática y donde el proceso de debida diligencia indique que es necesario y relevante hacerlo. Para ello, las empresas identifican a los defensores de derechos humanos y medio ambiente, se relacionan con ellos para consultarles como un recurso experto importante que tiene un papel clave en la representación de los titulares de derechos, respetan sus opiniones y evitan cualquier acción que afecte directa o indirectamente su labor.



GUÍAS COLOMBIA

DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH EN EL ÁMBITO
DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA TRANSICIÓN JUSTA

PRINCIPIOS DE ACCIÓN

6

PRINCIPIOS DE ACCIÓN

Las empresas miembro de Guías Colombia se comprometen a:

6.1. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

PLANEAR

1. Integrar, dentro del compromiso empresarial con la acción climática, el respeto y la promoción de los DDHH como un principio de actuación³⁴.

Una empresa puede integrar el respeto y la promoción de los DDHH como un principio de actuación, en:

- a. Su estrategia de acción climática.
- b. La descripción de iniciativas de acción climática.
- c. El capítulo de acción climática dentro de los informes de sostenibilidad o de gestión integrada.
- d. La política de DDHH.
- e. En cualquier otro documento dirigido a los grupos de interés sobre la estrategia, compromiso, planes y/o proyectos de acción climática.
- f. Procedimientos y guías internas asociadas a la acción climática.

2. Asignar roles, responsabilidades y recursos financieros proporcionales según su tipo de actividad, tamaño y entorno de operación, entre otros, para identificar, valorar y gestionar los impactos reales o potenciales sobre los DDHH que se derivan de las iniciativas de acción climática.
3. Desarrollar y/o fortalecer el análisis de entorno en donde se lleven a cabo las iniciativas de acción climática para comprender las características de ese contexto y determinar cómo sus medidas de acción climática pueden impactar los DDHH y/o exacerbar la exposición y vulnerabilidad de las personas frente a los efectos del cambio climático.

Algunos elementos que la empresa puede considerar para realizar un adecuado análisis de entorno con enfoque en DDHH donde se lleve a cabo la acción climática, son:

3.1 Mapas de riesgo climático del territorio elaborados por instituciones públicas, académicas y/o de la sociedad civil, entre otras.

³⁴ La forma en que la empresa integra este principio de actuación es discrecional. El objetivo es informar a los distintos grupos de interés que la empresa se compromete a respetar y a promover los DDHH en el marco de su acción climática y, que su acción climática tiene un enfoque de DDHH.

3.2 Análisis de riesgo climático operacional (si la empresa cuenta con ello).

3.3 Factores de vulnerabilidad en materia de DDHH en el entorno.

3.4 Caracterización de la población presente en el entorno con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.

3.5 Conocimiento tradicional y local sobre la gestión del territorio y del cambio climático.

3.6 Mapa de actores relacionados con la gestión del cambio climático y la transición justa.

3.7 Mapa de los mecanismos institucionales (públicos) para la gestión del riesgo de desastres y del cambio climático.

4. Fortalecer y/o diseñar una herramienta de identificación y valoración de impactos reales y/o potenciales en DDHH y medio ambiente asociados a las iniciativas de acción climática. Dicho mecanismo deberá considerar los siguientes elementos:

- Titulares de derecho potencialmente impactados por la acción climática.
- Vulnerabilidades latentes o factores de riesgo del entorno.
- Impactos adversos potenciales y/o reales en los derechos humanos, incluidos el derecho a la consulta previa, derechos sindicales y laborales, y derechos ambientales, etc.

5. Definir indicadores, metas y/u objetivos asociados a la gestión de impactos adversos reales y/o potenciales sobre los DDHH y el medio ambiente que pueden resultar de las iniciativas de acción climática.

6. Diseñar y/o fortalecer —internamente o con el apoyo de externos expertos— procesos de sensibilización y/o formación dirigidos a trabajadores de la empresa, proveedores, contratistas, comunidades y otros que la compañía considere pertinente sobre las iniciativas de acción climática, los impactos sobre los DDHH que pueden resultar y las medidas para su gestión.

HACER

7. Comunicar y divulgar periódicamente a los grupos de interés y al público en general que, dentro de la acción climática, la empresa respeta y promueve los DDHH.

Las empresas pueden hacer uso de los informes que ya desarrollan; por ejemplo, a partir de su reporte de sostenibilidad y/o de gestión, teniendo en cuenta estándares como TCFD, TNFD, TSFD, SASBI y GRI, entre otros.

8. Identificar y evaluar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos en el ciclo de vida de las iniciativas de acción climática de la empresa, con la participación de los

titulares de derechos afectados, o potencialmente afectados por estas iniciativas.

9. Definir y ejecutar medidas de gestión de impactos reales o potenciales en DDHH derivados de la acción climática de la empresa con la participación de los titulares de derechos y otros grupos de interés, de acuerdo con el alcance de las responsabilidades de la empresa identificado en el análisis de impactos.

Tenga en cuenta que, en algunos casos, la gestión de impactos reales o potenciales sobre los DDHH derivados de la acción climática empresarial en un contexto de riesgo climático puede involucrar la responsabilidad de otros actores como el Estado u otras empresas.

10. Comunicar y divulgar a los distintos grupos de interés —incluidos los titulares de derechos— los impactos reales y/o potenciales sobre los DDHH asociados con la acción climática de la empresa, así como las medidas que implementa la compañía para su gestión.
11. Realizar —internamente o con el apoyo de externos expertos— los procesos de sensibilización y/o formación diseñados por la empresa con relación a las iniciativas de acción climática, los impactos sobre los DDHH que pueden resultar de estas iniciativas y las medidas para su gestión.

12. Disponer de un mecanismo de reclamación a nivel operacional que sirva como fuente de información para analizar los impactos sobre los DDHH derivados de la acción climática, que se actualice de acuerdo con los resultados de este análisis para cumplir con sus criterios de eficacia según los PRNU³⁵.

De acuerdo con los PRNU y las líneas Directrices de la OCDE, las empresas deben proporcionar o cooperar a través de procesos legítimos en la reparación de los impactos negativos sobre los derechos humanos, cuando identifiquen que los han causado o contribuido a causarlos.

Algunos casos requieren la cooperación con mecanismos judiciales o estatales no judiciales. En otros, para aquellos que pueden verse afectados por las actividades de las empresas, los mecanismos de reclamación a nivel operativo pueden ser un medio eficaz para proveer estos procesos, en la medida que cumplan con los criterios de eficacia, según lo establece el Principio Rector 31 de los PRNU.

En cuanto a mecanismos no judiciales, es notable el papel que tiene el Punto Nacional de Contacto de la OCDE para contribuir a resolver las cuestiones que surjan en relación con la implementación de las Líneas Directrices en instancias específicas.

³⁵ Para mayor información sobre cómo configurar el mecanismo y ponerlo en marcha y, para conocer los criterios de eficacia que este debe cumplir según los PRNU, favor remitirse a la Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/node/128>

VERIFICAR

13. Revisar periódicamente los análisis de entorno en su pertinencia y calidad para identificar los impactos en DDHH derivados de las iniciativas de acción climática de la empresa.
14. Comprobar la efectividad de las medidas de prevención, mitigación y reparación de impactos sobre los derechos humanos generados por la acción climática de la empresa.
15. Verificar y ajustar el mecanismo de reclamación a nivel operacional para que cumpla con los criterios de eficacia según los PRNU y sirva como fuente de información con el fin de analizar impactos sobre los DDHH derivados de la acción climática.

AJUSTAR

16. Ajustar las políticas, protocolos y/o procedimientos de la empresa para asegurar el cumplimiento de la legislación, la jurisprudencia y los estándares internacionales identificados en materia de empresas, DDHH, cambio climático y transición justa.
17. Adecuar las medidas de prevención, mitigación y reparación de impactos sobre los derechos humanos generadas por las iniciativas de acción climática de la empresa, con base en la

verificación de su efectividad o si surgen problemas u obstáculos en su implementación.

