



El futuro
es de todos

Consejería Presidencial
para los derechos humanos
y asuntos internacionales

“Juntos Construimos País desde el Diálogo”



**PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN
EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**
2019 - 2022

GRUPO DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



Tabla de contenido

1.	Introducción	5
2.	Marco Jurídico y Conceptual	8
2.1	Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos.....	9
2.2	Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	13
2.3	Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales	15
2.4	Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos	16
2.5	Declaración Tripartita de la OIT	17
3.	Antecedentes	18
4.	Proceso de Construcción PNA	23
5.	Definición de la Política	25
5.1	Enfoque Transversal	26
5.2	Objetivo general	28
5.3	Objetivos Específicos	28
5.4	Órganos de Gobernanza	29
5.4.1	Grupo de Trabajo Interinstitucional.....	29
5.4.2	Comisión Asesora	30
5.5	Plan Nacional de Acción	30
5.5.1	El deber del Estado de Proteger	30
5.5.1.1	Coherencia Institucional	30
5.5.1.2	El Estado como actor económico.....	31
5.5.1.3	Orientación del Estado para promover la inclusión	32
5.5.1.4	Difusión y capacitación del Plan.....	33
5.5.1.5	Diálogo Social y Participación Efectiva.....	34
5.5.2	El deber de las empresas de Respetar	35
5.5.2.1	Debida diligencia en derechos humanos	35
5.5.3	Acceso a Mecanismos de reparación.....	37
5.5.3.1	Fortalecimiento de procesos y mecanismos estatales (judiciales y no judiciales) para asegurar acceso a reparación	37

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



- 5.5.3.2 Proceso de remedio mediante los mecanismos de reparación a nivel
operacional.....38
- 6. Bibliografía40
- 7. Anexos.....42

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



SIGLAS Y ABREVIACIONES

ACM	Asociación Colombiana de Minería
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ANI	Agencia Nacional de Infraestructura
ANH	Agencia Nacional de Hidrocarburos
ANLA	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales
ANM	Agencia Nacional de Minería
ARN	Agencia para la Reincorporación y la normalización
CME	Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CREER:	Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables
DDHH	Derechos Humanos
DESCA	Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales
DIH	Derechos Internacional Humanitario
DIHR	Instituto Danés para los Derechos Humanos
DNP	Departamento Nacional de Planeación
DPS	Departamento de Prosperidad Social
EITI	Extractive Industries Transparency Initiative
FENALPER	Federación Nacional de Personerías
GAT	Grupos de Apoyo Técnico
GRI	Global Reporting Initiative
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales
MINCIT	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
MININTERIOR	Ministerio del Interior
MINJUSTICIA	Ministerio de Justicia y el Derecho
MINMINAS	Ministerio de Minas y Energía
MINTIC	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



OAAS	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos del Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNA	Plan de Acción en Derechos Humanos y Empresa
PNC	Punto Nacional de Contacto
PND	Plan Nacional de Desarrollo
POA	Plan Operativo de Acción
PRNU	Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas
PV	Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SIC	Superintendencia de Industria y Comercio
UARIV	Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
UPME	Unidad de Planeación Minero Energética

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



1. Introducción

El Estado colombiano cuenta con una larga tradición de respeto por los derechos humanos; la implementación de los más altos estándares internacionales en esta materia es un objetivo estratégico a nivel nacional, regional e internacional. El Gobierno del Presidente Iván Duque Márquez ha manifestado, nacional e internacionalmente, su compromiso con la protección de los derechos humanos y ha puesto esta agenda en el centro de su mandato.

Reconociendo la importancia de propender por un desarrollo económico que integre de manera fundamental una visión de respeto por los derechos humanos, el Gobierno Nacional, por medio de la Ley 1955 de 2019, expidió el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2022 “*Pacto por Colombia Pacto por la Equidad*”, estableciendo la necesidad de desarrollar el potencial productivo del país, siempre bajo la obligatoriedad del respeto por los derechos humanos. En las bases del PND quedó establecido, en cabeza de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, la adopción de la segunda versión del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos 2019-2022, priorizando los sectores de la economía naranja, agroindustria, minería y energía e infraestructura.

El PND cuenta con tres pactos estructurales entre los cuales se encuentra el *Pacto por el Emprendimiento, la Formalización y la Productividad: Una economía dinámica, incluyente y sostenible*. Su objetivo consiste en retomar el potencial productivo y apoyar los proyectos de emprendimiento en el país, bajo el respeto de los derechos humanos de todas las personas. De igual manera, busca que las empresas generen proyectos sostenibles con impactos positivos y de largo plazo en sus contextos de operación.

Por otro lado, el *Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente* busca garantizar el acceso a la justicia de todas las personas en caso de una vulneración de derechos. Este objetivo resulta fundamental en el marco del Plan Nacional de Acción (PNA), pues fortalece el pilar de *Remediación* que se desarrollará más adelante, pero que busca fortalecer el acceso a la justicia en casos de empresa y derechos humanos. El Gobierno Nacional busca robustecer tanto el sistema judicial como todos aquellos mecanismos no judiciales que aseguren una resolución de conflictos y garanticen la reparación de todas las víctimas de vulneración de sus derechos fundamentales.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



Frente a los Pactos Transversales que se plantean en el PND, resulta importante resaltar el *Pacto por la Sostenibilidad: Producir conservando y Conservar Produciendo*, el cual tiene como objetivo establecer la importancia del desarrollo de las actividades empresariales en el marco del respeto por el medio ambiente y la sostenibilidad corporativa. A partir de este Pacto, se busca potenciar acciones integrales entre el sector empresarial, los territorios, el sector público, incluidas las empresas estatales, los actores internacionales y la sociedad civil para que se adopten prácticas sostenibles que tengan en cuentas los aspectos climáticos y la biodiversidad del territorio colombiano.

En aras de consolidar el compromiso del Gobierno del Presidente Iván Duque Márquez en la búsqueda de un equilibrio entre la actividad empresarial y la garantía plena de los derechos humanos, se construye el segundo Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos 2019-2022, el cual tiene como **objetivo fortalecer la protección y el respeto de los derechos humanos, así como el acceso a mecanismos de reparación efectiva en el marco de las actividades empresariales para las personas en Colombia.**

El presente Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos 2019-2022 hace parte de las políticas públicas¹ que conducirán al país en los próximos cuatro años, lo que impulsa y le da fuerza a su ejecución. Esto se constituye en una oportunidad para trabajar de la mano de todas las entidades de Gobierno Nacional en la consolidación de una coherencia en las políticas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos en el marco de sus competencias y trabajos sectoriales. Adicionalmente, esta meta dentro del Plan Nacional de Desarrollo permite expandir el conocimiento del tema de manera que se logren grandes compromisos y avances en las agendas nacionales al contemplarlo dentro de las mismas. Finalmente, continuar implementando esta política pública es una oportunidad estratégica para consolidar el liderazgo regional del Estado colombiano en la apropiación y divulgación de los más altos estándares en conductas empresariales responsables con los derechos humanos para que contribuyan de manera paralela a lograr la transformación social y productiva de la economía colombiana.

Ahora bien, el PNA afrontará retos importantes durante estos cuatro años de implementación. Uno de ellos es garantizar la coherencia vertical de las políticas públicas. Lo anterior significa lograr una articulación de los diversos instrumentos de política pública en los diferentes niveles de gobierno promoviendo la inclusión de una hoja de ruta en

¹ Políticas públicas como: Seguridad, Autoridad y Orden para la Libertad, Alianza contra la Corrupción, Participación Ciudadana e Inclusión Democrática, Transformación Empresarial y Desarrollo Productivo, Trabajo Decente y Acceso a Mercados Dignos, entre otras.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



empresa y derechos humanos. Para este último, se cuenta con una oportunidad a raíz de la nueva conformación de autoridades públicas en el orden subnacional.

Para esto, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales alienta a todas las entidades del Estado a entender los riesgos en el marco de sus actividades y establecer el liderazgo para prevenir y proteger los derechos humanos de todas las personas en el territorio colombiano.

Otro de los grandes retos que enfrentará la implementación del PNA radicará en la capacidad de influir en las empresas para lograr una apropiación de los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU)² que permita la generación de procesos de debida diligencia al interior de las mismas. Este PNA exhorta a las empresas colombianas a que no sólo desarrollen procesos de debida diligencia que les permitan evaluar sus impactos en derechos humanos y desarrollar planes de acción frente a ellos, sino que, en el marco de sus relaciones con su cadena de valor, resalten la importancia del respeto por los derechos humanos en el desarrollo de actividades comerciales aplicando los PNRU a su gestión empresarial.

Adicionalmente, la participación del sector empresarial en la implementación coordinada de la política de estabilización será un importante desafío en aras de consolidar la cultura de la legalidad en las zonas afectadas por la pobreza, la presencia de economías ilegales, la debilidad institucional y la violencia generalizada. Es claro que la presencia del sector empresarial en determinadas zonas del país, acompañada por la presencia institucional del Estado, debe contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas que se encuentran en las zonas rurales más afectadas por la violencia, de tal manera que ayude a cerrar las brechas y se logre mayor equidad e inclusión, particularmente en aquellas zonas más alejadas y desprotegidas.

