



ColombiaAvanza
DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas

Juan Manuel Santos Calderón

Presidente de la República

Rafael Pardo Rueda

Ministro Consejero para el Posconflicto, Derechos Humanos y Seguridad

Guillermo Rivera Flórez

Consejero Presidencial para los Derechos Humanos

Grupo de trabajo

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos

Diana Mendieta Durán

Asesora

Carolina Duarte Cala

Asesora

Coordinación editorial

Área de Comunicaciones

María Fernanda Angarita Pardo

Asesora

Oswaldo Malo Jiménez

Asesor

Maira Alexandra Celis Jiménez

Asesora

Con la colaboración de la Mesa Técnica conformada por:

Angela Rivas Gamboa

Fundación Ideas para la Paz

Begoña Fernández Fernández

Cooperación Española en Colombia - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

Carlos Arturo Lozano Sierra

Defensoría del Pueblo

Italo Andrés Velásquez Ramírez

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Luz Stella Páez Cañón

Corporación Comité Minero Energético

Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Y con el apoyo técnico financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo:

Mar Carneiro, Juanjo Cordero, Vidal Martín y Carlos Cordero Sustentia Innovación Social, España



ColombiaAvanza
DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas

Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas

Introducción

En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas acogió unánimemente en su Resolución 17/4 los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Estos Principios Rectores son en la actualidad la referencia mundial para todos los actores (principalmente los estados, las empresas y la sociedad civil) que de forma directa o indirecta tienen obligaciones, responsabilidades y/o intereses legítimos en relación con la actividad comercial y empresarial.

El documento recoge 31 principios estructurados en 3 pilares que establecen:

- Los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos de posibles impactos de terceros, incluidas las empresas.
- Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, como “norma de conducta mundial” aplicable para todas las empresas y exigible.
- Es necesario actuar de forma proactiva respecto a los riesgos e impactos que sufren las personas por causa de las actividades empresariales, y facilitar el acceso a remedio.

Colombia tiene un fuerte compromiso con la protección y el respeto de los derechos humanos. Desde hace más de una década se han venido desarrollando en el país un gran número de iniciativas por parte del Estado y de las empresas, evidenciando que los derechos humanos son un elemento esencial en el ámbito empresarial.

Dentro del Sistema Nacional de Derechos Humanos, instancia de coordinación y articulación de las entidades para la garantía de los derechos de todas las poblaciones, creado a través del Decreto 4100 de 2011, se han desarrollado importantes iniciativas de política pública. En ese mismo año, Colombia se adhirió a la Declaración de Inversión Extranjera y Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de la que hacen parte las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales. De igual manera, se estableció el Punto Nacional de Contacto como instancia para su implementación, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, mediante el Decreto 1400 de 2012.

A lo anterior se le suma la Directiva 001 de 2014 expedida por la Procuraduría General de la Nación, en la cual se promueve la adopción de los Principios Rectores y su defensa por parte de los funcionarios del Ministerio Público. Todas estas iniciativas están alineadas con el enfoque de goce efectivo de derechos del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, cuyo objetivo es “construir una Colombia en paz, equitativa y educada en armonía con los propósitos del Gobierno Nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación, de largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible”.

El papel de las empresas en este campo es fundamental, por eso hacen parte de iniciativas como: el Comité Minero Energético para el sector extractivo (2003), la Red Local de Pacto Global (2004), Guías Colombia para otros sectores (2006), el Compromiso Ético Suizo (2011), y el proceso multiactor de Capacitación para el Diálogo financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Con el objetivo de afianzar los compromisos adquiridos y la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas, además de aprovechar la oportunidad que han facilitado los resultados obtenidos por estas y otras iniciativas, en 2015 el Gobierno colombiano inició la construcción del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa con el liderazgo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos como entidad promotora.

Este Plan es un instrumento de política pública construido de manera participativa con empresas, organizaciones de la sociedad civil y el apoyo de la Comunidad Internacional, para garantizar el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales.

Sea el momento para extender un agradecimiento a todas las organizaciones sociales, empresas, entidades de gobierno, embajadas y organismos internacionales, que durante varios años han apoyado y acompañado al Gobierno de Colombia en la labor de avanzar en la protección y respeto los derechos humanos en las actividades empresariales.

El proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción

El presente Plan es el resultado del trabajo que el Gobierno de Colombia viene realizando a través de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, antes Programa Presidencial para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario (DIH), en el marco del Sistema Nacional de Derechos Humanos, que desarrolló a nivel nacional los estándares internacionales en el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Luego de un proceso participativo realizado entre 2012 y 2013, se formuló la propuesta de Política Pública Integral de Derechos Humanos. En este proceso se llevaron a cabo 32 foros departamentales y uno en Bogotá, que contaron con la presencia de más de 19.000 líderes sociales y 9.000 organizaciones, así como representantes de las entidades del gobierno nacional y territorial, con el fin de identificar las problemáticas en derechos humanos y diseñar acciones que permitieran su abordaje integral. Posteriormente, en 2014 la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos publicó la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034, con el objetivo de dotar de herramientas útiles y específicas a las entidades estatales para facilitar la adopción del Enfoque Basado en Derechos en las acciones desarrolladas por el Sistema Nacional.

En 2014 el gobierno de Colombia publicó los Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa, primer documento específico sobre de este tema en Colombia, que fue elaborado en un proceso participativo nacional y territorial, de conformidad con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos. Se realizaron talleres territoriales en Casanare, Huila, Norte de Santander, Bolívar, Antioquia y Valle del Cauca, dirigidos a dar a conocer esta temática a representantes de la sociedad civil, gobiernos locales y empresas de la región, y a debatir sobre los aspectos más relevantes. Otro insumo para los Lineamientos fue el documento de Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación de los Principios Rectores de Naciones Unidas, desarrollado en los grupos de trabajo multiactor del proyecto de Capacitación para el Diálogo sobre Empresas y Derechos Humanos.

En el marco de estos procesos internos, Colombia fue la sede de actividades internacionales de intercambio de experiencias respecto a la implementación de los estándares sobre empresas y derechos humanos, como el Primer Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos en 2013, y el Diálogo Latinoamericano sobre la Implementación Nacional de los Marcos de Empresa y Derechos Humanos, en 2014.

Con el objetivo de la formulación del Plan, en la primera mitad de 2015, se inició un proceso de trabajo con entidades claves para el desarrollo y posterior implementación de las acciones que debería contener. Este fue un proceso participativo de consultas con empresas, organizaciones de la sociedad civil y entidades del gobierno nacional, así como con otros gobiernos y organismos internacionales, con el fin de recoger las visiones, intereses y preocupaciones de todos los actores.

Para orientar la formulación del Plan y elaborar un documento borrador se creó una Mesa Técnica liderada por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, conformada por: la Defensoría del Pueblo, la Fundación Ideas para la Paz (representante de la sociedad civil y secretaria técnica de Guías Colombia y Compromiso Ético Suizo), la secretaria técnica del Comité Minero Energético, AECID, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

El documento borrador fue consultado en un Taller Nacional realizado en Cartagena, talleres territoriales (zona caribe en Cartagena, zona suroccidente en Apartadó, zona central en Villavicencio), además, fue presentado en el IV Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos que se llevó a cabo en Ginebra (Suiza). De igual manera, ha sido consultado directamente con actores institucionales, empresariales y de la sociedad civil, además de ser publicado en español e inglés en la página web de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, que dispuso un correo electrónico para la recepción de comentarios de todas aquellas personas o entidades interesadas en aportar.

El Plan Nacional de Acción de Colombia en Derechos Humanos y Empresas

El Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia es un instrumento de política pública a 3 años, formulado para garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales, alineado con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034 con los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos publicados en 2014.

Este Plan surge de la necesidad de armonizar la protección de los derechos humanos con el desarrollo económico de actividades que el Estado promueve. Por tanto, se hace indispensable contar con una política pública que armonice estos dos objetivos a través de acciones específicas, a las cuales todos los actores interesados puedan hacer seguimiento.

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

Tal como lo plantea el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, un Plan de Acción Nacional se debe ajustar al contexto de cada país. Por eso, el documento, las líneas y las acciones que contiene el Plan se han desarrollado teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Enfoque Basado en Derechos Humanos. El concepto de derechos humanos se encuentra en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en el Derecho Internacional Humanitario. La Carta incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y dos Protocolos Facultativos. El Plan se alinea tanto con los estándares internacionales como con los regionales, protegidos en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, incluida la Convención Americana sobre Derechos Humanos; es coherente y recoge los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y aplica los derechos que protegen sus convenios.

A lo largo de todo el proceso, la participación de los diferentes actores ha sido determinante para recoger sus visiones, intereses, preocupaciones y la forma de incluir acciones concretas, contribuyendo así a su empoderamiento y apropiación.

