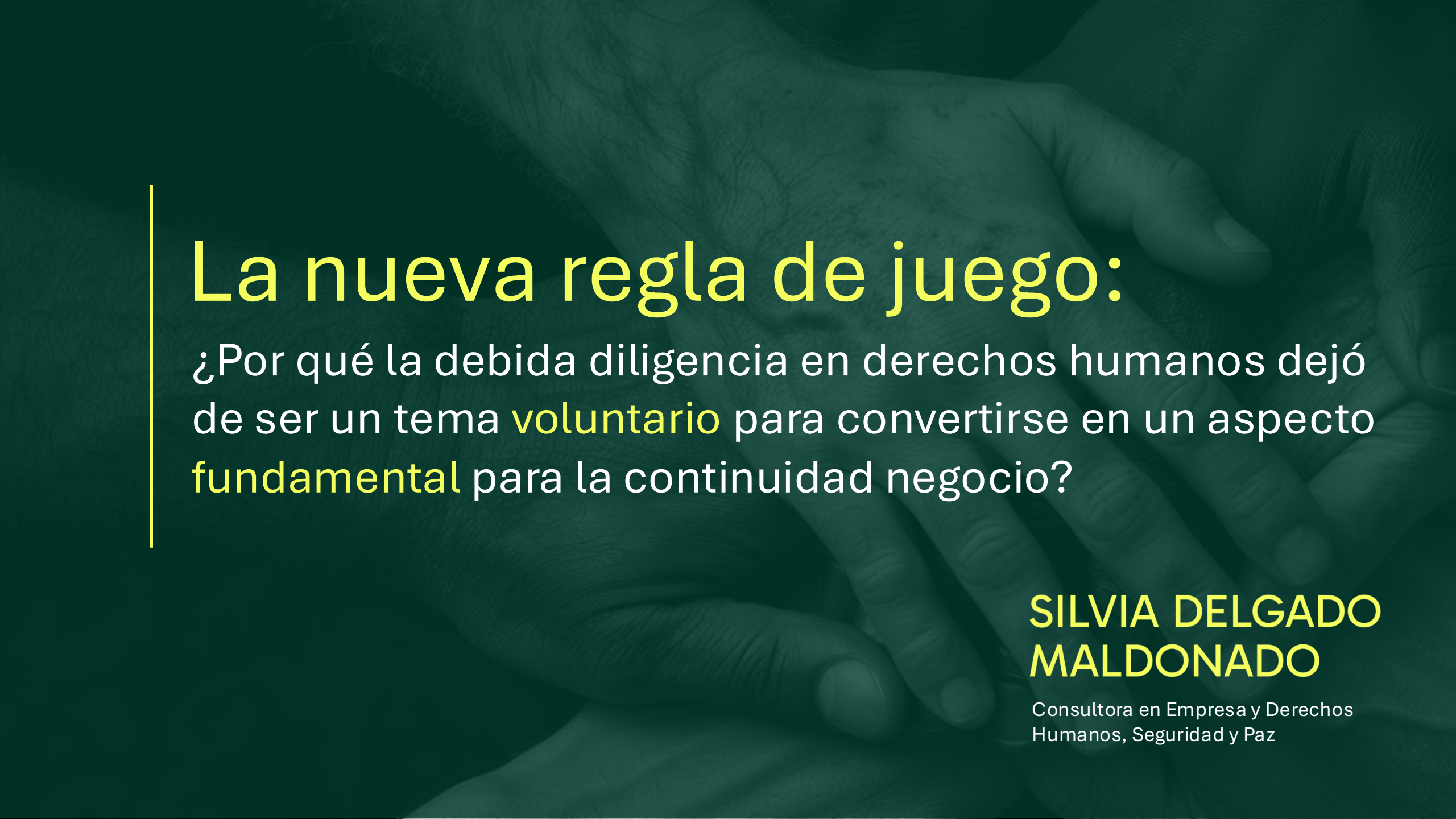


A background image showing several hands of different skin tones being held together in a supportive grip. The image is dark and has a greenish tint, with the hands appearing as silhouettes or semi-transparent figures.

La nueva regla de juego:

¿Por qué la debida diligencia en derechos humanos dejó de ser un tema **voluntario** para convertirse en un aspecto **fundamental** para la continuidad negocio?

**SILVIA DELGADO
MALDONADO**

Consultora en Empresa y Derechos
Humanos, Seguridad y Paz

CASO TotalEnergies: Duty of Vigilance Law. Francia

TotalEnergies: Paris Court Enshrines Fundamental Connection between Climate Risks and Human Rights

Lucy Siers & Isabelle Glimcher



NYU: Stern. <https://bhr.stern.nyu.edu/quick-take/totalenergies-paris-court-enshrines-fundamental-connection-between-climate-risks-and-human-rights/>

PRESS RELEASE

CORPORATE IMPUNITY

TotalEnergies Found Liable for Failing to Fulfil Its Climate Vigilance Obligations

June 25, 2026 - 3min to read



Download the judgment (in French)