Otro de los grandes retos en la implementación del Plan tiene que ver con el fortalecimiento de la oferta institucional de mecanismos de reparación judicial y no judicial, estatal y no estatal³, y del acceso de la población a los mismos. Es inminente trabajar de la

² Concepto desarrollado en el Marco jurídico y conceptual

³ **Mecanismos judiciales:** jueces y magistrados de la República. **Mecanismos no judiciales estatales:** instancias administrativas/autoridades públicas; centros gratuitos de conciliación y servidores públicos facultados para conciliar; Punto Nacional de Contacto (OCDE). **Mecanismos de reclamación de nivel operacional de las empresas.** Para ampliar la información se puede consultar el siguiente link:



mano del sector empresarial para fomentar una cultura respeto del Estado de Derecho participando de los mecanismos estatales de reparación y promoviendo desde sus actividades la pronta solución de las reclamaciones a las que haya lugar.

Dicho lo anterior, el presente Plan Nacional de Acción contiene un primer capítulo donde se exponen el marco normativo que sustenta el accionar del Estado frente a la protección de los derechos humanos y el respeto de los mismos por parte de las empresas. Posteriormente, el capítulo siguiente expone los antecedentes a nivel nacional e internacional que sustentan el proceso de nacionalización de los Principios Rectores en Empresas y DDHH en Colombia, y de elaboración de Planes Nacionales de Acción. A continuación, se encuentra un acápite dedicado a describir los grandes hitos del proceso participativo de construcción del Plan Nacional de Acción 2019-2022. Finalmente, se definen las grandes apuestas del Gobierno Nacional en este tema para los cuatro próximos años. Frente a esto, es importante resaltar que las acciones estratégicas junto con los responsables de su ejecución se encuentran en los anexos 1, 2 y 3 de este organizadas por pilares (proteger, respetar y remediar) y ejes temáticos.

2. Marco Jurídico y Conceptual

El marco jurídico y conceptual que se presenta a continuación, busca dar luces sobre la normativa vigente respecto de la garantía del goce efectivo de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales y de cuenta de las responsabilidades de protección de los DDHH en cabeza de los Estados y del deber de respeto de los mismos por las empresas. La pertinencia de los diferentes principios, lineamientos, directrices que se presentan en este marco jurídico en relación con el PNA, radica en que permiten dar cuenta de las disposiciones a nivel internacional y nacional que sustentan y conducen el accionar de los diferentes actores en lo referente a los derechos humanos dentro de las actividades empresariales.

Los derechos humanos son aquellos que toda persona, sin importar su raza, sexo, etnia, nacionalidad o religión posee desde su nacimiento. La Carta de las Naciones Unidas los posicionó como un elemento fundamental en el marco de las obligaciones internacionales. Por medio del artículo 55 de la misma, se hace referencia al deber de promover *“el respeto universal por, y la observancia de, los derechos humanos y las*

<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Documents/derechos-humanos-empresas/mapeo%20no%20judicial3.pdf>

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



*libertades para todos sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, idioma o religión*⁴.

Asimismo, el régimen internacional de protección de los derechos humanos cuenta con tratados universales y regionales que establecen obligaciones en cabeza de los Estados para garantizar, respetar y proteger los derechos humanos de los individuos bajo su jurisdicción, frente a posibles abusos generados por terceros, incluidas las empresas.

Dentro de dichos tratados se encuentran instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros; estos son algunos de los instrumentos vinculantes para los Estados Parte de dichas organizaciones. Además, es importante mencionar que tanto las Naciones Unidas como la Organización de Estados Americanos, cuentan con instrumentos y convenciones que buscan proteger y respetar los derechos fundamentales de las poblaciones históricamente discriminadas y/o de los sujetos de especial protección. Ahora bien, el marco normativo que orienta este Plan hace referencia a la relación entre derechos humanos y empresas. Dicho marco está compuesto por: i.) Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; ii. Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas; iii. Líneas Directrices de la Organización y la Cooperación Económica – en adelante OCDE – para empresas multinacionales; iv. Iniciativa de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos; y v. Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.1 Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos

Por medio de la Resolución 17/4 de 6 de julio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos hace suyos *“Los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar”*⁵, un conjunto de principios acogidos de manera unánime por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el 2011.

Cómo lo establece el Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas, John Ruggie

⁴ Artículo 55 Carta de las Naciones Unidas. 26 de junio de 1945 Disponible en el siguiente link: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

⁵ Asamblea General Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Julio 6 de 2011

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



“Cada uno de estos principios constituye un elemento esencial de un sistema interrelacionado y dinámico de medidas de prevención y de reparación: el deber del Estado de brindar protección, ya que constituye la base misma del régimen internacional de derechos humanos; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, por tratarse de la expectativa social más elemental en relación con las empresas; y el acceso a vías de reparación porque ni siquiera los esfuerzos mejor coordinados pueden impedir totalmente que se cometan abusos.”⁶

De acuerdo con lo planteado, los 31 principios están divididos en tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar que se encuentran distribuidos estratégicamente que buscan lo siguiente:

Pilar 1⁷: se enfoca en el deber del Estado de **proteger** con respecto a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros en su territorio y/o su jurisdicción, incluidas las empresas. Por lo anterior, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para prevenir, investigar, castigar y reparar esos impactos mediante políticas adecuadas, modificaciones normativas y mecanismos de acceso a la justicia.

En el marco del deber de proteger los Estados deben:

- Aplicar leyes y regulaciones que tengan como finalidad o tengan el efecto de exigir a las empresas que respeten los derechos humanos, evaluar periódicamente la idoneidad de dichas leyes y resolver las lagunas jurídicas que existan;
- Velar porque otras leyes, regulaciones y políticas que rigen la creación y el funcionamiento continuo de empresas comerciales, como el derecho de sociedades, no limiten, sino que permitan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas;
- Proporcionar orientación eficaz a las empresas sobre la manera de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones;

⁶ Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas: *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*. Asamblea General. A/HRC/17/31.

⁷ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, remediar y respetar” principios 11 a 24*, Nueva York y Ginebra, 2014.



- Alentar y, cuando proceda, exigir a las empresas que comuniquen cómo abordan sus impactos en materia de derechos humanos⁸.

Pilar 2: Las **empresas tienen la responsabilidad de respetar** los derechos humanos, es decir, evitar infringir los derechos de las personas en cualquier lugar donde realicen sus actividades e independientemente del tamaño que tengan o el sector al que pertenezcan, y de hacer frente a las consecuencias que sus actividades generen de manera directa o indirecta. Esta responsabilidad existe independiente de las capacidades de los Estados de cumplir con sus propias obligaciones.

En el marco de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos en el marco de sus actividades directas e indirectas. Esto significa, que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en caso de ser vulnerados en el desarrollo sus actividades. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- Traten de prevenir o mitigar las consecuencias sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones o productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.⁹

Adicionalmente, los principios rectores establecen que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, refieren que la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa

⁸ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, remediar y respetar” página 5, Nueva York y Ginebra, 2014.

⁹ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, remediar y respetar” principio rector 13, Nueva York y Ginebra, 2014.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



responsabilidad pueden variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos¹⁰

Pilar 3: En caso de abusos a los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, el Estado debe tomar las medidas necesarias para garantizar a las víctimas el **acceso a reparación efectiva** a través de mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales, estatales y no estatales.

El tercer pilar hace referencia al deber de reparar en los casos que ocurran afectaciones de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales. Por reparación de una vulneración de los derechos humanos se entienden tanto los procesos que proporcionan una reparación frente a una consecuencia negativa para los derechos humanos como los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia¹¹.

Como parte del deber de proteger, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, que cuando se produzcan vulneraciones de derechos por parte de las empresas en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

De acuerdo con lo establecido por los Principios Rectores, los mecanismos de reparación no solo corresponden a los Estados, sino también a las empresas, quienes además de colaborar con los mecanismos judiciales, deben establecer sus propios mecanismos a nivel operacional para abordar y responder frente a casos, particulares o colectivos, de vulneración de derechos, causados por sus operaciones.

En virtud de la Resolución 38/13 aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 6 de julio de 2018, el Estado colombiano alienta también a todas las empresas a que cumplan con su responsabilidad de respetar todos los derechos humanos, entre otras formas, contribuyendo activamente a las iniciativas destinadas a fomentar una cultura de respeto del estado de derecho y de protección de los derechos humanos, participando de

¹⁰ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, remediar y respetar” principio rector 14, Nueva York y Ginebra, 2014.

¹¹ Definición sustraída de la Guía de Preguntas acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf



buena fe en los procesos judiciales y extrajudiciales nacionales, estableciendo mecanismos eficaces a nivel operacional para facilitar la pronta resolución de las reclamaciones y a que hagan pública y difundan ampliamente la información relativa a sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos.

