



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020/2022

*"Juntos lo Hacemos Posible
Resiliencia y Solidaridad"*



El futuro
es de todos

Consejería Presidencial
para los derechos humanos
y asuntos internacionales



Plan Nacional
de Acción de Empresas
y Derechos Humanos
2020/2022
*"Juntos lo Hacemos Posible
Resiliencia y Solidaridad"*

Presidente de la República

Iván Duque Márquez

**Consejera Presidencial para los Derechos Humanos
y Asuntos Internacionales**

Nancy Patricia Gutiérrez Castañeda

**Equipo de Empresas y Derechos Humanos de la Consejería
Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales**

Jorge Nicolás Mayorga Alturo

María Paula Tamayo Gaviria

Andrés Albornoz Reyes

Alfredo Eduardo Jiménez Zuñiga

Maria Cristina Escobar Melo

Agradecimientos especiales

Universidad de la Sabana

Universidad del Rosario

Pontificia Universidad Javeriana

Universidad EAFIT

Consejo Gremial Nacional

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

Agencia de Cooperación Española (AECID)

U.S Agency for International Development (USAID)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos
Humanos (OACNUDH)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

Fundación Ideas para la Paz (FIP)

Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME)

ACDI/VOCA

Ardura S. A. S.

ÍNDICE

■ PRÓLOGO	6
■ INTRODUCCIÓN	7
■ I. CONTEXTO	12
i. Los efectos del Covid-19 en Colombia	13
ii. Respuesta del Gobierno nacional para mitigar los efectos del Covid-19	15
a. Declaratorias de Emergencia Sanitarias	15
b. Declaratorias de Emergencia Económica, Social y Ecológica	16
c. Estrategia “Juntos lo Hacemos Posible”	16
d. La estrategia “Compromiso por Colombia”	17
■ II. RETOS	19
■ III. OBJETIVOS	22
■ IV. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA	23
■ V. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	28
i. Tratados de derechos humanos	29
a. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	29
b. Sistema Universal de Derechos Humanos	30
ii. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores)	31
ii. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	35

iii. Declaración Tripartita de la OIT	37
iv. Objetivos de Desarrollo Sostenible	38
■ VI. ANTECEDENTES	42
■ VII. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA	46
■ VIII. PILARES FUNDAMENTALES	49
i. Pilar Fundamental 1: La obligación de proteger los derechos humanos a cargo del Estado	49
ii. Pilar Fundamental 2: El deber de las empresas en el respeto de los derechos humanos	55
iii. Pilar Fundamental 3: El acceso a los mecanismos de reparación	58
■ IX. ÓRGANOS DE GOBERNANZA	60
■ X. SEGUIMIENTO Y MONITOREO	62
■ BIBLIOGRAFÍA	63

PRÓLOGO DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

Estamos superando el reto económico y social más grande que ha vivido la humanidad en su historia reciente. La pandemia ocasionada por el Covid-19 ha demostrado los enormes desafíos a los que nos enfrentamos en la promoción, protección y garantía de los derechos humanos desde diferentes ámbitos.

Es por esto que para nuestro gobierno es muy grato presentar el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 "Juntos lo Hacemos Posible - Resiliencia y Solidaridad", con el que continuamos siendo pioneros en Latinoamérica.

Las empresas, como impulsoras de desarrollo, son herramientas para la generación de equidad y la creación de oportunidades. Este Plan surge en cumplimiento de lo indicado por las Naciones Unidas en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como en lo dispuesto en nuestro Plan Nacional de Desarrollo "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".

Con su implementación promovemos una reactivación económica y social con un enfoque sostenible e invitamos al sector privado, a la ciudadanía, a los gobernantes locales, a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas a sumarse a este compromiso para que hagamos de los Derechos Humanos un eje transversal del desarrollo, la sostenibilidad empresarial y la equidad.

Ahora que avanzamos en la reactivación económica y social por medio del "Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia", estamos aún más comprometidos con la generación de empleo, el crecimiento limpio y sostenible, los más vulnerables, el campo y la paz con legalidad y la salud de los colombianos. Así, continuaremos construyendo un país con emprendimiento, legalidad y equidad de una manera más resiliente en la que los Derechos Humanos sigan siendo protagonistas.

Iván Duque Márquez
Presidente de la República de Colombia

INTRODUCCIÓN

Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 **"Juntos lo Hacemos Posible, Resiliencia y Solidaridad"**

En medio de la crisis económica y social derivada de la pandemia por el Covid-19, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, bajo indicación del Presidente de la República, Iván Duque Márquez, continuó con el proceso de construcción de la segunda versión del Plan de Empresas y Derechos Humanos, cumpliendo así con una de las metas definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad".

Durante el año 2019, se adelantaron mesas de trabajo, con diferentes sectores de interés en el tema de la relación de las empresas y los Derechos Humanos, proceso participativo que continuó entre mayo y noviembre de 2020. Sin embargo, en razón a que las circunstancias sociales y económicas cambiaron en razón a la pandemia del Covid-19. Fue necesario, entonces, iniciar un diálogo con empresarios y gremios de empresas y actividades económicas para oír de ellos los ejemplos de solidaridad que llevaron a acciones de respeto y protección de los derechos humanos de trabajadores, familiares y miembros de la población colombiana, afectados por parálisis en la actividad económica, disminución de ingresos, suspensión de contratos de trabajo, entre otros impactos negativos.

Los representantes de la sociedad civil, organizaciones sindicales, comunidad internacional, autoridades nacionales, territoriales y academia tuvieron la oportunidad de opinar en la construcción de la política pública que permite dar una garantía de sensibilidad social a la población que parte del respeto de los Derechos Humanos para que las empresas, como actores importantes en

**Consejera Presidencial para los
Derechos Humanos y Asuntos
Internacionales**

Nancy Patricia Gutiérrez Castañeda

la nación colombiana, tengan mayor cohesión con la gente, en cuanto la adopción de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por el Consejo de Derechos Humanos desde 2011, como un instrumento guía para los estados y las empresas en sus obligaciones de proteger los derechos humanos en cabeza del Estado, de respetar estos derechos a cargo de las empresas y remediar las afectaciones a los mismos que se puedan presentar en el desarrollo de la actividad empresarial.

El Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022, "Juntos lo Hacemos Posible, Resiliencia y Solidaridad", constituye en una política encaminada a fortalecer la promoción, protección y reparación a los derechos humanos como puente entre el tejido empresarial y la sociedad, en cumplimiento al llamado a la solidaridad que ha hecho la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, como mecanismo para impulsar la ayuda incondicional que nos debemos dar entre todos, en estos momentos tan críticos por los que atraviesa la humanidad y a la resiliencia, cualidad que el Presidente Iván Duque Márquez le recuerda al pueblo colombiano como señal de fortaleza que nos caracteriza para superar la adversidad.

Este Plan Nacional pretende ser una herramienta para que las empresas, con independencia de su tamaño, o sector, lleven a cabo sus actividades alineadas con el deber de respeto por los derechos humanos y, por ende, contribuyan al goce pleno de los derechos humanos y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

■ I. CONTEXTO

En la década de 1990, la fuerte expansión industrial y el incremento en la actividad económica transnacional derivaron en la introducción del tema relativo a las empresas y los derechos humanos en la agenda política¹. Esa situación fortaleció la conciencia social del impacto de los derechos humanos en las empresas², y llevó en el 2005, a la designación de John Ruggie como Representante Especial para Empresas y Derechos Humanos ante las Naciones Unidas³.

Posteriormente, en 2008, al completar sus primeros tres años de mandato, el Representante Ruggie presentó, al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, un marco de política conceptual basado en tres principios fundamentales: (i) el deber de los Estados de proteger los derechos humanos frente a abusos cometidos por actores no estatales, (ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y (iii) la necesidad de contar con acceso a mecanismos efectivos de reparación por violaciones a los derechos humanos en contextos de actividad empresarial⁴. Este marco fue acogido con beneplácito por el mencionado organismo⁵. Por ende, se extendió el mandato del Representante Especial por tres años más y se le encomendó la tarea de materializar dicha política⁶.

Como fruto de lo anterior, en 2011, el Representante Ruggie presentó ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos" (en adelante, "Principios Rectores") los cuales fueron aprobados por unanimidad por

1 Ver Asamblea General de Naciones Unidas. Resolución A/HRC/ 17/31 del 21 de marzo de 2011. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/17/31>.

2 Ibid.

3 Ver "Secretary General Appoints John Ruggie of United States Special Representative on Issue of Human Rights, Transnational Corporations, Other Business Enterprises". Disponible en: <https://www.un.org/press/en/2005/sga934.doc.htm>.

4 Ver Asamblea General de Naciones Unidas. Resolución No. A/HRC/RES/26/9 de fecha 14 de julio de 2014. Disponible en: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/HRC/RES/26/9>.

5 Ver Naciones Unidas. "Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and transnational corporations and other business enterprises". Disponible en: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/SRSGTransC_orIndex.aspx

6 Ibid.

medio de la Resolución 17/4 del 6 de julio de 2011⁷. Este instrumento recoge 31 principios estructurados en tres pilares fundamentales:

1. Los Estados tienen la obligación de proteger a todas las personas que se encuentren en su jurisdicción frente a las potenciales violaciones a los derechos humanos cometidas por empresas.
2. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. En ese sentido, deben prevenir vulneraciones a los derechos humanos en los lugares donde realicen sus actividades, independientemente de su tamaño o el sector al que pertenezcan. Esta responsabilidad existe de forma independiente a que los Estados cumplan sus obligaciones.
3. En caso de abuso, las víctimas deben poder acceder a remedios efectivos a través de mecanismos de reparación, ya sean judiciales o no judiciales⁸.

En efecto, los Principios Rectores son ampliamente reconocidos como la norma de autoridad mundial respecto de las

empresas y los derechos humanos por los Estados, las empresas y la sociedad civil⁹.

En cumplimiento de este marco en materia de empresas y derechos humanos, el Gobierno colombiano adoptó 2015 el "Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas – Colombia Avanza". Este tuvo una vigencia de tres años (2015-2018) y se constituyó en un instrumento de política pública, que se enfoca en la armonización entre la protección y garantía de los derechos humanos y el desarrollo económico. En el referido plan se priorizaron tres sectores, a saber, minero-energético, agroindustrial e infraestructura¹⁰. A su término, en 2018 bajo la necesidad de continuar fortaleciendo el marco de protección, respeto y remediación a los derechos humanos el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" establece como una de sus metas la adopción de esta política¹¹.

En cumplimiento de lo anterior, durante el 2019, se llevaron a cabo talleres regionales para la construcción colectiva de la política donde participaron instituciones, representante de la sociedad civil, empresas y comunidad internacional. De

⁷ Ver Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Resolución no. A/HRC/RES de fecha 6 de julio de 2011. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>.

⁸ Ver Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Preguntas Frecuentes Acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusiness-HR_SP.pdf.

⁹ Ver Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Resolución No. A/HRC/20/29 de fecha 10 de abril de 2012. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-20-29_sp.pdf.

¹⁰ Ver Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de Avances en la Implementación. Actualización Mayo 2017. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf>.

¹¹ Ver Bases del Plan nacional de Desarrollo 2018 -2022. Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Bases-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo-2018-2022.aspx>.

igual forma, se sostuvo reuniones con diferentes entidades del Estado para establecer las acciones y compromisos de la política.

No obstante, a inicios de 2020, se conocieron los primeros casos de un nuevo virus denominado Covid-19, el cual comenzó a propagarse en distintos países del mundo¹². En atención a los alarmantes niveles de expansión, la Organización Mundial de la Salud ("OMS") declaró la existencia de una

pandemia mundial¹³. Con el fin de combatir los efectos ocasionados por la situación, los Gobiernos han puesto en marcha medidas para frenar su propagación, y muchos han optado por cuarentenas y confinamientos. Lo anterior, ha generado pérdidas económicas en muchos sectores¹⁴ y, por ende, todos los afectados e interesados se han visto obligados a redefinir sus planes y reencauzar los recursos disponibles

¹² Ver Organización Mundial de la Salud (OMS). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (Covid-19). Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>.

¹³ Ver Organización Panamericana de la Salud (OPS). La OMS caracteriza a Covid-19 como una pandemia. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>.

¹⁴ Ver Naciones Unidas, "El coronavirus puede disminuir la economía mundial en casi un 1% este año". Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472142>.

para poner en el centro de su accionar, el avance hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental¹⁵.

Es entonces necesario que las medidas adoptadas por los Estados en la atención y contención del virus tengan como centro la protección de los derechos humanos y su garantía plena¹⁶. De ahí viene la necesidad de construir un Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos que tenga en cuenta este nuevo contexto sin perjuicio de que ello se convierta en la razón bajo la cual se adopta esta política. En efecto, el Covid-19 y sus consecuencias en los derechos humanos constituyen como un enfoque que debe adoptar el presente plan.

i. Los efectos del Covid-19 en Colombia

El 6 de marzo de 2020, Colombia confirmó su primer caso de coronavirus¹⁷. Desde ese entonces, y con el fin de contener la expansión del Covid-19 en el país, se tomaron medidas de aislamiento¹⁸, las

cuales se han extendido hasta noviembre 2020¹⁹.

En atención a estas medidas, según el Banco de la República, desde el 7 de mayo de 2020, las pérdidas económicas para el país varían entre \$4,6 billones y \$59 billones por mes de acuerdo con los escenarios de aislamiento²⁰. Para el segundo trimestre de 2020 esta entidad señaló la caída histórica del PIB de un 16,5²¹.

Ahora bien, el Covid-19 también ha tenido una gran afectación en el sector empresarial lo que ha conllevado a un impacto negativo en los derechos humanos²². Según la Red de Cámaras de Comercio (Confecámaras) la creación de empresas en marzo se redujo un 34,3%, en abril un 87% y en mayo un

¹⁵ Ver Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Informe sobre el Impacto Económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (Covid-19). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313_es.pdf.

¹⁶ Ver Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Resolución 1/2020 del 20 de abril de 2020. Pandemia y Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>.

¹⁷ Ver Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud). Boletín de Prensa No. 50 de 2020. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/portada-covid-19.html>.

¹⁸ Al respecto, se debe indicar que las medidas de aislamiento se han tomado a partir de los siguientes instrumentos: (i) Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución No. 464 del 18 de marzo de 2020, (ii) Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, (iii) Decreto 531 del 8 de abril de 2020, (iv) Decreto 593 del 24 de abril de 2020,

(v) Decreto 636 del 6 de mayo de 2020, (vi) Decreto 749 del 28 de mayo de 2020, (vii) Decreto 847 del 14 de junio de 2020, (viii) Decreto 878 del 25 de junio de 2020. Disponibles en: <http://www.regiones.gov.co/Inicio/Covid-19.html>.

