



2do
INFORME DE
SEGUIMIENTO DEL PLAN
NACIONAL DE ACCION
DE DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS
2017- 2018



CONSEJERÍA DDHH
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



GOBIERNO DE COLOMBIA

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN
Presidente de la República de Colombia

ÓSCAR ADOLFO NARANJO TRUJILLO
Vicepresidente de la República de Colombia

PAULA GAVIRIA BETANCUR
Consejera Presidencial para los Derechos Humanos

DESARROLLO Y CONTENIDO
María José Romero Cristancho
Diana Carolina Hernández
Hans Jiménez Martínez

COORDINACIÓN EDITORIAL
Oficina Asesora de Comunicaciones
Consejería Presidencial para los Derechos Humanos

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Indira Zalima Sguerra Castañeda

FOTOGRAFÍA
Prosperidad Social

CONTENIDO

1. Introducción
2. Proceso de elaboración del segundo informe de seguimiento del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas 2018
3. El deber del Estado de proteger los derechos humanos
 - 3.1. Coordinación Interinstitucional
 - 3.2. El Estado como actor económico
 - 3.3. Participación efectiva de la sociedad civil
 - 3.4. Orientación del Estado para el respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial
 - 3.5. Debida diligencia en derechos humanos
4. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
 - 4.1. Cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial
 - 4.2. Debida Diligencia en el Sector Empresarial
 - 4.3. Responsabilidad Social Empresarial y Respeto a los Derechos Humanos
5. Acceso a mecanismos de reparación
 - 5.1. Mecanismos estatales judiciales y no judiciales
6. El rol de la Defensoría del Pueblo en materia de empresas y derechos humanos
7. Proceso para la actualización del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas 2015-2018
8. Retos y desafíos



1. INTRODUCCIÓN

El 10 de diciembre de 2015 el Presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, adoptó el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas, por 3 años, es decir a diciembre de 2018, con el objetivo de garantizar que el Estado de Colombia proteja adecuadamente los derechos humanos, que las empresas en Colombia los respeten y que existan mecanismos de reparación eficaces en casos de vulneraciones relacionadas con la actividad empresarial.

El Plan es un instrumento de política pública que permite garantizar la coherencia entre las políticas de gobierno y los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, impulsar el acceso a la remediación efectiva cuando se vulneren los derechos humanos en las actividades empresariales, apoyar y fomentar la solución pacífica de los conflictos que se ocasionan en el marco de las actividades empresariales y la implementación territorial de las políticas

públicas, promoviendo la transición de una cultura de violencia a una cultura de paz y reconciliación a nivel nacional, regional y local.

El Plan también identifica la necesidad de fortalecer y desarrollar capacidades para la participación efectiva de la sociedad civil en lo referente a las actividades empresariales, consolidar y promover avances en una cultura de respeto y promoción a los derechos humanos en el ámbito empresarial y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Estado colombiano renueva así su compromiso e insta a que las empresas públicas y privadas, nacionales o extranjeras domiciliadas en el país, independiente de su tamaño, sector, actividad, contexto operacional o estructura, vayan más allá del cumplimiento de la Constitución Política y las leyes y, en ese sentido, respeten los derechos humanos según los estándares internacionales existentes. Adicionalmente, el Estado reafirma su voluntad de implementar los estándares sobre empresas y derechos humanos en las regiones donde aún no se cuenta con avances significativos en esta área.

Nuestra apuesta es trascender la visión de responsabilidad social empresarial tradicional, hacia una visión de transformación territorial para el desarrollo sostenible, a partir de la debida diligencia en derechos humanos.

Hemos visto que las empresas pueden ser agentes de cambio, de transformación y de construcción de paz en los territorios y hemos conocido experiencias innovadoras que han permitido fortalecer los diálogos y la construcción de confianza entre las empresas y las comunidades. De esta manera, hemos constatado que el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas, sumado a la voluntad política de implementarlo y a otras herramientas existentes, es una herramienta muy poderosa que orienta la acción de las empresas y brinda un marco de referencia nacional e internacional para la actuación de todas las partes. También es una buena práctica de política pública que le permite a las entidades del orden nacional y territorial, articular sus acciones y fortalecer la coherencia entre políticas.

En este contexto, el presente informe de seguimiento a la implementación del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas evidencia las acciones adelantadas por las entidades del orden nacional y los avances en la implementación territorial. Con este informe esperamos cumplir con nuestra obligación de reportar, rendir cuentas y ser transparentes en los avances de la política y brindar herramientas para darle continuidad a Plan por un nuevo periodo.

Hoy, después de dos años y medio liderando la implementación del Plan, quiero agradecer y reconocer la labor de todas las personas que me antecedieron en la construcción de los lineamientos de política y en el posterior

impulso al Plan. Su esfuerzo y compromiso nos inspiraron para seguir avanzando en la construcción de un mejor país. Reconozco todos los retos y desafíos que aún tenemos. Con toda certeza, tenemos que seguir trabajando para alcanzar cada vez más nuevos resultados y nuevas transformaciones en las instituciones y en las empresas.

Agradezco también a todos los aliados quienes con su espíritu crítico y de evaluación permanente, han permitido que este proceso se fortalezca y que las expectativas sean aún más altas. A la Defensoría del Pueblo, al Grupo de Trabajo Interinstitucional de Empresas y Derechos Humanos, a la Comisión Asesora del Plan, a la Red Colombia de Pacto Global, a la Fundación Ideas para la Paz, a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo-AECID-, a la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional - USAID-, a las Embajadas de Suecia, Holanda

y Reino Unido, a Sustentia Innovación Social, al Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables, a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, al Centro Vincular, a Trust Consultores, a las iniciativas multiactor -Guías Colombia en DDHH y DIH y Comité Minero-Energético en Seguridad y DDHH-, al Grupo de Trabajo de Carbón y DDHH, y a todos los demás actores públicos y privados, ya que estoy convencida que una política tan importante como esta, la cual busca la excelencia de las empresas y la transformación de la vida de las comunidades más vulnerables, solo se puede lograr con un trabajo articulado y decidido como el que hemos realizado en estos años de implementación.

PAULA GAVIRIA
CONSEJERA PRESIDENCIAL
PARA LOS DERECHOS HUMANOS

2.

PROCESO DE ELABORACIÓN
DEL SEGUNDO INFORME
DE SEGUIMIENTO DEL **PLAN**
NACIONAL DE ACCIÓN
DE DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS

El Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas de Colombia 2015-2018 es un instrumento de política pública con 11 líneas de acción y 86 acciones específicas, formulado para garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales y alineado con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034¹ y con los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos publicados en 2014.

Adicionalmente, el Plan establece unos mecanismos de evaluación y seguimiento que permiten rendir cuentas y comunicar a la sociedad los avances en su implementación. Estos mecanismos son:

- a. Reporte anual de seguimiento a la implementación del Plan, elaborado a partir de los informes emitidos por las instituciones que hacen parte del Grupo de trabajo interinstitucional de empresas y derechos humanos.
- b. Reuniones convocadas por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos con los distintos actores (agremiaciones, academia, sociedad civil, entre otros),

para conocer sus opiniones sobre la implementación del Plan.

- c. Rondas regionales para verificar la implementación de este Plan en territorio. Estas rondas serán convocadas por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, con el apoyo del Grupo de Trabajo.
- d. Publicación de los avances en el micro sitio web que la Consejería Presidencial de Derechos Humanos dispone en relación al Plan Nacional de Acción.

En relación con los informes de seguimiento, el Grupo de Trabajo Interinstitucional ²reportó sus avances a la Consejería en 2017 y 2018. El primer informe del Plan fue publicado el 31 de marzo de 2017³ y permitió dar a conocer a la opinión pública los principales avances, retos y desafíos del primer año de implementación del Plan.

Este segundo informe se elabora siguiendo la estructura actual del Plan y frente a cada una de las 11 líneas de acción se presentan los principales avances. Por la extensión del presente informe, se hará mención a las líneas

1. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf

2. En el marco del Subsistema de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) del Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario se creó el Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas como un escenario interinstitucional encargado de la articulación de las entidades para trabajar en esta temática. Forman parte de este grupo: Departamento para la Prosperidad Social, Departamento Nacional de Planeación, Ministerio del Interior, Ministerio de Educación, Ministerio de Cultura, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Ambiente, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Comercio, Ministerio de Minas, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud, Ministerio de Transporte, Ministerio de Vivienda, SENA, Agencia para la Reincorporación y Normalización, Oficina del Alto Comisionado para la Paz, Dirección de Posconflicto y Colombia Compra Eficiente. Como invitados permanentes: Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República y Procuraduría General de la Nación. Con la Secretaría Técnica de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.

3. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>

con los avances más significativos, no obstante, para una lectura detallada de estos, se elaboró una matriz que se encuentra publicada en el micrositio de derechos humanos y empresas de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos⁴ que contiene información relacionada con todas las acciones, la entidad responsable de su implementación, un link con el informe emitido por la entidad y un resumen de los avances. En este orden de ideas, se recomienda al lector del presente informe, consultar de manera simultánea el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas y la matriz de avances.

También recoge las experiencias de implementación del Plan en el territorio y evidencia buenas prácticas y casos concretos que pueden servir de inspiración y ejemplo a otros actores, e incluye un capítulo final sobre las acciones adelantadas para el fortalecimiento y actualización del Plan, que se complementa con un documento que contiene las recomendaciones para su actualización, a partir de las principales conclusiones de los talleres regionales realizados entre mayo y julio de 2018.

Por último, es importante decir que el Plan contempló la posibilidad de elaborar indicadores asociados a cada una de sus acciones con el fin de verificar su implementación a través de un mecanismo detallado de evaluación y seguimiento, basado en el grado de cumplimiento de estos

indicadores. Sin embargo, no se elaboraron y esto conllevó a que las entidades del Grupo de Trabajo reportaran los avances en función de sus gestiones adelantadas. Lo anterior ha sido uno de los retos más grandes el Plan y una de las tareas pendientes. Una reflexión auto-crítica permite por un lado, tener una lectura adecuada de este informe, y por otro, reflexionar frente a los vacíos existentes para transformarlos en oportunidades de mejora en la próxima versión del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas.

La Consejería ha identificado que no siempre es posible dar cumplimiento a un número tan alto de acciones, sobre todo cuando esta agenda novedosa en el país aún requiere del fortalecimiento de sus instituciones para cumplir lo ahí establecido. Así mismo, si bien el Plan se construyó de manera participativa con las entidades del subsistema de derechos económicos, sociales y culturales, durante su implementación esta Consejería recibió solicitudes de eliminación o modificación de acciones porque no respondían a sus funciones misionales y reconoció que cuando las acciones no cuentan con responsables directos, se presentan grandes dificultades a la hora de su implementación.

Dicho lo anterior, a la fecha podemos confirmar que de las 86 acciones de este Plan, el Gobierno ha avanzado en la implementación de 74, lo que corresponde al 86% y a continuación se presentan los principales avances.

4. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/LINEASDEACCION.html>

3.

EL DEBER DEL ESTADO
DE **PROTEGER** LOS DERECHOS
HUMANOS



El Plan, en respuesta a la obligación del Estado de proteger y garantizar los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio, adopta una serie de acciones con el objetivo de mejorar la coherencia y eficacia de sus políticas institucionales; asegurar que la actuación del Estado como actor económico respete los derechos humanos; promover la participación efectiva de la sociedad civil en la defensa y promoción de los derechos humanos en las actividades empresariales; fijar sus expectativas sobre la actuación que espera de las empresas en relación con el respeto de los derechos humanos; y fortalecer los mecanismos de reparación judicial y no judicial.

En esta medida, el Plan establece cinco líneas de acción formuladas bajo el primer pilar de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. A continuación, se presentan sus principales avances.

3.1. Coordinación Interinstitucional

Esta línea de acción establece once acciones para fortalecer la coordinación interinstitucional y determinar objetivos comunes para todas las entidades competentes en materia de empresas y derechos humanos. Esto se realiza a partir de la creación de mecanismos de coordinación, rutas de acción, espacios de discusión, procesos de capacitación y formación entre otros.

Adicionalmente, a través de estas acciones se pretende alcanzar la coherencia entre las políticas públicas tanto a nivel horizontal como vertical. En cuanto a la coherencia política vertical se hace necesario que los Estados dispongan de políticas, leyes y procesos necesarios para implementar y cumplir las obligaciones normativas internacionales en derechos humanos; a su vez, que estas normas, políticas y procesos tengan aplicación e impacto en los territorios. La coherencia política horizontal se alcanza a través de la articulación entre las políticas nacionales y, en particular, de las acciones articuladas del Grupo de Trabajo Interinstitucional de Derechos Humanos y Empresa, creado en 2016. A continuación, se presentan los principales avances de esta línea de acción.

Conformación del Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas y de la Comisión Asesora (Acción 1.1, 1.2, 1.3)

El Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas contempla la creación de dos órganos de gobernanza que permiten articular acciones y esfuerzos para avanzar en la implementación del mismo. Estos son el Grupo de Trabajo Interinstitucional y la Comisión Asesora.

Como se mencionó en el informe de seguimiento pasado⁵, el Grupo de Trabajo Interinstitucional conformado por más de 15 entidades del orden nacional y constituido



el 5 de mayo de 2016, es el encargado de monitorear el avance y el progreso de la implementación del Plan y su Secretaría Técnica está a cargo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. Si bien el Plan definió las entidades que harían parte de su constitución, algunas como Coldeportes o Colciencias nunca se vincularon formalmente, sin embargo, nuevas entidades como la Agencia Nacional de Infraestructura o el Ministerio de Hacienda si lo hicieron.

Durante el 2017, el grupo sesionó cinco veces⁶, un total de 15 funcionarios fueron delegados de manera formal por los directivos de las entidades y se elaboró el Reglamento Interno y el plan trabajo. La creación de grupo ha permitido que las entidades del orden nacional implementen diferentes planes, programas, proyectos, guías o lineamientos para la protección y garantía de los derechos humanos en las actividades empresariales y muchas de las acciones que se reportan en este informe, son el resultado de la articulación interinstitucional y del posicionamiento de esta agenda dentro de las entidades del orden nacional. Desde esta instancia, también se han acordado las estrategias de divulgación, formación, apropiación territorial y atención a casos especiales, como los relacionados con los reasentamientos en el Hatillo, Cesar.

Durante el 2018, los integrantes del grupo participaron de manera activa en la estrategia para la actualización del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas y actuaron como moderadores y relatores en los talleres regionales que se realizaron entre mayo y julio. Esta participación fue fundamental porque permitió presentar de manera articulada, los avances alcanzados hasta la fecha por cada una de las entidades y contribuyó a una mayor apropiación del Plan por parte de los funcionarios.

Por otra parte, la Comisión Asesora es la encargada de asesorar al Grupo de Trabajo y orientar las acciones relacionadas con la implementación estratégica y el enfoque participativo del Plan. La Comisión se instaló el 29 de marzo de 2017. Por esta razón, en el primer informe de seguimiento al Plan no se reportaron avances en su funcionamiento. La Comisión Asesora busca garantizar la participación efectiva de los diferentes sectores de la sociedad civil en la implementación y seguimiento del Plan, de aquí la importancia en su composición, la cual a la fecha se presenta de la siguiente manera:

- a. Proceso de Comunidades Negras de Colombia (PCN), en representación de las expresiones organizativas afrodescendientes.

5. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf>

6. Para el año 2017 sesionó de manera ordinaria cuatro veces (febrero, marzo, abril y junio de 2017) y una vez de manera extraordinaria (2 de noviembre de 2017).



- b. La Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), en representación de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores.
- c. La Asociación Colombiana de Universidades.
- d. La Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones (ANDESCO), la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) y la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (ACOPI), en representación del Consejo Gremial Nacional.
- e. La Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- f. Guías Colombia en DDHH y DIH y el Comité Minero Energético en seguridad y DDHH, en representación de las iniciativas multiactor.