2.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹² son un conjunto de compromisos adquiridos por más de 170 jefes de Estados miembros de Naciones Unidas con el fin de hacer frente a los principales desafíos globales por medio de acciones estratégicas sostenibles que promuevan el crecimiento económico, la protección al medio ambiente y la prosperidad social. La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible está fundada explícitamente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en los diferentes Convenios de la OIT, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Lo anterior, reafirma que el objetivo principal de los ODS es garantizar los derechos humanos de todos, de ahí que se constituye una Agenda inclusiva que busca “*No dejar a nadie atrás*”¹³.

Es importante resaltar que la Agenda manifestó la necesidad de llevar a cabo todas las acciones que permitan alcanzar dichos objetivos, bajo un enfoque de derechos humanos. Al alcanzar los objetivos propuestos, se propende por un mundo en el que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas; donde se respeten las razas, el origen étnico y la diversidad cultural.

Mediante el desarrollo sostenible, se espera alcanzar la igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano y contribuir a una prosperidad compartida.

La agenda de Desarrollo Sostenible está compuesta por 17 Objetivos (ODS) y 169 metas, agrupados en 5 ejes estratégicos:

i) Personas: Poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y garantizar la dignidad e igualdad; ii). Planeta: Proteger los recursos naturales del planeta y el clima para las futuras generaciones; iii). Prosperidad: Asegurar vidas prósperas y satisfactorias en

¹² Aprobados el 25 septiembre de 2015 y entraron en vigor el 1 de enero de 2016. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

¹³ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



armonía con la naturaleza; iv) Paz: Promover la paz, la justicia y las sociedades inclusivas; y v). Alianzas: Implementar la agenda a través de una sólida alianza global. para lograr los objetivos.

Mediante esta agenda de compromisos internacionales los Estados, la sociedad civil, y las empresas pueden guiar y medir sus contribuciones al desarrollo sostenible. Las empresas deben contribuir al logro de estos objetivos, identificando cuáles están relacionados con su negocio, estableciendo metas y fijando compromisos que se integren a su estrategia de gestión.

Asimismo, la Agenda 2030 refiere la importancia de adquirir el compromiso de fomentar un sector empresarial dinámico y eficiente, que proteja los derechos fundamentales de todos sus trabajadores. Además, promover el cumplimiento de las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención sobre los Derechos del Niño, los principales acuerdos ambientales multilaterales, para quienes sean parte en ellos, entre otros.

Es por esto que, Naciones Unidas a partir de esta Agenda de Desarrollo Sostenible expresó que el sector privado es un socio clave para alcanzar los ODS junto con los Gobiernos, razón por la cual, el ODS 17 resalta la importancia de las asociaciones público-privadas.

Por lo anterior, se permite concluir que el desarrollo sostenible va de la mano de conductas empresariales bajo la debida diligencia y dirigidas al respeto de los derechos humanos en todas las actividades que se realizan.

Como se dijo anteriormente, los ODS tienen su cimiento en los derechos humanos y al menos el 90% de las metas están vinculadas con instrumentos internacionales de derechos humanos. Debido a esto, las empresas contribuyen a la Agenda de Desarrollo Sostenible cuando identifican los ODS que están relacionados con su modelo negocio. Esta contribución a los ODS se traduce en el deber de respetar contenido en los PRNU en el que las compañías deben evitar generar impactos negativos a sus grupos de interés mediante sus servicios, actividades o productos.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



Desde la adopción de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, Colombia ha ratificado su compromiso como Estado para alcanzar los ODS, por consiguiente, el Departamento Nacional de Planeación adoptó en 2018 el documento Conpes 3918 “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia” el cual se define como *“un conjunto de indicadores y metas para el seguimiento a la implementación de los ODS, sus respectivos responsables, el plan de fortalecimiento estadístico necesario para robustecer los sistemas de información, la estrategia de territorialización de los ODS y los lineamientos para la interlocución con actores no gubernamentales”*¹⁴.

Con la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresa y Derechos Humanos y las acciones dirigidas a garantizar respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, buscando alcanzar un desarrollo sostenible, el Estado colombiano también garantizará el cumplimiento de los ODS en el territorio colombiano.

2.3 Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales¹⁵, si bien nacen en el proceso de convergencia entre derechos y deberes de los inversionistas para un grupo reducido de países, han ampliado hoy su alcance y eficacia de manera importante. En resumen, son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales, con el fin de:

- Garantizar que sus actividades se desarrollen en armonía con las políticas públicas;
- Fortalecer la base de confianza mutua entre empresas las sociedades en las que desarrollan su actividad;
- Contribuir a un mejor clima para la inversión; extranjera
- Potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

¹⁴ Departamento Nacional de Planeación. CONPES 3918 de 2018, Página 9.

¹⁵ Este documento puede ser consultado en el siguiente link:
<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



Las Directrices¹⁶ reflejan la expectativa de los gobiernos frente al comportamiento de las empresas en materia de derechos humanos, estableciendo que estas deben proteger los derechos humanos de aquellos que se vean afectados por sus actividades, consistentes con los compromisos y obligaciones internacionales suscritas por el país donde ejercen sus actividades.

Adicionalmente, estas Directrices son el primer instrumento internacional en integrar la responsabilidad empresarial sobre el respeto de los derechos humanos, tal como se establece en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos; e incorporar la debida diligencia en función de identificación del riesgo dentro de la conducta empresarial.

Las Líneas Directrices hacen parte de la Declaración de Inversión Extranjera de la OCDE acogida por Colombia el 8 de diciembre de 2011; y adoptada mediante Decreto 1400 de 2012 por medio del cual y contrajo dos compromisos: i) Promocionar las directrices con el fin de que sean conocidas e implementadas; y ii) Establecer un Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices (PNC) como instancia de implementación de las mismas, ubicado en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

El PNC de Colombia es la instancia encargada de divulgar y promocionar el instrumento y de atender solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de las Directrices por parte de una empresa multinacional, a través de un proceso no judicial de mediación entre la empresa y las partes afectadas.

2.4 Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

A finales del siglo XX en varios países se presentaron acusaciones a empresas que trabajaban en zonas de conflicto o baja gobernabilidad, por su presunta complicidad en la violación de derechos humanos, en razón a situaciones de seguridad en las zonas, viéndose involucrados tanto agentes del Estado como actores de seguridad privada.

Con el objeto de guiar a las compañías para mantener la seguridad de sus operaciones, en un marco de respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, en el año 2000 los gobiernos británico y estadounidense, junto con International Alert, Amnistía Internacional, Human Rights Watch y cuatro de las empresas

¹⁶ Las Directrices actualizadas y su Decisión conexas fueron adoptadas por los 42 gobiernos adherentes el 25 de mayo de 2011 en la Reunión Ministerial conmemorativa del 50 Aniversario de la OCDE.



petroleras y mineras más grandes del mundo, formularon los “*Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos*”¹⁷ también conocidos como los “PV”.

Los Principios Voluntarios desarrollan tres fundamentos centrales:

- Así como las empresas deben analizar los riesgos que el entorno representa para sus operaciones, deben **analizar los riesgos que sus operaciones puedan ocasionar al entorno**, en lo relacionado con los derechos humanos y la gestión de la seguridad. La identificación de riesgos a los derechos humanos derivados de las actividades de seguridad de la empresa debe realizarse con participación de los grupos de interés (incluyendo a titulares de derechos y organizaciones de la sociedad civil), las autoridades públicas y otras fuentes necesarias, y debe examinar los patrones de violencia en las áreas de operación para que se tomen las medidas tendientes a mitigar impactos sobre los derechos humanos en relación con la seguridad.
- Al **relacionarse con la Fuerza Pública**, las empresas deben expresar, de manera clara y sistemática, su compromiso con el respeto de los DDHH. Asimismo, deben consultar con los gobiernos anfitriones y las comunidades, el impacto de sus arreglos de seguridad para gestionar adecuadamente los riesgos que de allí se puedan desprender.
- En su **interacción con contratistas de seguridad privada**, las empresas también deben ser explícitas en su compromiso con el respeto de los DDHH. En tal sentido, deben asegurar que se observen las políticas de las empresas en cuanto a conducta ética y de derechos humanos, y asegurar que se actúe en el marco de la ley.

De esta manera, se entiende que los PV se constituyen como un código voluntario de conducta empresarial orientado a facilitar la gestión de riesgos relacionados con la seguridad pública y privada, orientados al respeto de los derechos humanos, replicables por todas las empresas que adelantan actividades en zonas de conflicto o baja representatividad del Estado.

2.5 Declaración Tripartita de la OIT

¹⁷ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (diciembre 19 de 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su estructura tripartita única¹⁸, desempeña un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en el campo laboral a los Estados, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales, en la adopción de medidas, acciones y políticas sociales para promover el progreso social y el trabajo decente.

La “*Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*” establece una serie de principios que ofrecen a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Dichas orientaciones se basan fundamentalmente en los principios consagrados en convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

La Declaración tiene como objetivo que todas las partes a que se refiere la misma respeten los derechos soberanos de los Estados, cumplan y observen tanto las leyes y reglamentos nacionales como las normas internacionales aplicables.