Coherencia con otras normas y estándares internacionales. Además de los Principios Rectores que inspiran su desarrollo, este Plan tiene en cuenta los principales estándares relevantes en la materia, tales como los Principios de Contratación Responsable de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV), los Principios de Pacto Global y el estándar ISO 26000. De igual manera, se han observado las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la OCDE a Colombia. Su aplicación es coherente y refuerza lo definido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Comunidad Internacional en 2015.

Enfoque diferencial. Consiste en la implementación de acciones afirmativas basadas en el respeto por las identidades como un paso para superar prejuicios, prácticas discriminatorias y estigmatizaciones que limitan el ejercicio de los derechos. A través de este Plan se busca superar las debilidades del pasado y generar mayor confianza entre la sociedad civil, las empresas y el Estado. Por tanto, será indispensable la absoluta disposición de empresarios y organizaciones sociales y sindicales para asegurar el respeto de los derechos de los grupos étnicos, mujeres, niños, niñas, adolescentes, población LGBTI, personas con discapacidad, movimientos sindicales y otros grupos minoritarios.

Énfasis territorial. Los mayores desafíos en materia de derechos humanos en el ámbito empresarial se dan en los territorios. Para la implementación de este Plan se tienen en cuenta las acciones que incorpora, las características socio-históricas, culturales, ambientales, y productivas de los territorios y sus habitantes.

También es de especial interés para el Gobierno de Colombia que las empresas que operan en zonas históricamente afectadas por el conflicto armado, sean especialmente cuidadosas en la gestión de sus riesgos y posibles afectaciones a los derechos humanos.

Priorización sectorial. De acuerdo con la aproximación diagnóstica que se encuentra en los Lineamientos, y el seguimiento realizado por el Ministerio del Interior a las situaciones de alteración del orden público, los sectores minero energético, de agroindustria y de infraestructura vial, deben ser abordados con prioridad debido a que generan mayor conflictividad social por sus impactos en derechos humanos y el medio ambiente.

Por este motivo, se hará énfasis en el diseño de estrategias para que las empresas que pertenezcan a estos sectores mejoren su gestión en los territorios donde operan.

Insumo para el post-conflicto y la construcción de paz. El escenario de post-conflicto puede conllevar un aumento de las conflictividades sociales relacionadas con la actividad empresarial, se requiere un esfuerzo conjunto entre Estado, empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y Comunidad Internacional para mejorar la gestión en derechos humanos en el ámbito empresarial, y lograr la remediación si se presentan vulneraciones a los mismos.

Sin embargo, las acciones contempladas en este Plan no dependerán de la firma de uno o más acuerdos de paz, toda vez que la protección y garantía de los derechos humanos se debe dar en todo tiempo y lugar.

Coordinación y articulación. El Plan está coordinado con el Marco de Empresas y Paz, el cual está siendo diseñado por la Dirección de Post-conflicto junto con la Oficina del Alto Comisionado para la Paz. El Marco, entre otros aspectos, contempla un papel mucho más activo por parte de las empresas en las transformaciones positivas que requiere el País, apostando por la debida diligencia y con enfoque mantener al pie en “Acción sin Daño”¹. Este enfoque aplica criterios éticos y valores de convivencia humana en condiciones de pluralidad y multiculturalidad, fundamentados en las nociones de dignidad, autonomía y libertad.

En este sentido se destacan las estrategias y programas existentes de promoción de reconciliación en Colombia, que requieren un apoyo decidido en los ejercicios de memoria histórica, además de una mayor participación de las empresas en la inserción laboral y productiva de las víctimas del conflicto y las personas en proceso de reintegración.

El Plan constituye un esfuerzo de articulación de las entidades, la armonización de las políticas públicas de empresas y derechos humanos y de responsabilidad social empresarial, así como el concurso de las empresas y la participación de las organizaciones de la sociedad civil. Así mismo, el Gobierno colombiano apoyará la difusión e intercambio de experiencias a través de sus embajadas y misiones diplomáticas en el extranjero, con miras a la mejorar la implementación del Plan.

Liderazgo compartido de la implementación. Está representado tanto por entidades nacionales como territoriales, con el más alto compromiso de todos los servidores públicos, y las representaciones diplomáticas de Colombia en el exterior.

Por esta razón, el Gobierno Nacional se compromete a fortalecer las capacidades de las entidades locales para la aplicación de este Plan y de los estándares internacionales, así como las instituciones nacionales a asistir a los territorios para su adaptación conjunta.