Desde su instalación en 2017, la Comisión Asesora ha sesionado en cinco⁷ oportunidades, cuenta con su Reglamento Interno y plan de trabajo y sus miembros han participado de manera activa en los diferentes eventos, sesiones y talleres regionales para el fortalecimiento del Plan.

Existen muchos retos frente a este último órgano de gobernanza y es importante

seguir trabajando en su fortalecimiento para garantizar un mayor impacto a nivel territorial y una mayor participación de la sociedad civil y de otros sectores productivos. Hasta el momento, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos ha recibido tres solicitudes de organizaciones para hacer parte de este órgano: el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y la Red local de Pacto Global. Lo anterior evidencia la necesidad de actualizar su composición sin que las decisiones afecten los procesos construidos entre sus miembros.

Los miembros de la Comisión Asesora hoy representan en diferentes escenarios las apuestas del Plan y su asesoría técnica, ha sido fundamental para el proceso de elaboración de las recomendaciones para la actualización del Plan.

La Consejería, como secretaría técnica de las instancias, ha fomentado escenarios de diálogo e intercambio de experiencias entre los órganos de gobernanza con el objetivo de conocer los avances en la implementación del Plan, conocer las diferentes visiones y perspectivas de los representantes de la sociedad civil de la Comisión Asesora, y enriquecer las acciones adelantadas por los miembros del Grupo de trabajo Interinstitucional. Específicamente, en el

7. 24 de abril de 2017; 6 de junio de 2017; 3 de agosto de 2017; 20 de septiembre de 2017 y 2 de noviembre.



primer semestre del 2018 se realizaron dos encuentros de los órganos de gobernanza y la Facultad de Derecho de la Universidad Javeriana, como un actor independiente y crítico, se ha convertido en un aliado estratégico para facilitar las conversaciones entre los órganos, aportar elementos de discusión y sistematizar los procesos de diálogo de algunas de estas sesiones.

Formación y capacitación en empresas y derechos humanos (Acción 1.4, 1.5, 1.6, 1.7)

El Plan reconoce la necesidad de avanzar en procesos de formación y capacitación en materia de empresas y derechos humanos para lograr una apropiación adecuada de este instrumento de política pública. En este escenario se han adelantado estrategias de formación y capacitación con apoyo de aliados estratégicos.

Para alcanzar este objetivo, el SENA se posiciona como una entidad estratégica y con una alta capacidad de llegar a diversos actores en todo el territorio nacional. Hoy cuenta con un plan de formación en empresas y derechos humanos disponible en su plataforma virtual Sofiaplus a través del curso virtual “Programa de formación, promoción y ejercicio de los derechos humanos para una cultura de paz y reconciliación”. Según información del SENA, a la fecha más de 6.000 personas lo han realizado.

Adicionalmente, para el segundo semestre del 2018 se va a realizar un proceso de formación a funcionarios del Sena y de diferentes entidades territoriales en el que se aborden los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, buenas prácticas sobre debida diligencia y mecanismos de remedio no judicial.

Así mismo, entre noviembre de 2015 y abril de 2017 se desarrolló el proyecto “Capacitación y diálogo regional en Colombia sobre empresas y derechos humanos y su Plan Nacional de Acción”⁸, con la participación de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI- y Crea Innovación y Resultados y cofinanciado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y Sustentia Innovación Social. Durante las sesiones en Antioquia, Valle del Cauca y Bogotá los participantes elaboraron análisis y recomendaciones frente a la situación de los derechos humanos en los ámbitos de transparencia y anticorrupción; trabajo decente; ambiente, tierras y territorio; seguridad y gestión de conflictos y construcción de paz. Producto de este trabajo, en el 2017 se elaboró el documento “Retos nacionales y territoriales para la implementación del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa”⁹.

Por otro parte, en el 2017 se realizó el Diplomado sobre Empresa, Derechos

8. Información disponible en: http://www.sustentia.com/regionalcolombia_eddhh/

9. Disponible en: <http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2018/02/Conclusiones-de-Proyecto-Retos-territoriales-implementaci%C3%B3n-PNA-17072017.pdf>



PLAN NACIONAL DE ACCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

Humanos y Paz en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) a cargo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y su Centro de Formación en Cartagena, Pacto Global Red Colombia y la Universidad del Rosario. Este diplomado, que contó con la participación de 30 personas de diversos sectores de todo el territorio nacional, se llevó a cabo entre el 10 de julio y el 15 de agosto de 2017 y uno de sus temas centrales fue el de las empresas en escenarios de construcción de paz y. El enfoque práctico del diplomado comprometió a los participantes a desarrollar proyectos o iniciativas en sus entidades u organizaciones. El Centro de Formación de la Cooperación Española se constituye en un aliado estratégico y asume el compromiso de seguir liderando procesos de formación con impacto territorial.

Así mismo, producto de un trabajo conjunto con el Programa de Derechos Humanos de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y la Fundación Paz y Reconciliación, en el 2017 se implementó una estrategia de sensibilización y formación en derechos humanos, empresas y construcción de paz, dirigida a comunidades, empresas e instituciones locales de los municipios de Montelíbano, San José de Uré, Puerto Libertador y Tierralta en el departamento de Córdoba y como resultado de este trabajo se

elaboró la cartilla “Derechos Humanos, un camino hacia la Paz”¹⁰.

Pacto Global Red Colombia también se ha constituido en un aliado estratégico para la implementación y difusión del Plan. Durante el 2017 se realizaron diversos procesos de formación a empresas en materia de derechos humanos en el marco de las mesas de derechos humanos de la red. Es así que el 18 de abril de 2017 se realizó una capacitación a más de 70 empresas y universidades sobre el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas y el 16 de agosto sobre mecanismos de remediación judicial y no judicial a cargo de Pacto Global, CREER, esta Consejería y el Punto Nacional de Contacto de la OCDE.

Adicionalmente, se llevaron a cabo otras iniciativas de formación y capacitación como el seminario-taller “Derechos Humanos en el ámbito empresarial” el 21 y 22 de septiembre de 2017, la capacitación en ODS y Derechos Humanos a guardas de seguridad Fortox Security Group, y la capacitación en ODS y derechos humanos a empresas de la Zona Franca de Bogotá. Por último, la Consejería participó en diferentes eventos en 2017 como “El sector privado y el gobierno, una alianza para las víctimas”, realizado en agosto de 2017 dirigido a más de 90 personas de diferentes sectores, realizado por Pacto Global Red Colombia y la Unidad para las Víctimas con

10. Disponible en: <http://pares.com.co/2018/05/24/cartilla-derechos-humanos-un-camino-hacia-la-paz/>



el apoyo de OIM y el Servicio Público de Empleo. La Consejera también participó en el VII Congreso de Pacto Global “Primer año construyendo un mundo mejor” en mayo de 2017 y en el Evento Anual Mundial de Business for Peace en noviembre de 2017.

Los Encuentros en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario organizados por la empresa Equión Energía, también se han constituido en escenarios estratégicos para la difusión del Plan y la formación en temas de derechos humanos y empresas, con énfasis en seguridad. Durante el 2017, la Consejería participó en el encuentro que contó con la participación de más de 200 miembros de la Fuerza Pública que se encuentran en la carrera de ascenso.

UNICEF por su parte, también ha realizado grandes aportes al proceso de implementación del Plan desde un enfoque de niñez. En materia de formación y capacitación, vale la pena destacar el Seminario “Promoviendo buenas prácticas en la cadena de valor de la minería en el marco del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas”, el cual se llevó a cabo en noviembre de 2017 en alianza con Deloitte Colombia. Este espacio de diálogo abordó la corresponsabilidad del sector empresarial en el respeto y promoción de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en el contexto de la

actividad minera, que congregó a distintos actores del sector público y privado, y de la sociedad civil en torno a la protección de los derechos de la niñez. Como resultado del seminario, se elaboró la publicación Minería y Niñez¹¹ que recoge las principales reflexiones del evento.

Por otro parte, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos realizó procesos de formación y capacitación dirigidos a las diferentes entidades que hacen parte del Grupo de Trabajo Interinstitucional. Aquí vale la pena resaltar los realizados a los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Comercio, Industria y Turismo, Minas y Energía, a la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ProColombia, Agencia Nacional de Hidrocarburos y a la Unidad de Planeación Minero-Energética.

Promoción del Plan a nivel internacional (Acción 1.6, 1.11, 8.5, 8.6)

Colombia ha logrado posicionarse como un referente regional en materia de implementación de planes nacionales de acción de derechos humanos y empresas. Lo anterior teniendo en cuenta que Colombia fue el primer país en adoptar en Plan seguido por Chile en 2017. A nivel regional y global, el Gobierno de Colombia ha participado en los escenarios más estratégicos en el marco de la agenda de empresas y derechos humanos.

11. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>



PLAN NACIONAL DE ACCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

A nivel regional ha participado consecutivamente en las Consultas regionales sobre empresas y derechos humanos organizadas por la CEPAL en Santiago de Chile, entendida como la plataforma de diálogo más grande de la región. En 2017, también participaron representantes de Guías Colombia en DDHH y DIH y Comité Minero Energético y de empresas como Isagén y Drummond, muchos de ellos con paneles específicos sobre la experiencia de Colombia. En esta consulta, la Consejería propuso la creación de la “Red regional de aprendizaje e innovación en Planes Nacionales de Acción de derechos Humanos y Empresas”, que fue acogida por los demás asistentes y ha permitido el intercambio de información constante con los gobiernos de Chile, Argentina, México, Perú y Guatemala.

También ha participado consecutivamente en el “Foro anual de empresas y derechos humanos” organizado por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra, Suiza. Este foro se constituye en el más grande a nivel global, con la participación de más de 3.000 actores de todos los sectores y en su versión del 2017, la Consejería y la Misión de Colombia ante las Naciones Unidas en Ginebra, junto con Guías Colombia, CREER, la Defensoría del Pueblo, Isagén y el Programa de Desarrollo y Paz del Cesar, lideraron un panel sobre reparación como mecanismo de construcción de paz en Colombia.

Así mismo, el Gobierno ha participado en diferentes eventos de empresas y derechos

humanos realizados en otros países, dentro de los que se destacan “Global Child Forum” realizado en Brasil en abril de 2017; “Revisión e intercambio sobre derechos humanos y empresas” realizado en Bélgica en mayo de 2017; en la 72° Asamblea General de la ONU en octubre de 2017, en el panel de derechos humanos y empresas; intercambio de experiencias en Perú sobre Principios Voluntarios en Seguridad y derechos Humanos en de agosto de 2017; “Making global goals local business” organizado por Pacto Global de Naciones Unidas en Argentina en abril de 2018; y en el conversatorio sobre “Rutas para la implementación del Plan de empresa de Perú” en junio de 2018, entre otros.

Estas audiencias internacionales han sido fundamentales para el fortalecimiento y posicionamiento del Plan y han permitido reconocer las fortalezas, oportunidades y desafíos comunes de esta política en la región.

Consolidación de documentos de contexto para orientar la acción de las empresas (Acción 1.8)

Como parte del proceso de construcción del Sistema Nacional de Información de Derechos Humanos, se han elaborado documentos de contexto que están a disposición de las empresas que operan o que van a iniciar operaciones en el país para que puedan contar con una radiografía de la situación actual sobre la situación de derechos humanos, los riesgos de vulneración, los diferentes actores presentes



en los territorios y otras variables socio-económicas. Estos documentos deben orientar el respectivo mapeo de riesgos en derechos humanos que deben realizar las empresas para poder identificar, prevenir, mitigar y en dado caso, reparar ante los impactos negativos generados.

En esta medida, el Observatorio de Derechos Humanos de la Consejería elaboró documentos ejecutivos que identifican riesgos de vulneración a los derechos humanos en una muestra de municipios y departamentos que cuentan con actividad empresarial, como Cesar, Montelíbano, el Bagre y Vistahermosa, entre otros.

Finalmente, el Observatorio de Derechos Humanos se encuentra construyendo la batería de indicadores de goce efectivo de derechos humanos para el derecho al medio ambiente, que contendrá insumos importantes para el análisis de situación de derechos humanos por parte de las empresas. Entre las actividades desarrolladas en 2017 se involucró a las entidades que hacen parte del subsistema de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales – DESCA- para que las oficinas de planeación de las entidades que producen la información aporten al proceso la validación técnica de los 26 indicadores identificados.

Agenda de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial (Acción 1.9)

La Alta Consejería para el Posconflicto ha avanzado en involucrar al sector privado y

empresarial en el proceso de construcción de paz, teniendo en cuenta su rol fundamental en el cierre de las brechas entre el campo y la ciudad. Como parte de una estrategia para atraer inversión privada que promueva la generación de mercados formales y legales robustos, así como el desarrollo de infraestructura para integrar el país, en el 2017 esta alta consejería diseñó diferentes incentivos tributarios como el mecanismo de Obras por Impuestos (Decreto 1915 de 2017) para el sector privado en las Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC -Decreto 1650 de 2017). A través de este régimen especial de tributación se espera fortalecer la infraestructura vial, de salud, educación, alcantarillado, suministro de agua potable y energía en dichas zonas.

Adicionalmente, en el 2017 la alta consejería avanzó en la estructuración de proyectos productivos que cumplen el enfoque territorial y de género, entre otros, con el objetivo de apoyar la sustitución de cultivos de uso ilícito o acompañar, desde la empresa privada, las iniciativas comerciales de las personas en proceso de reincorporación, para fomentar el desarrollo económico de manera sostenible e incluyente y contribuir a la garantía progresiva de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las comunidades más afectadas por el conflicto armado interno, con la participación activa del sector empresarial.



Articulación nación-territorio en materia de empresas y derechos humanos

El Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa como componente de la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014 -2034, tiene la responsabilidad de contribuir a cerrar las brechas entre el país urbano y el país rural, entre la realidad de las grandes ciudades capitales y la realidad territorial, a través de la promoción de nuevas dinámicas de desarrollo y bienestar.

Su éxito depende también de su sincronía con los planes territoriales de desarrollo encargados de movilizar recursos y voluntades para que la política pública esté acorde con las diferentes dinámicas culturales, económicas, sociales y políticas de cada región del país. Por lo anterior, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos ha trabajado con las entidades territoriales en la formulación participativa de políticas públicas territoriales de empresas y derechos humanos. En el marco de este acompañamiento técnico, en el informe de implementación del Plan pasado se mencionó que 13¹² de los 33 planes de desarrollo departamentales tienen incluido un componente de derechos humanos y empresa.

Reconociendo que esta cifra debe ser mayor, en el 2017 la Consejería Presidencial para los

Derechos Humanos con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECID- y Sustentia Innovación Social, inició un proyecto piloto con la Alcaldía de Cali y la Gobernación de Antioquia para la formulación de sus políticas de derechos humanos y empresas de manera participativa. A partir de estas experiencias y con el objetivo de facilitar en los territorios la elaboración, implementación y seguimiento de esta política, en enero del 2018 se publicó la *Guía para la construcción de una política pública de derechos humanos y empresas con enfoque territorial*¹³.

Como resultado de este proyecto piloto, la Alcaldía de Santiago de Cali, a través de la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana, lanzó la estrategia “Empresas por el respeto”, a partir de la cual se crearon unos Lineamientos en Derechos Humanos y Empresas¹⁴ para el municipio. Para avanzar en su implementación, se han adherido a la fecha más de doce empresas y gremios del sector privado y las tres empresas públicas municipales, y cuentan con el impulso de las organizaciones de la sociedad civil, representada en la Mesa de Derechos Humanos y los líderes sindicales de la ciudad. Los lineamientos serán aprobados mediante decreto y trazarán la ruta de cara a la formulación de una política pública en la materia. Con esta iniciativa Cali se convierte en la ciudad líder en el

12. Bogotá D.C, Boyacá, Meta, Chocó, Vichada, Cauca, San Andrés, Magdalena, Cesar, Córdoba, Santander, Bolívar y Sucre.

13. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>

14. Disponible en: <http://www.cali.gov.co/pazycultura/publicaciones/140611/lineamientos-derechos-humanos-y-empresa/>



desarrollo económico respetuoso de los derechos humanos e incentiva a otras entidades territoriales a seguir ese camino.