La adhesión a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por parte de todas las partes contribuirá a crear unas condiciones más propicias para el trabajo decente, un crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social. Se alienta a todas las partes interesadas a que apliquen los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

3. Antecedentes

La protección y garantía de los derechos humanos (DDHH) como requisito básico de toda actividad económica ha experimentado en los últimos veinte (20) años cambios significativos, tanto en su regulación como en el desarrollo de las conductas empresariales.

A partir de la década de 1990, el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales empezó a hacerse un lugar en la agenda global, debido a varios factores; entre ellos los crecientes riesgos e impactos, en muchos casos negativos, que las prácticas

¹⁸ Estados, empleadores y trabajadores.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



empresariales generan en el ejercicio de sus actividades. Lo anterior implicó un considerable incremento del interés social, empresarial y de los Estados en su protección, promoción y respeto.

El PNA de Colombia hizo parte de la construcción de la **Política Pública Integral de Derechos Humanos**. En efecto, en 2012 y 2013 se puso en marcha un proceso participativo en el que se realizaron 32 foros departamentales contando con la participación de 19.000 líderes sociales y 9.000 organizaciones, en los que se abordaron las principales problemáticas en derechos humanos de los territorios y se establecieron las posibles acciones tendientes a dar solución integral a dichas dificultades. Como resultado de este proceso se obtuvo la **Propuesta de Política Pública Integral en Derechos Humanos** que recoge las principales consideraciones sobre este tema. Posteriormente en 2014 y con el objetivo de dotar a las entidades estatales de herramientas útiles y específicas para la adopción del enfoque basado en derechos dentro de sus acciones, el Estado Colombiano elaboró y publicó la **Estrategia Nacional de Derechos Humanos**¹⁹.

Como complemento a este proceso participativo, en 2014 se desarrollaron 7 talleres territoriales en los que se dieron a conocer los temas relacionados con Empresa y Derechos Humanos a representantes de la sociedad civil, gobiernos locales y empresas de la región, y se debatieron los aspectos más relevantes de esta temática. Lo anterior permitió la construcción del documento de **Lineamientos para una política pública de Derechos Humanos y Empresa**, primer documento específico sobre este tema en Colombia²⁰.

Con la expedición de este marco, Colombia se constituye en un referente en la implementación de la agenda global de derechos humanos y empresas, siendo el primer país no europeo en contar en 2015 con un Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas (en adelante PNA o Plan). Los Planes de Acción son la figura internacionalmente aceptada para la puesta en marcha de los parámetros aprobados por Naciones Unidas y representan a nivel nacional el instrumento de política pública que permite garantizar la coherencia entre las políticas de gobierno y los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.

¹⁹ Este documento puede ser consultado en el siguiente link
http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf

²⁰ Este documento puede ser consultado en el siguiente link
http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140815-estrategia_web.pdf

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



En 2015, luego de un proceso de trabajo liderado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y acompañado por representantes del Ministerio Público, iniciativas multiactor, cooperación internacional y miembros del Sistema de Naciones Unidas; el Estado Colombiano adoptó el ***Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas 2015-2018***²¹.

El Plan contempló 11 líneas de acción y 86 acciones específicas con una vigencia de 3 años. Adicionalmente, con el fin de avanzar en la adopción de políticas públicas sectoriales, se priorizaron los sectores económicos de infraestructura, agroindustria y el minero energético, dada su importancia en la economía y la capacidad de generar impactos positivos en los derechos humanos.

Asimismo, creó dos órganos de gobernanza para orientar su implementación y el seguimiento de sus lineamientos, a saber: la Comisión Asesora, conformada por sociedad civil, gremios, la Defensoría del Pueblo y la comunidad internacional; y, el Grupo de Trabajo Interinstitucional integrado por entidades del Estado.

El Estado colombiano con el fin de presentar y socializar²² el PNA como primera experiencia en la región, ha participado consecutivamente en el “Foro Anual de Empresas y Derechos Humanos”, organizado por Naciones Unidas en Ginebra, Suiza. A nivel regional, Colombia ha participado en las consultas sobre empresas y derechos humanos organizadas anualmente por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Santiago de Chile. Esta es una plataforma de diálogo influyente y relevante en la región que permite construir alianzas entre diversos actores y países, intercambiar experiencias prácticas en la adopción de los Principios Rectores de Naciones Unidas, afianzar la relevancia de la región suramericana frente a la puesta en marcha de tales Principios y encontrar soluciones innovadoras frente a retos comunes.

²¹ Este documento puede consultarse en el siguiente link

<http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170213-PNA-web.pdf>

²² Entendiendo que el Plan es un instrumento de implementación gradual y progresiva, y que constituye en sí mismo una herramienta de organización de carácter dinámico, se realizaron ejercicios nacionales de reporte de su implementación y recomendaciones sobre su avance. Estos documentos pueden ser consultados en el siguiente link

<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/PUBLICACIONES.htm>

!

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



En el marco de la implementación del PNA, se resaltan los siguientes logros dentro del Pilar **“Proteger”**: adopción de los lineamientos de derechos humanos del sector minero energético a cargo del Ministerio de Minas y Energía mediante Resolución 40796 de 2018; la directriz impartida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a todas las empresas de la Nación para que establezcan al más alto nivel directivo un compromiso de respeto por los derechos humanos; la Guía de Compras Públicas Socialmente Responsables de Colombia Compra Eficiente, y la estrategia de empresa y niñez en alianza con Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Igualmente, se destacan logros a nivel territorial en la implementación de la primera versión del Plan que permitieron, por un lado, que entidades territoriales como la Alcaldía de Cali²³ elaboraron lineamientos propios a nivel local en materia de derechos humanos y empresas²⁴, y que, en el departamento del Cesar se generaron espacios de diálogo entre empresas, Estado y sociedad civil para la construcción de confianza, la resolución de conflictos y la protección de poblaciones vulnerables. También es pertinente mencionar la elaboración de políticas públicas en derechos humanos con un componente de empresas y derechos humanos de la Alcaldía de Barrancabermeja y la Gobernación de Antioquia²⁵.

Asimismo, en alianza con Ministerio de Minas y Energía, las Cámaras de Comercio de Arauca y Piedemonte, la Gobernación de Arauca, el auspicio de Occidental y la facilitación de Trust Consultores, se desarrolló en 2017 un proceso de diálogo estructurado entre instituciones públicas, miembros de la sociedad civil y el sector productivo y empresarial, dirigido a construir las bases para poner en marcha la implementación del Plan Nacional de Acción en el Departamento de Arauca. Como resultado de este proceso se

²³ Decreto 0760 de 14 de diciembre de 2018 por el cual se aprueba la Hoja de Ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.

²⁴ Durante 2017 se llevó a cabo un proceso de asistencia técnica con AECID-SUSTENTIA en el cual se desarrollaron diálogos multiactor que permitieron, por un lado, el fortalecimiento de capacidades en los asistentes, y por otro, identificar retos, oportunidades y brechas en la implementación de políticas públicas en derechos humanos y empresa en los territorios. Como resultado de estos diálogos se formularon documentos de recomendaciones, sobre los contenidos de los borradores de política pública y las estrategias de socialización para la Alcaldía de Cali y la Gobernación de Antioquia, y otro a, manera de guía de implementación del PNA en entidades territoriales (Alcaldías y Gobernaciones) con base en la experiencia de Colombia.

²⁵ Asamblea Departamental de Antioquia. Ordenanza 12 del 29 de mayo de 2019. Por la cual se adopta la política pública integral de derechos humanos de Antioquia 219234 y se crean mecanismos para su implementación.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



obtuvieron tres productos en 2018: una cartilla de buenas prácticas y lecciones aprendidas en el territorio, un acuerdo de principios de relacionamiento y una agenda de trabajo futura.

Frente al pilar “**Respeto**”, las iniciativas multiactor²⁶ como Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH, el Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos y la Red Local de Pacto Global, se han fortalecido y convertido en escenarios necesarios para la materialización de los estándares internacionales en materia de derechos humanos y empresas. También se han realizado apuestas innovadoras por nuevas formas de relacionamiento entre las empresas y el territorio, como la del Grupo de Trabajo de Carbón y Derechos Humanos y su compromiso con la defensa de la labor de los líderes sociales y defensores de derechos humanos en los departamentos del Cesar y La Guajira.

Respecto al pilar de “**Remediación**”, se ha trabajado desde diversos ángulos en el fortalecimiento del acceso a reparación judicial y no judicial; y hoy Colombia cuenta con una hoja de ruta para poner en marcha un sistema integral de reparación no judicial²⁷ elaborado por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), con el apoyo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y los Asuntos Internacionales y auspiciado por la Embajada del Reino Unido. También se ha consolidado el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, instancia fundamental para la resolución pacífica de conflictos y la promoción de conductas empresariales responsables. Desde agosto de 2018, el Gobierno Nacional ha aunado esfuerzos para fortalecer, en los territorios, la oferta de mecanismos de reparación no judicial, en casos de empresa y derechos humanos a través de las Casas de Justicia y Sistemas Locales de Justicia.