¹⁹ Ver Decreto 1076 del 28 de julio de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19 y el mantenimiento del orden público. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201076%20DEL%2028%20DE%20JULIO%20DE%202020.pdf>. Ver también Aislamiento Selectivo se extenderá hasta el 30 de noviembre, anunció el Presidente Duque. Disponible en: <https://idm.presidencia.gov.co/prensa/aislamiento-selectivo-se-extendera-hasta-el-30-de-noviembre-anuncio-el-pres-201028>.

²⁰ Ver Banco de la República de Colombia. Impacto económico regional del Covid-19 en Colombia. Un análisis insumo-producto. Disponible en: https://investiga.banrep.gov.co/es/dtser_288.

²¹ Ver Departamento Nacional de Estadística (DANE). PIB. Consulta 15 de agosto de 2020. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/>

²² A modo de ejemplo, se evidencia que la afectación a las empresas conlleva un efecto negativo en el disfrute al derecho al trabajo. Al respecto, Ver Naciones Unidas. La Protección de los Derechos Humanos durante la crisis del Covid-19. Disponible en: <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/proteger-derechos-humanos-coronavirus>.

56%²³. De igual forma, según una encuesta realizada en abril por la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco) cerca del 38% de comerciantes contemplaban cerrar su negocio, o entrar en el proceso de ley de insolvencia y 52% del comercio excluyendo el grupo de alimentos, bebidas víveres y abarrotes ha agotado su flujo de caja con el aislamiento²⁴. Así mismo, el 10% de las microempresas se declararon en quiebra por la pandemia y el 65.7% de las microempresas se quedaron sin efectivo para financiar su operación, adicional a que el 53% presentó una disminución en sus ventas superior al 50%²⁵.

Según el Departamento Nacional de Estadística (DANE) en agosto de 2020 la tasa de desempleo del total nacional fue de un 15,3% para hombres y un 24,2% para mujeres²⁶, lo que significó un aumento de 10,4 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (6,0%)²⁷.

De igual forma, la tasa de ocupación también se vio afectada pasando de 9,5%

de marzo a mayo del 2018 a una tasa de desocupación de 10,6% en el mismo trimestre de 2019 y de 17,8% en el mismo trimestre en 2020²⁸.

Por último, en atención a la falta de empleo y al incremento de la pobreza, se ha intensificado la vulnerabilidad de algunos sectores en el país como es el caso de las comunidades indígenas²⁹, afrodescendientes³⁰, la población migrante³¹, personas con discapacidad³², la comunidad LGBTI³³ y las mujeres³⁴.

23 Ver Confecámaras. 11.5% aumentó la creación de empresas en Colombia en junio. Disponible en: <http://www.confecamaras.org.co/noticias/757-11-5-aumento-la-creacion-de-empresas-en-colombia-en-junio>.

24 Ver Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), Los Comerciantes y la Cuarentena. Disponible en: <https://www.fenalco.com.co/covid/los-comerciantes-y-la-cuarentena-encuesta-abril-26-de-2020-documentopdf-0>.

25 Ibid.

26 Ver Departamento Nacional de Estadística (DANE). Mercado Laboral según sexo. Trimestre móvil junio – agosto 2020. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_jun20_ago20.pdf.

27 Departamento Administrativo Nacional de Estadística. [2020]. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado Laboral. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

28 Departamento Administrativo Nacional de Estadística [2020]. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado Laboral. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

29 Ver Naciones Unidas. Pueblos Indígenas y la Pandemia del Covid-19. Disponible en: https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2020/04/Covid_IP_considerations_Spanish.pdf.

30 Ver Banco Interamericano de Desarrollo. "Ser Afrodescendiente durante el Covid-19: Exposición y desigualdades". Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/ser-afrodescendiente-durante-el-covid-19/>

31 Ver Ministerio de Salud y Protección Social. "Minsalud analizó situación fronteriza de migrantes en el marco del Covid-19". Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-analisis-situacion-fronteriza-de-migrantes-en-el-marco-del-covid-19.aspx>.

32 Ver Organización de los Estados Americanos (OEA). La protección de grupos en particular situación de vulnerabilidad ante la emergencia sanitaria. Disponible en: http://www.oas.org/es/sadye/Webinarios/Covid-19_PM.pdf.

33 Ver Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Covid-19 y los derechos humanos de las personas LGBTI. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/LGBT/LGBTIpeople_ES.pdf.

34 Ver ONU Mujeres. En la mira: La igualdad de género importa en la respuesta frente al Covid-19. Disponible en: https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response?gclid=C-jwKCAiA17P9BRB2EiwAMvwNyC_BXV8oiScs90_gKAWyPp-vwXukhMYGQ2dSPeRjrZdpBYalxZBoC24YQAvD_BwE.

ii. Respuesta del Gobierno nacional para mitigar los efectos del Covid-19

a. Declaratorias de Emergencias Sanitarias

El manejo de una epidemia se construye por fases, a saber: (i) una fase de preparación, que inicia con la alerta de autoridades en salud en la que se realiza el proceso de alistamiento para la posible llegada del virus; (ii) una fase de contención, que inicia con la detección del primer caso, en la cual se fortalece la vigilancia en salud pública, el diagnóstico de casos y el seguimiento de contactos, ya que el objetivo es identificar de la manera más oportuna los casos y sus posibles contactos para evitar la propagación y (iii) una fase de mitigación, que inicia cuando, a raíz del seguimiento de casos, se evidencia que en más del 10% de los mismos no es posible establecer la fuente de infección, en esta etapa, se deben adoptar medidas para reducir el impacto de la enfermedad en términos de morbi-mortalidad, de la presión sobre los servicios de salud y de los efectos sociales y económicos derivados.

En Colombia la fase de contención se inició el 6 de marzo de 2020 y finalizó el 31 de marzo del mismo año, para este tiempo Minsalud, máxima autoridad sanitaria, expidió la Resolución 385 de 2020, por medio de la cual declaró la emergencia sanitaria, seguido del decreto nacional 531 de 2020, el cual decretó la declaratoria de emergencia nacional, toda vez que la pandemia no puede ser controlada con las potestades

ordinarias del Gobierno nacional y se requerían medidas urgentes para mejorar la situación de los contagiados y evitar mayor propagación del Covid-19.

En el entretanto, el país atravesó por numerosas medidas nacionales y locales, las cuales buscaban, entre otros aspectos, garantizar un aislamiento preventivo y obligatorio, con el fin de evitar una mayor propagación del virus. Esta situación generó profundos efectos adversos en los derechos humanos, la actividad productiva, aumentando aún más la crisis económica y social ya existente en la región.

En la actualidad, Colombia se encuentra en fase de mitigación, y a la fecha se han

expedido más de 49 Decretos de orden nacional, alrededor de 90 resoluciones por parte de Minsalud, y la producción de 168 documentos técnicos entre guías, protocolos y lineamientos que buscan implementar las mejores prácticas sanitarias basadas en la mejor evidencia científica disponible para prevenir, detectar y manejar los casos de Covid-19 en los diferentes entornos y sectores, con la finalidad de asumir una nueva realidad con un aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable y apuntarle así a una reactivación progresiva de la economía nacional.

b. Declaratorias de Emergencia Económica, Social y Ecológica

A raíz de la creciente crisis ocasionada por la llegada del Covid-19 al país, el Presidente de la República declaró un primer Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional mediante el Decreto 417 de 17 de marzo de 2020³⁵ por un periodo de treinta (30) días. Durante este tiempo, se expidieron 73 decretos legislativos con múltiples medidas que buscaron mitigar los efectos del mencionado virus en distintos aspectos como el laboral, tributario, social y económico³⁶.

El Gobierno colombiano, ante la necesidad de adoptar medidas adicionales para

fortalecer las acciones dirigidas a conjurar los efectos de la crisis por la pandemia, y con el objetivo de proteger el empleo, las empresas y la prestación de los distintos servicios para los habitantes del territorio colombiano, así como mitigar y prevenir el impacto negativo en la economía del país, mediante Decreto 637 de 6 de mayo de 2020 declaró por segunda vez el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días calendario, esto es, hasta el 6 de junio de 2020³⁷. En esta oportunidad, se expidieron 50 decretos legislativos con los cuales se tomaron medidas como la creación del auxilio económico a la población cesante, el pago de la prima en cuotas y horas, la declaratoria del Covid-19 como enfermedad laboral, entre otros³⁸.

c. Estrategia "Juntos lo Hacemos Posible"

Durante los meses de mayo y junio de 2020, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales lideró la estrategia "Juntos lo Hacemos Posible. Empresas: Solidaridad y Resiliencia"³⁹, la cual tenía como objetivo

³⁵ Ver Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 "Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional". Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>.

³⁶ Ver Ministerio de Justicia. Normativa para la atención de la emergencia del Covid-19. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/covid.html>.

³⁷ Ver Decreto 637 de 6 de mayo de 2020. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20637%20DEL%206%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

³⁸ Ver Asuntos Legales. Segunda Emergencia Económica. Disponible en: <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/conozca-la-cascada-normativa-que-trajo-la-segunda-emergencia-economica-3015521>.

³⁹ Ver Consejería Presidencial para los Derechos Humanos lanza "Juntos lo Hacemos Posible" espacio de diálogo con los colombianos. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Consejeria-Presidencial-para-los-Derechos-Humanos-lanza-Juntos-lo-Hacemos-Posible-espacio-dialogo-con-colombianos-200526.aspx>.

conocer y resaltar las buenas prácticas empresariales en el marco del Covid-19 y establecer los mecanismos y herramientas de las empresas para respetar los derechos humanos dentro de la declaratoria de emergencia social y sanitaria.

Se realizaron 12 programas con diferentes áreas de trabajo como construcción, manufactura, telecomunicaciones, gremios, turismo, comercio, sostenibilidad, medios de comunicación, industria de alimentos, economía colaborativa, entre otros contando con 47 líderes empresarios, más de 13,000 reproducciones de los programas.

De los intercambios con los diferentes líderes de doce sectores económicos, se presentaron, desde su conocimiento experto, las maneras cómo sociedad civil, empresas y Gobierno nacional deben responder a la crisis del Covid-19 para que las afectaciones a la economía nacional, así como a las condiciones de vida de las personas, sufran las menores consecuencias posibles. Las propuestas de los empresarios y gremios están basadas en: i. Apoyar la economía colombiana; ii. Respetar los derechos de los trabajadores y proveedores; iii. Proteger a las comunidades y grupos de interés y; iv. Responsabilidad social y filantropía.

d. Estrategia “Compromiso por el futuro de Colombia”

El 20 de julio de 2020, el Presidente Iván Duque planteó una hoja de ruta para la reactivación económica y social, que nace en tiempos de pandemia y se ejecutará

entre 2020 y 2022 denominada “Compromiso por el Futuro de Colombia”⁴⁰. Esta tiene como eje fundamental la superación de los efectos del Covid-19 y se encuentra basada en los siguientes cinco pilares:

- **Generación de empleo:** El Gobierno busca el incremento del empleo mediante una estrategia que combina apoyo a las mipymes (generadoras del 90% del empleo en el país), aceleración de proyectos de infraestructura, incentivos a proyectos de economía naranja, avances en conectividad y transformación digital y respaldo a sectores gravemente afectados por la pandemia como el turismo y la hotelería.
- **Compromiso con el crecimiento limpio y sostenible:** En el marco del principio “producir conservando y conservar produciendo” la hoja de ruta en relación con el crecimiento sostenible se basa en temas de transición energética, lucha contra los efectos del cambio climático, reforestación y acceso a la información ambiental.
- **Compromiso con los más pobres y vulnerables de la sociedad**⁴¹: En

40 Ver Presidencia de la República. “Presidente Duque planteó nuevo Compromiso por el futuro de Colombia”. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Presidente-Duque-planteo-nuevo-Compromiso-por-el-Futuro-de-Colombia-200720.aspx>.

41 El tercer compromiso, los más pobres y vulnerables de la sociedad, es por ello que el programa Ingreso Solidario, una renta básica de emergencia que se propuso llegar a 3 millones de hogares que nunca habían recibido apoyos del Estado, se extenderá hasta junio del año 2021. Además, se habilitará el otorgamiento de 200 mil subsidios de vivienda VIS y no VIS, que impactará en los menos favorecidos y en la clase media y, al mismo tiempo, detonará más de 230 mil empleos. Para ello, se radicó el proyecto de ley que contempla la modernización normativa para el sector vivienda. Y se avanzará en los programas educativos que vienen desde el inicio del Gobierno, tales como Generación E, doble titulación,

este particular, el Gobierno nacional extenderá el programa Ingreso Solidario⁴² hasta junio del 2021, se habilitará el otorgamiento de 200 mil subsidios de vivienda y se avanzará en los programas educativos que vienen desde el inicio del Gobierno como Generación E, doble titulación, Programa de Alimentación Escolar (PAE) y construcción de infraestructura educativa.

- **Compromiso con el campo y la paz con legalidad⁴³:** Se acelerarán las obras PDET⁴⁴, la provisión de bienes públicos rurales y la implementación del catastro multipropósito. En ese sentido, se buscará que los campesinos puedan convertirse en emprendedores del campo.

Programa de Alimentación Escolar (PAE) y construcción de infraestructura educativa

- 42** El programa Ingreso Solidario es un apoyo económico del Gobierno nacional a hogares en condición de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad económica, cuyo fin es mitigar en esa población los impactos derivados del Covid-19. Ver Abecé sobre el programa Ingreso Solidario. Disponible en: http://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=/ConexionContent/WCC_CLUSTER-127645#:~:text=El%20Programa%20Ingreso%20Solidario%20es,causada%20por%20el%20Covid%2019

- 43** El cuarto compromiso es con el campo y la paz con legalidad en el cual se seguirá con el programa de Agricultura por Contrato, la provisión de bienes públicos rurales y la implementación del catastro multipropósito. También se radicó en el Congreso de la República el proyecto de ley de alivio a las obligaciones financieras que beneficiaría a 196 mil productores. Dentro del plan también se tiene previsto incrementar las exportaciones agropecuarias, Agricultura por Contrato, distritos de riego, formalización de tierras, reforestación comercial y zonas de desarrollo empresarial.

- 44** Las obras PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial) son una estrategia de la Agencia de Renovación del Territorio para atender las principales necesidades de las comunidades rurales en el corto tiempo, mejorar su calidad de vida y fortalecer organizaciones comunitarias, mediante la ejecución de obras de baja escala y rápida ejecución que contribuyan a la reconstrucción del tejido social. Ver Agencia de Renovación del Territorio. ABC Obras PDET. Disponible en: https://www.renovacionterritoio.gov.co/librerias/media/pdf/ABC_Obras_PDET.pdf.