18. Ajustar, conforme a la percepción de los titulares de derecho, los canales y mecanismos dispuestos por la empresa para comunicar y divulgar a los distintos grupos de interés los impactos reales y/o potenciales sobre los DDHH asociados con la acción climática.

6.2. RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA

Algunos de los marcos más importantes para divulgar información sobre la acción climática de las empresas son:

- *Sustainability Accounting Standards Board (SASB).*
- *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).*
- *International Sustainability Standards Board (ISSB).*

PLANEAR

19. Diseñar y/o establecer mecanismos de comunicación de fácil acceso para informar y comunicar a sus grupos de interés —incluidos los titulares de derechos— sobre sus iniciativas de acción climática, metas, resultados y cómo la empresa respeta los DDHH en su compromiso con el cambio climático y la transición justa.

Para que los mecanismos de comunicación sean de fácil acceso, la empresa puede adaptarlos a las necesidades particulares de ciertos grupos poblacionales. Por ejemplo, a partir de:

- *La traducción de piezas de comunicación al lenguaje propio de estos grupos.*
- *Velar porque en los espacios de participación se disponga de traductores que puedan transmitir los mensajes a población indígena o con discapacidad.*
- *En el caso de mujeres rurales, y debido a sus actividades de cuidado de la familia, los canales deben asegurarse de trascender la información disponible en los cascos municipales.*
- *Considerar que, en algunas zonas rurales, existe una gran proporción de personas que por motivos de desigualdad y pobreza no saben leer y/o escribir. La empresa debería acudir al uso de piezas de comunicación apropiadas para que la información sea accesible y comprensible para todos los integrantes de la comunidad interesados o que puedan ser afectados por sus actividades.*

20. Consolidar información asociada a la acción climática dentro de los sistemas internos de información de la empresa para responder a los intereses de sus grupos de interés, considerando algunos de los siguientes elementos:

- Información climática con la que dispone la empresa como las emisiones de GEI alcance 1, 2 y 3.
- Riesgos climáticos.
- Principales contratistas y proveedores encargados de la implementación de las iniciativas de acción climática de la empresa.
- Mecanismos de participación y diálogo con grupos de interés, incluidos los titulares de derecho.
- Mecanismos de financiación de las iniciativas de acción climática.
- Acciones de incidencia en política pública con relación a asuntos de acción climática.

HACER

21. Comunicar y dar respuesta clara, concreta y oportuna a los requerimientos de información de los grupos de interés —incluidos los titulares de derechos— sobre la acción climática, así como sus metas y resultados, a través de canales adaptados a las características de los distintos grupos con el fin de facilitar su comprensión y acceso.

VERIFICAR

22. Evaluar y ajustar la efectividad de los mecanismos de comunicación dispuestos por la empresa para informar y comunicar a sus grupos de interés —incluidos los titulares de derechos— sobre sus iniciativas de acción climática,

metas, resultados y cómo la empresa respeta los DDHH en su compromiso con el cambio climático y la transición justa.

23. Revisar la pertinencia y adoptar medidas para mejorar la calidad de la información proporcionada a los grupos de interés—incluidos los titulares de derecho—sobre las iniciativas de acción climática, metas, resultados y sobre cómo la empresa respeta los DDHH en su compromiso con el cambio climático y transición justa.

AJUSTAR

24. Mantener actualizados los mecanismos y la información que tiene la empresa para responder a los requerimientos, estándares y normativa en materia de transparencia y rendición de cuentas en el contexto de cambio climático y transición justa.

6.3. DESARROLLO DE CAPACIDADES DE COMUNIDADES LOCALES

PLANEAR

25. Identificar las capacidades y necesidades de las comunidades locales que deben fortalecerse en alianza con el Estado u otros actores para que las iniciativas de acción climática respeten y promuevan los DDHH³⁶.

26. Identificar actores e iniciativas a nivel internacional, nacional y/o territorial con quienes la empresa puede articular esfuerzos para trabajar con las comunidades en el fortalecimiento de sus capacidades, de tal manera que se mitiguen los riesgos e impactos sobre los DDHH de sus iniciativas de acción climática.

HACER

27. Contribuir —en la medida de sus capacidades y responsabilidades— y articular esfuerzos con los actores e iniciativas identificadas, para trabajar con las comunidades en fortalecer sus capacidades y reducir su vulnerabilidad frente a posibles afectaciones de los DDHH derivadas de las iniciativas de acción climática que se implementen.

Algunos ejemplos de cómo las empresas pueden contribuir a fortalecer las capacidades de las comunidades locales, son:

- *Identificando necesidades y oportunidades de desarrollo territorial con la participación de las comunidades.*
- *Asignar recursos para contribuir con las metas de transformación local definidas por el Estado y las comunidades.*

³⁶ Este lineamiento se relaciona con el análisis de entorno que una empresa debe realizar en su debida diligencia en DDHH.

- *Hacer seguimiento con las comunidades frente a cómo el manejo de los asuntos de DDHH ha incidido en el territorio.*
- *Brindar información sobre los riesgos e impactos en DDHH a los que las comunidades puedan estar expuestas en el contexto del cambio climático y la transición justa.*

VERIFICAR

28. Recopilar los aprendizajes, lecciones aprendidas y buenas prácticas derivadas de las iniciativas de fortalecimiento de capacidades locales apoyadas por la empresa.

AJUSTAR

29. Adecuar los esfuerzos de la empresa para apoyar procesos de fortalecimiento de capacidades de las comunidades locales, de acuerdo con los aprendizajes y lecciones aprendidas.

6.4. PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN

PLANEAR

30. Identificar, dentro del contexto, las posibles barreras que limitan la participación significativa de titulares de derecho en las decisiones relacionadas con las iniciativas de acción climática que los impactan.

31. Identificar los espacios e instancias de participación a nivel territorial que aborden asuntos asociados al cambio climático, en los que los titulares de derecho tengan la oportunidad de incidir en las decisiones que los afectan.

Algunos ejemplos de las instancias de participación en las que pueden participar los titulares de derechos, son:

- *Comités Locales de Gestión del Riesgo y Cambio Climático.*
- *Consejos de Cuenca.*
- *Nodos regionales de Cambio Climático.*

Se deben tener en cuenta también instancias no oficiales o que no están enmarcadas en una institucionalidad en términos nacionales o regionales, y que les permiten a poblaciones diferenciales (como pueblos o comunidades étnicas) contribuir o fortalecer los procesos de las empresas en materia de acción climática.

HACER

32. Establecer o fortalecer canales, mecanismos o instancias de participación con titulares de derecho para que puedan incidir en las decisiones de la empresa con relación a los impactos reales y/o potenciales derivados de sus iniciativas de acción climática.

Algunos ejemplos sobre el propósito de estos mecanismos, canales e instancias de participación, son:

- *El diálogo efectivo sobre asuntos asociados al riesgo de cambio climático de los territorios en donde se lleven a cabo las iniciativas de acción climática.*
- *La identificación y/o validación de impactos de las iniciativas de acción climática.*
- *La socialización y seguimiento de las medidas de gestión de impactos a los derechos humanos asociados a las iniciativas de acción climática.*
- *La construcción de acciones que eviten o mitiguen los impactos de derechos humanos en las iniciativas de acción climática de la empresa, tomando en consideración el diálogo efectivo y las iniciativas de la comunidad.*

sión de líderes y organizaciones que reivindiquen los derechos de diferentes grupos poblacionales.

- *Diseñar o adaptar los mecanismos de comunicación y participación de acuerdo con las características de los diferentes grupos poblacionales.*
- *Considerando la superación de las barreras que dificultan el acceso a la participación de grupos históricamente discriminados. En el caso de las mujeres cabeza de hogar que desempeñan labores de cuidado, por ejemplo, la empresa puede facilitar opciones como guarderías, celebrar reuniones en horarios convenientes o desarrollar las reuniones en sus residencias o lugares cercanos. También, en algunos contextos, pueden darse auxilios de transporte, alimentación o entrega de bonos o certificados de participación.*

33. Promover la participación de titulares de derecho en los espacios del nivel territorial previamente identificados y en los escenarios y/o mecanismos de participación de los que dispone la empresa.