Así mismo, en los departamentos de Cesar, Bolívar, Magdalena, Córdoba, Cauca y en Barrancabermeja, Medellín y Bogotá, se avanza en la formulación de las políticas territoriales de derechos humanos y paz, en donde uno de los componentes a desarrollar es el de derechos humanos y empresas, dirigida a funcionarios, empresas y sociedad civil. Uno de los resultados de esta estrategia es la creación de la mesa de derechos humanos y empresas en el Comité Departamental de Paz del Cesar.

3.2. El Estado como actor económico

El Estado es uno de los actores económicos más relevantes y desde su posición, debe garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el mundo empresarial. Esta línea cuenta con siete acciones enfocadas en la inclusión de aspectos relacionados con los derechos humanos en la labor de las entidades públicas más activas en el mundo empresarial, tanto a nivel nacional como internacional, a través de la relación con proveedores del Estado, de compras

públicas o de grandes contrataciones y licitaciones. Los principales avances son los siguientes:

Lineamientos que permitan incorporar criterios de respeto por los derechos humanos y empresa en las compras públicas (Acción 2.2)

Entender al Estado como actor económico implica que entidades como Colombia Compra Eficiente o el Ministerio de Hacienda se involucren activamente en la agenda de empresas y derechos humanos y así lo han entendido estas entidades. Teniendo en cuenta que las compras públicas representan aproximadamente el 15% del PIB en países de la OCDE y hasta un 25-30% del PIB en los países en vías de desarrollo¹⁵, trabajar en una agenda de compras públicas sostenibles en Colombia, representa una gran oportunidad para impulsar los mercados hacia la innovación, la sustentabilidad y el respeto de los derechos humanos¹⁶.

En este contexto, Colombia Compra Eficiente como ente rector del Sistema de Compra Pública, desarrolla diferentes herramientas de apoyo para los participantes del sistema con el fin de difundir normas, reglas, procedimientos y mejores prácticas sobre temas puntuales del sistema, entre estos, relacionados con conductas empresariales

15. Disponible en: https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/cce_guia_cp_socialmente_responsables.pdf

16. Al momento de la edición final de este informe, la Guías de compras públicas sostenible se encuentra en su etapa de revisión final.



responsables. Específicamente, en el 2018 han hecho una gran apuesta por desarrollar la primera Guía de compras públicas socialmente responsables¹⁷ e incorporar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos al Sistema de Compra Pública colombiano.

Para la elaboración de esta guía, Colombia Compra Eficiente ha contado con el acompañamiento de la Consejería Presidencial y el Centro Vincular, y han realizado un exhaustivo ejercicio de revisión comparada de guías en otros países como Chile que desde el 2012 cuenta con la Política de Compras Públicas Responsables. La guía hace referencia a las obligaciones del Estado en materia de promoción y garantía de los derechos humanos en las compras públicas y a la responsabilidad de los proveedores de respetar los derechos humanos en el sistema de compra pública. Así mismo, hace referencia a buenas prácticas, inventivos y penalidades para motivar las compras públicas sostenibles.

Este es el primer paso de un camino de largo aliento que inicia Colombia Compra Eficiente y que por supuesto, deberá estar acompañado de un proceso de formación, capacitación y difusión que permitirá posicionar a Colombia en este aspecto fundamental en materia de empresas y derechos humanos¹⁸.

Requisitos de respeto a los derechos humanos en los estudios de impacto ambiental y en los planes de manejo de riesgos (Acción 2.6)

El Plan ha establecido una acción dirigida a la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA–, en procura de garantizar que los permisos otorgados previo al desarrollo de obras y actividades relacionadas con proyectos de explotación minera y de hidrocarburos, cuenten con criterios de derechos humanos. A la fecha, la ANLA ha desarrollado un marco normativo sólido para la prevención e identificación de riesgos sociales y ambientales, sin embargo, aún persisten oportunidades de mejora frente a los riesgos en derechos humanos. En la práctica, los riesgos ambientales, sociales y de derechos humanos deben ser abordados desde una misma entidad que está en la capacidad de pronunciarse frente a estos componentes.

Los avances de la ANLA hasta el momento han estado relacionados con la garantía para la participación de la sociedad civil en los procesos para la elaboración de los estudios ambientales como el Diagnóstico Ambiental de Alternativas, el Estudio de Impacto Ambiental –EIA– y las modificaciones de licencia ambiental. Para la elaboración de los EIA, entendidos como el instrumento básico para la toma de decisiones sobre los proyectos, obras o actividades que

17. Disponible en: https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/cce_guia_cp_socialmente_responsables.pdf

18. Al momento de la edición final de este informe, la Guías de compras públicas sostenible se encuentra en su etapa de revisión final.



requieren licencia ambiental y exigible en los casos de acuerdo con el Decreto 1076 de 2015, las empresas deben tener en cuenta los lineamientos para la participación ciudadana, con el fin de garantizar que se socialice el alcance del proyecto y del EIA y que se generen espacios donde los actores puedan participar en la identificación de impactos y medidas de manejo, de manera previa a la radicación del mismo ante la Autoridad Ambiental. En caso de presencia de comunidades étnicas, se realiza el proceso de consulta previa, coordinado por el Ministerio del Interior.

Criterios de derechos humanos en los programas del Ministerio de Agricultura (Acción 2.7)

El Ministerio de Agricultura avanza en introducir criterios de derechos humanos, específicamente de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en programas relacionados con actividades empresariales, a saber:

- **Reestructuración del sector:** con el objetivo de crear instituciones acordes con las necesidades de la población rural, se expedieron 4 decretos en los cuales se crearon las Agencias de Desarrollo Rural, la Nacional de Tierras y Renovación del Territorio y la Dirección de Mujer Rural. Con la nueva estructura del sector se están garantizando los derechos de los pobladores rurales, entre otros, derecho a la tierra y la formalidad jurídica de

la misma, derecho a la alimentación, derecho al agua, derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y derecho al trabajo.

- **Mujer rural:** con el objetivo de garantizar los derechos de las mujeres rurales con enfoque diferencial y territorial se estructuró una metodología para la formulación de manera participativa de la política pública integral, así mismo se cuenta con enlaces de mujer y género en las entidades del sector a nivel nacional y territorial con las Secretarías de Agricultura. Con la representatividad en las entidades sectoriales se conseguirá de esta manera los derechos de las mujeres a la participación social y política, a la autonomía económica y al goce efectivo de los derechos de la población femenina rural.
- **Alianza con el Ministerio del Trabajo, SENA y OIT:** Con este proyecto se garantiza el derecho a un trabajo digno y decente a la población rural. Para ello, se formuló un convenio macro con el Sena para formación y educación rural.
- **Alianzas productivas para la paz:** esta acción contribuye al derecho de contar las condiciones necesarias para generar empleo e ingresos suficientes para el mejor vivir de la población rural y por ende la reducción de la pobreza. Como también articular las asociaciones de los pequeños productores con



transformadores y comercializadores, razón por la cual a la fecha se ha apoyado la conformación de 540 alianzas.

- Agricultura campesina, familiar y comunitaria: Se elaboraron los lineamientos de política para una agricultura campesina, familiar y comunitaria adoptada mediante Resolución 464 de 2017. Con esta política se pretende potenciar la producción de alimentos, transformación y comercialización de estos de manera sostenible para así contribuir a la reducción de la pobreza, creando condiciones de buen vivir a través de la generación de empleo e ingresos.
- Red de Información y Comunicación del Sector Agropecuario – AGRONET: Es la Red de Información y Comunicación del Sector Agropecuario de Colombia liderada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación FAO. Centraliza y difunde información del sector para apoyar la toma de decisiones. Por ello, establece sinergias con otras unidades de gestión de información sectorial nacional y regional, tales como instituciones descentralizadas, entidades gubernamentales, centros de investigación, universidades y proyectos

de campo en ejecución a cargo de diferentes organizaciones nacionales o internacionales. Agronet no produce información estadística, pero se encarga de consolidar y divulgar la información producida por diferentes fuentes del sector agropecuario, como agrícola, pecuario, precios, comercialización, préstamos, entre otros.

Ministerio de Hacienda y las empresas estatales

Si bien el Plan no contempla acciones dirigidas al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, esta entidad tiene funciones estratégicas en materia de liderar desde el ejemplo e incorporar estándares de debida diligencia en derechos humanos en las empresas estatales. De esta manera, al igual que la Agencia Colombia Compra Eficiente, el Ministerio de Hacienda tiene una incidencia alta en las empresas del Estado teniendo en cuenta que según el último reporte de empresas de la Nación a 2017¹⁹, la Nación tiene participación directa en 109 empresas, tiene invertidos \$70 billones de pesos en empresas de acuerdo a su valor patrimonial, tiene una participación mayoritaria directa en 39 empresas, y hay más de 27.800 empleados vinculados de manera directa en las empresas en las que la Nación tiene participación accionaria mayoritaria.

19. http://www.minhacienda.gov.co/HomeMinhacienda/ShowProperty?nodeId=%2FOCS%2FP_MHCP_WCC-118095%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latest



En el contexto anterior, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos recibe con absoluta alegría la decisión de la Dirección de Participaciones Estatales del Ministerio de Hacienda de solicitar mediante directriz a las empresas en las que el Estado tiene participación, que divulguen un manifiesto, aprobado desde el más alto nivel directivo, en el cual se comprometan a respetar y proteger los derechos humanos. Este primer paso responde al cumplimiento del principio 15 de los Principios Rectores de Naciones Unidas, que establece que para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

20. *Ibid*

Como lo manifestó el Ministro de Hacienda y Crédito Público, Mauricio Cárdenas Santamaría, “la consolidación de la política para el manejo de las empresas estatales del orden nacional ha sido un catalizador de mejoras sustanciales en el ejercicio del rol de accionista por parte del Gobierno, que ha incidido igualmente en la adopción de mejores prácticas de gobernanza y estándares de transparencia en las que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público tiene una participación mayoritaria.”²⁰

Con los avances alcanzados hasta el momento, es posible afirmar que Colombia está dando los pasos correctos en el cumplimiento de estándares internacionales en materia de protección de derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.

3.3 Participación efectiva de la sociedad civil

El Plan busca garantizar que la sociedad civil pueda participar en los diferentes espacios de diálogo multiactor, donde se aborden cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos. La presente línea cuenta con cinco acciones para garantizar que existan las condiciones necesarias para que la sociedad civil pueda participar en los diferentes escenarios en condiciones de seguridad. A continuación



se presentan los principales avances²¹ :

Diseño de un protocolo de diálogo entre comunidades, empresas y entidades públicas (Acción 3.2)

Desde el 2014, la Oficina del Alto Comisionado para la Paz –OACP– trabaja en la promoción de distintos espacios de diálogo enfocados a generar condiciones y fortalecer capacidades de la sociedad civil que favorezcan los procesos de construcción de paz en los diferentes territorios del país. Estos ejercicios han permitido identificar la necesidad de contar con un protocolo de diálogo entre actores de diversos sectores para abordar temas de resolución de conflictos, construcción de paz y desarrollo regional en el país. Si bien a la fecha no se ha elaborado el protocolo, se han dado pasos importantes en materia de diálogo social.

Por un lado, la OACP en alianza con la Red Nacional de Programas Regionales de Desarrollo y Paz (Redprodepaz), la Red de Iniciativas y Comunidades de Paz, Pensamiento y Acción Social y la Ruta Pacífica de las Mujeres y con el apoyo de los Gobiernos de Suecia, Suiza y Noruega, ha realizado los “Encuentros Regionales para la Paz” en Antioquia, Arauca, Chocó, Putumayo, Sucre, Caquetá, Meta, Cauca,

Magdalena Medio, Tolima, Nariño, Norte de Santander y Valle del Cauca, que buscan incentivar discusiones en los territorios sobre los avances del proceso de paz entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP y promover la participación ciudadana en las regiones.

Así mismo ha promovido espacios de diálogo en el marco de los “Diálogos y Capacidades para la Paz” desarrollados en 9 regiones del país²² y del “Plan de diálogos territoriales y sectoriales entre improbables”²³. En 2017 se llevaron a cabo diálogos con el sector privado en Cesar y Meta y se hicieron jornadas en sensibilización en Barrancabermeja y Catatumbo. Así mismo, se realizaron algunas sesiones de trabajo con Ecopetrol, PNUD y organizaciones de derechos humanos con el fin de revisar herramientas de diálogo y negociación en conflictos relacionados con actividades extractivas.

Estos escenarios han procurado la construcción de confianza entre actores sociales que históricamente se han distanciado por diversos conflictos, para alcanzar un nuevo relacionamiento para tramitar los conflictos en los territorios.

La OACP ha adelantado también ejercicios de diálogo con el sector empresarial para identificar su rol en la implementación

21. Los avances de la acción 3.1 relacionada con aliados para la capacitación, se presentan conjuntamente con los avances de las acciones 1.4, 1.5, 1.6, 1.7 relacionados con formación y capacitación en empresas y derechos humanos y expuestos anteriormente.

22. Bajo Cauca antioqueño, Sur de Bolívar, Sur de Tolima, Sur de Córdoba, Montes de María, Meta, Cauca, Putumayo y Caquetá.

23. Actualmente estos diálogos se están desarrollando en los departamentos de Cesar y Meta, y se tiene previsto iniciarlos próximamente en los departamentos de Antioquia y Caquetá.



de los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial –PDET y desarrolló la estrategia Efecto Paz, para dialogar con el sector empresarial sobre los posibles beneficios económicos que podría recibir el país en un escenario de finalización del conflicto armado²⁴. Finalmente, hacia finales de 2017, se desarrolló el “Encuentro Nacional de Experiencias de Diálogo en contextos de transición y de construcción de paz” que contó con la participación de varias experiencias de diálogo en donde el sector empresarial ha estado involucrado.

Fortalecimiento de las condiciones de seguridad para líderes que trabajan en temas de empresas y derechos humanos (Acción 3.5)

El Ministerio del Interior promueve estrategias de articulación dirigidas a la promoción de una cultura respetuosa

de los derechos humanos con el fin de garantizar que los líderes sociales y defensores de derechos humanos cuenten con las garantías necesarias para ejercer su liderazgo en el territorio nacional. Para esto, la entidad ha realizado diversas acciones como la incorporación de las “Recomendaciones de Protesta Social” del Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos dentro de sus procesos de gestión con el fin de atender de una manera más efectiva los espacios de diálogo, concertación y la superación de la estigmatización de la labor de los defensores de derechos humanos²⁵.

Así mismo, y en el marco de la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034, el Ministerio del Interior ha promovido estrategias de articulación interinstitucional e

24. Más información en: <http://efectopaz.com/>

25. CIRCULAR 35 DE 20 DE JUNIO DE 2016: Como parte del trabajado adelantado en las Mesas Regionales de Garantías, el Ministro del Interior expidió la Circular dirigida a Gobernadores, Alcaldes y Autoridades de Ejército y Policía Nacional, referente a los lineamientos, parámetros y acciones que deben implementar en el marco de sus funciones para garantizar, promover y respetar los derechos de los defensores de Derechos Humanos en sus territorios.

DECRETO 1314 DE 2016: Las organizaciones de mujeres, desde 2013, y a partir del reconocimiento de riesgos particulares asociados al género y de necesidades específicas de protección, han impulsado la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de los Derechos Humanos, donde se aprobó el Programa Integral de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos.