- **Compromiso por la salud de los colombianos⁴⁵:** Se acelerará el Acuerdo de Punto Final⁴⁶ el pacto por capacidad disponible de las unidades de cuidado intensivo (UCI), la bonificación a los profesionales de la salud que se encuentren en la primera línea de atención a la pandemia, la dispersión de equipos de ventiladores en el territorio y la ampliación de la red nacional de laboratorios⁴⁷.

En razón a lo anterior, a través del presente Plan se busca fortalecer la mencionada estrategia, resaltando la necesidad de adoptar políticas donde se busque la protección y respeto a los derechos humanos y la remediación a las posibles afectaciones a estos, en el marco de la reactivación económica y social⁴⁸ que actualmente está liderando el Gobierno nacional.

-
- 45** El quinto compromiso es con la salud de los colombianos, por esta razón se hará un fortalecimiento al sector salud, dándole un impulso a la telemedicina en el país y la obtención de la vacuna anti Covid, cuando salga al mercado. Estos dos puntos se unen a otros que ya se estaban desarrollando como la aceleración del Acuerdo de Punto Final (para sanear las deudas del sistema de salud), las canastas Covid y el pago por capacidad disponible de camas UCI (para garantizar la atención de pacientes críticos) y la bonificación a los profesionales de la salud más expuestos al contagio por coronavirus (Presidencia de la República, 2020)

- 46** "El Acuerdo de Punto final es un paquete de medidas para hacer más eficiente el gasto en salud, con las que se busca sanear diferencias y deudas históricas entre los agentes del sector, garantizando el financiamiento del sistema de salud y generando mayor liquidez, sin que represente una restricción al derecho a la salud de los colombianos". Ver Consejería Presidencial para las Comunicaciones, Abecé del Acuerdo de Punto Final. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Documents/190723-ABC-Acuerdo-Punto-Final.pdf>.

- 47** Ver Presidencia de la República. Nace el nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Nace-el-nuevo-Compromiso-por-el-Futuro-de-Colombia-200807.aspx#:~:text=%E2%80%8BLa%20nueva%20hoja%20de,de%20empleos%20directos%20e%20indirectos.>

- 48** Ver Naciones Unidas, Presentación del Informe sobre los Efectos Socioeconómicos de la Covid-19, 31 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/launch-report-socio-economic-impacts-covid-19>.

■ II. RETOS

Ahora bien, el PNA afrontará retos importantes durante los dos años dispuestos para su implementación. Uno de ellos es garantizar la coherencia vertical de las políticas públicas. Lo anterior significa lograr una articulación de los diversos instrumentos de política pública en los niveles de Gobierno promoviendo la inclusión de recomendaciones frente a empresas y derechos humanos.

Otro de los desafíos que enfrentará la implementación del PNA radicará en la capacidad de influir en las empresas para lograr una apropiación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos⁴⁹. Este PNA exhorta a las empresas en Colombia a que no sólo desarrollen procesos de debida diligencia que les permitan evaluar sus impactos en derechos humanos y desarrollar planes de acción frente a ellos, sino que, en el marco de sus relaciones con su cadena de valor, resalten la importancia del respeto por los derechos humanos en el desarrollo de actividades comerciales aplicando los Principios Rectores a su gestión empresarial e implementen políticas orientadas a la difusión e implementación de los Derechos Humanos.

En efecto, para una empresa, observar los estándares de Conducta Empresarial Responsable e implementar la debida diligencia en su respuesta a la crisis del Covid-19 ayudará a garantizar que sus decisiones comerciales eviten y aborden posibles impactos adversos sobre las personas y el planeta, incluso en su cadena de suministro. Aquellas las empresas que tomen medidas proactivas para abordar los riesgos del Covid-19 de una manera que mitigue los impactos adversos sobre los trabajadores y las cadenas de suministro, es más probable que generen más valor y resiliencia a largo plazo⁵⁰.

⁴⁹ Concepto desarrollado en el Marco jurídico y conceptual

⁵⁰ Ver OCDE, El Covid-19 y la Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=130_130612-yej4uhtct8&title=El-Covid-19-y-la-Conducta-Empresarial-Responsable.

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

Otro de los grandes retos en la implementación del Plan tiene que ver con el fortalecimiento de la oferta institucional de mecanismos de reparación judicial y no judicial, estatal y no estatal⁵¹, y del acceso de la población a los mismos. Es esencial trabajar de la mano del sector empresarial para fomentar una cultura de respeto del Estado de Derecho participando de los mecanismos estatales de reparación y promoviendo desde sus actividades la

pronta solución de las reclamaciones a las que haya lugar.

Así mismo, se reconoce la necesidad de: (i) seguir trabajando por evitar la violencia sindical e impulsar la promoción de los derechos de los trabajadores y, (ii) continuar con el compromiso del Gobierno nacional para garantizar la protección de los derechos humanos y el proceso de articulación entre instituciones y sindicatos para avanzar en la construcción de escenarios que benefician a los trabajadores y líderes sindicales del país⁵².

De otro lado, un desafío adicional son las circunstancias de violencia ya existentes en el territorio, las cuales han afectado la actividad empresarial⁵³. Inclusive, el Gobierno ha tomado medidas para el beneficio de aquellas corporaciones que han sido afectadas por la violencia en Colombia⁵⁴ lo que evidencia la existencia de esta problemática.

En la coyuntura ocasionada por el Covid-19, se han denunciado vulneraciones a causa de despidos masivos, la no adopción

51 Mecanismos judiciales: jueces y magistrados de la República. Mecanismos no judiciales estatales: instancias administrativas/autoridades públicas; centros gratuitos de conciliación y servidores públicos facultados para conciliar; Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Mecanismos de reclamación de nivel operacional de las empresas. Para ampliar la información se puede consultar el siguiente link: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Documents/derechos-humanos-empresas/mapeo%20no%20judicial3.pdf>

52 Ver Ministerio de Trabajo. La Covid-19 y la Respuesta de Colombia en el Mundo del Trabajo. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59863978/Bolet%C3%ADn+Oficina+Cooperaci%C3%B3n+y+Relaciones+Internacionales+OCRI+-+Julio+2020.pdf/6766e74e-956f-8ff4-9ad4-0dd28c1c01c8?t=1588915887391&download=true>

53 Ver Universidad Externado de Colombia. Empresas y Disponibles en: <https://www.uexternado.edu.co/observatorio-latinoamericano-de-derechos-humanos-y-empresas/empresas-y-conflicto-armado/>.

54 Ver Bancóldex. Línea de crédito para las empresas víctimas del conflicto armado interno en Colombia. Disponible en: <https://www.bancoldex.com/soluciones-financieras/lineas-de-credito/linea-de-credito-para-las-empresas-de-victimas-del-conflicto-armado-interno-en-colombia-3752>.

de medidas de bioseguridad para los trabajadores, afectación es a la salud pública de grupos de especial protección como indígenas⁵⁵, la agravación de la violencia en algunos sectores del país⁵⁶ y la informalidad.

Según el estudio del Departamento Nacional de Estadística (DANE) denominado "Empleo Informal y Seguridad Social" para septiembre de 2020 la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue de 47,1%⁵⁷. La proporción de hombres ocupados que eran informales fue de 46,7% y la proporción de mujeres fue de 47,7%⁵⁸. De lo anterior, se evidencia un efecto diferenciado sobre el particular.

Considerando los retos puestos de manifiesto, es necesario adoptar un Plan Nacional de Acción tendiente a fortalecer la protección, respeto y reparación de los derechos humanos y, en atención a la pandemia ocasionada por el Covid-19, este marco debe encaminarse a afrontar aquellas situaciones que se han tornado más críticas en torno a la misma.

55 Naciones Unidas. Covid 19 y Pueblos Indígenas. Disponible en: <https://covid-19.nacionesunidas.org.co/comunidades-indigenas/>.

56 Procuraduría General de la Nación. Conflicto Armado, Población Vulnerable y Paz. Disponible en: <https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/ejecucion/Recomendaciones%20poblacio%CC%81n%20vulnerable%20y%20Covid-19%20IEMP.pdf>.

57 Ver DANE. Información Julio 2020 – septiembre 2020. Empleo informal y seguridad social. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>.

58 Ibid.

■ III. OBJETIVOS

El objetivo general del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos "Juntos lo Hacemos Posible" es el siguiente:



Así mismo, los objetivos específicos que desarrollarán el objetivo general arriba mencionado, son los siguientes:

- Fortalecer las políticas estatales que fomenten la protección a los derechos humanos en las empresas en el país.
- Incentivar el respeto de los derechos humanos en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.
- Fortalecer la protección y garantía de los derechos humanos en el contexto de la reactivación económica y social.
- Fomentar la adopción y apropiación de procesos de debida diligencia empresarial para efectos de fortalecer el respeto por los derechos humanos y eventual remediación de impactos adversos.
- Garantizar el acceso efectivo y diferencial a mecanismos de reparación en caso de vulneración a los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.
- Generar espacios de diálogo a nivel nacional e internacional con el fin de que la política nacional de Empresas y Derechos Humanos se construya e implemente a partir de un proceso participativo de los actores involucrados.
- Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible.
- Implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

■ IV. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA

El Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos "Juntos lo Hacemos Posible" es un instrumento de política pública para ser implementado a dos años formulado para garantizar que: (i) el Estado proteja los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial, (ii) se respeten estos por parte de las empresas y, (iii) se cuenten con mecanismos eficaces para reparar las afectaciones a los mismos.

En este sentido, desde la perspectiva del Estado, es indispensable garantizar una debida coherencia y coordinación de las políticas públicas nacionales y territoriales, y establecer el compromiso de las entidades estatales, en los diferentes niveles de gobierno. En este sentido, se sumarán esfuerzos para que las entidades del orden nacional y territorial emprendan acciones tendientes a formular políticas sectoriales y territoriales de derechos humanos y así garanticen la inclusión del enfoque basado en derechos humanos en las actividades empresariales donde tengan participación, así como en las empresas con las que se tienen relaciones en la cadena de valor.

A través de este Plan, el Gobierno nacional exhorta a todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura, a cumplir los más altos estándares internacionales en el respeto de los derechos humanos, tales como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT y la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible en coherencia con los mandatos constitucionales colombianos, con el propósito de evitar y hacer frente a las consecuencias negativas en las que puedan verse implicadas, incluyendo aquellas presentes en las cadenas de suministro/valor, mientras realizan una contribución positiva al progreso económico, medioambiental y social⁵⁹.

⁵⁹ Ver Empresas Responsables Mensajes Claves de los Instrumentos Internacionales. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/joint-brochure-instruments-Responsible-supply-chains-in-Asia-Project.pdf>.

Así mismo, la política en mención se encuentra bajo el marco de la solidaridad, entendida como aquel valor fundamental que promueve el querer ayudar a los demás incondicionalmente, y la resiliencia como esa virtud que surge ante situaciones adversas y que permite sobreponerse ante ellas. Ambos son elementos fundamentales para la promoción, protección y garantía de los derechos humanos. Bajo lo anterior, la Política en comento invita al sector privado a trabajar conjuntamente con el sector público para contribuir al bienestar común. Sumado a ello, se busca que el presente Plan sea una herramienta para que las empresas puedan continuar fortaleciendo acciones alineadas con el desarrollo social y la protección

al medio ambiente, lo cual contribuye al goce efectivo de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la equidad.

De otra parte, esta política buscará reforzar la protección a todas las poblaciones en situación de vulnerabilidad⁶⁰. Lo anterior a través de, entre otros, el trabajo conjunto con el sector privado. Aquello se podrá lograr en el marco de la responsabilidad social corporativa la cual contribuye de forma positiva al cumplimiento de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas⁶¹.

Teniendo en cuenta que la iniciativa "Compromiso por Colombia" será la hoja de ruta del Gobierno nacional para mitigar los efectos del Covid-19, este Plan Nacional de Acción surge como una herramienta que permitirá otorgar un enfoque de derechos humanos a la mencionada estrategia de reactivación. El presente documento se articula con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034⁶² y el Plan

60 Ver Sentencia T 2-44 del 26 de marzo de 2012. M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-244-12.htm>.

61 Ver Naciones Unidas. How do Guiding Principles relate to corporate social responsibility? Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf.

62 La Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034 tiene como objetivo principal el goce efectivo de los derechos humanos en Colombia para todas las personas, en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación y como objetivos específicos, el consolidar una cultura de reconocimiento y realización de los derechos humanos y la observancia del Derecho Internacional Humanitario; establecer las condiciones y garantías para el reconocimiento, respeto, garantía y realización de los derechos humanos; fortalecer mecanismos que garanticen la promoción, protección y defensa de los derechos humanos; garantizar la gestión pública transparente y consolidar una política pública incluyente. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/areas/Paginas/Sistema-Nacional-de-Derechos-Humanos-y-DIH.aspx#:~:text=las%20>

Nacional de Acción de Derechos Humanos, al ser la principal apuesta de Política de Estado en materia de derechos humanos. Lo anterior reafirma el compromiso del Gobierno nacional con la promoción, protección y garantía de estos derechos⁶³.

• Enfoque de Derechos Humanos

El PNA tiene como base un enfoque en derechos humanos, entendido como: “[...] prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo programático. Un EBDH es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos⁶⁴”

Así mismo, la presente política pretende contar con un enfoque diferencial que reconozca la importancia de generar

políticas públicas con el imperativo ético de tener en cuenta las particularidades de grupos históricamente excluidos en razón de su raza, género, discapacidad o grupo etario⁶⁵. Este enfoque permite al Estado crear políticas públicas o adoptar medidas específicas destinadas a reconocer las diferencias entre los individuos, con el fin de solucionar, de acuerdo con las características particulares de cada grupo poblacional, no solo sus necesidades básicas sino también su dignidad y el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales⁶⁶. Este enfoque también debe predicarse de las acciones de las empresas⁶⁷.

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

- **Enfoque Territorial:** es el planteamiento de políticas, planes, programas y proyectos con orientación integral y diferenciada, basada en el reconocimiento de relaciones en las diferentes dimensiones del territorio, poblacional, espacial, económica, social, ambiental e institucional y de los

entidades%20territoriales.-Estrategia%20Nacional%20para%20la%20Garant%C3%ADa%20de%20los%20Derechos%20Humanos%202014,una%20cultura%20de%20reconocimiento%20y.

63 El objetivo del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos (PNADH) es el de garantizar la promoción, protección y goce efectivo de los derechos humanos, el fortalecimiento de las instituciones encargadas de trabajar temas relacionados con los derechos humanos a través de estrategias que impulsen y desarrollen las diferentes políticas públicas existentes y necesarias en esta materia, así como el cumplimiento de los diferentes instrumentos internacionales ratificados por Colombia y las recomendaciones del Sistema Internacional de los derechos humanos. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/areas/Paginas/Sistema-Nacional-de-Derechos-Humanos-y-DIH.aspx#:~:text=las%20entidades%20territoriales.-Estrategia%20Nacional%20para%20la%20Garant%C3%ADa%20de%20los%20Derechos%20Humanos%202014,una%20cultura%20de%20reconocimiento%20y>.