Las empresas pueden promover la participación en los canales, mecanismos e instancias territoriales y en los que esta dispone, a partir de:

- *Identificar actores comunitarios que se encuentran en las zonas de operación de la empresa, asegurando la inclu-*

34. Consolidar y socializar los resultados a los que se lleguen a través de los canales, mecanismos o instancias de participación a cada una de las partes involucradas en el proceso.

VERIFICAR

35. Analizar la efectividad y pertinencia de los medios, canales y/o instancias de participación de titulares de derecho dispuestos por la empresa para los procesos de identificación, evaluación y gestión de impactos reales y/o potenciales en DDHH de sus iniciativas de acción climática.

AJUSTAR

36. Adaptar los canales, mecanismos y espacios de participación de los titulares de derechos de acuerdo con su evaluación y de manera que permitan una participación significativa.

6.5. DIÁLOGO SOCIAL EN EL ENTORNO LABORAL

PLANEAR

37. Determinar los interlocutores por parte de la empresa³⁷, así como sus responsabilidades en proceso de diálogo social relacionado con las iniciativas de acción climática.
38. Establecer un acuerdo entre las partes sobre la metodología a implementar con el fin de realizar el proceso de intercambio de información, consulta o negociación para gestionar los impactos de las iniciativas de acción climática.

Algunos pasos metodológicos que la empresa puede tener en cuenta en su proceso de intercambio de información, consulta o negociación, son:

- *Contar con facilitadores.*
- *Diseñar reglas fundamentales para el diálogo.*
- *Determinar fases del diálogo.*

- *Conformar comités con participación de las partes interesadas.*
- *Identificar desafíos de manera conjunta para abordar los impactos de las iniciativas de acción climática.*
- *Desarrollar planes de acción para abordar los desafíos identificados.*
- *Definir aliados estratégicos para fortalecer capacidades o acompañar la implementación del plan de acción.*

HACER

39. Comunicar de manera periódica a las personas trabajadoras y al Estado, cuando este participe, los espacios, mecanismos o instancias de diálogo social de los que dispone la empresa para gestionar los impactos de las iniciativas de acción climática.
40. Generar capacidades, cuando sea pertinente, en quienes a nombre de la empresa participan en el diálogo social orientado a gestionar los impactos en derechos humanos de las iniciativas de acción climática.

³⁷ Según la OIT los interlocutores son aquellos que tienen participación e intereses en los asuntos que son objeto de debate en el diálogo social.

41. Promover, cuando sea pertinente, el fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes directas de la empresa que participan en el proceso de diálogo social para lograr una participación de calidad y efectiva frente a los objetivos del espacio³⁸.
42. Desarrollar con las personas trabajadoras y con el Estado, en donde haya lugar, el proceso de intercambio de información, consulta o negociación sobre las medidas de gestión de impactos de las iniciativas de acción climática para tomar decisiones y construir acuerdos.

VERIFICAR

43. Definir con las partes que participan, cuando sea pertinente, objetivos, indicadores y/o metas que permitan hacer seguimiento a los acuerdos alcanzados³⁹.

Tenga en cuenta que el diálogo social cuenta con las siguientes tres dimensiones, según la intensidad del diálogo:

- *El intercambio de información es el proceso más básico de diálogo social. No implica ninguna discusión real ni acción sobre las cuestiones planteadas, pero es un punto de partida fundamental para un diálogo social más duradero.*
- *La consulta implica que se pida opinión a quienes participan con respecto*

a lo informado. Puede ser obligatoria, si así lo establece una norma o precepto, o facultativa, si se deja a voluntad de quien tiene que tomar la decisión en realizarla o no. Mientras que la consulta en sí misma no conlleva a la toma de decisiones, estas pueden realizarse como resultado de dicho proceso.

- *La negociación implica la búsqueda de acuerdos y compromisos, mediante el intercambio de opiniones, entre partes que tienen intereses comprometidos en el ámbito colectivo. Implica que las partes que negocian participan de la toma de decisiones.*

44. Consolidar y socializar los resultados a los que se lleguen a través del proceso de consulta o negociación a cada una de las partes involucradas en el proceso.

6.6. COOPERACIÓN Y ALIANZAS MULTIACTOR

PLANEAR

45. Identificar y priorizar las medidas de gestión de impactos asociados a la acción climática de la empresa que requieren de la colaboración

• • • • •

³⁸ Las contrapartes directas son tanto las personas trabajadoras que participan en el diálogo social, como aquellos externos que también hacen parte de ese proceso.

³⁹ En la divulgación de información y en la consulta, la empresa por sí sola puede definir las metas, los objetivos y los indicadores, sin embargo, cuando se dan acuerdos en el marco de una negociación, allí sí es necesario tener en cuenta a las partes involucradas.

de distintos actores para su diseño, planeación y puesta en marcha.

46. Identificar oportunidades de alianzas con actores de distinta naturaleza (sector privado, Estado, academia, OSC y organismos Internacionales), así como instancias y/o espacios de cooperación e iniciativas multiactor —a nivel internacional, nacional y territorial— con el objetivo de aunar esfuerzos en función de que las iniciativas de acción climática de la empresa respeten y promuevan los DDHH.

Algunos ejemplos sobre asuntos que pueden abordarse a través de la cooperación e iniciativas multiactor, son:

- *Identificar oportunidades de transferencia de conocimiento, de fortalecimiento de capacidades y de ciencia para la acción climática basada en el respeto de los DDHH.*
- *Crear soluciones conjuntas para la mitigación y adaptación al cambio climático, y la transición a economías bajas en CO2.*
- *Formular marcos políticos o normativos de acción climática conjunta, entre otros.*

HACER

47. Promover y participar en escenarios de cooperación con actores de distinta naturaleza para definir agendas y marcos de actuación conjuntos, que aborden los desafíos colectivos para gestionar los impactos en derechos humanos de la acción climática y generar los resultados y beneficios esperados.
48. Comunicar a sus grupos de interés acerca de los escenarios de cooperación para gestionar los impactos en derechos humanos de acción climática, así como sus objetivos, avance y cumplimiento frente a dichas iniciativas.

VERIFICAR

49. Valorar la pertinencia de las alianzas estratégicas e iniciativas multiactor en las que la empresa participa y/o promueve, con el fin de determinar si cumplen los objetivos previstos y tomar decisiones respecto a su permanencia en estos escenarios.

AJUSTAR

50. Ejercer influencia —cuando sea necesario— para ajustar el alcance, objetivos y metas de las alianzas estratégicas e iniciativas multiactor en las que la empresa participa y/o promueve, a fin de que se alineen con su compromiso de respetar y promover los derechos humanos en el contexto de la acción climática.

6.7. ACCIÓN CLIMÁTICA CON ENFOQUE DE DDHH EN LA CADENA DE VALOR

Algunos ejemplos de cómo una empresa puede ejercer influencia sobre sus proveedores, contratistas o distribuidores, son:

- *Comunicando a su cadena de valor su compromiso en materia de DDHH y, en especial, en el diseño y puesta en marcha de las iniciativas de acción climática.*
- *Conociendo si sus proveedores, contratistas y distribuidores gestionan los riesgos e impactos en DDHH considerando estándares en la materia.*
- *Promoviendo la aplicación de los estándares de debida diligencia en DDHH en la gestión de la cadena de valor.*
- *Promoviendo la gestión de los riesgos e impactos negativos en DDHH y DIH que se puedan generar por parte de sus proveedores y contratistas en las iniciativas de acción climática.*

PLANEAR

51. Priorizar a proveedores, contratistas o distribuidores de acuerdo con el nivel de riesgo de DDHH en la acción climática de la empresa, identificado a partir del proceso de debida diligencia.

52. Establecer, con base en la priorización de proveedores, contratistas o distribuidores, criterios de evaluación de desempeño en derechos humanos en el marco de la acción climática.