Por otro lado, con el propósito de fortalecer esta política se han establecido las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer el marco institucional del PNA desde el Plan Nacional de Desarrollo y los planes de desarrollo territoriales.
2. Mantener el marco de gobernanza actual y fortalecerlo a través de instancias territoriales que permitan un adecuado monitoreo y evaluación periódica de los avances.
3. Precisar responsabilidades estatales de acuerdo con sus competencias en la implementación de las acciones del Plan.

²⁶ Información disponible en los siguientes enlaces: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>; <https://www.pactoglobal-colombia.org/>; <http://cmecolombia.co/>

²⁷ Elementos de un Sistema Integral de Remedio No Judicial en Empresas y Derechos Humanos. CREER. 2018

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



4. Fortalecer canales de articulación nación-territorio efectivos.
5. Generar capacidades para el posicionamiento y divulgación de la política pública.
6. Incorporar perspectivas de distintos actores estatales, empresariales y sociales en la planeación, implementación y monitoreo de la política.
7. Visibilizar y articular las medidas de protección y respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades económicas con otras agendas como lo son los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la de competitividad derivada del ingreso a la OCDE, entre otras.
8. Promover el diálogo multiactor para la generación de confianza y consolidación de la agenda en los territorios

4. Proceso de Construcción PNA

En el marco de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano en materia de derechos humanos y derecho internacional de los derechos humanos, en especial la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, a partir de noviembre de 2017, se inició la fase de alistamiento para la construcción participativa del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos.

En aras de lograr lo anterior, se constituyó la Instancia Nacional de Coordinación en la que se concertó, con la participación de más de **90** organizaciones sociales, representantes de la comunidad internacional y del Gobierno colombiano, adelantar un proceso de alistamiento con el objetivo de construir un documento base para la deliberación, la ruta y la metodología para la construcción participativa del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos²⁸, a través de 15 encuentros territoriales: Amazonía (realizado en Bogotá), Cauca, Nariño, Antioquia, Cesar, Norte de Santander, Arauca, Córdoba, Putumayo, Boyacá, Eje Cafetero, Santander, Caquetá, Magdalena, Sucre. Participaron cerca de **850** personas pertenecientes a organizaciones sociales, gobiernos locales, Fuerza Pública, Gobierno Nacional y comunidad internacional. A partir de este proceso se formularon recomendaciones para cada uno de los ejes temáticos del Plan.

Adicionalmente, en febrero de 2018 se conformó una Mesa Técnica multiactor con el fin de elaborar recomendaciones para la segunda versión del Plan Nacional de Acción en

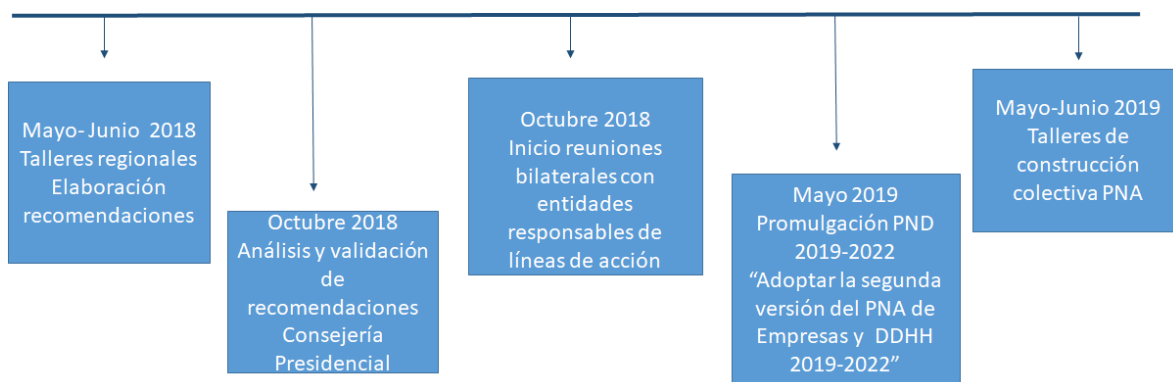
²⁸ El documento puede ser consultado en el siguiente link <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Documents/Documento%20Balance%20Fase%20de%20Alistamiento.pdf>

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



Empresas y Derechos Humanos. En este sentido, se recomendó que el PNA debía ser actualizado con la participación de actores en los territorios. Es así como en dicha mesa se acordó llevar a cabo siete (7) talleres regionales²⁹ cuyo objetivo fue identificar a través de un diálogo constructivo las debilidades, retos, y oportunidades del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos a partir de su nueva vigencia desde diciembre de 2018. En estos talleres participaron más de **500** personas entre empresas, organizaciones internacionales, representantes de la sociedad civil y entidades nacionales y territoriales.

Ilustración 1. Línea del tiempo



Desde octubre de 2018, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales³⁰ empezó un proceso de revisión de las recomendaciones junto con las entidades responsables de las diferentes líneas estratégicas. Para lo anterior, se realizaron alrededor de 40 reuniones bilaterales con más de 28 entidades.

Adicional a estas reuniones bilaterales, se llevaron a cabo 4 talleres de construcción colectiva donde participaron instituciones, representantes de la sociedad civil, academia, cooperación internacional; en los que se recogieron insumos para la elaboración del presente Plan de Acción. Los talleres abordaron las siguientes temáticas: la priorización de sectores, el objetivo general y los objetivos específicos, las líneas de acción y sus indicadores y los órganos de gobernanza.

²⁹ Montería (Córdoba), Medellín (Antioquia), Ibagué (Tolima), Cali (Valle del Cauca), Popayán (Cauca), Valledupar (Cesar) y Bogotá D.C

³⁰ Decreto 179 de 2019 "por medio del cual se reestructura el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República"

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



Por otro lado, en aras de recoger insumos de los diferentes actores, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, con apoyo de Urna de Cristal del Ministerio de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, desarrolló una campaña virtual de recolección de información que estuvo disponible en diferentes plataformas durante el mes de mayo 2019.

5. Definición de la Política

El Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos es **una política que tiene como objetivo robustecer las medidas estatales de protección contra las violaciones de derechos humanos, coadyuvar en la consolidación de conductas empresariales responsables como una norma de conducta en el desarrollo económico colombiano, y fortalecer la administración de justicia como un bien público indispensable que permita, a través de la garantía del acceso a la justicia, materializar los derechos de las personas, asegurar el cumplimiento de la ley y prevenir sus transgresiones.**

Para tal fin, esta política contribuirá con la materialización de la ecuación del bienestar (LEGALIDAD + EMPRENDIMIENTO = EQUIDAD), pilar fundamental del Gobierno del Presidente Iván Duque Márquez, por medio de la articulación efectiva de las agendas de Desarrollo Sostenible, OCDE, Principios Rectores sobre Empresas y DDHH y la Iniciativa de Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. De esta manera, se consolida la alianza virtuosa entre las empresas, la sociedad civil y el Estado en la defensa de los derechos humanos y la promoción de los deberes.

Así las cosas, a través de este Plan, el Gobierno Nacional exhorta a todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura, a cumplir los más altos estándares internacionales en la protección de los derechos humanos, tales como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT, y la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, con el propósito de identificar los riesgos de los impactos en los derechos humanos en el contexto de sus operaciones y poner en marcha todas las acciones necesarias para prevenirlos y/o mitigarlos.

Para lograr lo anterior, es indispensable garantizar una debida coherencia y coordinación de las políticas públicas nacionales y territoriales, y establecer el compromiso de las entidades estatales, en los diferentes niveles de gobierno, para *Liderar esta agenda*

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



con el Ejemplo. En este sentido, se sumarán esfuerzos para que las entidades del orden nacional y territorial emprendan acciones tendientes a formular políticas sectoriales y territoriales de derechos humanos y así garanticen la inclusión del enfoque basado en derechos humanos en las actividades empresariales donde tengan participación, así como en las empresas con las que se tienen relaciones en la cadena de valor y suministro.

Estos esfuerzos se enfocarán de manera prioritaria, mas no exclusiva, en los sectores relacionados a la economía naranja, agroindustria, infraestructura, minería y energía, con especial énfasis en las pequeñas y medianas empresas, así como en las empresas de propiedad del Estado o donde éste tenga participación.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, estos sectores tienen un papel fundamental en el modelo de crecimiento económico y transformación social adelantado por el Gobierno del Presidente Iván Duque Márquez, y en el que se consolidará el más alto compromiso en el respeto de los derechos humanos; la aplicación de rigurosos estándares técnicos, ambientales y sociales; el desarrollo de un modelo de relacionamiento fluido con las regiones y la dinamización de territorios sostenibles.

Finalmente, para la implementación del PNA resulta fundamental la participación de la sociedad civil y el sector empresarial en aras de consolidar y garantizar una ejecución efectiva de los objetivos tratados a continuación.

5.1 Enfoque Transversal

El PNA tiene como base un enfoque en derechos humanos, entendido como: “(...) prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo programático. Un EBDH es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos³¹” Asimismo, pretende contar con un enfoque diferencial reconociendo la importancia de generar políticas públicas con el imperativo ético de tener en cuenta las particularidades de grupos históricamente excluidos en razón de su raza, género, sexo, identidad de género, discapacidad o grupo etario³². El enfoque diferencial permite al Estado crear políticas públicas o adoptar medidas específicas destinadas a reconocer las diferencias entre los individuos, con el fin de solucionar de acuerdo con

³¹ ONU Mujeres. Training Centre. Glosario de Igualdad de Género.