DECRETO 660 DE 2018: Resulta necesario resaltar la necesidad de protección colectiva para las comunidades y sus territorios, frente a lo cual el Gobierno Nacional expidió el Decreto 660, “Por el cual se adiciona el Capítulo 7, del Título 1, de la Parte 4, del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, para crear y reglamentar el Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios; y se dictan otras disposiciones”.

A través del DECRETO 1581 DE 2017, de manera participativa, se estableció la Política Pública de Prevención de Violaciones a los derechos a la vida, integridad, libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.

DECRETO 2252 DE 2017 Se establecieron las responsabilidades a las entidades territoriales como primeros respondientes en materia de protección de líderes y defensores de Derechos Humanos. Se construyó con la participación de la sociedad civil, el DECRETO 2078 DE 2017, en el cual se define la Ruta de Protección Colectiva de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de grupos y comunidades en los territorios. En el marco del cumplimiento de la implementación del Acuerdo de Paz, estableció un nuevo SISTEMA DE PREVENCIÓN Y ALERTA PARA LA REACCIÓN RÁPIDA a la presencia, operaciones y/o actividades de las organizaciones, hechos y conductas criminales que pongan en riesgo la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz.



interagencial para el fortalecimiento de las organizaciones comunales, mediante estrategias como encuentros regionales con mesas temáticas sobre liderazgo, seguridad, empresa y derechos humanos, mujeres jóvenes, desarrollo agrícola y el acompañamiento en la construcción de Planes de Desarrollo Comunales y Comunitarios²⁶ en los departamentos de Casanare, Meta, Boyacá y Tolima.

Nuevas iniciativas para promover el diálogo territorial en derechos humanos y empresas

Con el objetivo de generar nuevas fórmulas de diálogo, participación, cooperación y convivencia entre Estado, sociedad civil y empresas, se han desarrollado experiencias positivas de construcción de confianza, basadas en el diálogo y la comprensión de un futuro común. A continuación, se presentan algunas de estas experiencias:

Arauca: Derecho al futuro

En el 2017, con la participación de entidades del Gobierno Nacional, Occidental de Colombia, la Gobernación de Arauca, las Cámaras de Comercio de Arauca y del Piedemonte Araucano, la Diócesis del Departamento y Trust Consultores,

se desarrolló un proceso de diálogo estructurado entre las instituciones públicas, los miembros de la sociedad y el sector productivo, dirigido a construir visiones compartidas de territorio y una agenda de trabajo para poner en marcha el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas en el Departamento de Arauca. Producto de este trabajo y con el liderazgo de las instituciones locales, se tiene una hoja de ruta para avanzar en la consolidación de una cultura de respeto de los derechos humanos y en la apropiación de la Política Pública de Derechos Humanos y Empresa en el Departamento.

Diálogo para la construcción de confianza y protección de líderes sociales en Cesar y Guajira

Con el apoyo del Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables –CREER–, la Consejería Presidencial ha venido trabajando de manera colaborativa con el Grupo de Trabajo de Carbón y Derechos Humanos²⁷, integrado por el Ministerio de Minas y Energía y las empresas Prodeco, Cerrejón, Drummond y Colombian Natural Resources, para la construcción e implementación de un protocolo de alertas tempranas y medidas urgentes frente a casos

Ministerio del Interior de manera participativa mediante el DECRETO 660 DE 2018 reglamentó el Programa Integral de Seguridad y Protección para las comunidades y organizaciones en los territorios.

26. Resolución 1129 de 2018: se crea espacio de seguimiento a las garantías de seguridad para las organizaciones de acción comunal.

27. Creado en 2015 con el objetivo de promover el mejor desempeño de sus integrantes en la gestión de derechos humanos y tiene como marco de referencia los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, los Principios Voluntarios y el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas.



de amenazas a la vida e integridad personal de líderes sociales. Este protocolo tiene una doble finalidad: prevenir o mitigar impactos en derechos humanos -cuando sea posible- y asegurar la acción oportuna para el restablecimiento de derechos -cuando sea necesario-, en aquellas situaciones que puedan representar una potencial afectación y/o vulneración de derechos o daños irreversibles, que ocurran en los entornos de operación de las empresas. Producto de este trabajo colaborativo, el 7 de junio de 2018 se suscribió la declaración conjunta entre el Estado, las empresas y la sociedad civil para proteger la vida e integridad de personas, líderes sociales y defensores de derechos humanos y rechazar toda amenaza o agresión en su contra²⁸. La declaración fue firmada por los Ministros del Interior y de Minas y Energía, la Consejera Presidencial para los Derechos Humanos, el gobernador del Cesar, los presidentes de Drummond, del Grupo Prodeco, de Cerrejón y de CNR así como por la directora ejecutiva de la Fundación Ideas para la Paz y el director ejecutivo del Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables.

Esta declaración conjunta ratifica el compromiso del Estado como principal garante de los derechos humanos y de la sociedad civil y de las empresas en la promoción de los mismos. También hace

parte de la apuesta del Ministerio de Minas y Energía de promover una relación más armónica y coordinada con el territorio mediante la construcción conjunta de agendas de desarrollo territorial, a través de la Estrategia de Relacionamento Territorial²⁹.

La apuesta de los miembros del grupo de trabajo de carbón y derechos humanos es que la declaración pueda ser suscrita por nuevas empresas y actores de la sociedad civil que coincidan en la importancia de aunar esfuerzos para la protección de los líderes sociales del país. Así mismo, se espera que esta iniciativa novedosa a nivel nacional e internacional pueda inspirar nuevas acciones por parte de otras empresas que, como estas, operan en entornos que han sido fuertemente afectados por el conflicto armado y en donde aún perduran amenazas a la vida e integridad de líderes sociales.

Pacto de confianza por el desarrollo, la convivencia y la paz de la Victoria de San Isidro (La Jagua de Ibirico - Cesar)

Las asociaciones comunitarias del corregimiento de la Victoria de San Isidro, ubicado en la Jagua de Ibirico “El Renacer de La Victoria” y “La Unión del Campo”, con el apoyo del Grupo Prodeco y el Programa de Desarrollo y Paz del Cesar - PDPC, desarrollaron un Plan Estratégico Local:

28. Consultar la declaración en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>
29. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>



La Victoria de San Isidro 2017-2032³⁰, con el objetivo de fortalecer las capacidades organizativas y empresariales, y la promoción de la participación ciudadana y el desarrollo sostenible de esta comunidad. La empresa es la encargada de brindar el financiamiento y el PDPC las actividades de asesoramiento y fortalecimiento comunitario.

Para ratificar estas acciones, el 4 de abril de 2018 se firmó el Pacto de Confianza para el desarrollo, la convivencia y la paz en la Victoria de San Isidro³¹ entre el gobernador del Cesar; la alcaldesa de la Jagua de Ibirico el alcalde de Becerril; el presidente del Grupo Prodeco; el director del PDPC, la Consejera Presidencial de Derechos Humanos y representantes de las asociaciones comunitarias.

A partir de un ejercicio de memoria histórica, la construcción de este plan permitió que los diferentes actores de la comunidad reconstruyeran su historia e identificaran las principales necesidades en materia de fortalecimiento institucional, necesidades básicas y proyectos productivos. Este pacto es un ejemplo que puede motivar a otras empresas a apostarle a nuevas formas de relacionamiento comunitario para superar

conflictos del pasado, reconstruir el tejido social y fortalecer a la comunidad.

3.4. Orientación del Estado para el respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial

Es de vital importancia que el Estado promueva la agenda de derechos humanos en el sector empresarial.

Por ello, esta línea está dirigida a orientar la acción del Estado en cuestiones de regulación y fomento de conductas empresariales responsables y cuenta con doce acciones que buscan herramientas para orientar a las empresas en el respeto de los derechos humanos. Entre sus principales avances se destacan los siguientes:

Fortalecimiento de las iniciativas multiactor (Acción 4.1)

Las iniciativas multiactor en Colombia como Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y el Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos se constituyen en escenarios estratégicos para la implementación de buenas prácticas en derechos humanos en el marco de las actividades empresariales. Desde antes de

30. Disponible en: <http://www.grupoprodeco.com.co/es/sala-de-prensa/noticias-corporativas/acompanamos-la-victoria-de-san-isidro-en-la-firma-del-pacto-de-confianza-por-el-desarrollo-comunitario/>

31. Disponible en: <http://www.grupoprodeco.com.co/es/sala-de-prensa/noticias-corporativas/acompanamos-la-victoria-de-san-isidro-en-la-firma-del-pacto-de-confianza-por-el-desarrollo-comunitario/>



la adopción del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas, estas iniciativas ya tenían una larga trayectoria en el país.

Guías Colombia en derechos Humanos y Derechos Internacional Humanitario

Guías Colombia es una iniciativa multiactor de carácter voluntario que desde 2006 reúne a empresas, entidades del Estado, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones internacionales con la misión de contribuir a mejorar la situación de DDHH y DIH en el país, a partir de la generación de lineamientos prácticos en debida diligencia para empresas que promuevan operaciones respetuosas de los derechos humanos. Desde su conformación hasta el 2018, Guías Colombia ha contado con el apoyo de la Embajada de Suiza.

Gracias a un diálogo multiactor basado en la confianza, el respeto y la igualdad entre sus miembros, Guías Colombia ha desarrollado una metodología innovadora para la generación de conocimiento basada en la construcción deliberativa y participativa de los lineamientos. De esta forma, las guías incorporan distintas perspectivas y saberes de los miembros y logran plasmarlos en un lenguaje empresarial práctico que facilita su implementación por parte de las empresas adheridas.

Como se mencionó en el informe de implementación pasado, la iniciativa Guías Colombia cuenta con 20 miembros: organizaciones internacionales y de la sociedad civil³², la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Organización Internacional para las Migraciones, entidades del Estado³³, empresas y gremios³⁴ y la Red Local del Pacto Global. Específicamente en el 2017, se adhirieron la Agencia de Reincorporación y Normalización, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República y la empresa Nutresa.

La Fundación Ideas para la Paz ejerce la Secretaría Técnica de la iniciativa multi-actor Guías Colombia, quien a su vez es invitado permanente de la Comisión Asesora del Plan Nacional de Acción Derechos Humanos y Empresas. A la fecha, la iniciativa ha publicado 6 guías, las dos últimas publicadas en el 2017:

- Guía de seguridad
- Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH
- Guía de trabajo decente
- Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derechos de uso
- Guía de fortalecimiento institucional
- Guía de cadena de suministro

32. Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), International Alert, Redprodepaz, Sisma Mujer y Fundación Renacer

33. Agencia de Reincorporación y Normalización (ARN), Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Secretaría de Transparencia y Defensoría del Pueblo

34. ABB, ANDI, AngloGold Ashanti Colombia, EPM, Equión, Indupalma, ISAGEN, Telefónica y Tipiel



PLAN NACIONAL DE ACCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

Inspirados en la experiencia de Colombia y particularmente de Guías Colombia, el Gobierno chileno adoptó en su Plan Nacional de Acción la puesta en marcha de “Guías Chile”, demostrando el liderazgo de Colombia y de la iniciativa.

Así mismo, el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas en Ginebra reconoció³⁵ el carácter innovador y diferenciado de Guías Colombia. Dicho grupo consignó en su informe de recomendaciones al Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, basado en el VI Foro Global de Empresas y Derechos Humanos, la labor y el esfuerzo de la iniciativa en lo referido a la remediación de consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Además, la situó al nivel de otras importantes iniciativas globales como Fair Labor Organization y Global Network Initiative.

Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos – CME

El CME es un espacio de estudio, reflexión y recomendación creado en el 2002 para mejorar el desempeño del sector y de las instituciones del Estado colombiano en el respeto de los derechos humanos con

relación a la seguridad pública y privada. Es un foro permanente para discutir temas complejos que impactan significativamente el quehacer de las empresas que lo integran, con una trayectoria de 15 años donde confluyen actores relevantes³⁶, del Gobierno Nacional, empresas del sector minero energético, organizaciones de la sociedad civil, embajadas, academia y organizaciones internacionales.

El CME es observador de la Iniciativa Internacional de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y ha sido un aliado del Gobierno Nacional en la construcción del Plan Nacional de Derechos humanos y Empresas. Así mismo, desde el 2017³⁷ ha alcanzado un posicionamiento político relevante con el propósito de avanzar en la discusión de los retos que representa para las empresas del sector minero energético, la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera con las FARC.

Por otra parte, en el 2017 el CME presentó las Recomendaciones para una gestión respetuosa del derecho a la protesta social y frente a acciones ilegales y/o violentas que se deriven de su escalamiento³⁸, con

35. Informe completo: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_HRC_38_49_EN.pdf

36. Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares, Policía Nacional, Superintendencia de Vigilancia y Control, Equión, Gran Tierra Energy Inc, Repsol, Ocesa, Cerrejón, Grupo Prodeco, Drummond Ltda Colombia, FIP, CREER, ACP, Cámara de Comercio Colombo Canadiense, Pacto Global, Universidad Externado, Embajada de Estados Unidos, Embajada del Reino Unido, Embajada de Holanda y Embajada de Canadá.

37. <http://cmecolombia.co/informe-de-gestion-2017-cme/>

38. Disponible en: <http://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Recomendaciones-CME-v4.pdf>



el objetivo de brindar a las empresas del sector minero energético un conjunto de recomendaciones, según los límites de acción aplicables, para gestionar situaciones que pudieran resultar de un escalamiento de la protesta social a acciones ilegales y/o violentas.

Los lineamientos son resultado del conocimiento e intercambio de experiencias a partir de sesiones de trabajo entre los integrantes del CME, el Ministerio del Interior, la Agencia Nacional de Hidrocarburos, la Fiscalía General de la Nación, la Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Defensoría del Pueblo. Así mismo, el documento contó con una activa participación de las organizaciones de la sociedad civil, integrantes del CME tales como Fundación Ideas para la Paz, CREER e International Alert, quienes lideraron un ejercicio de diálogo con otras organizaciones de su misma naturaleza para nutrir el documento que fue presentado públicamente el 2 de mayo de 2018.

Herramientas para evitar que las empresas incurran en acciones que impliquen cualquier tipo de discriminación (Acción 4.3 y 4.4)

La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Pacto Global Red Colombia, en

alianza con Fenalper, iniciaron en el año 2017 un proceso de formación en derechos humanos y empresas con énfasis en igualdad y no discriminación dirigido a la empresa de seguridad Fortox. Estas capacitaciones se realizaron entre agosto y noviembre del año 2017 en Bogotá, Bucaramanga, Cali, Medellín, Pereira y Buenaventura, con el objetivo de promover las buenas prácticas en protección y promoción de los derechos humanos desde el sector privado. Como resultado de este proceso de formación, 809 guardas de seguridad de la empresa Fortox Security fueron capacitados en derechos humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible, con un énfasis en el derecho a la igualdad y no discriminación. En el marco de este proceso, se elaboró una cartilla pedagógica³⁹ sobre igualdad y no discriminación, disponible para todas las empresas que quieran iniciar procesos similares de formación.

Lo anterior adquiere mayor relevancia con la expedición del Decreto reglamentario 410 de 2018 que tiene como objeto adoptar medidas tendientes a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa, para promover espacios libres de discriminación, mediante la prevención de prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia en establecimientos de comercio o de otra naturaleza abiertos al público contra los sectores sociales LGBTI o personas con orientaciones sexuales e

39. Disponible en <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>



identidades de género diversas. Este decreto establece acciones para promover entornos libres de discriminación, y promueve el desarrollo de programas de formación para tal fin. Así mismo, establece que las alcaldías municipales o distritales, las gobernaciones y el Ministerio del Interior, podrán establecer estímulos o incentivos para promover la cultura de no discriminación. Por último, el decreto establece que el Ministerio del Interior, como entidad rectora de la política pública nacional para el ejercicio efectivo de los derechos de la población LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, diseñará programas de asistencia técnica, social y de apoyo, y coordinará con las instituciones estatales y las entidades territoriales la elaboración, ejecución y seguimiento de las medidas adoptadas mediante en el decreto.