HACER

53. Establecer y comunicar los requerimientos hacia los proveedores, contratistas o distribuidores en materia de DDHH dentro de la acción climática.
54. Desarrollar acciones para fortalecer capacidades con el fin de que proveedores, contratistas o distribuidores adopten y cumplan los requerimientos establecidos por la empresa en su acción climática.
55. Promover en los proveedores, contratistas o distribuidores priorizados el abordaje de los impactos reales o potenciales en derechos humanos relacionados con las iniciativas de acción climática de la empresa.

Tenga en cuenta que una de las formas de promover este asunto es considerando la implementación de incentivos (económicos y no económicos) para aquellos proveedores, contratistas o distribuidores que cumplan con los requerimientos establecidos por la empresa

VERIFICAR

56. Analizar de manera periódica la conducta de proveedores, contratistas o distribuidores, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos por la empresa.
57. Valorar de manera periódica la efectividad de las acciones realizadas por la empresa para promover la gestión de los DDHH en las iniciativas de acción climática de sus proveedores, contratistas o distribuidores, y ajustarlas cuando sea necesario.

AJUSTAR

58. Acordar con proveedores, contratistas o distribuidores priorizados que no hayan cumplido con los requerimientos y los criterios de desempeño en materia de DDHH, un plan de mejora con objetivos y plazos claramente delimitados con el fin de mejorar su desempeño.
59. Tomar medidas contractuales o comerciales con proveedores, contratistas o distribuidores que no cumplan con los requerimientos establecidos por la empresa o con la implementación de los planes de mejora acordados.
60. Para el caso de proveedores, contratistas o distribuidores que no cumplan con la implementación de los planes de mejora, pero que sean críticos para la viabilidad de la operación de la

empresa, considerar un plan de contingencia que permita continuar con la relación comercial dentro del respeto de los derechos humanos.

6.8. CULTURA DE LEGALIDAD Y ANTICORRUPCIÓN

PLANEAR

61. Complementar el mapa regulatorio de la empresa en materia de anticorrupción y DDHH con el marco normativo y jurisprudencial sobre cambio climático y transición justa.
62. Identificar los impactos reales o potenciales de corrupción, extorsión e ilegalidad y su implicación en el ejercicio de los DDHH dentro de las iniciativas de acción climática.

Al analizar los impactos, es importante que las empresas revisen estas y otras situaciones que se puedan presentar:

- *Proyectos de acción climática que requieren grandes cantidades de dinero.*
- *Reglas poco claras y limitada supervisión respecto a la acción climática en cuestión.*
- *Lenguaje técnico que no sea bien entendido por otros.*
- *Gastos imprevistos debido a la urgencia (crisis climática) que puede socavar el comportamiento legal.*

63. Incluir en los instrumentos corporativos de cumplimiento (*compliance*), lineamientos específicos frente al compromiso de la empresa de conocer, respetar y aplicar todas las leyes y regulaciones aplicables en el contexto de cambio climático y transición justa, y de utilizar su capacidad de influencia para que la formulación de políticas, regulación u otros procesos políticos relacionados con estos temas esté alineada con el respeto de los DDHH⁴⁰.

HACER

64. Asegurar que sus sistemas de *compliance* y gestión de riesgos de corrupción consideren los impactos reales o potenciales relacionados con su acción climática y su implicación en el ejercicio de los DDHH.
65. Prevenir, gestionar y mitigar los impactos reales o potenciales sobre los DDHH que deriven de las iniciativas de acción climática y que estén relacionados con el cumplimiento (*compliance*).

VERIFICAR

66. Generar indicadores que permitan monitorear el nivel de cumplimiento de la empresa frente al marco normativo de anticorrupción, DDHH, cambio climático y transición justa.
67. Contar con indicadores que permitan identificar que las acciones de prevención, gestión y

mitigación de los impactos reales o potenciales en DDHH de las iniciativas de acción climática de la empresa, estén aportando al respeto de los DDHH relacionados con el cumplimiento.

AJUSTAR

68. Ajustar las medidas de prevención, gestión y mitigación de los impactos reales o potenciales en DDHH de las iniciativas de acción climática (cuando sea necesario), con el propósito de que aporten al respeto de los DDHH relacionados con el cumplimiento (*compliance*⁴¹).

6.9. DERECHOS DE PERSONAS DEFENSORAS DE DDHH Y MEDIO AMBIENTE

Reconociendo que la situación de defensores de derechos humanos y medio ambiente va más allá de la responsabilidad que tienen las empresas y que involucra a una multiplicidad de actores (Estado, sociedad civil, organismos multilaterales, etc.), hay algunas acciones que estas pueden realizar de manera proactiva para contribuir a prevenir y mitigar la situación de estas personas y organizaciones.

⁴⁰ Dicho compromiso debe ser extensivo a todos los proveedores y contratistas de la cadena de valor.

⁴¹ Para conocer la definición de cumplimiento diríjase al glosario de esta Guía

La implementación de los lineamientos que se enlistan a continuación no implica eliminar de manera directa y permanente los riesgos que enfrentan las personas defensoras de derechos humanos y medio ambiente. Además, deben ponerlos en práctica aquellas empresas que, como resultado del proceso de debida diligencia, hayan identificado que en los entornos donde se llevan a cabo sus iniciativas de acción climática las personas defensoras de DDHH y medio ambiente son actores vulnerables.

PLANEAR

69. Complementar o construir su compromiso público de respeto y promoción de los derechos de personas defensoras de DDHH y medio ambiente como parte de sus políticas empresariales. Este compromiso debe incluir, como mínimo:

- Cero tolerancia ante represalias, violencia o estigmatización contra las personas defensoras de DDHH y medio ambiente en sus actividades empresariales y aquellas asociadas a la acción climática.
- Evitar provocar, contribuir o estar directamente vinculada a represalias, violencia o estigmatizaciones contra las personas defensoras de DDHH y medio ambiente.
- Garantizar el acceso efectivo a la reparación cuando se materialice un riesgo sobre los dere-

chos de personas defensoras de DDHH y medio ambiente en sus actividades empresariales.

- Abstenerse de utilizar los litigios estratégicos contra la participación pública (SLAPPs) como medio de intimidación o disuasión de las actividades de las personas defensoras de DDHH y medio ambiente.
- Reconocer a las personas defensoras de DDHH y medio ambiente como un recurso experto importante en los procesos de debida diligencia en materia de DDHH, así como para diseñar medidas de acción climática.

70. Realizar un mapeo de los mecanismos de atención y fuentes oficiales que adviertan riesgos e informen sobre estrategias de prevención y protección de los DDHH de las personas defensoras, donde la empresa adelanta iniciativas de acción climática y cuando su debida diligencia indique que es necesario.

Algunos mecanismos o fuentes que las empresas pueden tener en cuenta son: la Defensoría del Pueblo, el Sistema de Naciones Unidas y el CERREM.

71. Disponer de un protocolo de actuación empresarial en casos de amenaza contra la vida e integridad de las personas defensoras de DDHH y medio ambiente que incluya:

- Acciones de prevención, mitigación y remediación de acuerdo con el nivel de consecuencia del impacto relacionado con las actividades de la empresa, en caso de presentarse.
- La activación de rutas institucionales de prevención y protección.
- La manifestación pública de rechazo frente a cualquier tipo de amenazas contra la vida e integridad de las personas defensoras de DDHH y medio ambiente.

Tenga en cuenta que disponer de este protocolo implica que la empresa designe roles, responsabilidades y requerimientos hacia las empresas de su cadena de valor para recibir, analizar y activar los canales institucionales estatales que permitan abordar el riesgo de amenaza contra las personas defensoras de DDHH y medio ambiente.

HACER

72. Publicar, divulgar y comunicar de manera continua y participativa a sus grupos de interés los compromisos, políticas y medidas de gestión

de la empresa relacionadas con el respeto y la promoción de los derechos de las personas defensoras de DDHH y medio ambiente para buscar su apropiación o implementación, cuando aplique.

73. Articularse con el Estado para contribuir a que este cumpla con la prevención de afectaciones y con la protección de personas defensoras de DDHH y medio ambiente, en los casos que así se requieran.