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

65 Castells, 1997, citado por Baquero, M.I. 2009.]

66 El Enfoque Diferencial, Un principio transversal en la materialización de los derechos de los grupos étnicos en su condición de víctimas. Defensoría del Pueblo. 2014

67 A modo de ejemplo, se incluye el enfoque diferencial implementado por la Empresa colombiana “Enel Codensa” Ver Enel Codensa. Construimos un futuro con enfoque diferencial. Disponible en: <https://www.enel.com.co/es/historias/a201708-enfoque-diferencial.html>.

atributos específicos de cada región o ámbito territorial⁶⁸.

organizaciones y autoridades étnicas del orden nacional y territorial.

- **Enfoque con perspectiva de género:** Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) aplicado a las cuestiones de género revela cómo los derechos humanos afectan a las mujeres y a los hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos. Asimismo, se tendrá en cuenta el documento "Perspectiva de Género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos" y, en ese sentido, la importancia de entender que los impactos de las actividades empresariales varían entre hombres y mujeres⁶⁹.
- **Enfoque étnico:** es una forma de análisis y una guía de principios para la adopción e implementación de la política pública con grupos étnicos⁷⁰. El enfoque diferencial étnico se desarrolla como un ejercicio de formulación y construcción participativa entre el Estado y las
- **Enfoque niñas, niños y adolescentes:** De acuerdo con el documento Lineamiento Técnico del Modelo para la Atención de los Niños, las Niñas y Adolescentes: "Los derechos de los niños, niñas y adolescentes son derechos humanos e incluyen de manera específica el derecho al cuidado y asistencia especial. El reconocimiento de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos implica que la sociedad modifique sus representaciones sobre ellos, que transforme sus relaciones y prácticas sociales y la construcción de condiciones para que todos los contextos de socialización de la infancia y la adolescencia se conviertan en entornos protectores, garantes y seguros que favorezcan el goce efectivo de sus derechos⁷¹".
- **Enfoque de personas con discapacidad:** En primer lugar, es importante entender que desde la Convención de personas en condición de discapacidad son: "aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁷²"

68 Decreto 1581 de 2017 Art. 24.314. Política de Prevención de Violaciones a los Derechos a la Vida, integridad, libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.

69 Ver Naciones Unidas. Perspectiva de Género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/146/11/PDF/G1914611.pdf?OpenElement>

70 Revisar documento Enfoque Étnico- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas- Enfoque Étnico Pueblos, y comunidades indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y pueblo RROM. Consultar: <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/enfoqueetnico.pdf> [Último ingreso 09/07/2019]

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

72 Artículo 1. Convención de personas en condición de discapacidad

El enfoque de discapacidad del Plan está basado en el modelo social de discapacidad el cual menciona que: La noción de persona con discapacidad desde este modelo se basa, más allá de la diversidad funcional de las personas, en las limitaciones de la propia sociedad. De este modo, se realiza una distinción entre lo que comúnmente se denomina “deficiencia” y lo que se entiende por discapacidad⁷³.

- **Enfoque migratorio:** Es el planteamiento de políticas que cuenten con un enfoque que considere el fenómeno migratorio dados sus efectos en el contexto social, cultural, ambiental y económico⁷⁴. Para abril del 2020, Colombia ha recibido más

de 1 millón 825 mil migrantes⁷⁵ el cual ha tenido un efecto directo en el mercado laboral y el ámbito empresarial en Colombia⁷⁶. Lo anterior conlleva a la necesidad de que el presente documento cuente con esta visión.

Por último, como sucedió con el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas “Colombia Avanza” (2015-2018) la implementación de esta política será gradual y progresiva. Esto, toda vez que las acciones a ejecutar serán evaluadas y monitoreadas conforme a las situaciones actuales y a través de las instancias creadas para tal fin.

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

74 Ver Naciones Unidas. Migration and Human Rights. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/issues/migration/pages/migrationandhumanrightsindex.aspx>.

75 Ver Migración Colombia. Más de 1 millón 825 mil venezolanos estarían radicados en Colombia. Disponible en: <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/mas-de-1-millon-825-mil-venezolanos-estarian-radica-dos-en-colombia#:~:text=Bogot%C3%A1%2C%2003%20de%20Abril%20de,corte%20al%2029%20de%20febrero..>

76 Ver Fededesarrollo. Elementos para una política pública frente a la crisis de Venezuela. Disponible en: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3680>.

V. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Es importante señalar que las obligaciones internacionales en derechos humanos exigen que los Estados protejan estos derechos respecto a las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción⁷⁷. Lo anterior, incluye el deber de proteger contra las afectaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas⁷⁸. En ese sentido los Estados no son, en sí mismos, responsables de las vulneraciones a estos derechos cometidas por agentes privados. Sin embargo, estos pueden incurrir en el incumplimiento de tales obligaciones cuando no se adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos cometidas por empresas⁷⁹.

Ahora bien, los actos de las empresas pueden tener un impacto en el disfrute de los derechos humanos de: (i) sus empleados, (ii) sus clientes, (iii) los trabajadores de sus cadenas de suministro o, (iv) las comunidades asentadas en las zonas donde operan. Por lo anterior, es que las empresas tienen una responsabilidad de respetar los derechos humanos y, por tanto, deben prestar atención a los efectos que sus actividades tengan frente a estos derechos y en caso de ser negativos, deben buscar la forma de mitigarlos⁸⁰.

Se hará entonces referencia a los instrumentos internacionales que hacen parte del eje normativo internacional del marco de las empresas y los derechos humanos.

⁷⁷ Comité de Derechos Humanos. Observación General No. 31. 29 de marzo de 2004. La índole de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto. Disponible en: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsjYoiCfMKolRv2FVaVzRkMjTn-jRO%2Bfud3cPvrcM9YR0iW6Txaxgp3f9kUfPWoq%2FhW%2FtpK12tPhZsbEjw%2FGeZRAtdbWLgyA1RX6IE-1VC%2FXrdwy1JEojEGK4mFlmRwn5H9lw%3D%3D#:text=Se%20impone%20a%20los%20Estados,el%20p%C3%A1rrafo%2010%20i%20n%20fra%20>..

⁷⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 20 de octubre de 2016. Serie C. Párrafo 320. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf.

⁷⁹ Ver Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Pueblos Indígenas, Comunidades Afrodescendientes y Recursos Naturales: Protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo. OEA/Ser.L/V/II.Doc47/15,31. 31 de diciembre de 2015. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/IndustriasExtractivas2016.pdf>.

⁸⁰ Ver Naciones Unidas. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB12.2_sp.pdf.

i. Tratados de derechos humanos

a. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

En lo que respecta al Sistema Interamericano de protección Derechos Humanos⁸¹, se resaltan como relevantes en cuanto a la obligación de garantía, los siguientes tratados:

- **Convención Americana de Derechos Humanos**

Este instrumento consagra derechos y libertades que deben ser respetados por los Estados Partes, además de establecer que la Comisión Interamericana de

Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) son los órganos competentes para conocer los asuntos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones aquí contenidas⁸². Colombia, adoptó este tratado el 22 de noviembre de 1969, fue aprobado por el Congreso de la República a través de la Ley 16 del 22 de noviembre de 1972 y entró en vigor para Colombia el 18 de julio de 1978⁸³.

Adicionalmente, es necesario indicar que, al interpretar este instrumento, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido la relación entre la protección

⁸¹ Ver CIDH. Breve historia sobre el Sistema Interamericano. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/intro.asp>.

⁸² Ver Corte Interamericana de Derechos Humanos. ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. 2018. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/ABCCortelDH.pdf>.

⁸³ Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Convención Americana de Derechos Humanos". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=e1eac-ff5-0181-4f71-904d-b7d8f3a4e80c>.

del medio ambiente y la realización de otros derechos humanos, toda vez que la degradación ambiental y los efectos adversos del cambio climático afectan el goce efectivo de los derechos humanos⁸⁴.

- **Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura**

Este instrumento reafirma la obligación de los Estados Parte de prevenir y sancionar la tortura⁸⁵. Colombia adoptó este tratado el 12 de septiembre de 1985, fue aprobado por el Congreso de la República a través de la Ley 409 del 28 de octubre de 1997 y aprobado por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-351 del 15 de julio de 1998 y entró en vigor para Colombia el 19 de febrero de 1999⁸⁶.

- **Protocolo adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

El tratado en mención fue adoptado el 17 de noviembre de 1988, aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley 319 del 10 de septiembre de 1996 y declarado exequible por la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-251 del 18 de mayo

de 1997 y entró en vigor para Colombia el 16 de noviembre de 1999⁸⁷.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**

Este instrumento fue adoptado el 9 de junio de 1994, aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley 248 del 19 de diciembre de 1995 y declarado exequible por la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-408 del 4 de septiembre de 1996 y entró en vigor para el Estado colombiano el 15 de diciembre de 1996⁸⁸.

b. Sistema Universal de Derechos Humanos

- **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos**

Este instrumento fue adoptado el 16 de junio de 1966, aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley 74 del 26 de diciembre de 1968 y entró en vigor para el Estado colombiano el 23 de marzo de 1976⁸⁹.

84 Ver Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH] Opinión Consultiva 23. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf.

85 Ver Convención Interamericana para Prevenir y sancionar la Tortura. Adoptada el 12 de septiembre de 1985. Artículo 1. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-51.html>.

86 Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=e1eacff5-0181-4f71-904d-b7d8f3a4e80c>.

87 Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=275cba53-7b8d-4f69-9a64-e27d-b3546a1d>

88 Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=275c-ba53-7b8d-4f69-9a64-e27db3546a1d>

89 Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=062f92f1-ab61-402b-a426-0fe558ff913d>

- **Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Este tratado fue adoptado el 16 de junio de 1966, aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley 74 del 26 de diciembre de 1968 y entró en vigor para el Estado colombiano el 3 de enero de 1976⁹⁰.

- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial**

Este instrumento en comento fue adoptado el 7 de marzo de 1966, aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley 22 del 22 de enero de 1981 y entró en vigor para el Estado colombiano el 2 de octubre de 1981⁹¹.

- **Convención sobre los Derechos del Niño**

El tratado fue adoptado el 10 de noviembre de 1989, aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley No. 12 del 22 de enero de 1991 y entró en vigor para Colombia el 17 de febrero de 1991⁹².

- **Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad**

Este tratado fue adoptado el 13 de diciembre de 2006, aprobado por el Congreso de la República mediante la Ley 1346 del 31 de julio de 2009, declarado exequible por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-293 del 9 de junio de 2011 y entró en vigor para Colombia el 17 de febrero de 1991⁹³.

ii. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (Principios Rectores)

En complemento a lo dispuesto en el capítulo I. "Contexto" respecto a los Principios Rectores, los 31 principios están divididos en tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar los cuales se encuentran distribuidos estratégicamente y buscan lo siguiente:

Pilar 1⁹⁴: se enfoca en el deber del Estado de **proteger** con respecto a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros en su territorio o en su jurisdicción, incluidas

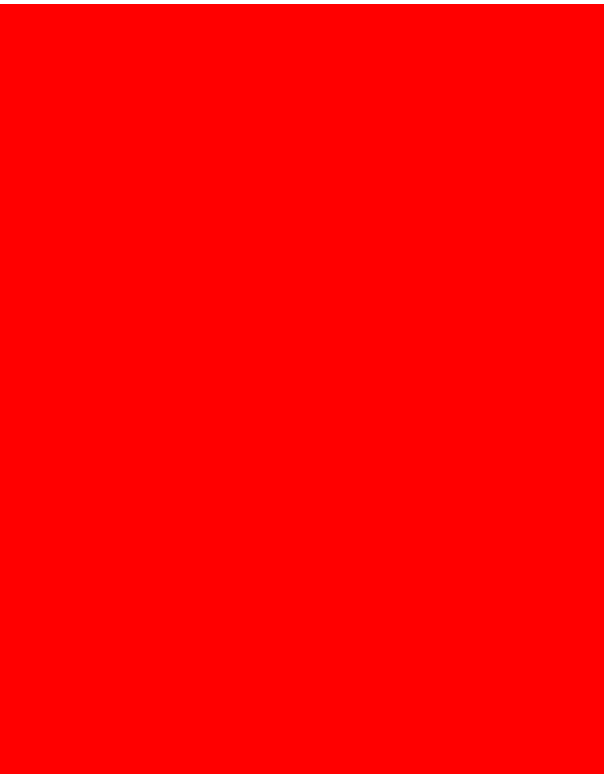
⁹⁰ Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=477df386-8818-45dc-b420-7f39336dd548>.

⁹¹ Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=137e53f7-b1a5-44a0-b06c-349973eb29a4>.

⁹² Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=137e53f7-b1a5-44a0-b06c-349973eb29a4>.

⁹³ Ver Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, "Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial". Disponible en: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/SitePages/VerTratados.aspx?IDT=137e53f7-b1a5-44a0-b06c-349973eb29a4>.

⁹⁴ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, remediar y respetar" principios 11 a 24, Nueva York y Ginebra, 2014.



las empresas. Por lo anterior, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para prevenir, investigar, castigar y reparar esos impactos mediante políticas adecuadas, modificaciones normativas y mecanismos de acceso a la justicia.

En el marco del deber de proteger los Estados tienen que realizar, entre otros, las siguientes acciones:

- Aplicar leyes y regulaciones que tengan como finalidad o tengan el efecto de exigir a las empresas que respeten los derechos humanos, evaluar periódicamente la idoneidad de dichas

leyes y resolver las lagunas jurídicas que existan;

- Velar por que otras leyes, regulaciones y políticas que rigen la creación y el funcionamiento continuo de empresas comerciales, como el derecho de sociedades, no limiten, sino que permitan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas;
- Proporcionar orientación eficaz a las empresas sobre la manera de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones;
- Alentar y, cuando proceda, exigir a las empresas que comuniquen cómo abordan sus impactos en materia de derechos humanos⁹⁵.

Pilar 2: Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, es decir, no infringir los derechos de las personas en cualquier lugar donde realicen sus actividades e independientemente del tamaño que tengan o el sector al que pertenezcan, y de hacer frente a las consecuencias que sus actividades generen de manera directa o indirecta. Esta responsabilidad existe independiente de las capacidades o de la voluntad o disposición de los Estados de cumplir con sus propias obligaciones. En efecto, la manera en que las empresas dan cumplimiento a esta responsabilidad es

.....
⁹⁵ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, remediar y respetar" página 5, Nueva York y Ginebra, 2014.

mediante la debida diligencia en derechos humanos.