1. Ver al respecto, Vela Mantilla, Margarita María; Rodríguez Fernández, Julia Esmeralda; Rodríguez Puentes, Ana Luz y García Muñoz, Lina María, Acción Sin Daño como aporte a la Construcción de Paz: Propuesta para la Práctica, Universidad Nacional de Colombia- Fundación Synergia, Armonía Impresores, Bogotá D.C., 2011.

Así mismo, se establecerán alianzas estratégicas con cámaras de comercio, agremiaciones, organizaciones sociales y sindicales y otros actores relevantes para la ejecución de este Plan y su adaptación al contexto territorial, en articulación con el proceso de empresas y paz a nivel local, teniendo en cuenta los avances existentes hacia la finalización del conflicto armado.

Implementación gradual y progresiva. Se entiende el presente Plan como un documento vivo, cuyos contenidos y acciones estarán expuestos a constante revisión y evaluación. De acuerdo con la amplitud de problemáticas a abordar, se contempla la necesidad de precisar temas, sectores y regiones prioritarias, susceptibles de modificación según el desarrollo de la implementación de las acciones propuestas.

Objetivos

Objetivo Principal

Garantizar que el Estado de Colombia proteja adecuadamente los derechos humanos y que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo sostenible del País.

Objetivos Específicos

1. Garantizar la coherencia entre las políticas de Gobierno y los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.
2. Garantizar el respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial tanto pública como privada.
3. Impulsar el acceso a la remediación efectiva cuando se vulneren los derechos humanos en las actividades empresariales.
4. Apoyar y fomentar la solución pacífica de los conflictos que se ocasionan en el marco de las actividades empresariales.
5. Contribuir al logro de una paz duradera en Colombia y a la implementación de las políticas públicas dirigidas a asegurarla tanto en los núcleos urbanos como en los territorios.
6. Fortalecer y desarrollar capacidades para la participación efectiva de la sociedad civil en lo referente a las actividades empresariales.
7. Consolidar y promover avances en una cultura de respeto y promoción a los derechos humanos en el ámbito empresarial.
8. Contribuir a la implementación de la debida diligencia como proceso de gestión de las empresas y como base para una inversión responsable en Colombia.
9. Contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
10. Potenciar la sostenibilidad y los derechos humanos como ventajas competitivas empresariales.

Líneas de acción

Este Plan, formulado según la estructura de los 3 pilares de los Principios Rectores de Naciones Unidas, establece acciones en armonía con las estrategias planteadas en los Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresas y aborda la gestión del Estado, las empresas y el relacionamiento con la sociedad civil para proteger, respetar y en su caso, remediar las vulneraciones de derechos en el ámbito empresarial. Como política pública se desarrollan compromisos del Estado colombiano sobre:

- I. Coordinación interinstitucional;
- II. El Estado como actor económico;
- III. Participación efectiva de la sociedad civil;
- IV. Orientación del Estado para el respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial;
- V. Debida diligencia en derechos humanos;
- VI. Cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial;
- VII. Debida diligencia en el sector empresarial;
- VIII. Respeto a los derechos humanos como ventaja competitiva;
- IX. Responsabilidad social empresarial y respeto a los derechos humanos;
- X. Fortalecer los mecanismos judiciales y administrativos de acceso a remediación;
- XI. Fortalecer los mecanismos no judiciales de remediación.

El deber del Estado de proteger los Derechos Humanos

El Estado de Colombia, respondiendo a su obligación de respetar, proteger y realizar los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio, adopta una serie de acciones que buscan:

- Mejorar la coherencia y eficacia de sus políticas institucionales.
- Asegurar que la actuación del Estado como actor económico que respeta los derechos humanos.
- Promover la participación efectiva de la sociedad civil en la defensa y promoción de los derechos humanos en las actividades empresariales.
- Aportar referencias claras a las empresas sobre lo que se espera de su actuación en el respeto de los derechos humanos.
- Apoyar la implementación de procesos de debida diligencia en la actividad empresarial.

I. Coordinación interinstitucional:

Una respuesta más coherente y articulada a los retos de derechos humanos en el ámbito empresarial.

El Estado cuenta con múltiples políticas públicas que afectan a las actividades empresariales desde distintos ámbitos (regulación, vigilancia, sanción, apoyo, etc.). Se requiere que exista coherencia entre estas y la inclusión de un enfoque común de protección y respeto a los derechos humanos. Esta articulación interinstitucional buscará establecer objetivos compartidos para todas las entidades competentes en esta materia de forma armónica, contando con mecanismos de coordinación, rutas de acción, espacios de discusión, recursos de capacitación, entre otros. Para tal fin, el Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresa deberá convertirse en el órgano que oriente y coordine la acción del Estado.