³² Castells, 1997, citado por Baquero, M.I. 2009.)

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



las características particulares de cada grupo poblacional no sólo sus necesidades básicas sino también su dignidad y el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales³³.

Por lo anterior, el Plan Nacional de Acción en Empresa y Derechos Humanos considerará enfoques diferenciales de género, étnico, territorial, personas con discapacidad y niños, niñas y adolescentes.

- **Enfoque Territorial:** es el planteamiento de políticas, planes, programas y proyectos con orientación integral y diferenciada, basada en el reconocimiento de relaciones en las diferentes dimensiones del territorio, poblacional, espacial, económica, social, ambiental e institucional y de los atributos específicos de cada región o ámbito territorial³⁴.
- **Enfoque con perspectiva de género:** Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) aplicado a las cuestiones de género revela cómo los temas de derechos humanos afectan a las mujeres y los hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos. El EBDH y la transversalización de género son dos de los cinco principios de programación de la ONU (los otros son la gestión basada en resultados, sostenibilidad ambiental y desarrollo de capacidades).
- **Enfoque étnico:** es una forma de análisis y una guía de principios para la adopción e implementación de la política pública con grupos étnicos³⁵. El enfoque diferencial étnico se desarrolla como un ejercicio de formulación y construcción participativa entre el Estado y las organizaciones y autoridades étnicas del orden nacional y territorial.

³³ El Enfoque Diferencial, Un Principio Transversal en la Materialización de los Derechos De Los Grupos Étnicos en su Condición De Víctimas. Defensoría del Pueblo. 2014

³⁴ Decreto 1581 de 2017 Art. 2.4.3.1.4. Política de Prevención de Violaciones a los Derechos a la Vida, integridad, libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.

³⁵ Revisar documento Enfoque Étnico- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas- Enfoque Étnico Pueblos, y comunidades indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y pueblo RROM. Consultar:

<https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/enfoqueetnico.PDF> (Último ingreso 09/07/2019)

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



- **Enfoque niñas, niños y adolescentes:** De acuerdo con *Lineamiento Técnico del Modelo para la Atención de los Niños, las Niñas y Adolescentes*: “Los derechos de los niños, niñas y adolescentes son derechos humanos e incluyen de manera específica el derecho al cuidado y asistencia especial. El reconocimiento de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos implica que la sociedad modifique sus representaciones sobre ellos, que transforme sus relaciones y prácticas sociales y la construcción de condiciones para que todos los contextos de socialización de la infancia y la adolescencia se conviertan en entornos protectores, garantes y seguros que favorezcan el goce efectivo de sus derechos.³⁶”
- **Enfoque de personas con discapacidad:** El enfoque de discapacidad del Plan está basado en el modelo social de discapacidad el cual menciona que: “La noción de persona con discapacidad desde este modelo se basa, más allá de la diversidad funcional de las personas, en las limitaciones de la propia sociedad. De este modo, se realiza una distinción entre lo que comúnmente se denomina “deficiencia” y lo que se entiende por discapacidad³⁷.”

5.2 Objetivo general

Fortalecer la protección y el respeto de los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación efectiva³⁸ en el marco de las actividades empresariales para las personas en Colombia.

5.3 Objetivos Específicos

³⁶ Palacios, A. *Lineamiento Técnico del Modelo para la Atención de los Niños, las Niñas y Adolescentes con derechos amenazados o vulnerados*- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2018), pág. 9.

³⁷ El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. P. 122

³⁸ Se entiende por Reparación efectiva: Tomar todas las medidas posibles para evaluar un daño real o potencial y resarcirlo cuando ha habido una afectación, de modo que se restablezca un estado de disfrute de derechos; Tanto el mecanismo que se utiliza para realizar una reclamación, como las medidas para reparar, restituir los derechos, y ofrecer garantías de no repetición; Una serie de posibilidades que permiten resolver un conflicto sin necesidad de que intervengan instancias judiciales; La efectiva interacción entre los actores en el territorio que reciben los casos y aquellas entidades competentes para asegurar la restauración del derecho. Tomado de: Embajada Británica, Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables, Consejería Presidencial para los Derechos Humanos; “Acercarse al Ciudadano, Elementos de un Sistema Integral de Remedio No-Judicial en Empresas y Derechos Humanos”, 2018.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



- Mejorar la capacidad institucional en la protección de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales en Colombia.
- Fortalecer la adopción y apropiación de prácticas empresariales de respeto a los derechos humanos en Colombia.
- Garantizar el acceso efectivo y diferencial a mecanismos de reparación en caso de vulneración a los derechos humanos en el marco de actividades empresariales en Colombia.

5.4 Órganos de Gobernanza

Con el fin de mejorar la coherencia y eficacia entre políticas públicas, promover la participación efectiva de la sociedad civil en la defensa y promoción de los derechos humanos en las actividades empresariales, y hacer seguimiento a la implementación del Plan 2015 -2018, se instó la creación del Grupo de Trabajo Interinstitucional y la Comisión Asesora, órganos de gobernanza integrados por la institucionalidad, el Ministerio Público, la sociedad civil, los gremios, la academia e iniciativas multiactor.

Con el propósito de fortalecer y dar continuidad a estos espacios de coordinación y participación, creados en el marco del Plan 2015-2018, se establece lo siguiente:

5.4.1 Grupo de Trabajo Interinstitucional

Para la gestión integral y coherente de la agenda de Empresas y Derechos Humanos, se dará continuidad al trabajo desarrollado desde el Grupo de Trabajo Interinstitucional, conformado a partir del Subsistema de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales^[1], como escenario que promueve la coherencia entre las políticas sectoriales, la coordinación entre los programas del Estado y las entidades territoriales. Para esto, deberá formular, coordinar, implementar y hacer seguimiento a la Hoja de Ruta de implementación del Plan.

La Secretaría Técnica de este espacio estará en cabeza de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, y su coordinación recaerá en el Punto Nacional de Contacto del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Justicia y del Derecho, y el Ministerio de Minas y Energías.

La Coordinación del Grupo de Trabajo estará a cargo del direccionamiento estratégico del Grupo de Trabajo, a partir de las recomendaciones formuladas por la Comisión Asesora de Derechos Humanos y Paz, los informes anuales de implementación del Plan del Grupo de Trabajo, los informes

^[1] Sistema Nacional de Derechos Humanos, Decreto 4100 de 2011.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas, y la demás información pertinente para la implementación del Plan.

5.4.2 *Comisión Asesora*

En virtud del punto 5.2.3 del "Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera", se acordó la constitución de la Comisión Asesora de Derechos Humanos y Paz, posteriormente creada por la Defensoría del Pueblo mediante la Resolución 519 de 2019. Esta Comisión tiene por objeto asesorar y realizar recomendaciones de carácter técnico, en materia de derechos humanos y paz, al Gobierno Nacional, a las instituciones del Estado y a las organizaciones de derechos humanos, con especial énfasis en el impulso y seguimiento del Plan Nacional en Derechos Humanos.

En este sentido, la Comisión Asesora es un órgano asesor y consultivo del Gobierno Nacional, que, a partir de recomendaciones e informes periódicos, impulsará y hará seguimiento a la implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos, del que este Plan de Empresa hace parte. Si bien la conformación y funcionamiento de esta Comisión Asesora estará sujeta a lo dispuesto por la Resolución 519 de 2019 de la Defensoría del Pueblo, sus recomendaciones e informes técnicos serán abordados por el Grupo de Trabajo Interinstitucional para el direccionamiento estratégico de la implementación del Plan.

5.5 Plan Nacional de Acción

5.5.1 *El deber del Estado de Proteger*

El objetivo fundamental de este pilar es mejorar la capacidad institucional en la protección de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales. Este primer pilar del PNA "El deber del Estado de Proteger", cuenta con **5 ejes**: i. Coherencia y eficiencia de las Políticas Públicas Nacionales y Locales; ii. El Estado como actor económico; iii. Orientación del Estado para promover la inclusión social y no discriminación; iv. Difusión, promoción y capacitación del PNA y de los estándares en empresas y derechos humanos; v. Diálogo social y participación efectiva de la sociedad civil

5.5.1.1 *Coherencia Institucional*

Con el propósito de contribuir a la efectividad de las políticas públicas, garantizando la aplicación del enfoque basado en los derechos humanos al conjunto de la acción gubernamental, este Plan busca superar las visiones fragmentadas de las políticas públicas



en la materia impactando positivamente la garantía de los derechos humanos. Esta apuesta de trabajo interinstitucional busca garantizar la coherencia horizontal y vertical de las políticas públicas alineando esfuerzos institucionales a nivel nacional y promoviendo la aplicación del enfoque de derechos humanos en los niveles Supranacional-Nacional-Territorial, respectivamente.