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

- Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- Traten de prevenir o mitigar las consecuencias sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones o productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos⁹⁶.

Adicionalmente, los principios rectores establecen que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional,

propietario y estructura. Sin embargo, refieren que la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad pueden variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos⁹⁷.

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

Ahora bien, estos principios también cuentan con una visión bajo el Covid-19. Al respecto, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), al pronunciarse frente a la protección de los derechos humanos en el marco de la pandemia, señaló que los gobiernos y las empresas deben priorizar los derechos humanos de toda la sociedad, en especial de los trabajadores vulnerables mientras se intenta mantener a flote la actividad empresarial y las economías durante la coyuntura ocasionada por el mencionado virus⁹⁸.

⁹⁶ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, remediar y respetar” principio rector 13, Nueva York y Ginebra, 2014.

⁹⁷ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, remediar y respetar” principio rector 14, Nueva York y Ginebra, 2014.

⁹⁸ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Covid-19: El respeto de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas es crítico para la resiliencia y la recuperación. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25836&LangID>.

Así mismo, reconoció también que los trabajadores son los más vulnerables y en riesgo de sufrir abusos contra los derechos humanos, a menudo desde el ámbito laboral a través de contratos temporales o abusivos, expuestos a riesgos de salud y seguridad. Por tanto, las empresas tienen la responsabilidad independiente de tratar a todos con dignidad, respetar los derechos humanos y garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores durante la crisis de salud⁹⁹.

De otra parte, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos al pronunciarse respecto a la relevancia de los Principios Rectores en el marco del Covid-19 manifestó lo siguiente:

- Salvar a las empresas es esencial para salvar los medios de vida de sus trabajadores y de las familias que dependen de ellos. Por consiguiente, bajo un contexto de derechos humanos es necesario que los Estados propendan cumplir lo anterior.
- La crisis actual ejerce una enorme presión sobre numerosas empresas de todos los sectores y todas ellas se enfrentan a decisiones empresariales complejas. No obstante, es el momento de que las empresas demuestren lo que significa el cumplimiento de compromisos de una conducta empresarial responsable.

- La debida diligencia en materia de derechos humanos es fundamental para garantizar que se identifique y mitigue cualquier riesgo para las personas. Ello incluye la adopción de medidas preventivas adecuadas para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Los Principios Rectores también aclaran que la responsabilidad de las empresas se extiende más allá de sus propias actividades, ya sea cuando contribuyen a los impactos adversos causados por otros, o cuando están directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios a través de los impactos adversos causados por las relaciones empresariales.
- En el caso de las empresas, se deberá ejercer la diligencia debida efectiva en materia de derechos humanos para evitar o reducir al mínimo los daños a las personas en el contexto actual.
- Un elemento clave de la diligencia debida al evaluar los efectos de las decisiones y actividades empresariales es la celebración de consultas significativas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes.
- Para garantizar la legitimidad y la eficacia de la orientación práctica y las iniciativas necesarias para hacer frente a los riesgos en contextos e industrias específicos, es necesario que haya un diálogo y procesos abiertos y transparentes entre múltiples partes interesadas.

99 *ibid.*

- En el caso de las empresas que luchan por su supervivencia, la responsabilidad de respetar los derechos humanos sigue siendo aplicable.
- Tanto los gobiernos como las empresas deben reforzar los mecanismos de rendición de cuentas y facultar a los titulares de derechos afectados para que se manifiesten y den la alarma cuando se produzcan abusos.
- El período de recuperación brindará la oportunidad de seguir un camino más sostenible, poniendo a las personas y al planeta en el centro. Con el tiempo, el hecho de hacer progresos reales en la aplicación de los Principios Rectores nos preparará mejor para la próxima crisis, sobre todo al dirigir nuestra atención colectiva a la crisis climática y a otros problemas de derechos humanos derivados de las injusticias y las crecientes desigualdades¹⁰⁰.

iii. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales¹⁰¹, si bien nacen

en el proceso de convergencia entre derechos y deberes de los inversionistas para un grupo reducido de países, han ampliado hoy su alcance y eficacia de manera importante. En 2011 se realizó la más reciente revisión de este instrumento¹⁰², en el cual se incluyó el componente de derechos humanos en sintonía con la promulgación de los Principios Rectores.

Las Líneas Directrices son el instrumento más completo respaldado por los gobiernos sobre conducta empresarial responsable (CER) y representan el consenso internacional sobre la responsabilidad de las empresas con respecto a los impactos sobre las personas y el planeta. Según las Directrices, se espera que las empresas identifiquen y aborden los impactos adversos que causan, contribuyen a causar o están directamente relacionadas. Los principales objetivos de las Líneas Directrices son:

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

¹⁰⁰ Ver Declaración del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos – Asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos durante la crisis de Covid-19 y después: La relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=S>.

¹⁰¹ Este documento puede ser consultado en el siguiente link: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguideline-sESPANOL.pdf>

¹⁰² Las Directrices actualizadas y su Decisión conexas fueron adoptadas por los 42 gobiernos adherentes el 25 de mayo de 2011 en la Reunión Ministerial conmemorativa del 50 Aniversario de la OCDE.

Las directrices cubren una amplia gama de áreas de políticas, incluyendo la expectativa de los gobiernos frente al comportamiento de las empresas en materia de derechos humanos. Estas Directrices representan el primer instrumento internacional en integrar la responsabilidad empresarial sobre el respeto de los derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos; e incorporar la debida diligencia en función de la identificación del riesgo dentro de CER.

Las Líneas Directrices hacen parte de la Declaración de Inversión Extranjera de la OCDE acogida por Colombia el 8 de diciembre de 2011; y adoptada mediante Decreto 1400 de 2012 por medio del cual contrajo dos compromisos: i) Divulgar las directrices con el fin de que sean conocidas e implementadas por los diferentes actores de interés, como las empresas, las organizaciones sindicales,

las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y la academia.; y ii) Establecer un Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices (PNC) como instancia de implementación de las mismas, ubicado en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

El PNC de Colombia es la instancia encargada de divulgar el instrumento y de atender solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de las Directrices por parte de una empresa multinacional, a través de un proceso no judicial de mediación y conciliación entre la empresa y las partes afectadas referido como "instancias específicas". Es preciso anotar que el PNC es una instancia no judicial de resolución de conflictos que no tiene competencia para otorgar reparación como tampoco para otorgar per se remedio, sino que ayuda a las partes en conflicto a encontrar un remedio, es decir, se constituye en un medio para llegar a un remedio.

Cualquier individuo u organización con interés en el asunto puede presentar un caso ante el PNC de Colombia con respecto a una compañía que opera en o desde el país, atendiendo lo dispuesto por estas directrices.

iv. Declaración Tripartita de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su estructura tripartita única¹⁰³, desempeña un papel esencial en la elaboración de los principios que orienten en el campo laboral a los Estados, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales, en la adopción de medidas, acciones y políticas sociales para promover el progreso social y el trabajo decente.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) es un documento de orientación aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204 reunión, celebrada en noviembre de 1977. El objetivo primario que este instrumento persigue es el fomento de "la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas"¹⁰⁴. Se

complementa lo anterior con la definición de trabajo decente de la OIT, la cual hace alusión a la oportunidad de acceder a un empleo productivo que: (i) genere un ingreso justo, (ii) la seguridad en el lugar del trabajo, (iii) la protección social para las familias, (iv) mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, (v) libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y, (vi) la igualdad de oportunidades y tratado para todos, mujeres y hombres¹⁰⁵.

Así mismo, para poder alcanzar dicha finalidad, se deberá promover la adopción de leyes, políticas y medidas sobre administración e inspección pública del trabajo¹⁰⁶. Esta ha sido enmendada en múltiples ocasiones, a saber: en noviembre de 2000, marzo de 2006 y marzo de 2017.

Es importante resaltar que sus últimas enmiendas obedecen **a cambios en el contexto normativo del instrumento**, es decir, al surgimiento dentro de la organización de declaraciones adicionales sobre justicia social para una globalización equitativa [2008], nuevas normas internacionales del trabajo, conclusiones relativas a la promoción de empresas

pios sobre las empresas multinacionales y la política social". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

¹⁰⁵ Ver OIT. Trabajo decente. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm#:~:text=Significa%20la%20oportunidad%20de%20acceder,se%20organicen%20y%20participen%20en>

¹⁰⁶ Ver Página 2, Punto 3, "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

¹⁰³ Estados, empleadores y trabajadores.

¹⁰⁴ Ver Página 2, Punto 2, "Declaración tripartita de princi-

sostenibles (2007), las conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016), los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (2011) y la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (2015), entre otros¹⁰⁷.

En cuanto al contenido de la Declaración sub examine, se destacan los principios en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Estos proveen una guía para los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, y empresas multinacionales, en la promulgación de distintas medidas y políticas de carácter social.

v. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Haciendo un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el medio ambiente y garantizar que todas las personas gocen de paz, los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron la "Agenda 2030

107 Ver Página 1, "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

sobre el Desarrollo Sostenible¹⁰⁸. Esta, se encuentra compuesta por 17 objetivos¹⁰⁹ cuyos elementos principales son los siguientes:

- Las personas
- El planeta
- La prosperidad
- La paz
- Las alianzas¹¹⁰.

108 Ver Naciones Unidas. ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible? Disponible en: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>.

109 Ver Naciones Unidas, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2018/06/la-agenda-de-desarrollo-sostenible-necesita-un-impulso-urgente-para-alcanzar-sus-objetivos/>. Estos son los siguientes: (i) Fin de la pobreza, (ii) Hambre cero, (iii) Salud y bienestar, (iv) Educación de calidad, (v) Igualdad de género, (vi) Agua limpia y saneamiento, (vii) Energía asequible y no contaminante, (viii) Trabajo decente y crecimiento económico, (ix) Industria, innovación e infraestructura, (x) Reducción de las desigualdades, (xi) Ciudades y comunidades sostenibles, (xii) Producción y consumo responsables, (xiii) Acción por el clima, (xiv) Vida submarina, (xv) Vida de ecosistemas terrestres, (xvi) Paz, justicia e instituciones sólidas, (xvii) Alianzas para lograr objetivos. Ver Naciones Unidas, Objetivos de Desarrollo Sostenible.

110 Ver Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia. Disponible en: <https://nacionesunidas.org.co/ods/preguntas-frecuentes/>.

En atención a la pandemia, el camino hacia el cumplimiento de la agenda 2030 se ha visto rezagado¹¹¹ para continuar avanzando en el cumplimiento de los mismos, es necesario contar con una economía resiliente, inclusiva y amigable con el medio ambiente, con el fin de cumplir con esa agenda y tener un mundo más sostenible e igualitario¹¹².

Reconociendo la importancia de propender por un desarrollo económico que integre de manera fundamental los ODS, el Gobierno nacional, por medio de la Ley 1955 de 2019, expidió el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2022 *"Pacto por Colombia Pacto por la Equidad"*, estableciendo la necesidad de desarrollar el potencial productivo del país, siempre bajo la obligatoriedad del respeto por los derechos humanos¹¹³.

El PND cuenta con tres pactos estructurales entre los cuales se encuentra el *Pacto por el Emprendimiento, la Formalización y la Productividad: Una economía dinámica, incluyente y sostenible*. Su objetivo

consiste en retomar el potencial productivo y apoyar los proyectos de emprendimiento en el país, bajo el respeto de los derechos humanos de todas las personas. De igual manera, busca que las empresas generen proyectos sostenibles con impactos positivos y de largo plazo en sus contextos de operación.

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

111 Ver CEPAL. Comunicado de prensa de fecha 11 de mayo de 2020. "La Agenda 2030 en el mundo post Covid-19 nos exige más cooperación e integración regional, más multilateralismo y mayor integración productiva". Disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-agenda-2030-mundo-post-covid-19-exige-mas-cooperacion-integracion-regional-mas>.

112 Ver Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Pandemia del Covid-19 pone en riesgo la integralidad de la Agenda 2030. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/noticias/pandemia-covid-19-pone-riesgo-la-integralidad-la-agenda-2030-debido-al-dispar-avance-ods>.

113 Ver Naciones Unidas. El Plan Nacional de Desarrollo, una apuesta para las metas globales de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://naciones-unidas.org.co/noticias/el-plan-nacional-de-desarrollo-una-apuesta-para-las-metas-globales-de-los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods/#:~:text=El%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo,ODS%20%2D%20Naciones%20Unidas%20Colombia%20%27C%20CINU>

Frente a los Pactos Transversales que se plantean en el PND, resulta importante resaltar el *Pacto por la Sostenibilidad: Producir conservando y conservar produciendo*, el cual tiene como objetivo establecer la importancia del desarrollo de las actividades empresariales en el marco del respeto por el medio ambiente y la sostenibilidad corporativa. A partir de este Pacto, se busca potenciar acciones integrales entre el sector empresarial, los territorios, el sector público, incluidas las empresas estatales, los actores

internacionales y la sociedad civil para que se adopten prácticas sostenibles que tengan en cuenta los aspectos climáticos y la biodiversidad del territorio colombiano¹¹⁴.

De igual forma, es necesario hacer mención a la evaluación de Colombia en el Tercer Ciclo del Examen Periódico Universal¹¹⁵ de

fecha 10 de mayo de 2018 donde el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas solicitó al Estado colombiano priorizar acciones respecto al cumplimiento del ODS 1 "Fin de la Pobreza", ODS 5 "Igualdad de Género", ODS 8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico" y, ODS 16 "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas"¹¹⁶.

114 Ver UNESCO. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Disponible en: <https://www.siteal.iiep.unesco.org/bdnp/1481/bases-plan-nacional-desarrollo-2018-2022-pacto-colombia-pacto-equidad>.

115 Ver Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Examen Periódico Universal, disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/HRC_booklet_Sp.pdf. El EPU es un proceso único que permite examinar la situación de derechos humanos de los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas - ONU, una vez cada 4.5 años. A través del mismo, cada Estado informa sobre las medidas adoptadas para mejorar la situación de los de-

rechos humanos en su país, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos, así como los retos y limitaciones que se encuentra enfrentando al hacerlo. Por su parte, los Estados miembros de la ONU, detallan sus logros positivos, expresan sus preocupaciones y finalmente, realizan recomendaciones a los Estados que se encuentran siendo examinados. Como resultado, se espera que los Estados examinados indiquen qué recomendaciones apoyan e informen acerca de las medidas que tomarán para implementarlas.

116 Ver Naciones Unidas. Colombia. Examen Periódico Universal. Disponible en: https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session30/CO/COLOMBIA_Infographic_30th.pdf.