<https://www.asso-sherpa.org/totalenergies-climate-judgment>

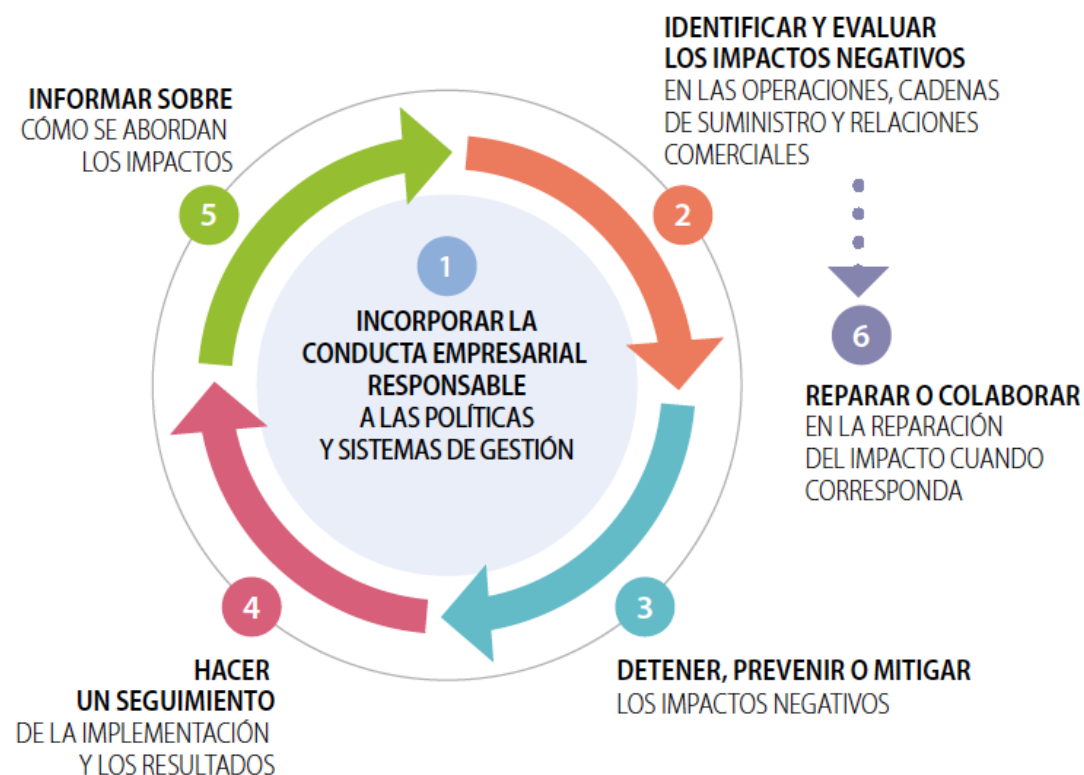
French Court Orders TotalEnergies to Account for Scope 3 Emissions under French Duty of Vigilance Law



https://www.linkedin.com/posts/andreasrasche_land-mark-legal-ruling-today-a-french-court-share-7475929986860826625-Pxjp/

1. ¿Qué es la debida diligencia en derechos humanos (HRDD)?

FIGURA 1. PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y MEDIDAS DE APOYO



Es un proceso continuo mediante el cual una empresa **identifica, previene, mitiga y rinde cuenta** de los impactos adversos, reales y potenciales, que su actividad propia (operación directa), su cadena de valor y sus relaciones comerciales puedan causar o contribuir a causar sobre los derechos humanos de personas y comunidades.

1. Compromiso político
2. Identificar y evaluar
3. Gestionar los impactos identificados
4. Monitorear
5. Comunicar
6. Remediar

Claves sobre la debida diligencia en DDHH

- La debida diligencia se extiende a los impactos negativos en los derechos humanos **que la empresa causa y a los que contribuye**. En esos casos, la empresa debe prevenir, mitigar o, en su caso, reparar los daños que cause.
 - Si los causa, debe prevenir, mitigar y **remediar**.
 - Si contribuye debe prevenir y mitigar, y en algunos casos remediar. Además, en lo posible debe ejercer su **influencia** para mitigar los impactos.
- Si la empresa **no ha provocado** ni ha **contribuido a provocar** los impactos, pero guardan **relación directa con operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial suya**, no se debe **reparar** pero sí puede ejercer **influencia**.
- En situaciones de conflicto se debe implementar una HRDD reforzada que implica entender y analizar el contexto para garantizar que las actividades de la empresa no contribuyan a la persistencia o recrudecimiento de la violencia.



La HRDD en el sector extractivo: El “caso de negocio”