El objetivo fundamental de este eje es mejorar la articulación de las entidades nacionales y locales en la gestión de políticas públicas de derechos humanos en Colombia y consolidar el liderazgo regional que el país ha tenido en la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Algunas de las acciones que se encuentran dentro de este eje son: la asistencia técnica a las entidades territoriales para la inclusión del componente de empresa y derechos humanos dentro de sus instrumentos de planeación y la construcción de mapa de riesgos de vulneraciones de derechos humanos para los sectores priorizados.

5.5.1.2 El Estado como actor económico

Además de la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, en su rol de actor económico está llamado a cumplir con el deber de “respetar” los derechos humanos como cualquier otro actor empresarial. En este sentido, el Estado tiene la obligación de identificar dentro de sus actividades comerciales los posibles riesgos e impactos sobre los derechos humanos, poner en práctica las medidas necesarias para que dichos riesgos potenciales no se materialicen, y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos en las que tengan alguna participación directa o indirecta.

Bajo la premisa de “Liderar con el Ejemplo” el Estado colombiano debe emprender todas las acciones tendientes a garantizar la inclusión de aspectos de derechos humanos en la labor comercial de las empresas de su propiedad o donde tenga participación, así como las empresas con las que realiza transacciones.

Algunas de las acciones que se encuentran consagradas en este eje son: implementar una estrategia de formación en derechos humanos y empresa dirigida a las empresas de propiedad o con participación mayoritaria del Ministerio de Hacienda y Crédito Público; acompañar la implementación de la Guía de Compras Públicas Socialmente Responsables dentro de las entidades estatales y vincular redes de política pública privada



relacionados con competitividad, generación de ingresos y/o empleo a los procesos y lineamientos de derechos humanos y empresa.

5.5.1.3 Orientación del Estado para promover la inclusión

Los principios de igualdad y no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos, los cuales dictan que toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género³⁹.

El Estado colombiano bajo el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 1482 de 2011, tiene la facultad de diseñar leyes orientadas a fomentar el respeto y sancionar conductas que vayan en contra de los derechos humanos. Así las cosas, a través de este Plan, el Gobierno Nacional se compromete con la implementación de acciones orientadoras para que las empresas incluyan y multipliquen aquellas prácticas encaminadas a respetar el derecho a la igualdad para evitar cualquier tipo de discriminación.

Así también, el Estado promoverá actividades de la mano del sector empresarial con el fin de incluir en sus procesos y políticas internas, herramientas, programas, estrategias, que garanticen los principios de igualdad y no discriminación, poniendo especial empeño en el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación.

El objetivo principal de este eje es fortalecer la promoción e implementación del enfoque diferencial y la lucha contra las prácticas discriminatorias en las actividades estatales y empresariales.

Algunas de las actividades consagradas en este eje son: el fortalecimiento de la estrategia de acompañamiento y asesoría a los empresarios sobre la inclusión laboral de la población vulnerable; la capacitación a sindicatos y representantes de los trabajadores para mejorar el ejercicio de sus derechos laborales, de asociación y negociación colectiva; la articulación con el sector privado para la implementación de iniciativas de paridad de género que vinculen a mujeres y niñas; la asistencia a agentes público-privados en la

³⁹ Oficina del Alto Comisionado para Derechos Humanos, Campaña Libres e Iguales –Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Discrimination-Esp.pdf>

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



adopción e Implementación de la Estrategia de Empresa y Niñez en el marco de las actividades empresariales en Colombia, y la formulación del Plan Sector TIC's en Derechos Humanos y Empresa.

5.5.1.4 Difusión y capacitación del Plan

La Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos se configura en Colombia como una política de Estado lo cual implica mayor amplitud en términos, vigencias, recursos, objetivos y alcance, que trasciende los propósitos de un solo gobierno.

El eje de difusión, promoción y capacitación en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas busca asegurar una mayor comprensión y apropiación del PNA y el enfoque de DD.HH. en la creación de política pública. Lo anterior tiene como objetivo generar una mayor transversalidad y compromiso con el enfoque de derechos humanos en todas las políticas de Estado y de Gobierno, en la actuación de las empresas y en el comportamiento de los ciudadanos.

La formación en derechos humanos promueve valores, creencias y actitudes que alientan a los ciudadanos a defender sus derechos humanos y los de los demás, y permite que las personas comprendan que los individuos no sólo son sujetos de derechos humanos, sino también de deberes promoviendo una cultura del respeto y tolerancia. La educación en materia de derechos humanos contribuye de manera esencial a la prevención de abusos y representa una importante inversión en la construcción de una sociedad en la que los derechos humanos de toda persona sean valorados y respetados.

Este eje propende por un mayor entendimiento de los derechos y deberes humanos en el ámbito empresarial, que permita la consolidación de una relación sólida entre las empresas y sus empleados, la sociedad civil, las instituciones y demás grupos de interés, y que empodere a las empresas públicas y privadas para asumir un rol más activo en la protección y el respeto de los derechos humanos en el marco de sus actividades.

Algunas de las acciones aquí contenidas son: la implementación de la estrategia de divulgación y difusión del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas, así como de los lineamientos, herramientas, guías y estándares en materia de empresas y derechos humanos que existan a nivel nacional e internacional; la implementación de un módulo de formación sobre los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos y las acciones contenidas en el Plan dirigido a servidores públicos,

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



empresas y organismos de seguimiento, vigilancia y control de las actividades empresariales; y la realización de seminarios-talleres dirigidos a fuerza pública y empresas para la difusión y sensibilización de los principios voluntarios en seguridad y DDHH.

5.5.1.5 Diálogo Social y Participación Efectiva

Este Plan de Acción busca promover la participación ciudadana en la construcción de las políticas públicas, asegurando la inclusión de los diversos intereses, cosmovisiones e ideologías de los diferentes grupos sociales, especialmente, de los más vulnerables; así como promover la creación de estrategias gubernamentales orientadas a garantizar el libre ejercicio de la participación ciudadana, y la creación de un ambiente favorable y seguro a los liderazgos sociales. Lo anterior en atención a los derechos de los colombianos a la participación en el marco de la Constitución Política de Colombia.

Adicionalmente, se hace especial énfasis en la promoción del diálogo social como herramienta de resolución de conflictos y de construcción de acuerdos, y a replicar las buenas prácticas en materia de diálogo intercultural y multiactor, y de la gestión de manifestaciones y protesta social, empoderando al sector empresarial para abordar dichos asuntos. Esto responde a la necesidad de ampliar los espacios de diálogo multiactor en los que se discutan problemas y desacuerdos que puedan generarse en el ámbito de las operaciones empresariales, que sirvan como un medio para alcanzar reparación en el contexto de conflictos entre empresas y comunidades.

El objetivo principal de este eje es fortalecer el acceso a mecanismos efectivos de participación y diálogo (públicos y privados) de la sociedad civil en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos frente a las actividades empresariales en Colombia.

Algunas acciones que integran este eje son: implementar una estrategia de gestión de los conflictos sociales relacionados con los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos resultantes de las operaciones empresariales; implementar mecanismos efectivos de diálogo social intercultural entre los pueblos étnicos, el sector empresarial y las entidades públicas competentes con el propósito de impulsar el reconocimiento y entendimiento mutuo sobre las diferentes visiones del desarrollo y los valores culturales de cada uno de los pueblos y divulgar las buenas prácticas respetuosas de los derechos humanos en la gestión empresarial ante movilizaciones y protesta social.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



5.5.2 El deber de las empresas de Respetar

Desde la comunidad internacional y desde el gobierno de Colombia se espera que las empresas cumplan con su deber de respeto por los derechos humanos en el marco de sus operaciones, dando cumplimiento con lo dispuesto en los principios rectores. Según estos últimos, para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, deben contar con *“una conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen⁴⁰”*

La obligación de respetar los derechos humanos debe contar con: a) Compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; y c) Procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Para cumplir con el objetivo fundamental de este pilar de fortalecer la adopción y apropiación de prácticas empresariales de respeto a los derechos humanos en Colombia cuenta con 1 ejes estratégico de debida diligencia en derecho humanos que buscará contar con i. Evaluación de riesgos e impactos; ii. Medidas frente a dichos impactos; iii. Seguimiento a esas medidas; y iv. Transparencia en la rendición de cuentas.

5.5.2.1 Debida diligencia en derechos humanos

La debida diligencia es un proceso continuo, proactivo y reactivo a través del cual las empresas pueden asegurarse de que respetan los derechos humanos y no contribuyen a los conflictos⁴¹. El proceso pretende identificar, prevenir y mitigar las posibles afectaciones a derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.

⁴⁰ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, remediar y respetar”. Nueva York y Ginebra, 2014.

⁴¹ OCDE (2011), Lineamientos OCDE para las Empresas Multinacionales, OCDE, Paris; OCDE (2006), Herramientas OCDE de Identificación de Riesgo para las Empresas Multinacionales en Áreas de Frágil Gobernabilidad, OCDE, Paris; y, Principios Directivos sobre los Negocios y los Derechos Humanos: Implementando el Marco “Proteger, Respetar y Restaurar” de las Naciones Unidas (Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la Cuestión de los Derechos Humanos, las Corporaciones Transnacionales y otros Negocios, John Ruggie, A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011).