VERIFICAR

74. Analizar la pertinencia y la efectividad de las medidas implementadas por la empresa conforme a su protocolo de actuación en casos de amenaza contra la vida e integridad de las personas defensoras de DDHH y medio ambiente.
75. Evaluar la efectividad de la divulgación y comunicación de los compromisos, políticas y protocolo de actuación empresarial respecto a su apropiación e implementación por parte de las empresas de su cadena de valor y partes interesadas.

AJUSTAR

76. Contribuir a fortalecer los mecanismos con los que cuenta el Estado para la prevención de afectaciones y la protección de las personas defensoras de DDHH y medio ambiente a partir del análisis de contexto.

Algunos ejemplos sobre cómo la empresa puede contribuir a fortalecer los mecanismos estatales son a través de:

- *Alertas tempranas que identifique en su mecanismo de reclamación.*
- *Informando sobre las personas defensoras de DDHH y medio ambiente que haya mapeado en su análisis de entorno.*
- *Dando a conocer riesgos e impactos sobre los que estas personas puedan tener un mayor grado de vulnerabilidad.*

77. Revisar periódicamente y ajustar, cuando se requiera, los compromisos, políticas y medidas de gestión de la empresa respecto a nuevos riesgos que se identifiquen sobre las personas defensoras de DDHH y medio ambiente, y la efectividad de las medidas de articulación con el Estado.



GUÍAS COLOMBIA

DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH EN EL ÁMBITO
DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA TRANSICIÓN JUSTA

GLOSARIO

7

GLOSARIO

- **Acción climática:** Cualquier política, medida o programa que implemente la empresa con miras a reducir los gases de efecto invernadero, construir resiliencia al cambio climático o apoyar y financiar esos objetivos⁴². Para efectos de esta Guía, la acción climática comprende las políticas, medidas o programas que implemente la empresa para reducir los efectos del cambio climático (mitigación); reducir la vulnerabilidad de las personas, ecosistemas y activos de la empresa frente a los efectos del cambio climático (adaptación); y adoptar progresivamente procesos, tecnologías y/o modelos de negocios más sostenibles y bajos en carbono (transición).
- **Acción climática con enfoque de derechos humanos:** Se trata de identificar, evitar, mitigar y remediar los impactos adversos sobre los DDHH relacionados con las medidas de acción climática de la empresa y de sus relaciones comerciales⁴³.
- **Acuerdo de París:** Acuerdo firmado por las partes en Nueva York, en abril de 2016, que busca *"mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de 2°C con respecto a los niveles preindustriales, y proseguir los esfuerzos para limitar ese aumento de la temperatura a*

1.5°C, con respecto a los niveles preindustriales, reconociendo que ellos reducirán considerablemente los riesgos y los efectos del cambio climático." (Art. 2 Acuerdo de París). El Acuerdo de París establece que todos los países —y no solo los países ricos o industrializados— deben comprometerse con una meta de reducciones y adelantar medidas para alcanzar tal fin⁴⁴.

- **Cadena de valor:** Describe la gama de actividades que se requieren para llevar un producto o servicio desde su concepción —pasando por las fases intermedias de la producción y la entrega— hasta los consumidores finales y su disposición final después de su uso. Esto incluye actividades como el diseño, la producción, la comercialización, la distribución y los servicios de apoyo, hasta llegar al consumidor final. Las actividades que constituyen una cadena de valor pueden estar contenidas dentro de una sola

• • • • •

⁴² Galvanizing the Groundswell of Climate Actions. (2023). From local to global, an extraordinary groundswell of climate actions in emerging at all levels. Disponible en: <http://www.climategroundswell.org/> (Consultado el 17 de agosto de 2023).

⁴³ Ver infografía de Cambio climático y transición justa. Así avanza el nuevo lineamiento de Guías Colombia. Disponible en: https://multimedia.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_InfografiaCambioClimatico.pdf (Consultada el 16 de octubre de 2023).

⁴⁴ IDEAM, PNUD, MADS, DNP, CANCELLERÍA. (2016). Tercera comunicación nacional de cambio climático. Conocer: El primer paso para adaptarse. Guía básica de conceptos sobre el cambio climático. Disponible en: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023631/ABC.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

empresa o divididas entre diferentes empresas, dentro de una única ubicación geográfica o distribuidas en áreas geográficas más amplias⁴⁵.

- **Cambio climático:** Se entiende como un cambio de clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana, que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante periodos de tiempo⁴⁶.

La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) distingue entre "*cambio climático*", atribuido a actividades humanas que alteran la composición atmosférica, y "*variabilidad climática*", atribuida a causas naturales⁴⁷.

- **Canales de participación:** Son los medios prácticos de acercamiento que proporciona la empresa para que los grupos de interés—incluidos los titulares de derecho— puedan ejercer el derecho a la participación. Pueden ser de atención física o virtual a través de medios presenciales o digitales. Por ejemplo: página web, correo electrónico, teléfono fijo, redes sociales y oficina de atención al usuario⁴⁸.
- **Consulta:** Es la práctica más común de diálogo social. Es el medio por el cual los interlocutores sociales no solo comparten información, sino que participan en un diálogo más profundo sobre los

temas planteados. Aunque la consulta misma no conlleva poder decisorio, puede tener lugar como parte de tal proceso. Consultar es pedir a otros sus puntos de vista, escucharles e involucrarles abiertamente en la decisión.

Las consultas no necesariamente deben dar lugar a acuerdos, aunque podrían conducir a entendimientos o declaraciones comunes, así como comunicados, posiciones o informes conjuntos⁴⁹.

- **Cumplimiento:** El *compliance*—o "*cumplimiento normativo*", en español— se encarga de asegurarse de que una empresa o entidad —y, por tanto, también sus empleados— desarrolle su actividad de acuerdo con las leyes, reglamentos, normas y prácticas éticas que se aplican a su sector e industria.

• • • • •

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo (2016). Guía general para el desarrollo de cadenas de valor. Cómo crear empleo y mejores condiciones de trabajo en sectores objetivos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_541432.pdf (Consultada el 17 de agosto de 2023).

⁴⁶ Naciones Unidas (1992). Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Disponible en: <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁴⁷ IDEAM, PNUD, MADS, DNP, CANCELLEÍA. (2016). Tercera comunicación nacional de cambio climático. Conocer: El primer paso para adaptarse. Guía básica de conceptos sobre el cambio climático. Disponible en: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023631/ABC.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁴⁸ Unidad Administrativa especial. Dirección Nacional Bomberos Colombia. (2015). Participación ciudadana. Mecanismos y canales de participación. Disponible en: https://dnbc.gov.co/sites/default/files/2019-12/estrategia_participacion_ciudadana.pdf (Consultada el 18 de agosto de 2023).

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo (2017). Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf (Consultada el 18 de agosto de 2023).

Su objetivo es garantizar el cumplimiento normativo de la empresa o entidad desde la gestión de regulaciones externas (obligatorias), y a partir de las que se asumen voluntariamente como parte del cuerpo regulatorio interno de la corporación⁵⁰.

- **Debida diligencia:** Es el proceso por el cual las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por sus impactos negativos reales y potenciales como parte integral de la toma de decisiones comerciales y los sistemas de gestión de riesgos⁵¹.

De acuerdo con los PRNU y la Guía de Debida Diligencia de la OCDE, se establecen las siguientes medidas:

1. *Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión.*
2. *Identificar y evaluar los impactos negativos en DDHH reales y potenciales asociados con las operaciones, productos o servicios de la empresa.*
3. *Detener, prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los DDHH.*
4. *Realizar un seguimiento de la implementación y los resultados.*
5. *Informar cómo se abordan los impactos.*
6. *Proveer o cooperar en la reparación, cuando sea apropiado.*

- **Defensores de derechos humanos y medio ambiente:** Hace referencia a *"los individuos, grupos e instituciones [que contribuyen] a la eliminación efectiva de todas las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos y los individuos"*. Puede ser defensor cualquier persona o grupos de personas que se esfuercen en promover los derechos humanos, desde organizaciones intergubernamentales, hasta individuos que trabajan en sus comunidades locales. Los defensores pueden ser de cualquier género, tener distintas edades, proceder de cualquier parte del mundo y tener cualquier antecedente profesional o de otro tipo. Los defensores de los derechos humanos no solo desarrollan su actividad en ONG y organizaciones intergubernamentales, sino que, en algunos casos, también pueden ser funcionarios públicos o miembros del sector privado⁵².