■ VI. ANTECEDENTES

El PNA de Colombia hizo parte de la construcción de la **Política Pública Integral de Derechos Humanos**. En efecto, en 2012 y 2013 se puso en marcha un proceso participativo en el que se realizaron 32 foros departamentales contando con la participación de 19.000 líderes sociales y 9.000 organizaciones, en los que se abordaron las principales problemáticas en derechos humanos de los territorios y se establecieron las posibles acciones tendientes a dar solución integral a dichas dificultades. Como resultado de este proceso se obtuvo la **Propuesta de Política Pública Integral en Derechos Humanos** que recoge las principales consideraciones sobre este tema. Posteriormente, en 2014 y con el objetivo de dotar a las entidades estatales de herramientas útiles y específicas para la adopción del enfoque basado en derechos dentro de sus acciones, el Estado colombiano elaboró y publicó la **Estrategia Nacional de Derechos Humanos**¹¹⁷.

Como complemento a este proceso participativo, en 2014 se desarrollaron 7 talleres territoriales en los que se dieron a conocer los temas relacionados con Empresa y Derechos Humanos a representantes de la sociedad civil, gobiernos locales y empresas de la región, y se debatieron los aspectos más relevantes de esta temática. Lo anterior permitió la construcción del documento de **Lineamientos para una política pública de Derechos Humanos y Empresa**, primer documento específico sobre este tema en Colombia¹¹⁸.

Con la expedición de este marco, Colombia se constituye en un referente en la implementación de la agenda global de derechos humanos y empresas, siendo el primer país no europeo en contar en 2015 con un Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Los Planes de Acción son la figura internacionalmente aceptada para la puesta en

¹¹⁷ Este documento puede ser consultado en el siguiente link http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf

¹¹⁸ Este documento puede ser consultado en el siguiente link http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140815-estrategia_web.pdf

marcha de los parámetros aprobados por Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos y representan a nivel nacional el instrumento de política pública que permite garantizar la coherencia entre las políticas de gobierno y los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.

En 2015, luego de un proceso de trabajo liderado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y acompañado por representantes del Ministerio Público, iniciativas multiactor, cooperación internacional y miembros del Sistema de Naciones Unidas; el Estado Colombiano adoptó el **Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas 2015-2018**¹¹⁹.

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

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

y, el Grupo de Trabajo Interinstitucional integrado por entidades del Estado.

En el marco de la implementación del PNA 2015-2018, se resaltan los siguientes logros dentro del Pilar **"Proteger"**: adopción de los lineamientos de derechos humanos del sector minero energético a cargo del Ministerio de Minas y Energía mediante Resolución 40796 de 2018; la directriz impartida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a todas las empresas de la Nación para que establezcan al más alto nivel directivo un compromiso de respeto por los derechos humanos; la Guía de Compras Públicas Socialmente Responsables de Colombia Compra Eficiente, y la estrategia de empresa y niñez en alianza con Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Igualmente, se destacan logros a nivel territorial en la implementación de la primera versión del Plan que permitieron, por un lado, que entidades territoriales como la Alcaldía de Cali¹²⁰ elaboraran lineamientos propios a nivel local en materia de derechos humanos y empresas¹²¹ y que, en el departamento del

¹¹⁹ Este documento puede consultarse en el siguiente link <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170213-PNA-web.pdf>

¹²⁰ Decreto 0760 de 14 de diciembre de 2018 por el cual se aprueba la Hoja de Ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.

¹²¹ Durante 2017 se llevó a cabo un proceso de asistencia técnica con AECID-SUSTENTIA en el cual se desarrollaron diálogos multiactor que permitieron, por un lado, el fortalecimiento de capacidades en los asistentes, y por otro, identificar retos, oportunidades y brechas en la implementación de políticas públicas en derechos humanos y empresa en los territorios. Como resultado de estos diálogos se formularon documentos de recomendaciones, sobre los contenidos de los borradores de política pública y las estrategias de socialización para la Alcaldía de Cali y la Gobernación de Antioquia, y otro a manera de guía de implementación del PNA en entida-

Cesar se generaran espacios de diálogo entre empresas, Gobierno y sociedad civil para la construcción de confianza, la resolución de conflictos y la protección de poblaciones vulnerables. También es pertinente mencionar la elaboración de políticas públicas en derechos humanos con un componente de empresas y derechos humanos de la Alcaldía de Barrancabermeja y la Gobernación de Antioquia¹²².

Asimismo, en alianza con Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la Gobernación de Arauca, las Cámaras de Comercio de Arauca y el Piedemonte, se ha desarrollado desde el año 2017 un proceso de diálogo estructurado entre instituciones públicas, miembros de la sociedad civil y el sector productivo y empresarial araucano, dirigido a poner en marcha la implementación del Plan Nacional de Acción en el Departamento de Arauca. Como resultado de este proceso de diálogo se construyeron los Principios de Relacionamento entre el sector público, la sociedad civil y el sector empresarial y productivo de Arauca, se definieron conjuntamente iniciativas para la implementación territorial y se incorporaron dos de estas en la Agenda Departamental de Competitividad e Innovación (ADCI) de Arauca bajo el liderazgo de la Comisión

Regional de Competitividad e Innovación de Arauca, instancia de carácter territorial del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCI).

Frente al pilar **"Respeto"**, las iniciativas multiactor¹²³ como Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH, el Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos y la Red Local del Pacto Global en Colombia, se han fortalecido y convertido en escenarios necesarios para la materialización de los estándares internacionales en materia de derechos humanos y empresas. También se han realizado apuestas innovadoras por nuevas formas de relacionamiento entre las empresas y el territorio, como la del Grupo de Trabajo de Carbón y Derechos Humanos y su compromiso con la defensa de la labor de los líderes sociales y defensores de derechos humanos en los departamentos del Cesar y la Guajira.

Respecto al pilar de **"Remediación"**, se ha trabajado desde diversos ángulos en el fortalecimiento del acceso a reparación judicial y no judicial; y hoy Colombia cuenta con una hoja de ruta para poner en marcha un sistema integral de reparación no judicial¹²⁴ elaborado por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), con el apoyo de la Consejería Presidencial para los Derechos

des territoriales (Alcaldías y Gobernaciones) con base en la experiencia de Colombia.

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

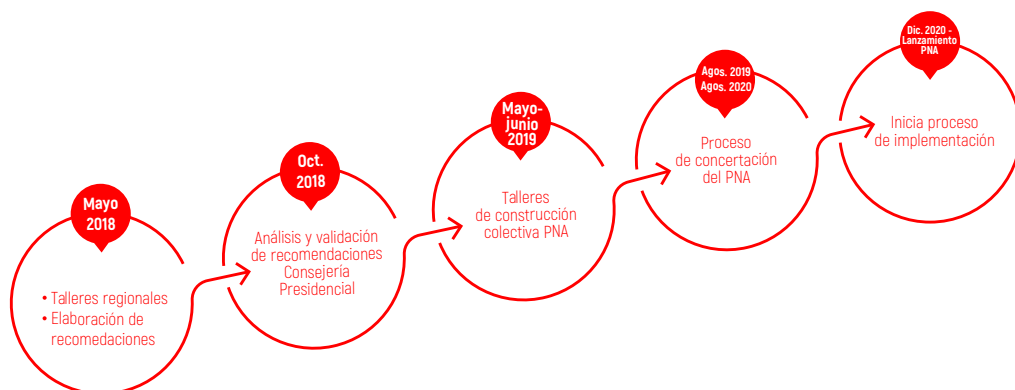
123 Información disponible en los siguientes enlaces: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>; <https://www.pactoglobal-colombia.org/>; <http://cmecolombia.co/>

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

Humanos y los Asuntos Internacionales y auspiciado por la Embajada del Reino Unido. También se ha fortalecido la labor el Punto Nacional de Contacto de Colombia para las Líneas Directrices de la OCDE. Desde agosto de 2018, el Gobierno nacional ha aunado esfuerzos para fortalecer, en los territorios, la oferta de mecanismos

de reparación no judicial, en casos de empresa y derechos humanos a través de las Casas de Justicia y Sistemas Locales de Justicia.

A continuación, se presenta la siguiente línea ilustrativa desde el proceso de construcción del presente PNA desde mayo de 2018:



VII. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA

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

En aras de lograr lo anterior, se constituyó la Instancia Nacional de Coordinación en la que se concertó, con la participación de más de 90 organizaciones sociales, representantes de la comunidad internacional y del Gobierno colombiano, adelantar un proceso de alistamiento con el objetivo de construir un documento base para la deliberación, la ruta y la metodología para la construcción participativa del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos¹²⁵ a través de 15 encuentros territoriales: Amazonía (realizado en Bogotá), Cauca, Nariño, Antioquia, Cesar, Norte de Santander, Arauca, Córdoba, Putumayo, Boyacá, Eje Cafetero, Santander, Caquetá, Magdalena, Sucre. Participaron cerca de 850 personas pertenecientes a organizaciones sociales, gobiernos locales, Fuerza Pública, Gobierno nacional, empresas y comunidad internacional. A partir de este proceso se formularon recomendaciones para cada uno de los ejes temáticos del Plan.

Adicionalmente, en febrero de 2018 se conformó una Mesa Técnica multiactor con el fin de elaborar recomendaciones para la segunda versión del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos. En este sentido, se recomendó que el PNA¹²⁶ debía ser actualizado con la participación de actores en los territorios. Es así como en dicha mesa se acordó llevar a cabo siete (7) talleres regionales¹²⁷ cuyo objetivo fue identificar a través

¹²⁵ El documento puede ser consultado en el siguiente link <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Documents/Documento%20Balance%20Fase%20de%20Alistamiento.pdf>

¹²⁶ Decálogo de recomendaciones Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/Resumen-recomendaciones%20actualización%20PNA%20E%20y%20DDHH-2018-08-02.pdf>

¹²⁷ Montería (Córdoba), Medellín (Antioquia), Ibagué (Tolima), Cali (Valle del Cauca), Popayán (Cauca), Villapur de (Cesar) y Bogotá D.C.

de un diálogo constructivo las debilidades, retos, y oportunidades del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos a partir de su nueva vigencia desde diciembre de 2018. En estos talleres participaron más de 500 personas entre empresas, organizaciones internacionales, representantes de la sociedad civil y entidades nacionales y territoriales.

En el marco de estos talleres regionales se recogieron las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer el marco institucional del PNA desde el Plan Nacional de Desarrollo y los planes de desarrollo territoriales.
2. Precisar responsabilidades estatales de acuerdo con sus competencias en la implementación de las acciones del Plan.
3. Fortalecer canales efectivos de articulación nación-territorio.
4. Generar capacidades para el posicionamiento y divulgación de la política pública.
5. Incorporar perspectivas de distintos actores estatales, empresariales y sociales en la planeación, implementación y monitoreo de la política.
6. Visibilizar y articular las medidas de protección y respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades económicas con otras agendas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la de competitividad derivada del ingreso a la OCDE, entre otras.
7. Promover el diálogo multiactor para la generación de confianza y consolidación de la agenda de derechos humanos y empresas en los territorios.

Desde octubre de 2018, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales¹²⁸ empezó un proceso de revisión de las recomendaciones junto con las entidades responsables de las diferentes líneas estratégicas. Para lo anterior, se realizaron alrededor de 40 reuniones bilaterales con más de 28 entidades.

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

En el segundo semestre del 2019, el Grupo de Trabajo de Empresa y Derechos Humanos de la Consejería llevó a cabo

siete talleres regionales en diferentes departamentos buscando socializar las apuestas del Plan, la priorización de sectores, el fortalecimiento de participación y articulación interinstitucional, entre otros. De estos talleres se buscaba conocer las necesidades de cada territorio y de tal manera, poder traducir la política a las realidades de cada región.

Ahora bien, viendo la necesidad de incorporar una visión encaminada a la protección, respeto y reparación de las vulneraciones a los derechos humanos en el marco del Covid-19, el presente documento fue ajustado conforme a ello. En este sentido, con el fin de fortalecer el proceso de participación, adelantado desde 2018, se inició una nueva ronda de socialización y concertación de la política y sus acciones la cual inició en 2020. En esta ocasión, participaron miembros de la academia, gremios empresariales y empresas, Organizaciones Internacionales, organizaciones sindicales y otras entidades del Gobierno nacional con el fin de que el PNA se construyera a partir de un proceso de diálogo participativo.

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

VIII. PILARES FUNDAMENTALES

En este capítulo, se describirán los tres pilares fundamentales que componen el PNA los cuales se encuentran basados en los Principios Rectores (garantía, respeto y acceso a mecanismos de reparación). De igual forma, en cada uno de los pilares se describirán los ejes que lo componen. Estos buscan responder al marco de los referidos principios. A su vez, se encuentran compuestos por acciones que se llevarán a cabo para el cumplimiento de lo indicado por cada uno de los ejes.

i. Pilar Fundamental 1: La obligación de proteger los derechos humanos a cargo del Estado

Eje n.º 1 | Promover un enfoque de derechos humanos en la reactivación económica y social

- El Sector Transporte velará por el respeto a los derechos humanos en el marco del cumplimiento de la misión de las entidades que lo integran y de sus compromisos durante la fase de la reactivación económica y social.
- En el marco del fortalecimiento al sector salud como parte de la estrategia de reactivación económica y social, el Ministerio de Salud fortalecerá el respeto a los derechos humanos de los actores del sistema de salud, en el marco de la cultura de la seguridad social.

Eje n.º 2 | Fomentar la creación de normatividad y estrategias que promueva el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de actividades empresariales

- A través de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, se promoverá el eje de empresas y derechos humanos en los planes de desarrollo territorial u otros instrumentos de las alcaldías municipales y gobernaciones¹²⁹.

¹²⁹ A modo de ejemplo, ver Asamblea Departamental de Antioquia. Ordenanza No. 12 del 29 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.asambleadeantioquia.gov.co/2016/index.php?option=com_jdownloads&task=download.send&id=2162&catid=64&m=0&Itemid=854.

- El Ministerio de Cultura (Mincultura) promoverá la protección de los derechos humanos en el empresariado que se beneficia de las estrategias tributarias y de financiamiento localizadas en el marco de la política de Economía Naranja.
- Mincultura generará mecanismos de estímulo a la protección de los derechos humanos en el sector cultural y creativo dirigido al sector privado beneficiario de las políticas para la Economía Naranja.
- El Ministerio de Minas y Energía (Minminas) junto con la Agencia Nacional de Hidrocarburos, la Agencia Nacional de Minería y la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) conformarán e implementarán el Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Energía.
- Minminas formulará e implementará los lineamientos de género del sector minero energético.
- Minminas implementará las líneas de acción que responden a la política pública de Derechos Humanos del sector, en articulación con las entidades del sector minero energético.
- MinMinas construirá el mapa de riesgos de derechos humanos del sector minero energético en territorios priorizados.
- El Ministerio de Trabajo formulará los planes departamentales de erradicación de trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en el marco de los CIETI.
- La Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) formulará la política integral de derechos humanos de la entidad.
- El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural llevará a cabo acciones par ala

formalización de las relaciones de empleabilidad del sector rural e ingresos mínimos base, de acuerdo a derechos reconocidos a trabajadores rurales, donde se tenga en cuenta un enfoque de tipo diferencial para el sector.