Esta coordinación interinstitucional debe abordar, no sólo la coherencia de las políticas nacionales (horizontal), sino muy especialmente su implementación en los territorios (vertical). Es necesario dotar a los gobiernos locales de un papel relevante en este Plan, fortaleciéndolos para que se apropien esta nueva agenda de derechos humanos. La implementación de este Plan requiere de un esfuerzo en la capacitación de los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales, atendiendo a sus características específicas, para mejorar la gestión del conocimiento y asegurar la continuidad de este enfoque en el futuro.

Para tal efecto, a partir del lanzamiento de este Plan:

- 1.1** El Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas² se encargará de monitorear el avance y el progreso de la implementación del Plan. Para ello expedirá su reglamento, determinará la periodicidad de sus reuniones y contará con un plan operativo que determine sus actividades de forma anual en donde definirá el abordaje temático y de adecuación normativa dentro de las áreas priorizadas por este plan. A este grupo se sumará la Dirección de Post-conflicto.
- 1.2** Las entidades del Gobierno Nacional que hacen parte del Grupo de Trabajo dispondrán de al menos un servidor público que será el encargado de verificar y gestionar la implementación del Plan.
- 1.3** A partir del lanzamiento de este Plan, se crea la Comisión de Expertos, la cual estará conformada así:
 - Un representante elegido por las organizaciones indígenas nacionales.
 - Un representante elegido por las organizaciones nacionales de las comunidades negras.
 - Un representante elegido por la Confederación Nacional de ONG.
 - Un representante elegido por las confederaciones de sindicatos de trabajadores.

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

- Un representante elegido por la Asociación Colombiana de Universidades.
- Dos representantes elegidos por el Consejo Gremial Nacional, uno de ellos deberá ser delegado de las empresas y 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 empresas y derechos humanos.
- Un representante designado por la Comunidad Internacional.

Esta Comisión de Expertos, trabajará como organismo asesor del Grupo de Trabajo y orientará las acciones relacionadas con la implementación de este Plan.

1.4 El Grupo de Trabajo en alianza con el Departamento Administrativo de la Función Pública, y/o universidades o centros de estudios, desarrollará un módulo de formación sobre los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos y las acciones contenidas en este Plan, el cual estará dirigido a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales.

1.5 Cada entidad que forme parte del Grupo de Trabajo, de acuerdo con su plan operativo, determinará su plan de capacitación en esta área y promoverá la gestión del conocimiento con el fin de garantizar la continuidad en la ejecución de las acciones de este Plan. Se promoverán los procesos de formación interinstitucional para ampliar la comprensión de esta temática en sus diferentes aspectos, para ello, las entidades nacionales gestionarán con sus pares en otros países con las Embajadas con sede en Colombia las herramientas que se requieran.

Esta acción se comenzará a realizar a partir de la formalización del Grupo de Trabajo y durante el tiempo de implementación de este Plan, respondiendo a los principios de gradualidad y progresividad.

1.6 El Ministerio de Relaciones Exteriores difundirá y promoverá este plan a nivel internacional a través de sus Misiones Diplomáticas, Representaciones Permanentes y Oficinas Consulares.

1.7 El Ministerio Comercio, Industria y Turismo, a través de sus oficinas y agencias encargadas de la internacionalización empresarial, promoverá el respeto por los derechos humanos en las actividades empresariales, brindando información sobre lo contenido en este Plan.

1.8 Las entidades nacionales que hacen parte del Subsistema de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), y entidades territoriales competentes, suministrarán la información necesaria al Observatorio de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, con el fin de consolidar documentos de contexto socio-político, útiles para que las empresas públicas y privadas identifiquen los riesgos en derechos humanos en las zonas de operación, y puedan gestionar acciones para su prevención y mitigación.

El Observatorio proveerá esa información, una vez compilada, a las entidades que promuevan la inversión extranjera en el País, así como a otras instituciones a las que pudiera facilitar su labor.

- 1.9** La Dirección de Post-conflicto junto con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos impulsarán la agenda de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial en alianza con las Cámaras de Comercio del País, para ello crearán un proceso de formación y transferencia de conocimiento de parte del Gobierno y la cooperación, a las empresas y a los trabajadores de las compañías.
- 1.10** El Grupo de Trabajo pondrá en marcha un diálogo multiactor para abordar la relación entre inversión y derechos humanos que guíe la generación de una estrategia de atracción de inversión, tanto a nivel nacional como sectorial y regional.
- 1.11** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Relaciones Exteriores articularán esfuerzos dirigidos a ofrecer a las empresas y Embajadas en Colombia un mayor conocimiento sobre lo consagrado en este Plan.