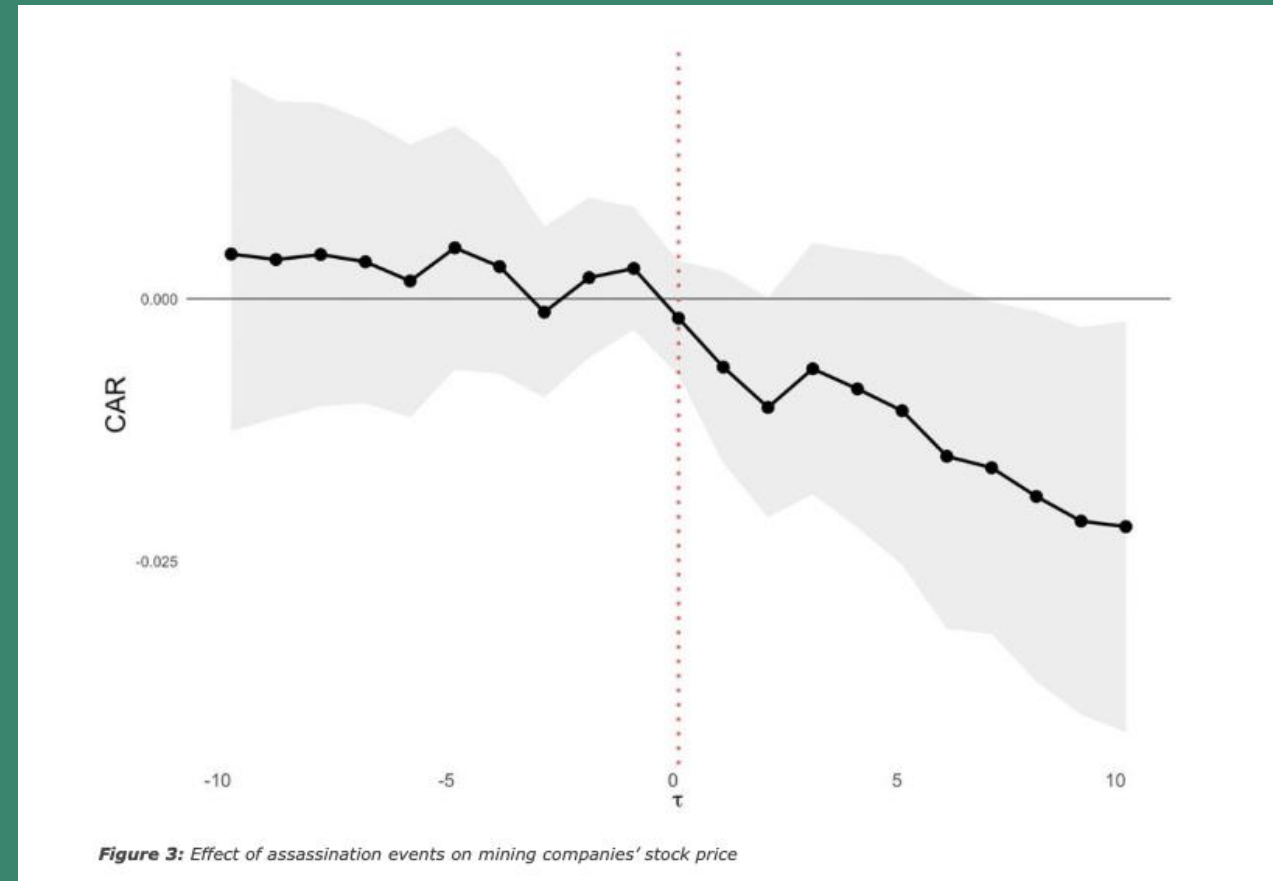
La identificación y gestión de riesgos de impactos en DD.HH en la cadena de valor de una empresa es un factor que incide directamente sobre el costo de capital, el acceso a financiamiento, la licencia social para operar y la exposición a litigio.



Lo que dicen los datos sobre la correlación del precio de la acción y los riesgos de impactos adversos en DD.HH.

1 Un informe de PROMARKET de 2021, muestra qué ocurre cuando una multinacional aparece relacionada con abusos contra los derechos humanos.

» Hay una relación directa entre la exposición en redes sociales y medios de comunicación de la vinculación de empresas en el sectores extractivo que cotizan en bolsa con abusos a los derechos humanos y la caída de su valor de mercado.



CAR (Cumulative Abnormal Returns) Captura la diferencia entre el rendimiento actual y el esperado si la vinculación a la violación a los ddhh no se hubiera dado en un periodo de tiempo de 10 días antes y 10 días después de la exposición/ Días antes y después de la exposición en redes.

El riesgo de impactos adversos a los DD.HH en LATAM es mayor

2 Un informe de Business & Human Rights Centre que compiló y analizó 6400 casos de ataques contra defensores de derechos humanos que han protestado contra la actividad empresarial en los territorios, señala que 2613 de esos casos se relacionan con violaciones a los derechos humanos en Latinoamérica y el Caribe, como lo muestra el siguiente gráfico.

Entre las violaciones a los derechos humanos más frecuentes se encuentran:

- Asesinatos y desapariciones
- Persecución judicial
- Violencia física no letal
- Intimidación y amenazas.



Fuente: Business & Human Rights. Resource Center. “Defending rights and realising just economies: Human rights defenders and business (2015-2024). Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/human-rights-defenders-and-business-10-year-analysis/defending-rights-and-realising-just-economies-human-rights-defenders-and-business-2015-2024/>

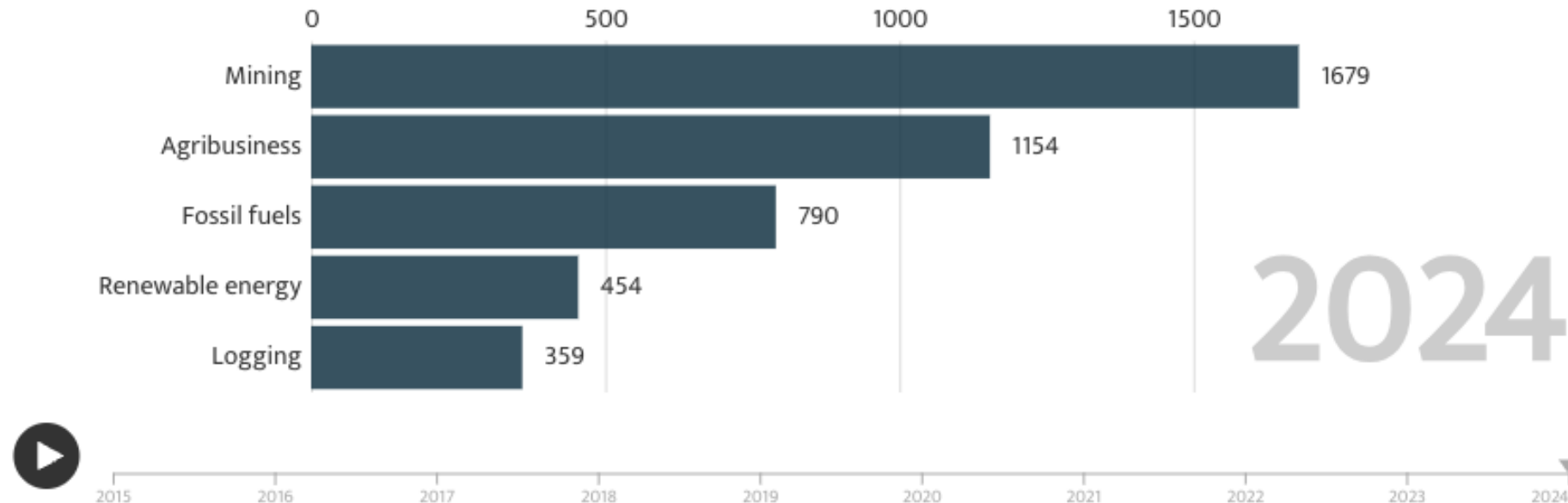
Los sectores más riesgosos

3 Los sectores más riesgosos para los derechos humanos de las comunidades del entorno empresarial son: minería, agroindustria y combustibles fósiles.