Asesoría a los empresarios sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (Acción 4.5)

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013 y con el propósito de difundir y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo han venido desarrollando diferentes estrategias dentro de las que se destacan la sensibilización y promoción a las empresas en relación a la generación de oportunidades laborales dirigidas a las personas con discapacidad a

través del reconocimiento de sus derechos y capacidades en un entorno laboral; y la transferencia de conocimientos, ajustes a la ruta de empleabilidad y a los centros de empleo con el fin de facilitar y ampliar el acceso de las personas con discapacidad a la intermediación laboral.

En este contexto, en el 2017 el Ministerio del Trabajo adelantó programas de asistencia técnica a las empresas en las ciudades de Riohacha, Duitama, Puerto Inírida y Bogotá. Así mismo, se han realizado modificaciones a los centros de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, con el fin de dotarlos con tecnología para facilitar el acceso de las personas con discapacidad para que puedan acceder a ofertas de empleo.

Por otra parte, y con el propósito de eliminar las barreras normativas que afectan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se ha avanzado en el proceso de la reglamentación de la Ley 1618 de 2013. En este contexto, el 30 de noviembre de 2017 se expidió el Decreto 2011 del 2017 con el objeto de establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, dentro del cual se establece un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad. También se expidió el Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017 por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, con el objeto de coordinar las acciones que



el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

Acciones para la garantía de los derechos de las mujeres en el ámbito empresarial (Acción 4.6)

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer -CPEM- y el Ministerio del Trabajo han adelantado acciones orientadas a garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito empresarial. En este contexto, en el 2017 estas entidades, en alianza con el SENA y gobernaciones y alcaldías, desarrollaron acciones para fortalecer el compromiso de las empresas en la garantía de los derechos de las mujeres a través del posicionamiento del sello de equidad laboral Equipares⁴⁰. Este sello es un sistema de gestión en equidad de género, que otorga una certificación a las empresas y organizaciones que implementen acciones efectivas en el cierre de brechas de género. Dicha certificación es otorgada por el Ministerio del Trabajo en compañía con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la asistencia técnica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Actualmente Equipares

cuenta con (48) empresas y (8) en proceso y/o con intención de ingresar al programa de certificación (Fortox, Pavimentos Colombia, Centelsa, Avon, Grupo Éxito, Equión, Banco W, Empresa Públicas de Medellín -EPM) para un total de 56 empresas. El Programa de Certificación Equipares ha impactado la vida laboral de más de 90 mil trabajadores/as en todo el territorio nacional, 48.060 hombres y 43.854 mujeres.

Protección integral de los niños, niñas y adolescentes y promoción de acciones de prevención de la explotación sexual y comercial (Acción 4.7, 4.8)

La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Sistema Nacional de Bienestar Familiar -SNBF-, con apoyo de UNICEF Colombia, han liderado el diseño y puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Empresa y Niñez con el fin de orientar y apoyar a las empresas en materia de corresponsabilidad con la protección de la niñez, desde sus políticas corporativas, sistemas de gestión y programas de sostenibilidad, de tal manera que se asegure una debida diligencia con acciones efectivas para prevenir, proteger y remediar cualquier afectación que su actividad económica pueda generar en los niños, niñas y adolescentes, cuyos derechos deben prevalecer en cualquier tipo de decisión. La estrategia desarrolla los Derechos del Niño y los Principios

40. Más información en: http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/operations/projects/womens_empowerment/sello-de-equidad-laboral-equipares.html



Empresariales (2012) y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Algunas de las acciones desarrolladas en el marco de la Estrategia están relacionadas con el fortalecimiento de capacidades del sector privado en sectores priorizados. En este contexto, en 2017 las partes avanzaron en la construcción del modelo piloto de corresponsabilidad público – privada para la protección de la niñez en contextos mineros en la Provincia de Soto Norte en el departamento de Santander. También se han desarrollado acciones orientadas a la gestión del conocimiento a través de la construcción de 7 casos de estudio sobre la debida diligencia empresarial con la niñez en el departamento de Antioquia en alianza con la Universidad EAFIT y a través del estudio “Análisis de riesgos empresariales de las cadenas productivas agrícolas de la palma de aceite y cacao en la niñez” en 4 territorios seleccionados.

Acciones para prevenir el trabajo forzado

En el marco de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil creada con el propósito de sensibilizar a los empresarios, contratistas, funcionarios, estudiantes y socios comerciales sobre el flagelo que representa el trabajo infantil en el país, Pacto Global Red Colombia, el Ministerio del Trabajo y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar cuentan con una estrategia para movilizar la gestión del conocimiento a través de la

cátedra para proveedores y contratistas sobre erradicación del trabajo infantil.

La cátedra consta de seis módulos. El primero aborda temas relacionados con el panorama internacional del trabajo infantil (OIT), el segundo sobre el panorama nacional del trabajo infantil y la política pública (Ministerio del trabajo), el tercero es sobre los principios empresariales, los derechos humanos y debida diligencia (ICBF), el cuarto buenas prácticas del sector empresarial (ANDI), el quinto sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible (Pacto Global) y el sexto sobre la herramienta para autodiagnóstico de trabajo infantil (UNICEF – Telefónica). En el 2017 se impartió la cátedra a 700 personas en Bogotá entre las que se encuentran empresarios, socios comerciales, contratistas, estudiantes, personal académico y funcionarios de empresas e instituciones tales como Compensar, Aviatur, Telefónica-Movistar, Politécnico Gran Colombiano, SENA y la Policía Nacional.

Acciones para prevenir la explotación sexual y comercial infantil

El proceso de formulación de la Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes –ESCNNA- cuenta con avances significativos en el año 2017. En este contexto, el Ministerio del Trabajo ha liderado la construcción participativa de la Política Pública con diversas entidades, así



como con organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales, con el objeto de consolidar un lineamiento nacional para avanzar en la erradicación progresiva de este delito y dar cumplimiento al meta N.º 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de eliminar toda forma de explotación sobre la niñez y adolescencia.

Protección de los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva (Acción 4.9 y 4.10)

A través de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales y las Subcomisiones Departamentales de Concertación del Ministerio del Trabajo, se han fortalecido los espacios tripartitos y multi-partitos para la concertación con trabajadores y empresarios. Estos espacios, permiten discutir y proponer alternativas para la solución a los problemas relacionados con los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Específicamente en el 2017, se consolidaron 31 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas salarias y laborales las cuales lograron la atención de 83 conflictos socio-laborales. Sin embargo, es necesario seguir reforzando la inclusión de temas de empresas y derechos humanos tanto en la Comisión Nacional de Concertación como en los planes de Diálogo Social de las subcomisiones departamentales.

Estrategia para avanzar en el respeto a los derechos humanos en el sector minero energético (Acción 4.12)

Desde el 2017 el Ministerio de Minas y Energía inició la formulación de los lineamientos de Política Pública Sectorial en Derechos Humanos que busca generar un marco de acción que permita al sector minero energético fortalecer su contribución en la prevención, promoción, protección y garantía de los derechos humanos. A julio del 2018, el Ministerio se encontraba en su fase final de socialización y revisión de los lineamientos para avanzar en su adopción.

Dicho instrumento representa una forma de materializar los Principios Rectores de Naciones Unidas y el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas en la medida en que busca orientar, organizar, articular y definir acciones tendientes a incorporar los derechos humanos en el accionar misional de algunas de las entidades que lo conforman, en especial la UPME, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Agencia Nacional de Minería, así como promover actuaciones de respeto y debida diligencia que puedan trascender a las empresas del sector.

Dentro de los principales objetivos específicos se encuentran los siguientes:

1. Promover e impulsar acciones, mecanismos y escenarios que permitan una mejor gestión y coordinación



interinstitucional del Estado, y en particular del sector minero energético, con el fin de afianzar las actividades dirigidas a la prevención, garantía y protección de los derechos humanos y la consolidación de la paz.

2. Avanzar en la consolidación de los mecanismos de diálogo que permitan transformar los conflictos sociales en los territorios alrededor de los proyectos del sector con el fin de minimizar los riesgos de violación de derechos humanos de las comunidades.
3. Visibilizar e implementar estrategias con el fin de lograr la igualdad de género en el sector minero energético, permeando la cultura organizacional y estructural de las instituciones a nivel nacional y territorial, como condición fundamental del desarrollo sostenible.
4. Aportar desde el sector minero energético a la construcción de la paz en el país, particularmente, en lo relacionado con el desarrollo sostenible de las regiones, la generación de empleo, la autosostenibilidad económica y la disminución de la pobreza.

La construcción de los lineamientos de derechos humanos del sector minero-energético evidencia avances importantes en el fortalecimiento de la agenda de empresas y derechos humanos del país y se constituye en un ejemplo a seguir por otras entidades

rectoras de políticas públicas como los Ministerios de Transporte, Comercio y Agricultura.

Avances de la Agencia Nacional de Minería, Agencia Nacional de Hidrocarburos y Agencia Nacional de Infraestructura en materia de derechos humanos

Las agencias del sector minero-energético e infraestructura tienen un nivel de incidencia directa en las empresas o concesionarios que operan en el país. A través de las diferentes cláusulas contractuales pueden exigir requisitos de derechos humanos y pueden impulsar el fortalecimiento de la agenda de derechos humanos en las empresas del sector.

La **Agencia Nacional de Minería**, por su parte, adoptó un nuevo requerimiento para los titulares mineros que hayan obtenido su título minero desde agosto de 2016 para que elaboren Planes de Gestión Social, entendidos como un instrumento de gestión sistemática, continua, ordenada e integral que consolida los programas, proyectos y actividades que desarrolla un concesionario minero para prevenir, mitigar y atender los riesgos generados por el desarrollo del proyecto minero, así como incrementar las oportunidades y beneficios generados por el mismo. Posteriormente, mediante la Resolución 318 de 2018, la Agencia adoptó los términos de referencia para orientar la elaboración de los Planes de Gestión Social y de manera expresa establece que estos



instrumentos permiten que las empresas respeten los derechos humanos en el marco de lo establecido en Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas.

Por otro lado, la **Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH-** desde el 2011 cuenta con cláusulas contractuales para el desarrollo de programas en beneficio a las comunidades en las que se establece que: “...Los programas en beneficio a las comunidades deben enmarcarse bajo criterios de respeto y transparencia por los derechos humanos y por los derechos de las minorías étnicas reconocidas en leyes y tratados internacionales”. Desde el 2017 la ANH ha desarrollado un plan de acción en derechos humanos y empresa que permite articular tres documentos fundamentales para el sector: los Principios Rectores de Naciones Unidas, el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas y los Lineamientos Sectoriales en Derechos Humanos para el sector Minero Energético desarrollados por el Ministerio de Minas y Energía. Actualmente se desarrolla un ejercicio piloto con quince (15) empresas del sector de hidrocarburos para la construcción conjunta de una batería de indicadores y un mapa de riesgos que dé cuenta de las acciones que llevan a cabo las empresas en temas de derechos humanos y empresas.

Por último, la **Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-**, ha incorporado obligaciones sociales contenidas en un apéndice social anexo a los contratos de

los proyectos carreteros de 4G donde se establece la obligatoriedad de presentar Planes de Gestión Social Contractual (PGSC) que contienen programas y actividades para la promoción y respeto de los derechos humanos. Dentro de estos programas se encuentran los relacionados con atención al usuario que permiten de manera oportuna y eficaz recibir, atender y tramitar vía web, personal o telefónicamente las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y sugerencias (PQRS) que se presenten con relación a los proyectos. Adicionalmente, los PGSC contienen programas relacionados con educación y capacitación al personal vinculado al proyecto que permiten fortalecer y cualificar al personal en temas relacionados con las medidas de manejo ambiental y social de los proyectos. Con el desarrollo del programa de atención al usuario, la ANI ha fortalecido los medios de información y atención que han permitido establecer contacto directo con más de 35.000 personas -entre usuarios de la vía y comunidades del área de influencia de los proyectos-. Para tal fin, se disponen 146 Oficinas de Atención al Usuario (fijas, móviles y satélites), así como medios electrónicos para recibir y atender las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y sugerencias sobre los proyectos.

3.5. Debida diligencia en derechos humanos

Se entiende por debida diligencia el conjunto de medidas que de manera sistemática realiza



PLAN NACIONAL DE ACCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

una empresa que actúa con prudencia para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, atendiendo a sus circunstancias específicas por el sector de actividad, contexto operativo, dimensión y factores similares. La línea de debida diligencia en derechos humanos del Plan cuenta con siete acciones relacionadas con promover el desarrollo de mecanismos y herramientas que faciliten la implementación práctica por parte de las empresas y de entidades públicas de la debida diligencia en derechos humanos. A continuación se presentan los principales avances:

Elaboración de una guía sobre debida diligencia por parte de la Comisión Asesora (Acción 5.1)

El Plan establece que los órganos de gobernanza deben fomentar procesos para determinar las mejoras fórmulas para que las empresas prevengan, mitiguen y remedien los impactos adversos en derechos humanos que puedan causar sus actividades. En este sentido, la Comisión Asesora bajo el liderazgo de la iniciativa multiactor Guías Colombia elaboró una guía de entendimiento común sobre debida diligencia empresarial en derechos humanos.⁴¹ Esta guía permitió que los miembros de la Comisión Asesora llegaran a consensos sobre el comportamiento que las empresas deben tener frente a la garantía y respeto a los derechos humanos.

Como resultado de este proceso de diálogo y reflexión, la Comisión recomendó la expedición de un mecanismo de orden legal que permita promover conductas empresariales responsables.

Promoción de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos por parte de los gremios (Acción 5.3)

Los gremios tienen un rol fundamental para guiar, orientar y dar ejemplo a sus empresas asociadas en materia de debida diligencia en derechos humanos. En este contexto, la Dirección de Productividad y Competitividad del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo inició un proceso de diálogo con la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en el 2017 y en junio de 2018 la ANDI instaló su primer Comité de Derechos Humanos liderado por la vicepresidencia jurídica. Lo anterior representa un hito en el gremio y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos ha sido un aliado de la ANDI para orientar las acciones de este comité.

Promoción de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (Acción 5.4)

La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, el Ministerio de Minas y Energía, de Defensa Nacional y de Interior participan activamente en el Comité Minero Energético

41. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>



en Seguridad y DDHH que permite implementar los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Estos son un código de conducta empresarial voluntario orientado a facilitar la gestión de riesgos relacionados con la seguridad pública y privada en términos de derechos humanos, particularmente, aquellos derivados de operar en zonas que son escenario de acciones de grupos armados al margen de la ley. Son la herramienta más completa desarrollada hasta el momento para guiar el actuar de las compañías en la materia⁴².

Adicionalmente, la Consejería Presidencial ha venido participando activamente en la Iniciativa Internacional de Principios Voluntarios -IPVs- desde el pilar de Gobierno, para promover el intercambio de experiencias en la implementación de los Principios. En este escenario, el Gobierno de Colombia ha participado en la plenaria anual de la IPVs en enero de 2017 en Ottawa y en marzo de 2018 en Washington, a través de sus embajadas. Así mismo y en cumplimiento a las obligaciones adquiridas con la Iniciativa, ha presentado en 2017 y 2018 los respectivos informes anuales de implementación de los PVs⁴³.

Por su parte, el Ministerio de Defensa Nacional con el ánimo de fortalecer las capacidades institucionales y la promoción

de una cultura en derechos humanos en el sector defensa, expidió la Directiva de Capacitación Coyuntural y Extracurricular 2017 y actualizó la política integral de derechos humanos y derecho internacional humanitario de las Fuerzas Armadas. Por último, a través de la enseñanza en Escuelas de Formación de Fuerza Pública, a diciembre de 2017 el Ministerio de Defensa capacitó a 213.018 miembros de la Fuerza Pública en temas de derechos humanos y DIH y a 286.806 a través de capacitación extracurricular dirigida a todos los miembros de la Fuerza Pública.