- **Diálogo social tripartito plus:** Se entiende como una situación de diálogo social en la que los interlocutores tripartitos tradicionales —representantes de los gobiernos, los emplea-

50 World Compliance Association (2023). Acerca del Compliance. Disponible en: <https://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>

51 OCDE. (2018) Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

52 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. La Declaración de los defensores de los derechos humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-human-rights-defenders/about-human-rights-defenders> (Consultada el 13 de octubre de 2023).

dores y los trabajadores— optan por ampliar el diálogo e involucrar a otros grupos de la sociedad civil a fin de obtener una perspectiva y un consenso más amplio sobre cuestiones que van más allá del mundo del trabajo (tales como la protección del medio ambiente o las necesidades de grupos específicos o vulnerables)⁵³.

- **Efecto invernadero:** Fenómeno de retener calor en el planeta gracias a la composición de la atmósfera: gases como el vapor de agua, el dióxido de carbono (CO₂), el metano (CH₄), el óxido nitroso (NO₃), entre otros⁵⁴.
- **Efectos adversos del cambio climático:** Se entienden como los cambios en el medio ambiente físico o en la biota resultantes del cambio climático, que tienen efectos nocivos significativos en la composición, la capacidad de recuperación o la productividad de los ecosistemas naturales o sujetos a ordenación, en el funcionamiento de los sistemas socioeconómicos y en la salud y el bienestar humanos⁵⁵.

Los efectos del cambio climático no se sienten por igual en todo el mundo e incluyen temperaturas extremas, tormentas violentas, sequías e inundaciones. Esto se debe, en parte, a las desigualdades y variaciones en las vulnerabilidades y capacidades adaptativas de las personas afectadas⁵⁶.

• **Emisiones de Gases de Efecto Invernadero:**

Según el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, las emisiones de gases de efecto invernadero se clasifican en tres categorías⁵⁷:

- **Emisiones de alcance 1:** Son las emisiones directas que crean las actividades de una empresa; por ejemplo, los camiones que utilizan para transportar sus productos. Las emisiones de alcance 1 son particularmente importantes en sectores como la minería, la aviación y la industria química.
- **Emisiones de alcance 2:** Son emisiones indirectas que provienen de la producción de electricidad o calor que una empresa compra, por ejemplo, para iluminar sus edificios o alimentar sus fábricas. Las emisiones de alcance 2 son significativas en industrias intensivas en energía, como la siderurgia.

• • • • •

⁵³ Organización Internacional del Trabajo (2017). Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf (Consultada el 17 de agosto de 2023).

⁵⁴ IDEAM, PNUD, MADS, DNP, CANCELLERÍA. (2016). Tercera comunicación nacional de cambio climático. Conocer: El primer paso para adaptarse. Guía básica de conceptos sobre el cambio climático. Disponible en: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023631/ABC.pdf> (Consultada el 17 de agosto de 2023).

⁵⁵ Naciones Unidas (1992). Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Disponible en: <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁵⁶ Shift (2023). Climate change background. Disponible en: <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2023/02/Climate-Background-Feb-16-2023-2.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁵⁷ Shift (2023). Climate change background. Disponible en: <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2023/02/Climate-Background-Feb-16-2023-2.pdf> (Consultada el 18 de agosto de 2023).

- **Emisiones de alcance 3:** Son las emisiones indirectas que crean todas las demás actividades de una empresa. Sus fuentes pueden ser extensas y deben tenerse en cuenta en toda su cadena de valor, los materiales en sus edificios, los viajes de negocios de sus empleados y el ciclo de vida completo de sus productos, incluida la electricidad que pueden consumir sus clientes al usar el producto. Dada esta amplia gama, las emisiones de alcance 3 de una empresa suelen ser mayores que sus emisiones de alcance 1 y 2 juntas. Un buen ejemplo es la industria automotriz, donde la principal exposición no radica tanto en las emisiones propias del sector en la fabricación de vehículos (alcance 1) o en las fuentes de energía que utiliza para producir vehículos (alcance 2), pero sí en la combustión de carbono por parte de los usuarios finales de los vehículos (alcance 3).
- **Gases de efecto invernadero (GEI):** Son compuestos que están presentes en la atmósfera y que pueden aumentar su temperatura, debido a su capacidad para absorber y remitir radiación infrarroja⁵⁸. El dióxido de carbono (CO₂) constituye el 74% de las emisiones de gases de efecto invernadero. Dos de los otros gases principales son el metano (17%) y el óxido nitroso (6,2%), que se generan principalmente a partir de la quema de gas, la

agricultura y el tratamiento de residuos. El metano y el óxido nitroso son más potentes en su potencial de calentamiento global que el CO₂, por lo que presentan oportunidades adicionales para combatir el cambio climático si se redujeran. El CO₂ es menos potente que gases como el metano, pero tarda más en desaparecer de la atmósfera y se acumula con el tiempo a medida que se genera más⁵⁹.

Al firmar y ratificar la CMNUCC, Colombia se comprometió, entre otros temas, a reportar periódicamente en sus Comunicaciones Nacionales de Cambio Climático y en sus Informes Bienales de Actualización, sus emisiones GEI en cada uno de los módulos que contempla el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés): Energía, Residuos, Procesos Industriales y Usos de Productos (IPPU en inglés), y Agricultura, Silvicultura y Otros Usos de la Tierra (AFOLU en inglés⁶⁰).

• • • • •

⁵⁸ IDEAM, PNUD, MADS, DNP, CANCELLERÍA. (2016). Tercera comunicación nacional de cambio climático. Conocer: El primer paso para adaptarse. Guía básica de conceptos sobre el cambio climático. Disponible en: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023631/ABC.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁵⁹ Shift (2023). Climate change background. Disponible en: <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2023/02/Climate-Background-Feb-16-2023-2.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁶⁰ IDEAM, PNUD, MADS, DNP, CANCELLERÍA. (2016). Tercera comunicación nacional de cambio climático. Conocer: El primer paso para adaptarse. Guía básica de conceptos sobre el cambio climático. Disponible en: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023631/ABC.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

- **Grupos de interés:** Son cualquier entidad, colectividad de personas o individuos con un interés o preocupación frente a la actividad de la empresa. Dicho interés no significa necesariamente que son titulares de derechos como se entiende en esta Guía (personas afectadas directamente por las actividades de la empresa).
- **Influencia:** Es una ventaja que confiere poder a quien la detenta. En el contexto de los Principios Rectores, se refiere a la capacidad de una empresa para influir⁶¹ en la modificación de las prácticas perjudiciales de otra parte que esté provocando consecuencias negativas para los derechos humanos o contribuyendo a ellas⁶².
- **Instancias de participación:** Son los puntos de encuentro entre la empresa y los grupos de interés —incluidos los titulares de derecho— en donde, a través de procesos de diálogo, deliberación y concertación, se determinan acciones en procura del bienestar general. Entre ellas se incluyen, por ejemplo, escenarios de rendición de cuentas o consultas⁶³.
- **Intercambio de información:** Es el proceso más básico de diálogo social. No implica ninguna discusión ni acción real sobre los temas en cuestión; es, más bien, un punto de partida esencial para debates y discusiones más sustanciales.

El intercambio de información puede ayudar a las partes a comprender mejor los méritos de las decisiones de otros grupos, que pueden dar lugar a consultas informales. Sin embargo, un intercambio de información puede tener lugar sin que luego se produzcan consultas o negociaciones formales⁶⁴.

- **Mecanismos de participación:** Son los medios institucionalizados por la empresa para que la participación de los grupos de interés, incluidos los titulares de derecho, sea efectiva en cuanto a su intervención en las decisiones que tome la compañía. Se refiere a la manera en la que se produce o se realiza una instancia de participación⁶⁵.