Fuente: Business & Human Rights Resource Centre. “Defending rights and realising just economies: Human rights defenders and business (2015-2024). Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/human-rights-defenders-and-business-10-year-analysis/defending-rights-and-realising-just-economies-human-rights-defenders-and-business-2015-2024/>

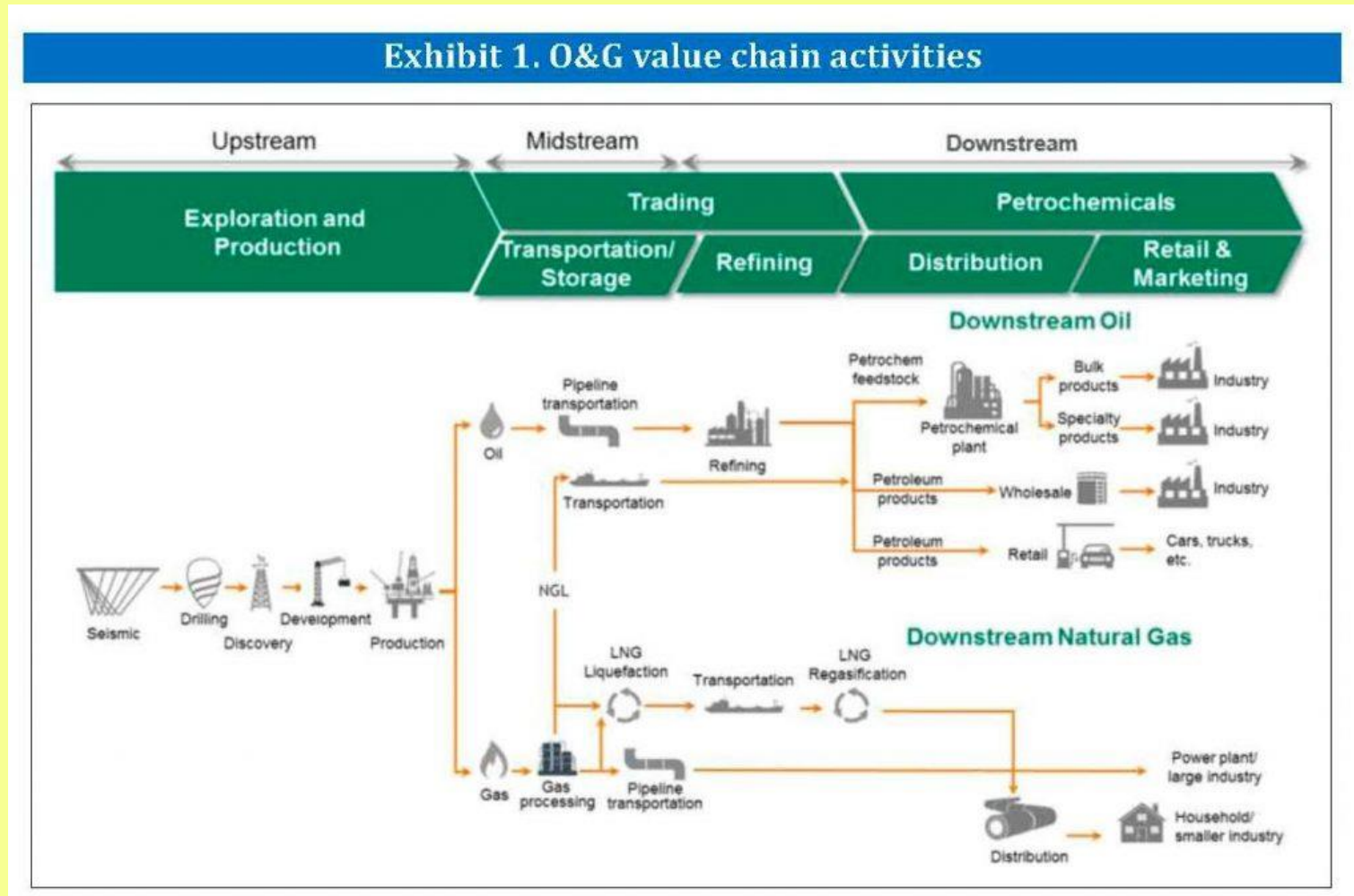
Year by year: Most dangerous sectors

Mining has consistently been the most dangerous sector for HRDs raising concerns about business.