Estrategia de difusión las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Acción 5.6)

Con el fin de obtener el ingreso al Comité de Inversiones, Colombia adhirió a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, mediante la cual se recomendó a las empresas multinacionales que operan en el territorio o con sede en el exterior, la observancia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Líneas Directrices). Como parte de los compromisos derivados de las Líneas Directrices, Colombia estableció mediante Decreto 1400 de 2012, el Punto Nacional de Contacto (PNC) como instancia de resolución no judicial de conflictos en casos relacionados con el posible

42. Más información en: <http://cmecolombia.co/principios-voluntarios/>

43. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>



PLAN NACIONAL DE ACCION DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de empresas multinacionales en Colombia o colombianas en el exterior. De igual forma, el PNC se estableció como el órgano encargado de la divulgación y apoyo a la implementación de las Líneas Directrices en el país, trabajo que se vienen realizando desde su creación, a través de la creación y participación en diferentes escenarios.

En este contexto, el PNC ha puesto en marcha una estrategia de difusión y promoción de las diferentes herramientas de la OCDE con el fin de generar impactos y transformaciones en las conductas de las empresas colombianas que operan dentro y fuera del país. Una de estas estrategias ha sido el diálogo con empresarios colombianos fuera del país a través de las embajadas de

República Dominicana, Francia, Suiza y Holanda entre otras.

Así mismo, el PNC ha participado en diferentes foros y eventos en Colombia con participación de empresarios, con el fin de presentar sus funciones, las Líneas Directrices de la OCDE y establecer canales de comunicación con los actores interesados. Dentro de estos escenarios se destacan el Congreso Nacional de Minería de 2017, el Primer Diálogo Empresarial en responsabilidad social empresarial y derechos humanos organizado por el Ministerio de Comercio, la Cámara de Comercio de Bogotá y la Cámara de Comercio e Industria Colombo-francesa realizado en septiembre de 2017 y el II Foro de Responsabilidad Social Corporativa de la Cámara de Comercio Colombo Canadiense.

4.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS
EMPRESAS DE **RESPETAR** LOS
DERECHOS HUMANOS



El Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas reconoce el rol que tienen las empresas en la protección de los derechos humanos, dado que la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una “norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen”⁴⁴. En esta medida, los PRNU establecen que esta responsabilidad va más allá del deber de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos y que es necesario que las empresas tomen medidas para hacer frente a las consecuencias negativas de su operación, con el fin de prevenirlas, mitigarlas y en dado caso, remediarlas. El Plan establece cuatro líneas de acción formuladas bajo el segundo pilar de los Principios Rectores. A continuación, se presentan sus principales avances:

4.1 Cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial

El Estado colombiano está comprometido con la promoción de una cultura de derechos humanos y paz. Por esta razón, todos los actores sociales son fundamentales para llevar a cabo las

transformaciones positivas que requiere el país. En este escenario, la línea de cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial cuenta con seis acciones y a continuación se presentan sus principales avances:

Alianzas con el sector privado para la erradicación de la pobreza extrema y la superación de condiciones de vulnerabilidad (Acción 6.2)

El Departamento de la Prosperidad Social es la entidad encargada de diseñar, coordinar e implementar políticas públicas para la inclusión social y la reconciliación. En este contexto, las empresas pueden articular sus recursos con la oferta social de las entidades públicas en beneficio de las comunidades más necesitadas.

A través del Grupo de Inversión Social Privada, Prosperidad Social ha trabajado desde el 2013 con el sector minero energético en el desarrollo de alianzas integrales que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de familias en situación de pobreza extrema, vulnerabilidad y víctimas de la violencia, a partir de la atención integral y sostenible en zonas determinadas del país. En este contexto, se han suscrito memorandos de entendimiento con Cerro Matoso S.A. (2013), Prodeco (2015) y Mineros S.A. (2018) para la atención de familias en situación de pobreza extrema,

44. Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, 2011, p. 16.



vulnerabilidad y víctima de la violencia. Así mismo, en el 2017 Prosperidad Social ha suscrito alianzas con empresas de diversos sectores como Smurfit Kappa Colombia, Novaventa, Bancompartir y Fundación Cemex y Fundación Carvajal.

Estrategias para la recuperación de la memoria histórica, la reconciliación y la promoción de los derechos humanos (Acción 6.3)

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas reconoce la necesidad de gestionar alianzas con entidades privadas, para que a través de su oferta y de la mano de la oferta pública, se pueda potencializar la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto armado.

En este sentido en el año 2017 se promovió la creación de un procedimiento para la gestión de alianzas público-privadas que han permitido que las empresas contribuyan a la recuperación de la memoria histórica para la construcción de paz y la reconciliación, a través de la creación de dos marcas sociales que permiten visibilizar estas acciones. Estas son:

- Marca social Empresarial: busca generar oportunidades en el sector empresarial para la comercialización de los productos elaborados por las víctimas; vincularlas laboralmente a sus empresas o a través de

terceros; y vincularlas a sus programas de Responsabilidad Social Empresarial a través de las diferentes líneas de oferta privada que desarrolla y buscar alternativas de recaudo de donaciones para lograr la reparación integral de las víctimas del conflicto armado.

- Marca social Colectiva “Unidos Podemos Reparar a las Víctimas”: busca promocionar la comercialización de bienes y/o servicios producidos, transformados y/o generados por la población víctima o sus organizaciones productivas.

Por último, en el 2017 la entidad inició un proceso de identificación del perfil ocupacional y productivo de las víctimas a través de la herramienta “Censo Productivo de Víctimas a nivel país”, la cual ha permitido priorizar y vincular cerca de 1.500 víctimas a procesos de ocupación productiva a través de la oferta pública y privada gestionada a nivel nacional y territorial para el fortalecimiento del tejido social y la estabilización social y económica de la población víctima del conflicto armado.

Estrategias para que las empresas promuevan una mayor participación de las personas en proceso de reintegración en el ámbito empresarial (Acción 6.4)

El grupo de corresponsabilidad de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización -ARN- tiene a su cargo el fortalecimiento de las relaciones con actores externos para



implementar la Política de Reintegración Socio Económica -PRSE- y apoyar el proceso de reintegración de la población excombatiente. Para esto, la ARN ha identificado cinco mecanismos de vinculación para que los actores externos trabajen de la mano con esta población. Estos son:

- **Proveduría/Encadenamiento productivo:** encadenamiento de unidades de negocio de la población excombatiente a la cadena de valor de las empresas. Genera el fortalecimiento económico de las unidades de negocio y permite el desarrollo de nuevas líneas productivas.
- **Escenarios de Reconciliación**
- o **Servicio social:** es un trabajo comunitario en el que los excombatientes aportan tiempo y mano de obra con el fin de beneficiar a las comunidades, mejorar su calidad de vida y generar espacios de encuentro con la sociedad civil para avanzar en los procesos de reconciliación.
- o **Estrategia de prevención del reclutamiento:** busca actuar en el mediano plazo, sobre los factores de riesgo, vulneración y amenaza que llevan a los niños, niñas y adolescentes a vincularse a los grupos armados ilegales y a participar en actividades delictivas.

- o **Modelo de reintegración comunitaria:** busca promover la convivencia y las acciones para la reconciliación, así como fortalecer socialmente a las comunidades receptoras, contribuyendo a la reintegración social y al ejercicio ciudadano.
- **Empleabilidad:** los empresarios pueden vincular laboralmente a personas que se encuentran en proceso de reintegración o que lo hayan culminado exitosamente. La ARN hace un acompañamiento directo a la empresa y a la población desde el mismo momento de su convocatoria.
- **Formación a la medida/ práctica laboral:** consiste en brindar a la población la posibilidad de adquirir habilidades y experiencia en el ámbito laboral. Para la empresa, es una oportunidad de contar con mano de obra calificada, capacitada y monitoreada que puede, posteriormente, vincular de forma definitiva a su fuerza laboral.
- **Voluntariado:** es la donación de tiempo, conocimiento y experiencia mediante proyectos llevados a cabo por la ARN. Puede realizarse mediante una empresa a través del voluntariado corporativo, de la academia en el marco de una alianza o como persona natural integrando las acciones realizadas a los objetivos de la ARN.



Dentro del marco de estas cinco estrategias, durante el 2017 la ARN registró 82 nuevos actores externos socializados, 612 actores externos vinculados, 119 personas en proceso de reintegración vinculados a través de la estrategia de empleabilidad, 72 encadenamiento de unidades de negocio de la población excombatiente a la cadena de valor de las empresas, 187 espacios de reconciliación y 232 voluntariados.

El papel de las empresas en la construcción de la paz (Acción 6.6)

Alta Consejería para el Posconflicto

El sector empresarial tiene un gran potencial para transformar económica y socialmente los territorios más afectados por el conflicto armado interno. Para ello, como se mencionó anteriormente, la Dirección de Posconflicto está enfocando los esfuerzos en los incentivos hacia el sector privado en los municipios donde están teniendo lugar los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET- y en las Zonas Más Afectadas por el Conflicto – ZOMAC-. La adecuada articulación de inversiones públicas y privadas es una condición necesaria para el cierre de brechas entre el campo y las ciudades, lo que permite acercarse cada vez más a las metas de eliminación de la pobreza extrema y reducción de la pobreza multidimensional. Para esto, el régimen especial de tributación y el mecanismo de pago de obras por impuestos, buscan focalizar las acciones de las empresas para materializar ese potencial transformador.

Contar con el sector empresarial para lograr la paz es clave para abrir nuevas posibilidades de crecimiento para la economía en aquellas zonas en donde las actividades ilícitas eran la regla, pero con la transición a la legalidad de actores armados, se hace necesario abrir paso a nuevas formas de producción.

Oficina del Alto Comisionado para la Paz

La Oficina del Alto Comisionado para la Paz implementa la estrategia Acción CaPaz, a partir de un documento base que describe específicamente las capacidades que deberían tener las empresas y los líderes empresariales para contribuir a la construcción de paz y convivencia. Esta estrategia es una apuesta interinstitucional de paz territorial, que reconoce que para construir una verdadera paz, además de superar la violencia armada y adelantar ajustes normativos y estructurales para el cierre de brechas socio-económicas en el país, se requiere un cambio cultural. Desde el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, Acción CaPaz promueve un nuevo relacionamiento entre diversos actores y nuevas formas de “hacer las cosas” a partir de dos pilares de la paz territorial: la confianza y la convivencia.

4.2. Debida Diligencia en el Sector Empresarial

De acuerdo con los Principios Rectores y estándares internacionales como las Líneas Directrices de la OCDE para empresas



multinationales, la debida diligencia permite una mejor gestión de los riesgos e impactos en derechos humanos que se ocasionen por la actividad empresarial. Esta línea cuenta con ocho acciones relacionadas con el deber que tiene el Estado en la promoción y apoyo para que las empresas implementen procesos de debida diligencia en sus actividades. Los principales avances se presentan a continuación:

Acciones para fomentar el diálogo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo con sus consumidores (Acción 7.4)

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de la Superintendencia de Industria y Comercio –SIC- ha establecido diferentes estrategias para acercarse de manera más eficaz a la ciudadanía con el fin de generar mayor confianza y fortalecer su rol de mediador en diferentes escenarios, particularmente en la relación empresario - consumidor.

En este contexto, la SIC ha venido haciendo presencia en todo el territorio nacional a través de las casas del consumidor y de las unidades móviles dotadas de herramientas tecnológicas y de asesoría profesional en asuntos empresariales y de consumidores. Con esta estrategia se ha alcanzado un crecimiento de atención de 10.975 usuarios atendidos en el 2014 a 150.340 a noviembre 2017.

Por otro lado, se ha fortalecido la plataforma de SIC FACILITA⁴⁵ que actualmente cuenta con 62 proveedores de productos y servicios, de los cuales 15 de ellos se sumaron entre junio 2016 a julio 2017. La SIC creó un mecanismo en donde el consumidor que tiene una dificultad con un producto o servicio, antes de involucrarse en un proceso judicial con el empresario, ingresa a la plataforma SIC FACILITA para que dialoguen y entre las partes solucionen el problema. En caso que no se solucione, interviene la SIC. El éxito de este programa es del 70%, donde empresario y consumidor llegan a feliz término y ganan todos.

Adopción de pactos de transparencia por parte de las empresas para la lucha contra la corrupción en los gobiernos corporativos (Acción 7.5)

La Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República trabaja en la promoción de la cultura de integridad y transparencia⁴⁶ en el sector privado a través de la suscripción de pactos de autorregulación con los gremios y cámaras binacionales de comercio. Para esto cuenta con una guía metodológica para la suscripción de pactos de transparencia, que se presentó públicamente en julio de 2017 con todos los gremios del país. Igualmente se adelantó un plan de relacionamiento con los principales gremios para presentar la

45. Programas orientados a acercar al empresario y al consumidor cuando tienen dificultades

46. Se encuentra disponible en <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Documents/Guia-Pactos-Transparencia.pdf>



estrategia y lograr acercamientos efectivos con los empresarios.

Para dichos encuentros se diseñó un taller de identificación de riesgos sectoriales con los gremios y las empresas, como insumos necesarios para la construcción de los compromisos de los pactos de autorregulación. La Secretaría de Transparencia realiza un constante monitoreo a los planes de implementación de los pactos con el fin de asesorar y revisar el cumplimiento de los compromisos pactados⁴⁷.

Entre 2015 y 2017, la Secretaría de Transparencia ha suscrito diez pactos de transparencia e integridad con el sector privado y el sector de la sociedad civil y cuatro códigos de ética con las multinacionales farmacéuticas de AFIDRO, la Cámara Farmacéutica de la ANDI, la Cámara de Dispositivos Médicos de la ANDI y Feceazar. Específicamente, en 2017 la entidad suscribió seis pactos de transparencia e integridad con la Cámara de Comercio Colombo Americana (139 empresas adheridas)⁴⁸, la Cámara de Comercio Colombo Canadiense (14 empresas adheridas)⁴⁹, la Cámara de Comercio Colombo China (18 empresas adheridas)⁵⁰, la Cámara Colombo Británica y UK Colombia Trade (52

empresas adheridas)⁵¹, la Fundación Bolívar Davivienda (82 fundaciones adheridas)⁵², y la Fedebiocombustibles (7 empresas y 2 gremios adheridos -Asocaña y Fedepalma). Adicionalmente, la Secretaría ha participado en los talleres regionales desarrollados por la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en el marco de la estrategia “Hacia la integridad: una construcción entre lo público y lo privado” donde se han presentado las iniciativas de corresponsabilidad del sector privado en la lucha contra la corrupción. En el marco de este programa, entre 2016 y 2017 la Secretaría de Transparencia ha dictado 25 talleres de integridad y corresponsabilidad del sector privado en la lucha contra la corrupción en 12 de las principales ciudades del país.

4.3. Responsabilidad Social Empresarial y Respeto a los Derechos Humanos

En el marco de los programas de Responsabilidad Social Empresarial, las empresas llevan a cabo acciones que podrían multiplicar su impacto, si se realizaran de forma coordinada con el Estado y apuntando a las necesidades de las comunidades. La línea de responsabilidad social empresarial y respeto a los derechos humanos cuenta

47. Todos los pactos y códigos suscritos se encuentran disponibles en <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Paginas/sector-privado.aspx>.