- El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural llevará a cabo acciones para contribuir a la formalización del derecho a la propiedad
- El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural promoverá la agricultura de tipo sostenible

Eje n.º 3

Difusión del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos y de instrumentos y estrategias relacionadas con la promoción de estos derechos

- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales implementará una estrategia de divulgación y difusión del PNA de la mano de los Gremios Empresariales, con el fin de garantizar una comprensión transversal del mismo.
- La Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público Privada apoyará la difusión del PNA con el sector empresarial y en el nivel territorial a través de las Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación.
- El Ministerio de Transporte socializará los estándares de política y mecanismos de acceso a la reparación de derechos humanos y divulgará el Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos al

interior del Ministerio de Transporte y a las entidades adscritas.

- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, junto a la Escuela Superior de Administración Pública, implementará un módulo de formación sobre los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos y las acciones contenidas en el presente PNA dirigido a servidores públicos, empresas, organismos de seguimiento, vigilancia y control de las actividades empresariales.
- El Ministerio del Interior desarrollará una estrategia que contribuya a las buenas prácticas que respeten y promuevan los derechos humanos, con el fin de divulgarlas en la gestión empresarial.
- El Ministerio de Defensa Nacional realizará seminarios taller dirigidos a la fuerza pública y empresas para la difusión y sensibilización de los principios voluntarios en seguridad y DD. HH.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, junto en apoyo de sectores académicos, realizará jornadas de formación sobre los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos y las acciones en el Plan, dirigido a servidores públicos, empresas y organismos de seguimiento, vigilancia y control de las actividades empresariales.
- Mincultura divulgará a través de las estrategias territoriales el documento orientador sobre la protección de los derechos humanos con especial énfasis en las poblaciones más vulnerables del sector cultural y creativo.

- El Ministerio de Relaciones Exteriores difundirá los avances del PNA como buenas prácticas en espacios de diálogo sobre Derechos Humanos, tanto bilaterales como multilaterales.

Eje n.º 4

Promover la inclusión y la no discriminación en la actividad empresarial

- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales realizará jornadas de acompañamiento y asesoría a los empresarios respecto a la importancia de la inclusión laboral de la población vulnerable, resaltando en su importancia en la fase de reactivación del Covid-19.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, junto con la Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público Privada, la Consejería Presidencial para la Mujer y el ICBF llevará a cabo los mecanismos de articulación para la implementación de iniciativas de paridad de género que vinculen a las mujeres y a las niñas.
- El Mintic potenciará el centro de relevo como plataforma de servicios de comunicación bidireccional que les permite a las personas sordas y oyentes comunicarse entre sí.
- El Ministerio de Trabajo diseñará una caja de herramientas desarrolladas en el marco de la estrategia nacional de derechos humanos en lo referente al derecho a la igualdad y no discriminación.
- El Ministerio de Trabajo capacitará frente a los servicios especializados de demanda laboral orientada a fortalecer la gestión del talento humano.

- Mintrabajo diseñará una cartilla en el marco de la Estrategia Nacional de Derechos Humanos en lo referente al derecho a la igualdad y no discriminación.

Eje n.º 5 | Articular espacios de diálogo social y participación efectiva

- La Consejería Presidencial para las Regiones apoyará en la articulación con los gobiernos locales a fin de gestionar espacios de diálogo con actores en territorio.
- La Aeronáutica Civil incentivará la participación activa de las comunidades en el marco de las mesas de conectividad regional, con el fin de buscar consensos entre los operadores aéreos y las autoridades departamentales y locales, gremios empresariales y la comunidad para lograr una mayor conectividad aérea regional.
- La Aeronáutica Civil brindará asistencia técnica en asuntos aeronáuticos y aeroportuarios dirigidos a entidades territoriales que cuenten con infraestructura de transporte aéreo, como estrategia para su fortalecimiento.
- El Ministerio del Interior desarrollará mecanismos efectivos de diálogo social entre los sectores sociales, empresariales y estatales.
- El Ministerio del Trabajo propondrá la implementación del tema de Derechos Humanos y Empresa en la agenda de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCSL) y en los 32 planes de Diálogo Social Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SDCPSL).
- El Ministerio de Trabajo realizará una [1] actividad de capacitación y sensibilización en el tema de Derechos Humanos y Empresa con los integrantes o con la Secretaría Técnica de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL) y en las 32 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SDCPSL).
- El Ministerio de Transporte implementará estrategias para el mejoramiento de la infraestructura vial de las comunidades indígenas, afro y campesinas del país a través del apoyo en la formulación y estructuración de proyectos, capacitación en fuentes de financiación previa solicitud y acompañamiento técnico en el territorio para facilitar la priorización y racionalización de proyectos.
- El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT) vinculará redes de política público privada y relacionadas con competitividad, productividad y generación de ingresos y empleo a los procesos y lineamientos de derechos humanos y empresa.
- El Mincit gestionará reuniones con los representantes de la sociedad civil, en el marco del capítulo de comercio y desarrollo sostenible con la Unión Europea y del capítulo ambiental con los Estados Unidos en las sesiones del Comité Ambiental.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales promoverá espacios internacionales de intercambio de experiencias sobre acciones y políticas

en materia de derechos humanos y empresas.

- El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural llevará a cabo estrategias para continuar garantizando el derecho de asociación de pequeños y medianos productores y participación de los agricultores en la toma de decisiones de política pública que afecten al sector
- La Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) fortalecerá los escenarios de participación para las comunidades étnicas y no étnicas en el marco de los proyectos de la infraestructura a su cargo.
- La ANI promoverá, en coordinación con las entidades competentes, el desarrollo y fortalecimiento de iniciativas o proyectos productivos que tengan incidencia directa con el proyecto.
- La ANI adoptará una política de infraestructura de transporte sostenible para el desarrollo de los proyectos 5G que fortalezca los compromisos en materia de sostenibilidad social.
- La ANI contribuirá en la disminución de impactos y el mejoramiento de las condiciones de vida de las unidades sociales ubicadas en las áreas de terreno requeridas para el desarrollo de las obras.
- La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales fortalecerá los procesos de licenciamiento ambiental incorporando acciones para la prevención y la transformación positiva de conflictos socioambientales y promoviendo espacios para la participación ciudadana.
- La Federación Nacional de Departamentos desarrollará mecanismos efectivos de interlocución con actores sociales, empresariales y estatales.

Eje n.º 6

En zonas afectadas por la violencia proveer orientación y asistencia a las empresas que allí se encuentran, con el fin de promover la promoción, protección y garantía de los derechos humanos

- El Observatorio de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, junto con el Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, se encargará de identificar las zonas donde se vea un posible impacto a los derechos humanos. Una vez se tenga ese análisis, el área de Empresas y Derechos Humanos, junto a los gremios empresariales y autoridades locales, se encargará de capacitar a las empresas en lo respectivo a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos.
- El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible elaborará herramientas para prevenir la vulneración de derechos humanos relacionados con conflictos socioambientales a través del fortalecimiento de los Centros Regionales de Diálogo Ambiental y la orientación a las comunidades afectadas.

Eje n.º 7

Proveer orientación y asistencia a las empresas y emprendimientos enfocadas en la población vulnerable

- El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo incorporará el enfoque de género en las estrategias del Gobierno nacional de emprendimiento rural

y urbano enfocadas en la población más vulnerable (marco de las rutas integrales de inclusión productiva).

Eje n.º 8 Estrategias de participación para personas en proceso de reintegración, así como iniciativas que fortalezcan la estabilización y consolidación del país

- La Agencia para la Reintegración y la Normalización divulgará la estrategia de participación de las personas en el proceso de reintegración en el ámbito empresarial, productivo y en los de construcción de paz.
- La Agencia para la Reintegración y la Normalización estimulará en el sector empresarial público y privado la vinculación de personas en los procesos de reintegración y reincorporación.
- La Consejería Presidencial para la Estabilización formulará e implementará un documento de política que contenga el enfoque de derechos humanos, para la participación del sector empresarial público y privado en la estabilización y consolidación del país.
- La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) implementará una estrategia en la cual las empresas se vinculen a través de su gestión social, arquitectura social o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la creación de oportunidades en generación de ingresos para las víctimas afectadas por la violencia.

- La UARIV implementará estrategias con los actores de cooperación internacional, sector social y sector privado que contribuyan a la inclusión productiva, recuperación de la memoria histórica, construcción de paz, reconciliación, promoción de los derechos humanos y reconstrucción del tejido social de las víctimas de la violencia.

Eje n.º 9 El Estado como actor económico¹³⁰

- El Ministerio de Hacienda y Crédito Público implementará una estrategia de formación en derechos humanos y empresa dirigida a las empresas de propiedad o con participación mayoritaria del Ministerio de Hacienda.
- La Agencia de Contratación (Colombia Compra Eficiente) acompañará la implementación de la Guía de Compras Públicas Socialmente Responsables para las entidades estatales que se encuentran adelantando procesos de contratación.
- El Ministerio de Hacienda y Crédito Público adoptará compromisos de respeto de los derechos humanos

¹³⁰ Ver El Estado como actor económico y los derechos humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/StateEconomicActor.aspx>. Al respecto, se debe indicar que además de la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, en su rol de actor económico está llamado a cumplir con el deber de "respetar" los derechos humanos como cualquier otro actor empresarial. Bajo la premisa de "Liderar con el Ejemplo" el Estado colombiano debe emprender todas las acciones tendientes a garantizar la inclusión de aspectos de derechos humanos en la labor comercial de las empresas de su propiedad o donde tenga participación, así como las empresas con las que realiza transacciones. Asimismo, es importante que las empresas del Estado sean conscientes de la responsabilidad de rendir cuentas de los impactos en los Derechos Humanos.

y buenas prácticas de reporte de información (metodología GRI) para monitorear el desempeño de las empresas.

- Bancóldex desarrollará e implementará una política de género, de acuerdo con el alcance definido por el banco en 2019.

ii. Pilar Fundamental 2: El deber de las empresas en el respeto de los derechos humanos

Eje n.º 1

Dotar a las empresas de herramientas con el fin de que cumplan su responsabilidad de respetar los derechos humanos

- El Ministerio de Trabajo promoverá el respeto del derecho fundamental de asociación, sindicación y negociación a través de acompañamiento y jornadas de capacitación.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales junto con los Gremios Empresariales, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Comisiones Regionales de Competitividad generará espacios de intercambio de buenas prácticas empresariales de derechos humanos.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales elaborará y actualizará documentos de contexto que permitan

que las empresas conozcan en el entorno en donde operan o donde van a operar.

- La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) asesorará técnicamente a las empresas privadas en la implementación de iniciativas de equidad de género.
- El Ministerio de las Telecomunicaciones (Mintic) elaborará la "Guía en Derechos Humanos y Empresa: Documento sobre la aplicación de los principios en derechos humanos y Empresa" para el contexto específico del sector de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (TIC).
- La Agencia Nacional de Seguridad Vial generará actividades de seguridad vial en el sector empresarial, enfocadas a promover la movilidad segura de actores vulnerables.
- El ICBF promoverá planes, programas, estrategias y proyectos coordinados con el Estado, para erradicar el trabajo infantil en sectores económicos identificados como críticos, en los que participan niñas, niños y adolescentes en la cadena de valor de la producción.
- ProColombia aprovechará los espacios o programas que contribuyen a la promoción de exportaciones para crear conciencia sobre las buenas prácticas de desarrollo sostenible que incluyan compromisos de derechos humanos por parte de las empresas como factor de competitividad en las cadenas de valor global.

Eje n.º 2 | Fomento de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos¹³¹

- Los gremios empresariales realizarán espacios de capacitación dirigidos a fomentar la debida diligencia en el desarrollo de la actividad empresarial. Lo anterior a través de la difusión de las Líneas Directrices de la OCDE descritas en el capítulo IV "Normatividad Internacional".
- ProColombia revisará ante listas restrictivas y fuentes externas aquellas empresas extranjeras que tienen intención de invertir en Colombia para disminuir el riesgo de acompañar empresas que han tenido algún antecedente que vaya en contra de las leyes internacionales en materia de derechos humanos.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, junto con los gremios empresariales se encargará de promover la gestión responsable de la cadena de suministro en materia de derechos humanos, con énfasis en pequeñas y medianas empresas.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos

¹³¹ Se entiende por debida diligencia la forma en que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Ver debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_73_163_ExecutiveSummary_SP.pdf.

Internacionales difundirá metodologías, herramientas y recomendaciones para informar los procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos.

- El Departamento de la Prosperidad Social (DPS) pondrá en marcha alianzas con el sector empresarial público y privado con el fin de alinear las líneas de responsabilidad social empresarial con la superación de la pobreza y la pobreza extrema enfocada a la promoción de derechos humanos.
- Colombia Compra Eficiente divulgará el marco de debida diligencia establecido por la entidad en la Guía de Compras Públicas socialmente responsables dentro de las entidades estatales.

Eje n.º 3 | Capacitar a las empresas públicas y privadas en la necesidad de mitigar las consecuencias sobre las posibles afectaciones a los derechos humanos en razón a sus operaciones o productos o servicios prestados haciendo énfasis en aquellas que se encuentran en la región

- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales coordinará, junto a la Consejería Presidencial para las Regiones, jornadas de capacitación virtual con el fin de que los equipos de las gobernaciones y las alcaldías puedan conocer y replicar la necesidad de respetar los derechos humanos en las

actividades empresariales de la región, incluyendo la necesidad de respetar los mismos en la coyuntura ocasionada por el Covid-19 así como en su fase de reactivación. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo apoyará esta acción participando en dichas actividades de capacitación, divulgando y promoviendo las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

- El ICBF asistirá técnicamente, brindará asesoría, formación y acompañamiento a agentes público-privados en el respeto integral de los derechos del niño, así como en la implementación de los principios y acciones consignadas en los Derechos del Niño, de igual manera en la adopción e implementación de la Estrategia de Empresa y Niñez en el marco de las actividades empresariales en Colombia.
- La CPEM implementará una estrategia de promoción para que las empresas impulsen acciones en materia de cierre de brechas de género y empoderamiento de las mujeres y niñas desde la lógica de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y Valor Compartido.
- La Agencia Nacional de Infraestructura propiciará escenarios de capacitación, educación y concientización de las comunidades en los proyectos impulsados por la ANI.
- Mintrabajo apoyará el fortalecimiento del proceso de asociación sindical a través de capacitaciones enfocadas

en la concientización de la población laboral sobre el derecho de asociación.