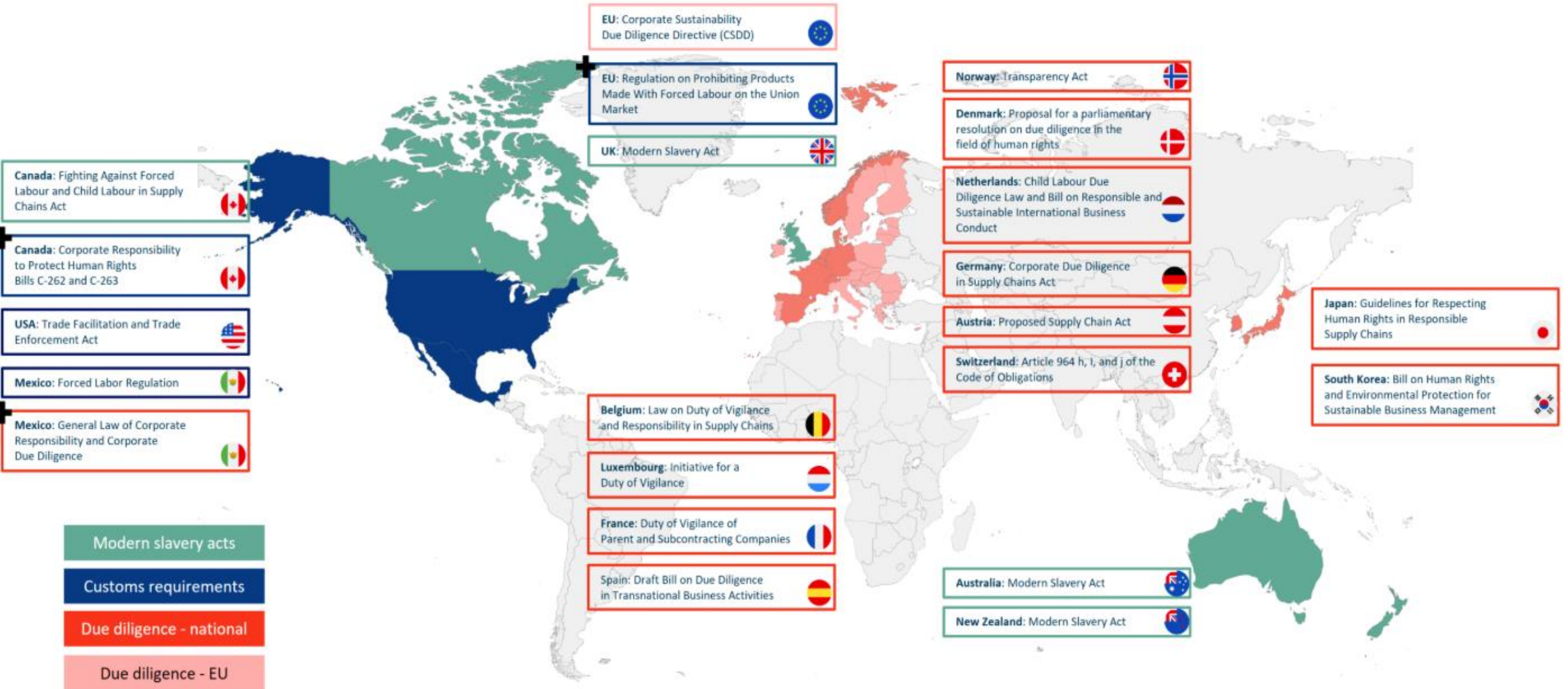


La debida diligencia en DD.HH se extiende a toda la cadena de valor

Los riesgos de impactos adversos en derechos humanos no se concentran únicamente en la operación directa de la empresa titular del proyecto. Por eso, la debida diligencia en derechos humanos se extiende a la cadena de valor de la empresa, y se soporta también en el concepto de influencia o “leverage”.



Overview of human rights and environmental due diligence regulations around the world



CSDDD: Directiva Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia sostenibilidad



CSDDD: DEBIDA DILIGENCIA QUE AHORA ES UNA OBLIGACIÓN JURÍDICA



La Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) convierte en **obligaciones vinculantes** los estándares internacionales de debida diligencia.

OBLIGACIONES PRINCIPALES PARA LAS EMPRESAS



ALCANCE

Incorpora la debida diligencia en las políticas y sistemas de gestión del riesgo.



DEBIDA DILIGENCIA

Identifica y evalúa los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente.



MEDIDAS

Previene, mitiga o elimina impactos adversos potenciales y repara los impactos adversos reales.



RECLAMACIÓN

Establece mecanismos de reclamación accesibles y efectivos para las personas y comunidades afectadas.



TRANSPARENCIA

Comunica públicamente todas las etapas y resultados del proceso de debida diligencia.



PARTES INTERESADAS

Consulta y coopera de manera significativa con las partes interesadas relevantes.



OBJETIVO

Garantizar que las empresas contribuyan al desarrollo sostenible y a la transición hacia economías sostenibles, respetando los derechos humanos y el medio ambiente en toda su cadena de actividades.

¿A QUÉ TIPO DE EMPRESAS ESTÁ DIRIGIDA?



EMPRESAS DE LA UE

Con más de 5.000 empleados y un volumen de negocios neto global superior a 1.500 millones de euros.



EMPRESAS DE FUERA DE LA UE

Que generen más de 1.500 millones de euros dentro de la Unión Europea.