48. <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Documents/Pacto-AMCHAM.pdf>

49. <http://www.secretariatransparencia.gov.co/prensa/comunicados/Documents/pacto-transparencia-empresas-canada.pdf>

50. <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Documents/Pacto-Camara-Colombo-China-Inversion-Comercio.pdf>

51. <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Documents/UK-colombia-trade-camara-colombo-britanica.pdf>

52. <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Documents/pacto-fundacion-bolivar.pdf>



con cinco acciones que están dirigidas a la coordinación de los esfuerzos y el relacionamiento con los grupos de interés desde un enfoque de derechos que contribuya al goce efectivo de derechos, a transformar las condiciones que viven los territorios donde se asienta la empresa, avance en sostenibilidad y prevea riesgos financieros, legales y de reputación. A continuación se presentan sus principales avances:

Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y la debida diligencia en derechos humanos (Acción 9.1., 9.2., 9.3)

La Superintendencia de Sociedades, es un organismo técnico adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, mediante el cual el Presidente de la República ejerce la inspección, vigilancia y control de las sociedades mercantiles. Este organismo se encuentra comprometido con la protección, promoción y respeto de los derechos humanos y entiende que las acciones de responsabilidad social empresarial –RSE– también deben velar por la protección de los derechos humanos de los grupos de interés presentes en el área de influencia donde operan las empresas. En esta medida, han venido realizando diferentes acciones orientadas a la promoción de acciones de RSE y de derechos humanos en las actividades empresariales.

Por un lado, en el 2016 y 2017 la Superintendencia de Sociedades, en convenio con la Universidad Externado de Colombia, puso en marcha el programa “Primeros pasos en RSE” en donde quince (15) sociedades supervisadas adelantaron el programa con el acompañamiento de estudiantes y profesores de la facultad de Administración de la mencionada universidad. Uno de los principales resultados del programa permitió identificar que en las áreas de derechos humanos, transparencia y comunidad, existen mayores oportunidades de estructurar acciones en RSE, pues las organizaciones no evidencian acciones formales en estos aspectos.

Por otro lado, la Superintendencia cuenta con un Manual de Derechos Humanos⁵³ para la entidad elaborado en 2016, enmarcado en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, con el objetivo de conocer, aplicar, respetar, promover y proteger, durante el ejercicio de sus funciones y/o actividades, los derechos humanos, partiendo de la base de que la Superintendencia de Sociedades, como entidad de naturaleza pública, está en la obligación de respetar y velar por su protección.

Así mismo, en el 2017 elaboraron un mapa de riesgos en derechos humanos en el

53. Disponible en: http://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/Documentos%20compartidos/GE-M-003%20MANUAL%20DE%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf



que identificaron riesgos en la pérdida de reputación debido a la vulneración de derechos humanos por falta de conocimiento de las normas que regulan la materia y ausencia de formación de los funcionarios y contratistas y pérdida de reputación al no permitir u obstaculizar el acceso a la justicia de los usuarios que acuden a la Superintendencia. Estos análisis de riesgos permitieron que la entidad implemente acciones de mejora como procesos de formación y capacitación a sus funcionarios y promoción del uso del módulo de quejas y reclamos.

50

Por último, la Superintendencia realizó una consulta en 2017 para medir la percepción, expectativas y necesidades de los grupos de interés frente a la entidad, incluyendo aspectos de derechos humanos⁵⁴. Lo anterior con el objetivo de obtener un conocimiento de los usuarios, que permita definir una estrategia para el mejoramiento de los servicios que presta la entidad, través del entendimiento de sus necesidades y sus expectativas.

54. Disponible en: http://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/Documentos%20compartidos/Consulta%20a%20los%20Grupos%20de%20Inter%20C3%A9s%20-%20Informe%20Final%20Ver%2004.pdf

A hand holding a cigar, with a white hexagonal frame overlaid on the image. The background is a blurred green and brown color.

5.

ACCESO A MECANISMOS
DE **REPARACIÓN**



Cuando la prevención de riesgos en derechos humanos ha fallado y se ha producido un impacto adverso, el Estado tiene la obligación de proveer remedio, entendiendo como tal la puesta en práctica de las medidas apropiadas para garantizar acceso a mecanismos de reparación eficaces.

El Plan apuesta por un sistema coherente de mecanismos judiciales y no judiciales que ofrezca soluciones satisfactorias para las partes. Esto exige una estructura adecuada que aclare las vías a través de las cuáles los ciudadanos pueden acceder a una reparación efectiva. Estas soluciones pueden ofrecerse a través de diferentes instituciones o de reforzar el diálogo social y el empoderamiento de la sociedad civil, para una participación en estos mecanismos en condiciones de igualdad con actores empresariales.

En esta medida, el Plan establece dos líneas de acción formuladas bajo el tercer pilar de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. A continuación, se presentan sus principales avances:

5.1. Mecanismos estatales judiciales y no judiciales

Es necesario identificar espacios de mejora tanto en la capacitación de funcionarios como en el fortalecimiento del sistema judicial en lo relativo al tema de empresas y derechos humanos. Sin embargo, un proceso

judicial no siempre garantiza la terminación de la conflictividad y por el contrario, puede presentar grandes desafíos a la hora de acceder a recursos efectivos ya sea por el alto costo de los procesos en recursos y tiempo, capacidad económica de las partes afectadas, o porque las compensaciones determinadas en las sentencias pueden dejar insatisfecho al reclamante o a la empresa.

En esta medida, los mecanismos no judiciales implican diálogo y acuerdo entre las partes en igualdad de condiciones y pueden generar medidas de reparación participativas y resultados más eficaces, efectivos y expeditos. A continuación se presentan los principales avances:

Elementos de un Sistema Integral de Remedio No Judicial en Empresas y Derechos Humanos (Acción 10.2 y 11.1)

El Plan hace énfasis en la importancia de contar con un mapa nacional de los mecanismos judiciales y no judiciales de remediación sobre empresas y derechos humanos y que a su vez, defina las vías de acceso a cada mecanismo; los obstáculos que afrontan; la relación entre cada mecanismo; las instituciones, los individuos y comunidades afectadas; y las opciones de investigación, mediación, facilitación, negociación y arbitraje existentes.

Para cumplir con esta acción, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en alianza con el Centro Regional de Empresas



y Emprendimientos Responsables –CREER– y el apoyo de la Embajada Británica, puso en marcha el proyecto “Acercarse al ciudadano: elementos de un sistema integral de remedio no-judicial en empresas y derechos humanos”⁵⁵, con miras a determinar los componentes de un sistema no judicial que garantice el acceso, la atención y la no repetición de conflictos y/o afectaciones causadas en el contexto de operaciones empresariales.

El proyecto permite contar con los elementos de política para que, según palabras del Embajador del Reino Unido, Peter Tibber, el Estado “enfaticé [su] obligación frente a la protección de derechos en escenarios de actividad empresarial, y el deber de las empresas de respetar los derechos, con la responsabilidad conjunta de garantizar el acceso a medidas efectivas de remedio, ante circunstancias de afectaciones reales o potenciales en el ejercicio de los mismos”.

A través de un diagnóstico y análisis que involucró ejercicios y consultas multi-actor a nivel nacional y regional con agencias de gobierno, autoridades, empresas y sociedad civil, el proyecto:

- Desarrolló un diagnóstico de la oferta existente y las brechas en cuanto a mecanismos de remedio no-judicial.

- Desarrolló ejercicios piloto en dos municipios focalizados Yondó y Cantagallo, para el fortalecimiento de capacidades locales.
- Desarrolló un piloto con las empresas del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón para establecer un protocolo de alertas tempranas y medidas urgentes, mencionado anteriormente.
- Presentó los elementos, estándares y procesos necesarios para poner en marcha un Sistema Integral de Remedio No-Judicial en Empresas y Derechos Humanos.

Enmarcado en la investigación mencionada, se elaboró un mapeo de Instancias, Mecanismos y Medidas de Remedio No-Judicial⁵⁶ a disposición de la ciudadanía, las instituciones y las empresas, como una herramienta útil para acercar al ciudadano a una visión de política pública integral de remedio no-judicial en empresas y derechos humanos.

Hoy, los mecanismos y medidas de remedio no judicial se han convertido en un medio para la pronta, oportuna y eficaz atención de situaciones relacionadas con vulneraciones de derechos humanos. Por eso, la investigación mencionada es un

55. Disponible en: https://docs.wixstatic.com/ugd/134a42_fe9b054fe5c4424a8d88ced4fdc2bc49.pdf

56. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>



aporte destacado para la política pública de derechos humanos y empresas, en tanto no sólo contiene un diagnóstico del estado actual del acceso a remedio no judicial en Colombia, sino que ofrece de manera integral una propuesta de coordinación e interoperación entre instituciones y con las empresas.

La apuesta de la Consejería Presidencial y CREER, con el apoyo de la Embajada Británica, frente al uso de mecanismos alternativos de resolución de conflictos contribuirá no solo a descongestionar las vías usuales de exigibilidad de derechos, sino a fortalecer la participación ciudadana, instalar capacidades a nivel territorial, establecer canales de comunicación más directos y fortalecer el tejido social a través del diálogo y la atención oportuna de conflictividades. Todas ellas condiciones indispensables para consolidar una cultura de protección y respeto de los derechos humanos en el país.

Sistemas Locales de Justicia (Acción 10.4, 10.5)

Con el respaldo de la Unión Europea, el Ministerio de Justicia y del Derecho viene adelantando la estrategia de Sistemas Locales de Justicia, basada en el trabajo y la colaboración entre el Estado y la comunidad, para asegurar respuestas oportunas y efectivas a las necesidades de justicia en los territorios. La implementación de esta estrategia consta de 4 etapas que se han venido desarrollando y que han incorporado un enfoque de empresas y derechos humanos. Estas etapas son: i) lectura del

territorio; ii) socialización de la información; iii) creación de acuerdos de fortalecimiento institucional con acciones que solucionen las problemáticas identificadas; y iv) formalización del Sistema Local de Justicia.

Así mismo, en el marco de la estrategia de Sistema Locales de Justicia, en el 2017 se vienen desarrollando diplomados en el departamento de Antioquia y Meta para capacitar a los operadores de justicia. El diplomado se denomina “Justicia territorial y posconflicto” y consta de 6 módulos con sus respectivas temáticas: I. Introducción a la justicia territorial; II. Contexto histórico y normatividades específicas; III. Rutas de Atención; IV. Sistemas Locales de Justicia y Conciliación; V. Justicia transicional y JEP; VI. Ambiente, tierras y justicia propia.

Estrategia de difusión del Punto Nacional de Contacto (Acción 11.3)

Como se mencionó anteriormente, el Punto Nacional de Contacto –PNC– de la OCDE en Colombia se creó en el 2012 como instancia de resolución no judicial de conflictos en casos relacionados con el posible incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de empresas multinacionales en Colombia o colombianas en el exterior.

Entre el 2016 y 2017, el PNC ha recibido tres (3) solicitudes de casos para la resolución de conflictos relativos a temas laborales, de derechos humanos y de debida diligencia contra tres empresas multinacionales ubicadas en el



país. Dos (2) de los casos fueron rechazados y uno surte un proceso de mediación ante el PNC que continuarán durante el 2018 esperando una pronta conclusión.

Así mismo, como parte de las actividades de divulgación y apoyo a la implementación de las Líneas Directrices, el PNC participó y coordinó una serie de eventos dirigidos a capacitar distintos actores del sector social, académico y privado. El rol de divulgación permite de igual manera, informar a diferentes actores interesados, como organizaciones sindicales y ONGs, sobre las prácticas que deben adoptar las empresas multinacionales, y sobre el mecanismo de remedio no judicial del PNC en caso de un posible quebrantamiento de las recomendaciones por parte de una empresa multinacional.

A través de la instauración del PNC y su rol activo de divulgación de buenas prácticas empresariales, las empresas multinacionales establecidas en Colombia y sus cadenas de suministro y/o socios comerciales, están moldeando su política corporativa de responsabilidad social empresarial, con el fin de respetar estándares internacionales en materia de derechos humanos, medio ambiente y relaciones laborales entre otros.

Diálogo entre trabajadores, sindicatos, empresas y gobierno para la negociación y la concertación laboral (Acción 11.4)

Con el fin de hacer efectivo el derecho de negociación colectiva en el sector

público, el Ministerio del Trabajo ha expedido varios decretos para concretar los procedimientos de la negociación colectiva, dentro de los cuales se destaca el Decreto 160 de 2014 que ha permitido a las organizaciones sindicales de empleados públicos avanzar sustancialmente en el ejercicio del derecho de negociación colectiva, suscribiéndose en el 2017 el Acuerdo Nacional.

Así mismo, la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio cuenta con espacios de diálogo social, como la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, que ha abordado desde el 2013 a la fecha, 176 casos dentro de los cuales se han examinado hechos de discriminación sindical, logrando la suscripción de 120 acuerdos que contienen compromisos relativos al reconocimiento y respeto por los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, igualmente la creación de mesas de concertación cuyo objetivo es lograr el mejoramiento de las relaciones entre sindicato y empresa.

Es importante resaltar que la CETCOIT ha contribuido en la negociación colectiva, dado que ha logrado recomponer procesos de negociación que culminan con la suscripción de convenciones colectivas como ocurrió en los casos relacionados con las empresas Bavaria, Chec Caldas y Carbones El Cerrejón, entre otras.

6.

**EL ROL DE LA DEFENSORÍA
DEL PUEBLO EN MATERIA
DE EMPRESAS Y DERECHOS
HUMANOS**

La Defensoría del Pueblo en su calidad de Institución Nacional de Derechos Humanos – INDH, es la entidad pública encargada de “[...] impulsar la efectividad de los derechos humanos mediante las siguientes acciones integradas: promover, ejercer, divulgar, proteger y defender los derechos humanos y prevenir sus violaciones; fomentar la observancia del derecho internacional humanitario; atender, orientar y asesorar en el ejercicio de sus derechos a los habitantes del territorio nacional y a los colombianos en el exterior; y, proveer el acceso a la administración de justicia, en los casos señalados en la Ley⁵⁷, funciones que desarrolla con independencia dentro de la estructura del Estado, conforme a la autonomía administrativa y presupuestal que enmarcan su naturaleza jurídica.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas es un instrumento de política pública del Gobierno Nacional, la Defensoría del Pueblo carece de responsabilidades directas en la implementación acciones concretas del Plan. La Defensoría del Pueblo participa en calidad de invitado permanente a las sesiones del Grupo de Trabajo Interinstitucional de Derechos Humanos y Empresas del Plan y por tanto carece de la calidad de miembro del mismo.

Es preciso reiterar el compromiso institucional de impulsar la efectividad

de los derechos humanos en contextos empresariales, razón que ha llevado a realizar un acompañamiento continuo a la implementación del Plan desde las facultades de órgano de control que le asisten, lo que ha permitido realizar recomendaciones y sugerencias pertinentes a efecto de lograr los objetivos propuestos en este, e incluso ha acompañado (bajo el principio de colaboración armónica) algunas actividades de implementación del mismo.

Ahora bien, con base en lo anterior, continuación se describen algunas de las actividades que la Defensoría del Pueblo ejecutó en el 2017 en ejercicio de las facultades constitucionales y legales (mas no como implementación del PNA) en materia de empresas y derechos humanos.

Con relación a la promoción y divulgación se realizó la difusión de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos con sectores económicos como el de vigilancia y seguridad privada (empresas, gremios de vigilancia y aseguradoras). Así mismo el Defensor del Pueblo, Carlos Alfonso Negret Mosquera, expresó públicamente en distintos escenarios que el respeto a los derechos humanos trasciende la responsabilidad social, siendo aquel mandatorio para las empresas. Dentro de estos escenarios se destaca la conferencia ofrecida por el Defensor a los asistentes al conversatorio sobre Derechos Humanos y

57. Decreto Ley 025 de 2014. Artículo 2.

Erradicación de la Corrupción, organizado por la Defensoría del Pueblo y las Escuela Javeriana de Gobierno y Ética Pública.

La Defensoría del Pueblo a través de la Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, participó en el “VI Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos” realizado en la sede del Alto Comisionado de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza. En este marco expuso reflexiones sobre las herramientas de solución y reparación no judicial de conflictos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales y presentó los resultados del trabajo de cooperación adelantado entre la Defensoría del Pueblo y el Instituto Alemán de Derechos Humanos, en relación con las percepciones en materia de empresas y derechos humanos de los actores relacionados (autoridades de gobierno, comunidades y empresas) con la explotación minera en el departamento del Cesar.