• • • • •

⁶¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012). La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía de Interpretación, Página 8. Disponible en: http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/08/HR.PUB_12.2_sp.pdf (Consultado el 28 de agosto de 2023).

⁶² Para mayor información sobre los factores que pueden incidir en la capacidad de influencia remitirse al recuadro 6, página 57 de la Guía de interpretación sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Disponible en: http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/08/HR.PUB_12.2_sp.pdf

⁶³ IDPAC. (2021). Asesoría técnica instancias espacios de participación. Disponible en: <https://www.participacionbogota.gov.co/somos-idpac/estructura/promocion/asesoria-tecnica-instancias-espacios-de-participacion> (Consultada el 18 de agosto de 2023).

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo (2017). Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf (Consultada el 18 de agosto de 2023).

⁶⁵ Instituto Electoral y de Participación Ciudadana. (s.f.). Activa un mecanismo de participación. Disponible en: <http://www.iepcjalisco.org.mx/participacion-ciudadana/activa-mecanismo/> (Consultada el 18 de agosto de 2023).

- **Medidas de adaptación:** Son las acciones que las personas y las sociedades deben realizar para acomodarse a las nuevas condiciones generadas por el cambio climático (más o menos lluvias, lluvias más torrenciales, más calor o más frío, periodos de sequía y de lluvias más largos e intensos, etc.), de modo que dichos cambios ya no se sientan como amenazas que generan desastres, sino que, por el contrario, se vuelvan situaciones manejables en las que se sepa qué hacer para que la vida de las personas, la producción y/o sus pertenencias no corran más peligro⁶⁶.

- **Medidas de mitigación:** Acciones necesarias para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero o para aumentar las reservas de almacenamiento de carbono, que eviten que este sea liberado a la atmósfera. Son aquellas acciones que se hacen para promover reconversiones tecnológicas a equipos que no produzcan gases de efecto invernadero, hacer un mejor uso del suelo o conservar los bosques y los demás ecosistemas que, al estar conformados por seres vivos (animales y plantas), están almacenando carbono en sus tejidos.

Hablar de mitigar el cambio climático no tiene nada que ver con mitigar el riesgo de emergencias y desastres. Este último concepto está directamente relacionado con la adaptación del cambio climático, pues se refiere a la posibilidad de reducir los efectos de una amenaza sobre un territorio⁶⁷.

- **Medidas de transición:** Son aquellas acciones que permiten hacer un cambio en las estructuras de producción, distribución y consumo de energía hacia otras que sean de baja emisión de gases de efecto invernadero y ambientalmente sostenibles⁶⁸. Más allá de cambiar de fuentes de energía, estas acciones implican: 1) desarrollar y difundir nuevas tecnologías de explotación de recursos energéticos; 2) madurar los paquetes tecnológicos asociados; y 3) instalar las infraestructuras requeridas para garantizar su difusión social⁶⁹.
- **Negociación:** Es la forma más formal y vinculante del diálogo social. En la mayoría de los casos es institucionalizada. Las negociaciones tienen por objetivo lograr acuerdos entre los interlocutores sociales, lo que exige compromisos. Para dar lugar a acuerdos, las negociaciones implican concesiones y compromisos entre las partes. La regla de oro es la creación de consenso. Tiene que haber un ambiente que propicie

• • • • •

⁶⁶ IDEAM, PNUD, MADS, DNP, CANCELERÍA. (2016). Tercera comunicación nacional de cambio climático. Conocer: El primer paso para adaptarse. Guía básica de conceptos sobre el cambio climático. Disponible en: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023631/ABC.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo (2023). Preguntas frecuentes sobre transición justa. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824947/lang-es/index.htm (Consultada el 17 de agosto de 2023).

⁶⁹ Arroyo, J. (2021). La transición energética al compás de la industria local. Cenital. Disponible en: <https://cenital.com/la-transicion-energetica-al-compas-de-la-industria-local/> (Consultada el 17 de agosto de 2023).

un “tomar y ceder” y una situación de ganancia mutua. Ambas partes tienen que ceder⁷⁰.

- **Participación significativa:** Es la interacción continuada, de buena fe y sensible, entre una empresa y sus partes interesadas. Esta interacción les facilita posibilidades reales de participación a la hora de planificar y tomar decisiones relativas a proyectos u otras actividades susceptibles de influir de forma significativa en las poblaciones locales⁷¹.
- **Riesgo climático:** Es el potencial de impactos desfavorables sobre personas, sistemas naturales y sectores económicos producto de condiciones climáticas adversas. El riesgo dependerá de la probabilidad e intensidad esperada de estas amenazas, el “tamaño” de la población o sistemas expuestos, y su vulnerabilidad intrínseca, incluyendo su capacidad de responder y/o anticiparse frente a ellas. Estas variables se distribuyen de manera desigual en un territorio, son específicas a cada sistema y presentan importantes incertidumbres e interdependencias. Los riesgos climáticos han estado presentes a lo largo de la historia, pero se ven incrementados por los efectos del cambio climático. Por eso, requieren ser evaluados para diseñar estrategias de adaptación efectivas y avanzar hacia un desarrollo más sustentable⁷².

- **Titulares de derechos:** Todos los seres humanos somos titulares de derechos. No obstante, para efectos de esta Guía, los titulares de derechos se entienden como aquellos que directamente han visto o pueden ver afectados sus derechos humanos debido a las actividades (operaciones, productos y servicios) de la empresa⁷³.
- **Transición justa:** La transición justa se refiere a un proceso de corresponsabilidad de los actores involucrados para el cambio hacia una economía ambientalmente sostenible y baja en emisiones de carbono, respetuosos de los derechos humanos que genere oportunidades socioeconómicas y de trabajo decente, sin dejar a nadie atrás.

• • • • •

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo (2017). Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf (Consultada el 18 de agosto de 2023).

⁷¹ OCDE (2018). Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 18. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264264267-es.pdf?expires=1547571993&id=id&accname=guest&checksum=2ABC42E6976C868440BE12582111B6D8> (Consultado el 16 de agosto de 2023). Ver Guía Colombia de Debita Diligencia en DDHH para el relacionamiento con comunidades. Disponible en: https://empresas-pazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-08/FIP_GC_RelComunidades_Final4agosto.pdf (Consultada el 16 de octubre de 2023).

⁷² Observatorio Ley de cambio climático para Chile (2020). Cápsula climática: ¿qué es el riesgo climático? Disponible en: <https://leycambioclimatico.cl/capsula-climatica-que-es-el-riesgo-climatico/> (Consultada el 18 de agosto de 2023).

⁷³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012). La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía de Interpretación. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf (Consultada el 17 de agosto de 2023).

Para las empresas, este concepto contempla la identificación, mitigación y remediación de los impactos negativos en los derechos humanos de los trabajadores, comunidades, proveedores, contratistas y demás grupos de interés, especialmente de personas y grupos en situación de vulnerabilidad, que pueden ser afectados por la transición.

Así mismo, la transición justa implica un compromiso de los actores involucrados con el diálogo social y la participación significativa⁷⁴.

- **Variabilidad climática:** Se refiere a las variaciones en el estado medio y otros datos estadísticos (como las desviaciones típicas, la ocurrencia de fenómenos extremos, etc.) del clima en todas las escalas temporales y espaciales, más allá de fenómenos meteorológicos determinados⁷⁵.

- **Vulnerabilidad:** “Propensión o predisposición a ser afectado negativamente”. En el contexto del cambio climático, se refiere al potencial de los efectos negativos que resultan de los impactos del cambio climático. La vulnerabilidad a los mismos riesgos puede diferir según el género, la riqueza, la movilidad y otros factores. Está influenciada por la capacidad de adaptación: cuanto mayor es esta capacidad, menor es la vulnerabilidad⁷⁶.

• • • • •

⁷⁴ Concepto acordado por los integrantes de Guías Colombia en el proceso de construcción de esta Guía.

⁷⁵ IDEAM, PNUD, MADS, DNP, CANCELLERÍA. (2016). Tercera comunicación nacional de cambio climático. Conocer: El primer paso para adaptarse. Guía básica de conceptos sobre el cambio climático. Disponible en: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023631/ABC.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).