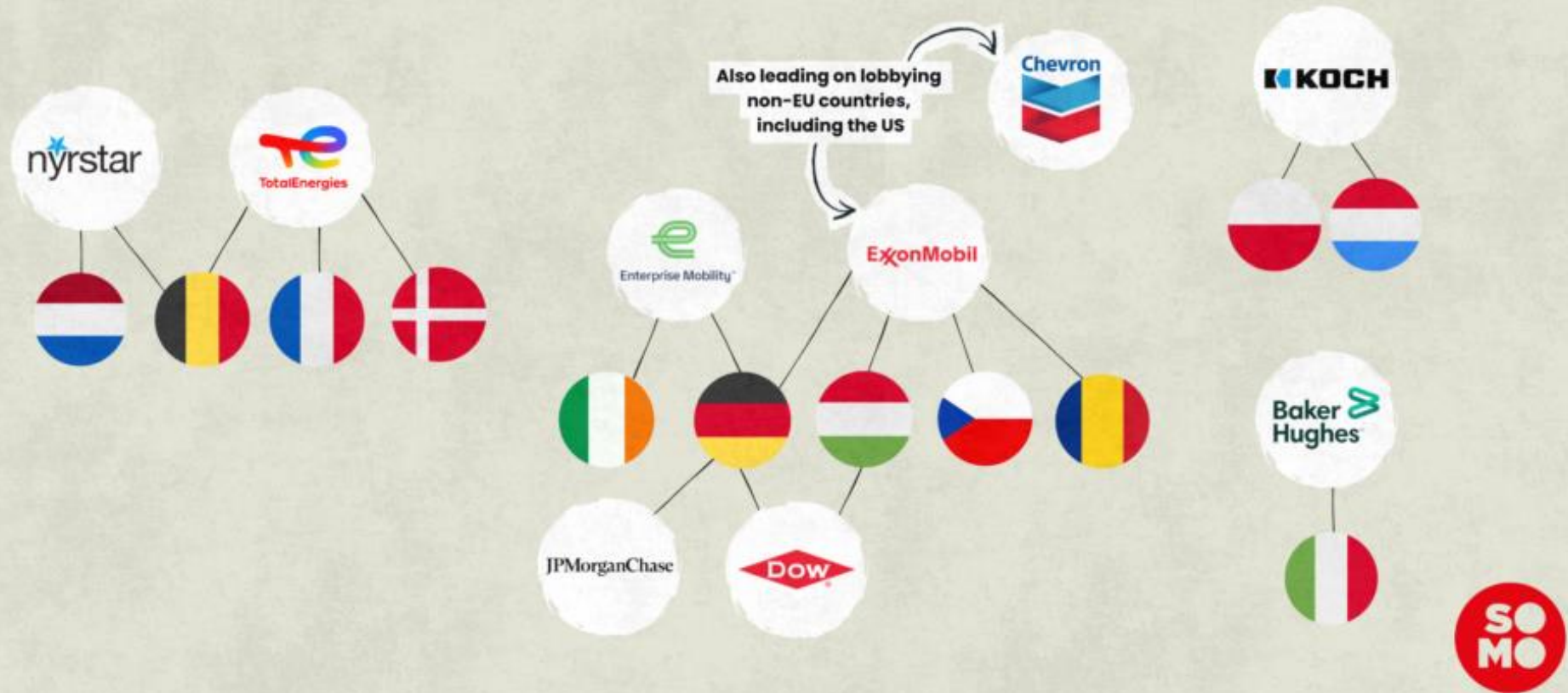
GRUPOS DE FRANQUICIAS O LICENCIAS

Con cánones (royalties) que superen los 75 millones de euros y un volumen de negocios neto superior a 275 millones de euros.



La CSDDD eleva a **obligaciones jurídicas** los componentes del proceso de debida diligencia de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y la Guía de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Roundtable lobbying targets in the Council



Fuente: SOMO. Centre for Research on Multinational Corporations. <https://www.somo.nl/the-secretive-cabal-of-us-polluters-that-is-rewriting-the-eus-human-rights-and-climate-law/>



CBP 2026: NUEVA DIRECTIVA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO EN IMPORTACIONES

Protección de cadenas responsables. Continuidad para el comercio legítimo.



RÉGIMENES DE ENFORCEMENT DE CBP



Sección 307 de la Tariff Act de 1930 (19 U.S.C. § 1307)

Enforcement mediante Withhold Release Orders (WROs) y Findings.



UFLPA (P.L. 117-78)

Presunción refutable de que bienes de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (XUAR) y entidades de la Lista UFLPA están hechos con trabajo forzoso.



CAATSA (22 U.S.C. § 9241a)

Prohibición sobre bienes vinculados al gobierno de la Federación Rusa en sectores estratégicos, incluido petróleo y gas.



CBP aplica estos regímenes a todos los bienes, partes, componentes y materiales importados.



¿QUÉ PROHIBEN ESTAS NORMAS?



Está prohibido importar a EE. UU. cualquier bien, producido total o parcialmente, con trabajo forzoso, independientemente del país de origen.



Prohíben importar bienes producidos, total o parcialmente, con trabajo forzoso, trabajo bajo amenaza de penalidad, servidumbre por deudas, retención de documentos, o condiciones abusivas.



Abarca toda la cadena de suministro: extracción, producción, procesamiento, transporte, almacenamiento y servicios asociados.



El importador tiene el estándar de "reasonable care": debe contar con información y documentación suficientes para demostrar que sus bienes no fueron hechos con trabajo forzoso.



La carga de la prueba recae en el importador para demostrar admisibilidad.



SANCIONES Y CONSECUENCIAS



DETENCIÓN

CBP retiene la mercancía en el puerto mientras se revisa su admisibilidad.



EXCLUSIÓN

Prohibición de ingreso a EE. UU.; la carga debe exportarse o destruirse.



INCAUTACIÓN

Pérdida de la mercancía; posible remisión a investigaciones penales.



RIESGOS ADICIONALES

- Multas y sanciones civiles
- Demoras y costos logísticos significativos
- Daño reputacional y pérdida de confianza
- Pérdida de acceso al mercado de EE. UU.
- Responsabilidad penal para personas y empresas



Estas consecuencias pueden impactar la viabilidad y continuidad de su negocio en EE. UU.

¿POR QUÉ ES CLAVE LA DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO EN OIL & GAS?



SIN DEBIDA DILIGENCIA, EL RIESGO DE TRABAJO FORZOSO PUEDE INTERRUMPIR TODA SU OPERACIÓN



EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN

Riesgos en mano de obra migrante y contratistas.



TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS

Riesgos en construcción, mantenimiento y logística.



ALMACENAMIENTO Y TERMINALES

Riesgos en operaciones, limpieza y seguridad.



REFINACIÓN Y PROCESAMIENTO

Riesgos en turnos, subcontratistas y servicios industriales.



TRANSPORTE MARÍTIMO (LNG/CRUDO)

Riesgos en tripulaciones y operadores.



DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN

Riesgos en transporte y servicios asociados.

IMPACTO EN LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO



Evita detenciones, exclusiones e incautaciones que detienen la cadena de suministro.



Reduce demoras y costos inesperados.



Protege la reputación y la confianza de clientes, inversionistas y comunidades.



Asegura el acceso continuo al mercado de EE. UU. y la competitividad.



Demuestra cumplimiento y gobernanza responsable, generando valor y resiliencia.



DEBIDA DILIGENCIA EFECTIVA = NEGOCIO SIN INTERRUPCIONES

Conozca su cadena. Evalúe riesgos. Actúe. Documente. Demuestre. Proteja a las personas, su empresa y el acceso al mercado de EE. UU.

Fuente: CBP Forced Labor Enforcement Operational Guidance for Importers (Junio 2026)

Decreto 552 de 2026

Por el cual se establecen lineamientos en materia de Empresas y Derechos Humanos para orientar las acciones de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y se dictan otras disposiciones de coordinación interinstitucional



Establece lineamientos para **fortalecer** la forma en que las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional **incorporarán la agenda de Empresas y DDHH**, incluida la **debida diligencia en DDHH**, dentro de sus competencias.



¿Qué crea el Decreto?



Un **Comité Técnico Especializado de Empresas y DDHH**, encargado de coordinar esta agenda entre ministerios y entidades nacionales.



Un **Plan de Acción y Seguimiento (PAS)**, mediante el cual las entidades deberán definir metas, indicadores, responsables y acciones para implementar.



Grupos Internos de Trabajo dentro de las entidades responsables de impulsar esta agenda.



Lineamientos para que las entidades **elaboren análisis de riesgos sectoriales y territoriales**, promoviendo una gestión preventiva y focalizada de los impactos sobre los DDHH.



Lineamientos para **incorporar progresivamente criterios de DDHH** en funciones como la regulación, supervisión, licenciamiento, contratación pública, fortalecimiento institucional y desarrollo de capacidades.



Una **priorización especial para territorios afectados por el conflicto armado** y otras zonas con mayores niveles de vulnerabilidad.



Lineamientos para realizar **procesos de capacitación** en empresas y derechos humanos.



¿Cómo impacta a las empresas?

El Decreto **no impone obligaciones directas generales** a las empresas privadas.

Su impacto será **progresivo e indirecto** a través de:

- ✔ Contratación pública con criterios de DDHH
- ✔ Supervisión y regulación más exigente
- ✔ Lineamientos sectoriales y territoriales (p. ej. sector hidrocarburos)
- ✔ Desarrollo de capacidades y estándares públicos
- ✔ Debida diligencia reforzada en contextos de alto riesgo



Prevención



Gestión de riesgos



Participación significativa



Transparencia y rendición de cuentas



Protección y acceso a remedios



Ecopetrol, como empresa estatal y líder del sector hidrocarburos, ya aplica principios de **debida diligencia en DDHH**:



Evalúa impactos en sus operaciones, socios y contratistas



Gestiona riesgos sociales y ambientales de forma continua



Promueve la participación de comunidades



Reporta públicamente su desempeño (Informe de Sostenibilidad)

ecopETROL
Energía que transforma



El Decreto 552 de 2026 impulsa una gestión pública alineada con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y la debida diligencia en DDHH.

La debida diligencia en DD.HH en Colombia HOY

	ANEXO DE DERECHOS HUMANOS Y DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Responsabilidad Corporativa		
	GAB-F-227	Elaborado 11/10/2023	Versión 3

De acuerdo con esto, los PROVEEDORES Y CONTRATISTAS de Ecopetrol se comprometen, en desarrollo de su autonomía administrativa a:

Formular compromisos públicos de actuación y gestión en DDHH y DEI

- Tener una declaración pública de respeto y promoción de los DDHH, y de compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, a través de la cual exista un compromiso con la adhesión a los más altos estándares en DDHH y Empresas, especialmente a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre DDHH y Empresa (PRNU), con el objetivo de asegurar operaciones responsables que permitan construir un relacionamiento permanente y armónico con sus grupos de interés.
- Implementar prácticas o procesos de prevención de impactos negativos sobre los DDHH, generados por las operaciones y de promoción de los mismos fundamentados en el principio de debida diligencia, acorde con los lineamientos establecidos en los PRNU.
- De acuerdo con la "Guía de Aspectos y Condiciones Laborales contratadas por Ecopetrol" (GAB-G-013), implementar el compromiso con el respeto de los derechos laborales, siendo de especial consideración las condiciones de trabajo dignas, favorables y adecuadas, la libertad de asociación sindical y negociación colectiva, la igualdad en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración, la abolición de cualquier forma de trabajo infantil, la prohibición del tráfico humano y de la esclavitud.