- Mintrabajo llevará a cabo acciones de sensibilización y orientación a empresas en la ruta de empleabilidad del SPE, que fortalezcan la gestión del talento humano y la demanda laboral, incorporando servicios que busquen mitigar las barreras organizacionales presentes a causa de la pandemia del Covid-19.

Eje n.º 4

Llevar un seguimiento sobre como las acciones de las empresas impactan los derechos humanos

- A través de la Dirección Nacional de Planeación (DNP) y el Departamento Nacional de Estadística (DANE) se construirán indicadores sobre la situación de derechos humanos con relación a las actividades empresariales en los territorios.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales desarrollará un módulo en el Sistema Nacional de Derechos Humanos y DIH que permita realizar un seguimiento a la situación de derechos humanos en relación con las actividades empresariales.
- El Ministerio de Trabajo mantendrá un proceso constante de acompañamiento y revisión del cumplimiento de las normas laborales y salud en el trabajo en las empresas.

iii Pilar Fundamental

3: El acceso a los mecanismos de reparación

Eje n.º 1 | Acceso a los mecanismos judiciales de reparación

- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales divulgará un mapa/hoja de ruta de mecanismos estatales para orientar a las personas afectadas por la actividad empresarial.
- Minjusticia incluirá en el sistema de información "Suin Juriscol" un espacio donde se haga mención de la normatividad y jurisprudencia de interés en relación con los derechos humanos.
- Minjusticia generará rutas de justicia sobre conflictos en derecho laboral y comercial en el sitio web "Legal APP" en el que se informe cómo y ante qué operador de justicia se pueden resolver dichos conflictos.
- Minjusticia elaborará contenidos para publicar en el micrositio del Ministerio de Justicia "Conexión Justicia" relacionados con el título VIII "De la Actividad Económica" y el Título XIV "Del Urbanismo" del Código de Policía (Ley 1080 de 2016).
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales divulgará un mapa/hoja de ruta de mecanismos estatales para

orientar a las personas afectadas por actividad empresarial.

- El Ministerio del Interior formulará y socializará la Política de Resolución de Conflictos a través de diálogo social.

Eje n.º 2 | Acceso a los mecanismos no judiciales de reparación

- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales divulgará un mapa/hoja de ruta de mecanismos no estatales para orientar a las personas afectadas por actividad empresarial.
- El Mincit, como entidad donde tiene asiento el PNC de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, continuará su labor de divulgación del mecanismo no judicial de resolución de conflictos a cargo del PNC¹³²; en los eventos que organice en cumplimiento de sus funciones de difusión de las Líneas Directrices.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, junto con la Consejería Presidencial para la Gestión Público-Privada, diseñará un mecanismo de orientación para que los mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos sean eficaces y estén

132 Ver Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Disponible en: <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices>.

alineados con los criterios establecidos en los Principios Rectores.

- Minjusticia gestionará la formación y capacitación de los operadores de las Casas de Justicia y de Convivencia Ciudadana en Conflicto sobre derechos humanos y empresa.
- Minjusticia facilitará el acceso a los métodos alternativos de solución de conflictos en las controversias suscitadas en actividades empresariales que vulneren los derechos humanos en los territorios.
- Los gremios empresariales promoverán la importancia de los mecanismos de reclamación sobre derechos humanos y su eficacia.

- La SIC identificará en las empresas de telecomunicaciones en Colombia cuáles son los mecanismos para garantizar el debido proceso ante los derechos de petición presentados por clientes o ciudadanía, desde el marco operacional.
- La SIC identificará en las empresas de telecomunicaciones en Colombia cuáles son sus acciones o estrategias para tramitar o reparar las consecuencias negativas reales y potenciales de su operación.
- La SIC brindará asistencia técnica a las empresas para el diseño y fortalecimiento de sus mecanismos de reclamación con enfoque en derechos humanos y empresas.

■ IX. ÓRGANOS DE GOBERNANZA

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

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

Grupo de Trabajo Interinstitucional

Para la gestión integral y coherente de la agenda de Empresas y Derechos Humanos, se dará continuidad al trabajo desarrollado desde el Grupo de Trabajo Interinstitucional, conformado a partir del Subsistema de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales¹³³, como escenario que promueve la coherencia entre las políticas sectoriales, la coordinación entre los programas del Estado y las entidades territoriales. Para esto, deberá formular, coordinar, implementar y hacer seguimiento a la Hoja de Ruta de implementación del Plan. La Secretaría Técnica de este espacio estará en cabeza de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales.

133 Ver Sistema Nacional de Derechos Humanos, Decreto 4100 de 2011. 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: el 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, Coldeportes, Colciencias. Los invitados permanentes serán Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la Nación, junto a la Secretaría Técnica de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales. A esta instancia asistirá también la Consejería Presidencial para la Gestión Público Privada.

La Coordinación de este Grupo de Trabajo estará a cargo de los informes anuales de implementación del Plan del Grupo de Trabajo, los informes del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas y la información pertinente para la implementación del Plan.

Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se constituye como un organismo asesor del Grupo de Trabajo Interinstitucional con la función de orientar las acciones relacionadas con la implementación del presente plan para lo cual sesionará cada 3 meses. Esta comisión se encontrará conformada de la siguiente manera:

- Un representante elegido por las organizaciones indígenas
- Un representante elegido por las organizaciones nacionales de las comunidades negras

- Un representante elegido por la Confederación Nacional de las ONG
- Un representante elegido por la confederación de sindicatos de trabajadores
- Dos representantes elegidos por el Consejo Gremial Nacional, uno de ellos deberá ser de las empresas y el otro de los gremios
- Un representante de la Defensoría del Pueblo
- Un representante de las iniciativas multiactor sobre empresas y derechos humanos existentes en el país
- Un representante de organismos multilaterales que desarrollen actividades relacionadas con las empresas y los derechos humanos
- Dos representantes de la Mesa Académica¹³⁴

134 La Mesa Académica se constituye como un espacio de apoyo para la construcción e implementación del PNA. Esta se encuentra conformada por las siguientes universidades: de la Sabana, del Rosario, Javeriana y EAFIT.

■ X. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Con el propósito de facilitar el seguimiento a la implementación del Plan, se ha integrado como anexo una matriz que contiene las acciones, indicadores, metas y plazos, que cada institución se ha comprometido a implementar en lo restante de la política y cuyo monitoreo estará a cargo de la Coordinación del Grupo de Trabajo Interinstitucional. Adicionalmente, el Grupo de Trabajo Interinstitucional, integrado por las entidades que tienen responsabilidades de implementación en el Plan, coordinará la elaboración del informe anual de implementación de la política en comento, el cual será publicado en la página web de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales en el primer semestre de cada año de vigencia, a partir de su publicación.

Bibliografía

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

Asamblea Departamental de Antioquia. Ordenanza 12 del 29 de mayo de 2019.

Asamblea General de Naciones Unidas. Resolución No. A/HRC/ 17/31 del 21 de marzo de 2011.

Asamblea General de Naciones Unidas. Resolución No. A/HRC/RES/26/9 de fecha 14 de julio de 2014.

Banco de la República de Colombia. Impacto económico regional del Covid-19 en Colombia. Un análisis insumo-producto.

Banco Interamericano de Desarrollo. Ser afrodescendiente durante el Covid-19: Exposición y desigualdades. 2020.

Bancóldex. Línea de crédito para las empresas víctimas del conflicto armado interno en Colombia. 2020.

CEPAL. La Agenda 2030 en el mundo post Covid-19 nos exige más cooperación e integración regional, más multilateralismo y mayor integración productiva. Comunicado de prensa de fecha 11 de mayo de 2020.

CIDH. Breve historia sobre el Sistema Interamericano.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Informe sobre el Impacto Económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (Covid-19).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Pandemia del Covid-19 pone en riesgo la integralidad de la Agenda 2030.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Pueblos Indígenas, Comunidades Afrodescendientes y Recursos Naturales: Protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo. OEA/Ser.L/V/II.Doc.47/15,31. 31 de diciembre de 2015.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Resolución 1/2020 del 20 de abril de 2020. Pandemia y Derechos Humanos.

Comité de Derechos Humanos. Observación General 31. 29 de marzo de 2004.

Consejería Presidencial para las Comunicaciones. Abecé del Acuerdo de Punto Final. 2019.

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos lanza "Juntos lo Hacemos Posible" espacio de diálogo con los colombianos. 2020.

Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Resolución A/HRC/RES de fecha 6 de julio de 2011.

Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Resolución A/HRC/20/29 de fecha 10 de abril de 2012.

Convención Interamericana para Prevenir y sancionar la Tortura. Adoptada el 12 de septiembre de 1985. Artículo 1.

Corte Constitucional. Sentencia T-244 del 26 de marzo de 2012. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) Opinión Consultiva 23. 2017.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. 2018

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 20 de octubre de 2016.

DANE. Empleo informal y seguridad social. Información julio 2020-septiembre 2020.

Declaración del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos. Asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos durante la crisis de Covid-19 y después: La relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Decreto 0760 de 14 de diciembre de 2018. Por el cual se aprueba la hoja de ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1581 de 2017 Art. 24.3.14. Política de Prevención de Violaciones a los Derechos a la Vida, integridad, libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.

Decreto 179 de 2019. Por medio del cual se reestructura el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Decreto 417 del 17 de marzo de 2020. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

Decreto 637 de 6 de mayo de 2020.

Defensoría del Pueblo. El Enfoque Diferencial, Un Principio Transversal en la materialización de los derechos de los grupos étnicos en su condición de víctimas. 2014.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado Laboral. 2020.

Departamento Nacional de Estadística (DANE). Mercado laboral según sexo. Trimestre móvil junio-agosto 2020.

Departamento Nacional de Estadística (DANE). PIB. Consulta 15 de agosto de 2020.

Elementos de un Sistema Integral de Remedio No Judicial en Empresas y Derechos Humanos. CREER. Montería (Córdoba), Medellín (Antioquia), Ibagué (Tolima), Cali (Valle del Cauca), Popayán (Cauca), Valledupar (Cesar) y Bogotá D. C. 2018.

Empresas Responsables Mensajes Claves de los Instrumentos Internacionales. 2019.

Estados, empleadores y trabajadores. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Página 2, Punto 2,

Fedesarrollo. Elementos para una política pública frente a la crisis de Venezuela. 2018.

Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco). Los comerciantes y la cuarentena. 2020.

Migración Colombia. Más de 1 millón 825 mil venezolanos estarían radicados en Colombia. 2020.



Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Ministerio de Justicia. Normativa para la atención de la emergencia del Covid-19. 2020.

Ministerio de Relaciones Exteriores. Biblioteca Virtual de Tratados, Convención Americana de Derechos Humanos. 1969.

Ministerio de Relaciones Exteriores. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura. Biblioteca Virtual de Tratados,

Ministerio de Relaciones Exteriores. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Biblioteca Virtual de Tratados.

Ministerio de Relaciones Exteriores. Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Biblioteca Virtual de Tratados.

Ministerio de Relaciones Exteriores. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Biblioteca Virtual de Tratados.

Ministerio de Relaciones Exteriores. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Biblioteca Virtual de Tratados.

Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud). Boletín de Prensa 50 de 2020.

Ministerio de Salud y Protección Social. Minsalud analizó situación fronteriza de migrantes en el marco del Covid-19. 2020.

Ministerio de Trabajo. La Covid-19 y la respuesta de Colombia en el Mundo del Trabajo. Universidad Externado de Colombia. 2020.

Naciones Unidas - Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes acerca de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

Naciones Unidas. Colombia. Examen Periódico Universal. 2018.

Naciones Unidas. Covid 19 y pueblos indígenas. 2020.

Naciones Unidas. El Plan Nacional de Desarrollo, una apuesta para las metas globales de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Naciones Unidas. How do guiding principles relate to corporate social responsibility?

Naciones Unidas. La protección de los derechos humanos durante la crisis del Covid-19.

Naciones Unidas. Migration and Human Rights.

Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Covid-19 y los derechos humanos de las personas LGBTI. 2020.

Naciones Unidas. Perspectiva de género de los principios rectores sobre las empresas y los derechos Humanos.

Naciones Unidas. Presentación del Informe sobre los efectos socioeconómicos de la Covid-19, 31 de marzo de 2020. Concepto desarrollado en el marco jurídico y conceptual.

Naciones Unidas. Pueblos Indígenas y la pandemia del Covid-19. 2020.

Naciones Unidas. Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and transnational corporations and other business enterprises.

OCDE. El Covid-19 y la conducta empresarial responsable. 2020.

OCDE. Las directrices actualizadas y su decisión conexa fueron adoptadas por los 42 gobiernos adherentes el 25 de mayo de 2011 en la Reunión Ministerial conmemorativa del 50 aniversario de la OCDE.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Covid-19. El respeto de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas es crítico para la resiliencia y la recuperación.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. El Estado como actor económico y los derechos humanos. Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/StateEconomicActor.aspx>

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

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

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, remediar y respetar" principio rector 13, Nueva York y Ginebra, 2014.

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

OIT. Trabajo decente. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social". Página 2, Punto 3,

OIT. Trabajo decente. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Página 1.

ONU Mujeres. En la mira: La igualdad de género importa en la respuesta frente al Covid-19. 2020.

ONU Mujeres. Training Centre. Glosario de igualdad de género.

Organización de los Estados Americanos (OEA). La protección de grupos en particular situación de vulnerabilidad ante la emergencia sanitaria. 2020.

Organización Mundial de la Salud (OMS). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (Covid-19).

Organización Panamericana de la Salud (OPS). La OMS caracteriza al Covid-19 como una pandemia. 2020.

Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de Avances en la Implementación. Actualización mayo de 2017.



Presidencia de la República. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Presidencia de la República. Nace el nuevo compromiso por el futuro de Colombia. 2020.

Procuraduría General de la Nación. Conflicto armado, población vulnerable y paz. 2020.

Sistema Nacional de Derechos Humanos, Decreto 4100 de 2011.

Unesco. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos Humanos.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Enfoque étnico pueblos y comunidades indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y pueblo RROM. Enfoque Étnico.

Diseño, diagramación y corrección



www.imprenta.gov.co
Carrera 66 No. 24-19, Ciudad Salitre
PBX: (057) 457 8000
Bogotá, D. C., Colombia



@ImprentaNalCol



/ImprentaNalCol

Consejería Presidencial
para los derechos humanos
y asuntos internacionales

www.derechoshumanos.gov.co

www.presidencia.gov.co