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



El objetivo de este eje es el de coadyuvar a las empresas a generar capacidades en el sector para el ejercicio de debida diligencia enfocándose en la identificación y gestión de riesgos en derechos humanos asociados directa o indirectamente con sus operaciones.

La implementación de la debida diligencia no tiene un proceso estandarizado, puesto que el mismo responde a la naturaleza de la empresa, el sector desde donde se promueve y los factores singulares de su gestión. Lo que sí es común, es que se trata de un proceso continuo de revisión interna, el cual permite plantear soluciones tendientes a “conocer y afrontar los cambios de contexto” que hagan variar los riesgos identificados y por lo tanto el modo de manejarlos.

La empresa debe prever ejercicios de monitoreo, partiendo del conocimiento de los impactos reales y potenciales que se produzcan o pudieran producirse en contextos específicos y a sujetos concretos. El modo cómo la empresa haga este monitoreo variará de una a otra y los mecanismos que podrían utilizar para ello obedecen a: consultas periódicas, análisis piloto, implementación y evaluación en tiempo real de impactos y mecanismos de mitigación, etc.

Estos ejercicios internos de revisión a la implementación de la debida diligencia deben ser retroalimentados al proceso de gestión de la empresa, de tal manera que la mejora continua sea eficaz.

Por otro lado, es importante reforzar, a través de la aplicación de estándares internacionales, el ejercicio de reporte y rendición de cuentas sobre la identificación, gestión y desempeño de las empresas frente a los derechos humanos y los riesgos e impactos que generan.

Por medio de diferentes acciones, se busca que las empresas informen de manera oficial, las acciones que realizan frente a los posibles riesgos de afectación a los derechos humanos. Asimismo, se pretende que las empresas puedan compartir buenas prácticas de conducta empresarial responsable, que puedan ser replicados por otras empresas en el marco de sus operaciones.

Para lo anterior, el Plan busca incentivar a las empresas a divulgación de su compromiso político con los derechos humanos, así como a adoptar pacto de transparencia frente a las acciones que realizan para garantizar el respeto de dichos derechos.



Algunas de las acciones que integran este eje: incentivar a las empresas en su compromiso político de respeto a los derechos humanos; elaborar y actualizar documentos de contexto que permitan que las empresas conozcan el entorno en donde operan o donde van a operar; implementar campañas sobre la importancia de los informes de gestión en derechos humanos en las empresas y promover la gestión responsable de la cadena de suministro en materia de derechos humanos con énfasis en pequeñas y medianas empresas; generar espacios multiactor de intercambio de buenas prácticas empresariales en derechos humanos y producir y difundir metodologías, herramientas y recomendaciones para informar los procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos.

5.5.3 Acceso a Mecanismos de reparación

Este eje estratégico tiene como objetivo promover garantías para el acceso efectivo y diferencial a mecanismos idóneos de reparación para todos los afectados en el marco de actividades empresariales en Colombia. En este sentido, las acciones emprendidas en el marco del proceso de implementación del Plan Nacional de Acción están encaminadas a poner en marcha un sistema coherente de mecanismos judiciales y no judiciales que ofrezca soluciones satisfactorias para las partes y atienda la necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación para quienes han sufrido violaciones relacionados con las actividades empresariales desde un enfoque diferencial y territorial. Esto exige una estructura que aclare las vías a través de las cuáles los ciudadanos pueden acceder a una reparación efectiva, que fortalezca el diálogo social y que procure la confianza entre los actores y el empoderamiento de la sociedad civil para una participación en condiciones de igualdad con actores empresariales.

Este eje cuenta a su vez con dos ejes:

- Fortalecimiento de procesos y mecanismos estatales (judiciales y no-judiciales) para asegurar acceso a reparación;
- Procesos de acceso efectivo a los mecanismos de reparación de nivel operacional.

5.5.3.1 Fortalecimiento de procesos y mecanismos estatales (judiciales y no judiciales) para asegurar acceso a reparación

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



La existencia de mecanismos judiciales eficaces es fundamental para garantizar el acceso a la reparación. En este sentido, desde este Plan se establece el compromiso de contribuir al acceso a una reparación eficaz mediante la adopción de medidas apropiadas para que los mecanismos judiciales estatales tengan la capacidad de ocuparse de los asuntos relacionados con la debida diligencia empresarial a partir de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Así también, resaltamos la importancia en el acceso de una reparación eficaz de fortalecer las vías de reparación extrajudiciales que, cuando resulte procedente, atiendan y resuelvan las quejas relacionadas con los efectos de las empresas en los derechos humanos, de tal forma que complementen oportunamente el desempeño de los mecanismos judiciales.

En este sentido, el objetivo de este eje es mejorar la efectividad de los mecanismos y procedimientos de reparación en cabeza del Estado, judiciales y no judiciales, identificando y contrarrestando los obstáculos legales y prácticos en el acceso, atención, sanción y garantías de no repetición de los abusos a los derechos humanos en el marco de actividades empresariales en Colombia.

Algunas de las acciones que se encuentran en este eje son: articular con las entidades públicas, de acuerdo con sus competencias, la formación y capacitación de los operadores de las Casas de Justicia y Centros de Convivencia Ciudadana en conflictos sobre derechos humanos y empresa; generar un espacio dentro del sistema de información Suin Juriscol en el que se haga mención de la normatividad y jurisprudencia de interés en relación con los derechos humanos; generar rutas de justicia sobre conflictos en derecho laboral y comercial en el sitio web Legal APP en el que se informe cómo y ante qué operador de justicia se pueden resolver dichos conflictos y divulgar mapa/hoja de ruta de mecanismos de reparación judicial y no judicial para orientar a las personas afectadas por actividad empresarial.

5.5.3.2 Proceso de remedio mediante los mecanismos de reparación a nivel operacional

La creación e implementación de los mecanismos de reparación a nivel operacional permite establecer canales específicos para que las personas puedan manifestar a las empresas los impactos que están sufriendo como consecuencia de sus operaciones, y así facilitar el establecimiento de medios de reparación por parte de las empresas.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



Estos mecanismos pueden ser creados por las empresas o se puede contar con el apoyo de un tercero que garantice la transparencia en el proceso. Sin importar el medio de implementación de dichos mecanismos, se busca que estos sean i. Legítimos; ii. Accesibles; iii. Equitativos; y iv. Transparentes; para garantizar la efectividad de la remediación y poder subsanar los daños generados.

En este sentido, el objetivo principal de este eje es incentivar la aplicación de mecanismos de reparación de nivel operacional por parte de las empresas y a promover la participación de las empresas en el funcionamiento de los mecanismos estatales de reparación.

Algunas de las acciones que componen este eje: formular la política integral de derechos humanos de la Superintendencia de Industria y Comercio; orientar a las empresas en el diseño, ajuste y fortalecimiento de sus mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos para que sean eficaces y estén alineados con los criterios establecidos en los Principios Rectores; identificar en empresas de telecomunicaciones en Colombia la existencia de mecanismos de reclamación sobre derechos humanos desde el marco de nivel operacionales y sus acciones o estrategias para tramitar y reparar las consecuencias negativas reales y potenciales y promover la creación de estrategias de rendición de cuentas sobre la eficacia de sus mecanismos de reclamación operaciones entre los grupos de interés.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



6. Seguimiento y Monitoreo

Para facilitar el seguimiento a la implementación del Plan, se ha integrado como anexo, un documento con las acciones, indicadores, metas y plazos, que cada institución se ha comprometido a implementar en los cuatro años de gobierno y cuyo monitoreo estará a cargo de la Coordinación del Grupo de Trabajo Interinstitucional.

Adicionalmente, el Grupo de Trabajo Interinstitucional, integrado por las instituciones que tienen responsabilidades de implementación en el Plan, coordinará la elaboración del informe anual de implementación del Plan, el cual será publicado en la página web de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, en el primer semestre de cada año de vigencia, a partir de su publicación.

7. Bibliografía

- *Balance de la Fase de Alistamiento para la Construcción del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos.* (2018). Obtenido de Presidencia de la República de Colombia:
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Documents/Documento%20Balance%20Fase%20de%20Alistamiento.pdf>
- Decreto 179 de 2019 (Departamento Administrativo de la Presidencia de la República).
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). CONPES 3918 de 2018. *Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia.*
- *Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014 - 2034.* (2015). Obtenido de Presidencia de la República:
http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf
- Guías Colombia en Empresas, D. H. (2017). *Guía para la Debida Diligencia en DDHH y DIH en las acciones de Fortalecimiento Institucional.*
- *Libres e Iguales.* (s.f.). Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Discrimination-Esp.pdf>
- *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.* (2013). Obtenido de OCDE: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



- *Objetivos de Desarrollo Sostenible.* (s.f.). Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas.* (2015). Obtenido de Consejería Presidencial para los Derechos Humanos: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170213-PNA-web.pdf>
- *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.* (2011). Obtenido de Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Unidas, N. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Obtenido de Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- *Voluntary Principles on Security and Human Rights.* (2000). Obtenido de <https://www.voluntaryprinciples.org/>

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2019 - 2022



8. Anexos

**PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN
EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**
2019 - 2022