En materia de incidencia en política pública, la Defensoría del Pueblo ha acompañado las reuniones del Gobierno nacional para la implementación del Plan Nacional de Acción en calidad de invitado permanente, de igual manera, a través de la Delegada para los DESC, hace seguimiento a la implementación del PNA, con la finalidad de determinar el grado de cumplimiento del mismo y elaborar las recomendaciones pertinentes con miras al futuro del PNA vigente. De otra parte, la Defensoría del Pueblo recomendó al Gobierno nacional incluir un capítulo sobre empresas y

derechos humanos en el Documento Conpes sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De la misma forma, elaboró y presentó ante la Comisión VII del Senado concepto positivo respecto del Proyecto de Ley No 61 de 2017, Senado, “Por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos frente a sustancias nocivas. “Ana Cecilia Niño”, el cual se enmarca en la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, desarrollada por el Pilar I de los Principios Rectores. El Defensor del Pueblo ha hecho un llamado al Congreso de la República para que acelere la aprobación de este proyecto de ley, con el fin de evitar mayores afectaciones a la salud y la vida asociadas con el asbesto.

En cuanto la gestión defensorial del enfoque de derechos humanos aplicable a las empresas ha orientado el trabajo en terreno, particularmente en experiencias como el acompañamiento a la mesa de concertación del Plan de Acción para el Reasentamiento de la población de El Hatillo, corregimiento de El Paso, departamento del Cesar. En este la Defensoría del Pueblo facilitó el diálogo entre las partes (empresas mineras y comunidades) y presentó observaciones generales -desde la perspectiva de derechos humanos- sobre algunos de los puntos objeto de concertación, con el fin de contribuir con elementos -desde perspectiva de derechos- en el marco de la concertación. Proceso similar se adelantó en el corregimiento de Boquerón, municipio de la Jagua de Ibirico, departamento del Cesar.

Finalmente, respecto a la participación e incidencia en escenarios internacionales, el Defensor del Pueblo, Carlos Alfonso Negret Mosquera, participó en la “Tercera Consulta Regional para América Latina y el Caribe, Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, en Santiago de Chile en diciembre 2017. Adicionalmente, la Defensoría del Pueblo presentó un informe alterno⁵⁸ ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el marco del VI ciclo revisión de avances en el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, con información relativa a empresas y derechos

humanos y el Plan Nacional de Acción. Cabe destacar que el Comité del Pacto adoptó varias recomendaciones en materia de empresas y derechos humanos, las cuales son coincidentes con lo expresado por la Defensoría en su informe alterno⁵⁹. Por último, a través de la Delegada para los DESC, la Defensoría del Pueblo presentó al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, respuesta al “Cuestionario para los Estados sobre el acceso a recursos en cuanto a los abusos relacionados con los derechos humanos relacionados con las empresas”, a fin de contribuir con la consulta que adelantada por el Grupo de Trabajo alrededor del Principio 25 de los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas.

57. Defensoría del Pueblo. Informe Alterno al Sexto Informe del Estado Colombiano ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 2010 -2015. Agosto de 2017. Disponible en línea en http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Shared%20Documents/COL/INT_CESCR_NHS_COL_28624_S.pdf

58. En especial se resalta la primera recomendación del Numeral 13, del documento de Observaciones Finales del Comité DESC, la cual señala al Estado a que, en el marco de la revisión del PNA : “Adopte medidas legislativas y administrativas adecuadas para garantizar que las empresas que operan en el Estado parte no afecten negativamente el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales en el desarrollo de sus actividades, incluso mediante la incorporación de la diligencia debida en materia de derechos humanos”.

7.

PROCESO PARA LA
ACTUALIZACIÓN DEL
PLAN NACIONAL DE
ACCIÓN DE DERECHOS
HUMANOS Y EMPRESAS
2015-2018

La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos motivó en febrero de 2018 que se conformara una Mesa Técnica con diferentes instituciones y organizaciones para concertar las acciones a seguir con el fin de avanzar en la actualización del Plan. Esta Mesa Técnica está integrada por entidades y organizaciones como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), la Defensoría del Pueblo, representantes de los sindicatos y de las iniciativas multiactor ante la Comisión Asesora, CREER, el Centro Vincular, la Agencia de Cooperación Española (AECID), Trust Consultores, Pacto Global y la Fundación Ideas para la Paz.

La Mesa Técnica recomendó que el Plan debía ser actualizado con la participación de actores en los territorios. Es así como en dicha mesa se acordó llevar a cabo siete talleres regionales cuyo objetivo fue identificar a través de un diálogo constructivo las debilidades, retos, y oportunidades del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas a partir de su nueva vigencia desde diciembre de 2018.

Los talleres se desarrollaron entre mayo, junio y julio de 2018 en las ciudades de Montería (Córdoba), Medellín (Antioquia), Ibagué (Tolima), Cali (Valle del Cauca), Popayán (Cauca), Valledupar (Cesar) y Bogotá, y se contó con la participación de más de 450 actores empresariales, de la sociedad civil y del Estado.

Durante los talleres, los participantes compartieron sus recomendaciones para la actualización del Plan a partir de una metodología diseñada para dialogar por sectores y por bloques temáticos. En el espacio de la mañana, se desarrollaron mesas de trabajo divididas por los tres tipos actores presentes: sociedad civil, empresas y autoridades. El objetivo de dichas mesas fue el de identificar los principales retos que enfrenta cada uno de los actores en la implementación de las acciones contenidas en el Plan, y obtener recomendaciones para hacer frente a dichos retos. En la jornada de la tarde, las participantes se dividieron en cinco bloques temáticos: transparencia y anticorrupción; trabajo decente; ambiente, tierras y territorio; seguridad y gestión de conflictos; y, construcción de paz. El objetivo de las mesas fue valorar la suficiencia y pertinencia de las acciones que contiene el Plan para cada uno de estos ejes temáticos, y obtener recomendaciones frente a la mejora de dichas acciones, así como frente a nuevos lineamientos a incluir en el Plan.

Como resultado de los talleres regionales, del análisis de los órganos de gobernanza y de la mesa técnica, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos ha elaborado un documento de recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas que espera sentar las bases para la continuidad de la política.



8.

RETOS Y DESAFIOS

Son numerosos y diversos los retos que tiene el Gobierno Nacional en la consolidación de esta política pública. A lo largo de este proceso, varios de ellos han sido evidenciados por organizaciones y entidades como la Defensoría del Pueblo, y sobre los cuales debe haber una acción decidida para superarlos y lograr así el objetivo de garantizar los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.

El objetivo de esta política debe centrarse en reforzar el compromiso de los actores económicos con el respeto de los derechos humanos, para lo que se requiere principalmente, el fortalecimiento de la capacidad institucional para proteger los derechos humanos. En este sentido aún se evidencia una débil apropiación de este Plan por parte de diferentes instituciones, tanto a nivel nacional como territorial. Por lo anterior, es importante, que tanto las entidades nacionales como territoriales, así como todos los operadores de justicia, conozcan el alcance de los Principios Rectores de Naciones Unidas y la existencia de este Plan. Herramientas como la Directiva 001 del 25 de marzo de 2014 de la Procuraduría General de la Nación, por medio de la cual se adoptan estos Principios Rectores, deben ser divulgadas y operadas en todos los rincones del territorio nacional con el propósito de promover y velar por los derechos humanos.

Por lo anterior, el Plan debe reflejar una combinación inteligente de recomendaciones

y obligaciones que promuevan la efectiva implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas en Colombia. Y para ello, se evidencia la necesidad de orientar, mediante un cuerpo normativo, las aspiraciones del Estado colombiano frente al respeto de los derechos humanos en el sector privado.

También se requiere fortalecer las garantías para la participación de la sociedad civil en la implementación y seguimiento al Plan. Si bien la Comisión Asesora, fue presentada ante las instancias competentes de los procesos organizativos de las comunidades indígenas, afrodescendientes, sindicales y de organizaciones no gubernamentales; varias de estas organizaciones no consideraron oportuno participar en este proceso aduciendo falta de garantías para la participación efectiva. Desde los territorios se deben fortalecer las instancias de participación para el seguimiento a la implementación de las políticas públicas, mediante el involucramiento de sectores no tradicionales como el sector privado.

Por su parte, las entidades del orden nacional como territorial deben asegurar la implementación del Plan para liderar desde el ejemplo. El Estado como actor económico tiene la gran responsabilidad de liderar mediante una gestión pública responsable, transparente y respetuosa de los derechos humanos la implementación de esta política.

Así mismo, el compromiso del sector privado con el respeto de los derechos humanos y la

construcción de paz, a partir de un ejercicio riguroso de debida diligencia, debe ser uno de los principales propósitos de esta política. Para ello, la participación de cada uno de los sectores económicos en la implementación del Plan debe ser una prioridad. Es indispensable su participación en esta política, para comprender las dinámicas sectoriales y territoriales, y precisar las mejores fórmulas en la gestión compartida de los riesgos en derechos humanos.

El Plan debe seguir propendiendo por fortalecer el acceso, en condiciones de igualdad, a los mecanismos judiciales y no judiciales de reparación. Para ello, se deben fortalecer los canales de acceso a la justicia y a sus operadores, por esto, se requiere un mayor esfuerzo del sector justicia por fomentar los conocimientos en las principales problemáticas asociadas a las empresas y los derechos humanos.

Finalmente y como se mencionó al inicio de este informe, el Plan establece dentro de su capítulo de evaluación y seguimiento la creación de un mecanismo detallado basado en indicadores. El desarrollo de este mecanismo no fue posible, en parte debido a que la elaboración del Plan no estuvo precedida por una línea base que permitiera identificar y contrastar los riesgos de derechos humanos frente a los criterios

normativos para su protección en Colombia. Países como Chile, Italia, Países Bajos y Noruega, han contado con un documento de línea base que ha permitido precisar las brechas institucionales y normativas existentes, con el propósito de orientar con agudeza la actuación institucional, legislativa y judicial en la prevención y reparación de violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas. Sin embargo, países como Estados Unidos, Dinamarca, Suecia, Reino Unido (Plan 2013 y 2016) y Suiza, no elaboran línea base pero en el marco de las acciones del Plan, se fueron identificando las brechas y vacíos existentes para fortalecer el proceso de implementación.

Si bien cada país construye su propio camino en la elaboración e implementación de planes nacionales de acción, el Estado de Colombia tiene el reto de encontrar nuevas fórmulas para llenar los vacíos y superar las brechas existentes para garantizar los derechos humanos en las actividades empresariales y esto solo se puede alcanzar con el concurso y compromiso de todos los sectores de la sociedad. El fin del conflicto ha ofrecido la mejor oportunidad para construir una visión compartida de país, una oportunidad de construir confianzas y apuestas en común por el respeto y garantía de los derechos humanos como requisito inexorable para la construcción de una paz estable y duradera.



9.

REFERENCIAS

- Cartilla: Derechos Humanos, un camino hacia la paz, Fundación Paz y Reconciliación y Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. Disponible en línea en: <http://pares.com.co/2018/05/24/cartilla-derechos-humanos-un-camino-hacia-la-paz/>
- Documento de Análisis Transversal de Conclusiones del proyecto “Capacitación y Diálogo regional sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia”, Sustentia Innovación Social, AECID y Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. Disponible en línea en: <http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2018/02/Conclusiones-de-Proyecto-Retos-territoriales-implementaci%C3%B3n-PNA-17072017.pdf>
- Elementos de un Sistema Integral de Remedio No-judicial en empresas y derechos humanos, Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables, Embajada Británica, y Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. Disponible en línea en: https://docs.wixstatic.com/ugd/134a42_fe9b054fe5c4424a8d88ced4fdc2bc49.pdf
- Guía de compras públicas socialmente responsables, Colombia Compra Eficiente. Disponible en línea en: https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/cce_guia_cp_socialmente_responsables.pdf
- Guía conceptual y metodológica de compras públicas sostenibles, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Disponible en línea en: http://www.minambiente.gov.co/images/AsuntosAmbientalesySectorialyUrbana/pdf/Sello_ambiental_colombiano/guia_compras_publicas_sostenibles.pdf
- Guía práctica para la construcción de pactos empresariales de transparencia y anticorrupción, Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. Disponible en línea en: <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Documents/Guia-Pactos-Transparencia.pdf>
- Informe Alternativo al Sexto Informe del Estado Colombiano ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 2010-2015, Defensoría del Pueblo. Agosto de 2017. Disponible en línea en: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Shared%20Documents/COL/INT_CESCR_NHS_COL_28624_S.pdf
- Informe de Gestión 2017, Comité Minero Energético. Disponible en línea en: <http://cmecolombia.co/informe-de-gestion-2017-cme/>
- Iniciativa Efecto Paz, Oficina del Alto Comisionado para la Paz. Disponible en línea en: <http://efectopaz.com/>
- Lineamientos en Derechos Humanos y Empresa, Alcaldía de Santiago de Cali. Disponible en línea en: <http://www.cali.gov.co/pazycultura/publicaciones/140611/lineamientos-derechos-humanos-y-empresa/>
- Manual de Derechos Humanos, Superintendencia de Sociedades. Disponible en línea en: http://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/Documents%20compartidos/GE-M-003%20MANUAL%20DE%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf
- Medición de la percepción, expectativas y necesidades de los Grupos de Interés de la Superintendencia de Sociedades y Matriz de Materialidad, Superintendencia de Sociedades. Disponible en línea en: http://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/Documents%20compartidos/Consulta%20a%20los%20Grupos%20de%20Inter%C3%A9s%20-%20Informe%20Final%20Ver%2004.pdf
- Pactos de transparencia e Integridad, Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. Disponible en línea en: <http://www.secretariatransparencia.gov.co/estrategias/Paginas/pactos-transparencia-integridad.aspx>

- Plan Estratégico Local: La Victoria de San Isidro 2017-2032, Grupo Prodeco y Programa de Desarrollo y Paz del Cesar. Disponible en línea en: <http://www.grupoprodeco.com.co/es/sala-de-prensa/noticias-corporativas/acompanamos-la-victoria-de-san-isidro-en-la-firma-del-pacto-de-confianza-por-el-desarrollo-comunitario/>
- Proyecto “Capacitación y diálogo regional en Colombia sobre empresas y derechos humanos y su Plan Nacional de Acción”, Sustentia Innovación Social, AECID y Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. Disponible en línea en: http://www.sustentia.com/regionalcolombia_eddhh/
- Recomendaciones para una gestión respetuosa del derecho a la protesta social y frente a acciones ilegales y/o violentas que se deriven de su escalamiento. Comité Minero Energético. Disponible en línea en: <http://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Recomendaciones-CME-v4.pdf>
- Reporte Anual de Empresas de la Nación 2017, Dirección General de Participaciones Estatales, Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Disponible en línea en: http://www.minhacienda.gov.co/HomeMinhacienda/ShowProperty?nodeId=%2FOCS%2FP_MHCP_WCC-118095%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latest
- Sello de Equidad Laboral, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Ministerio de Trabajo y PNUD. Disponible en línea en: http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/operations/projects/womens_empowerment/sello-de-equidad-laboral-equipares.html

Herramientas disponibles en el micrositio de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos :

- Cartilla “Derechos humanos para una cultura de paz y reconciliación”.
- Cartilla “Derechos humanos, principio de no discriminación”.
- Cartilla “El plan nacional de acción en derechos humanos y empresa, una herramienta de construcción de paz”.
- Informe Anual de Avances en la implementación del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa 2015 – 2018.
- Informe de la Plenaria Anual sobre empresa y derechos humanos
- Guía para la construcción de una política pública de derechos humanos y empresa con enfoque territorial.
- Guías Colombia.
- Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa 2015 – 2018