⁷⁶ CARE (2020). Análisis de capacidad y vulnerabilidad climática. Manual. Disponible en: <https://careclimatechange.org/wp-content/uploads/2020/07/CARE-CVCA-Handbook-SP-v0.4.pdf> (Consultada el 16 de agosto de 2023).



GUÍAS COLOMBIA

DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH EN EL ÁMBITO
DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA TRANSICIÓN JUSTA

ANEXO: BANCO DE REFERENCIAS

A

ANEXO: BANCO DE REFERENCIAS

1. PLATAFORMAS DE RIESGOS DE CAMBIO CLIMÁTICO TERRITORIAL EN COLOMBIA

1.1. SISTEMA NACIONAL DE CAMBIO CLIMÁTICO (SISCLIMA)

Descripción: Este proyecto establece Nodos Regionales de Cambio Climático que trabajarán en políticas y acciones específicas en cada región, replicando la instancia nacional. El decreto 298 de 2016, por el cual se establece el Sistema Nacional de Cambio Climático (SISCLIMA), permite a varios ministerios comprometerse a colaborar en la gestión del cambio climático en todo el país. Es liderado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible junto con otros ocho ministerios sectoriales.

> [VER ENLACE](#)

1.2. HERRAMIENTA ACCIÓN CLIMÁTICA (HAC)

Descripción: La Herramienta Acción Climática (HaC) es una plataforma en línea creada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Ofrece información visualizada de manera interactiva sobre cómo el clima ha cambiado en el pasado y cómo se prevé que cambie en el futuro, así como datos sobre la vulnerabilidad y el riesgo climático, las emisiones y absorciones de dióxido de car-

bono (CO₂) y su relación con factores socioambientales. Esta información se utiliza para crear un perfil detallado de un municipio o departamento seleccionado, con el fin de guiar la incorporación de consideraciones sobre el cambio climático en la planificación y desarrollo de ese territorio.

> [VER ENLACE 1](#)

> [ACCESO A DATOS POWER BI \(ENLACE 1\)](#)

> [ACCESOS A DATOS POWER BI \(ENLACE 2\)](#)

1.3. PLATAFORMA REGIONAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN SOBRE RIESGOS (CAPRA)

Descripción: CAPRA es una herramienta que integra escenarios sobre efectos del cambio climático en las estrategias de gestión de riesgo y los gases de efecto invernadero a nivel territorial. La Evaluación Probabilística del Riesgo es una iniciativa destinada a fortalecer la capacidad de las instituciones para analizar, comprender y comunicar el riesgo de desastres. Su objetivo final es integrar esta información de riesgo en las políticas y programas de desarrollo. Esta plataforma de software abierto emplea técnicas probabilísticas para analizar amenazas y pérdidas ocasionadas por desastres naturales, lo que facilita la evaluación de riesgos.

> [VER ENLACE](#)

1.4. TERRIDATA – DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Descripción: Herramienta que contiene datos estadísticos a nivel municipal, departamental y regional. Hace uso de indicadores estandarizados y comparables que dan cuenta de diferentes dimensiones en un territorio, entre ellos la dimensión ambiental, incluyendo datos relacionados con: gestión del riesgo, eventos por desastres naturales, inversión anual en gestión del riesgo, porcentaje de inversión en gestión del riesgo por proceso y vulnerabilidad al cambio climático, entre otros.

> [VER ENLACE](#)

2. OTROS MANUALES, GUÍAS O HERRAMIENTAS

2.1. HERRAMIENTAS DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO

Descripción: La Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático es una guía que busca promover la igualdad de género en la gestión del cambio climático al integrar el enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas relacionados con este asunto. Contiene estudios de caso sobre medidas de mitigación y adaptación y Guías sectoriales sobre género y cambio climático. Esta herramienta se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Igualdad de Género y sigue las directrices de ONU Mujeres y la Convención Marco de las Naciones Unidas Sobre Cambio Climático.

> [VER ENLACE](#)

2.2. MANUAL DE ACCIÓN CLIMÁTICA. CAMINOS PARA QUE LOS PAÍSES Y LAS EMPRESAS AYUDEN A ENFRENTAR EL CAMBIO CLIMÁTICO HOY

Descripción: Este manual ofrece un conjunto de soluciones innovadoras, basadas en la ciencia, que ofrecen beneficios tangibles para la gente, la naturaleza y el planeta. Estas soluciones muestran la diversidad de actividades que pueden llevarse a cabo dependiendo de la geografía, la capacidad u otros factores para tener en cuenta.

> [VER ENLACE](#)

2.3. CÓMO HACER UNA TRANSICIÓN JUSTA, SECTOR POR SECTOR

Descripción: Este capítulo examina los sectores que tienen un alto potencial de creación de empleo en la transición a cero emisiones netas, como también aquellos que experimentan efectos negativos en el empleo y las condiciones de trabajo. Estos sectores incluyen energía, agricultura, ganadería, silvicultura, gestión de residuos, ecoturismo, transporte y construcción. Proporciona información para diseñar políticas y programas sectoriales que se ajusten a las condiciones específicas de cada sector.

> [VER DOCUMENTO](#)

2.4. JUST TRANSITION. A REPORT FOR THE OECD

Descripción: Este informe presenta un enfoque holístico para una transición justa hacia un mundo con bajas emisiones de carbono que promueva la sostenibilidad ambiental, así como el trabajo decente, la inclusión social y la erradicación de la pobreza. Se enfoca en temas como planes de desarrollo económico, inversión en infraestructura, creación y/o igualdad de empleo, finanzas públicas, ESG, compromiso corporativo y financiación privada.

> [VER ENLACE](#)

2.5. LA CONTRIBUCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL A LA AGENDA 2030. PROMOVRIENDO UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES SOSTENIBLES PARA TODO EL MUNDO

Descripción: Este documento contiene experiencias para considerar y evaluar cómo el diálogo social puede contribuir al desarrollo sostenible.

> [VER DOCUMENTO](#)

2.6. MANUAL PARA EMPRESAS OCDE-FAO SOBRE DEFORESTACIÓN Y DEBIDA DILIGENCIA EN CADENAS DE SUMINISTRO AGRÍCOLAS

Descripción: Este manual fue desarrollado por la OCDE y la FAO para ayudar a las empresas a incorporar consideraciones sobre la deforestación y la degradación forestal en sus procedimientos de debida diligencia corporativa.

> [VER ENLACE](#)

2.7. MANUAL SOBRE DEBIDA DILIGENCIA AMBIENTAL EN CADENAS DE SUMINISTRO DE MINERALES

Descripción: Este Manual busca ayudar a las empresas a incorporar consideraciones ambientales en los procedimientos de diligencia debida de su cadena de suministro de minerales. El manual se basa en los principales estándares internacionales respaldados por gobiernos sobre diligencia debida en la cadena de suministro y CER.

> [VER ENLACE](#)

2.8. ACCIONES PRÁCTICAS PARA QUE LAS EMPRESAS IDENTIFIQUEN Y ABORDEN LOS RIESGOS CLIMÁTICOS EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO

Descripción: Este informe ilustra cómo el sector textil y calzado puede implementar la debida diligencia en el contexto de los riesgos del cambio climático. Proporciona consideraciones sectoriales y ejemplos de buenas prácticas.

> [VER DOCUMENTO](#)

2.9. EL PAPEL DE LOS INSTRUMENTOS DE LA OCDE SOBRE LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN EL PROGRESO DE LOS OBJETIVOS AMBIENTALES

Descripción: Este documento orienta a las empresas sobre la debida diligencia debida para una conducta empresarial responsable (CER) en materia ambiental. El documento ilustra cómo los objetivos ambientales, junto con las dimensiones sociales, son el núcleo de los instrumentos de la OCDE sobre CER.

> [VER DOCUMENTO](#)

Guía Colombia sobre
Debida Diligencia en
DDHH en el ámbito del
cambio climático y la
Transición Justa