RESOLUCIÓN NÚMERO **0940** DE 28 JUL 2026

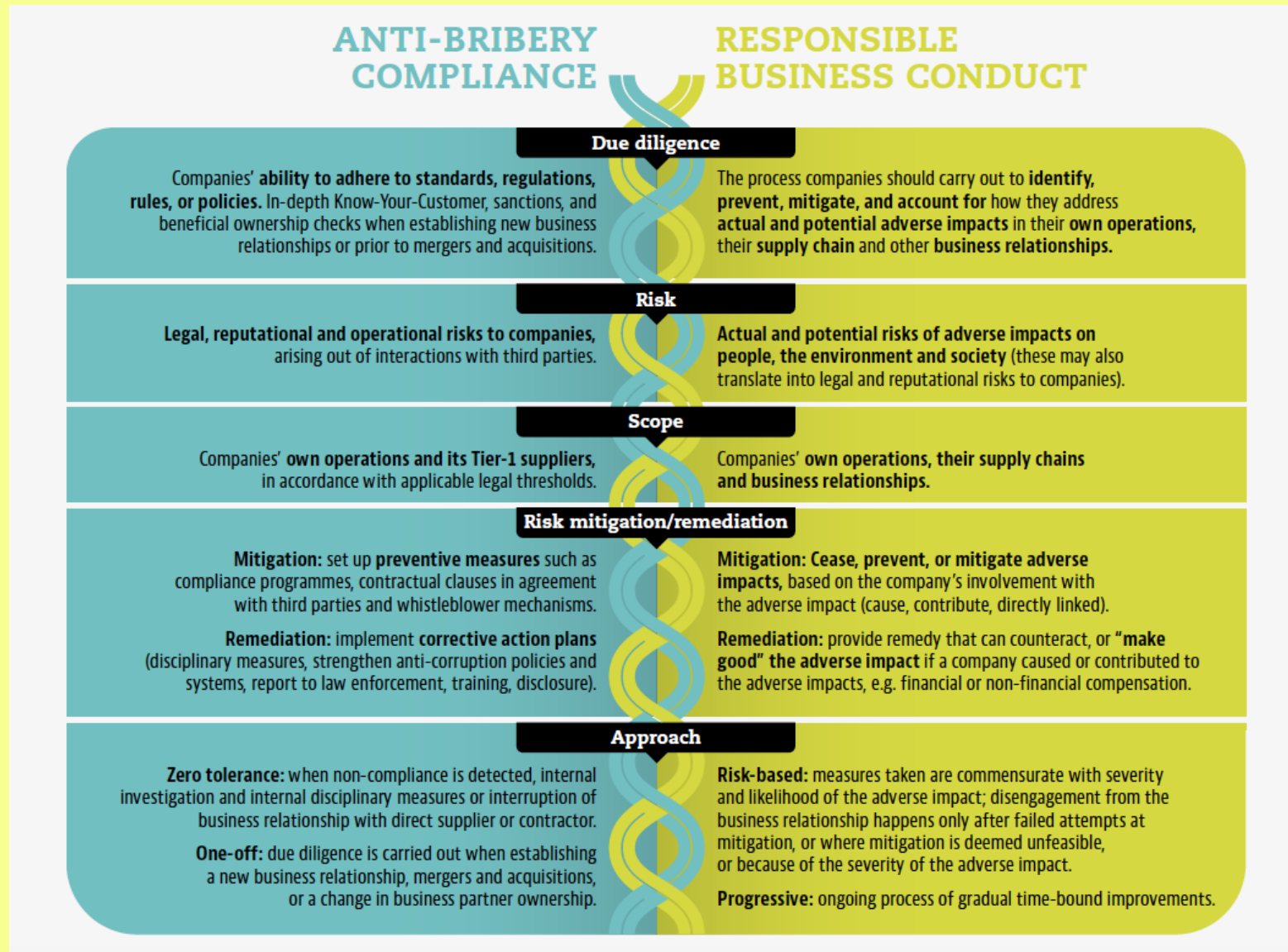
"Por la cual se adopta la Metodología General para la Elaboración y Presentación de Estudios Ambientales y se toman otras determinaciones".

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en los numerales 14 y 15 del artículo 5 de la Ley 99 de 1993 y las conferidas en el parágrafo 3 del artículo 2.2.2.3.3.2 del Decreto 1076 de 2015 y

Por este motivo, es necesario que los estudios ambientales se formulen aplicando tanto el principio de debida diligencia en materia de derechos humanos, como el deber de respeto a los derechos humanos que le corresponde a sus desarrolladores; en este sentido, estos documentos deben señalar qué riesgos e impactos negativos a los derechos humanos se pueden derivar de los impactos ambientales del proyecto y argumentar cómo las medidas de manejo contribuyen

en la prevención y mitigación de tales riesgos e impactos⁴. Con este propósito, también resulta importante considerar las realidades y el contexto del conflicto armado interno, los diferentes tipos de violencia, la inequidad económica y el conflicto social.

Compliance (transparencia, anticorrupción, prevención del delito) - CER (ASG-Sostenibilidad-RSE-PRNU)



Fuente: OECD. Unpacking supply Chain Due Diligence for Integrity.
<https://www.oecd.org/en/topic/s/due-diligence-for-responsible-business-conduct.html>

Y...¿qué debemos hacer?



Urgentes

1

Mapeo y análisis del marco normativo aplicable a la empresa según su contexto operacional.

2

Actualización de la política de derechos humanos de la empresa.

3

Articulación de funciones de áreas de sostenibilidad, legal y compliance para el cumplimiento normativo en DD.HH .

Importantes

4

Diseñar **estrategia** para incorporación progresiva de las nuevas exigencias sobre debida diligencia y reporte de cumplimiento.

5

Actualizar los sistemas de gestión de riesgos para avanzar en la identificación de impactos en DD.HH .

6

Poner en marcha (o actualizar) la Debida Diligencia en Derechos Humanos.



**SILVIA DELGADO
MALDONADO**

☎ +57 300 5731421

✉ silviadelgadam@gmail.com

in Ver perfil de LinkedIn

Consultora empresarial en Empresa y DD.HH y
prevención de litigios relacionados.