II. Estado como actor económico

Incluyendo los derechos humanos en la actividades empresariales del Estado.

El Estado es uno de los actores económicos más relevantes para cualquier país, desde su posición, debe garantizar la protección y el respeto de los derechos Humanos en el mundo empresarial.

Este título está enfocado a la inclusión de aspectos de derechos humanos en la labor de las entidades públicas más activas en el mundo empresarial, tanto a nivel nacional como internacional, a través de la relación con proveedores del Estado, de compras públicas o de grandes contrataciones y licitaciones.

Recientemente, Colombia reafirmó su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por lo tanto, es prioridad para el gobierno avanzar en el enunciado e implementación de una inversión socialmente responsable que contribuya al desarrollo regional, minimizando los impactos negativos en el ambiente y las comunidades, bajo principios de eficiencia y transparencia.

Para ello:

- 2.1** Dentro del año siguiente al lanzamiento de este Plan, el Grupo de Trabajo realizará un listado de criterios básicos aplicables a la toma de decisión en los procesos de selección y adjudicación de contratos públicos. Posterior a ello, evaluará y analizará junto con las entidades del Estado que soportan el mayor peso de contratación, la inclusión de estos criterios en sus procesos de adjudicación.
- 2.2** La agencia Colombia Compra Eficiente adaptará el sistema existente de compras públicas para que responda a criterios de respeto por los derechos humanos incluyéndolos entre sus objetivos e incorporando medidas para asegurar que los proveedores cumplen con la debida diligencia en derechos humanos.

- 2.3** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo enfatizará por incluir en las negociaciones comerciales con otros Estados cláusulas o criterios sobre derechos humanos, lo anterior será tenido en cuenta en la negociación de acuerdos futuros, revisión de los acuerdos actuales y/o declaraciones unilaterales o conjuntas con el socio comercial.
- 2.4** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y las entidades adscritas a éste, establecerán requisitos sobre sostenibilidad y respeto a los derechos humanos como criterios para seleccionar las empresas que participarán en sus programas de fomento a las actividades empresariales, incluyendo a las pymes y a las micropymes³.
- 2.5** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y las entidades adscritas a éste (PROCOLOMBIA) trabajarán para que las empresas colombianas sean respetuosas de los estándares en derechos humanos y procurarán que tengan incentivos en el mercado internacional.
- 2.6** El Ministerio de Ambiente junto con la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales fortalecerán la presencia de requisitos de respeto a los derechos humanos tanto en lo relativo a los Estudios de Impacto Ambiental de las empresas como a los Planes empresariales de Manejo de Riesgos sociales y en derechos humanos.
- 2.7** El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural introducirá criterios de derechos humanos y DESCA en sus programas relacionados con actividades empresariales.

III. Participación efectiva de la sociedad civil

Asegurando la defensa y promoción de sus derechos humanos en actividades empresariales.

El Estado debe garantizar que los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil puedan exigir el ejercicio de sus derechos. Con ese fin, el presente Plan está dirigido a incluir a la sociedad civil en espacios de diálogo multiactor que puedan ayudar a prevenir o mitigar impactos adversos por la actividad empresarial.

Esta orientación es consecuente con el enfoque de paz que tiene este Plan, incluyendo la creación de iniciativas útiles de encuentro entre actores de sociedad civil tanto con instituciones del Estado como con las empresas. Para ello el Estado debe garantizar que existen las condiciones necesarias para que la sociedad civil pueda llevar a cabo su labor en condiciones de seguridad.

- 3.1** Dentro del año siguiente al lanzamiento de este Plan, el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos buscará aliados para la capacitación de la sociedad civil, grupos de especial protección y pequeñas empresas sobre los Principios Rectores de Naciones Unidas y estándares internacionales de derechos humanos y empresas, así como lo contenido en este Plan.

3. Para ello, tomarán como referencia lo establecido en las Recomendaciones de la OCDE para entidades de crédito a la exportación <http://www.oecd.org/tad/xcred/oecd-recommendations.htm>

- 3.2** La Dirección para el Post-conflicto y la Oficina del Alto Comisionado para la Paz diseñarán un protocolo de diálogo entre comunidades, empresas y entidades públicas que facilite la participación de las organizaciones sociales de acuerdo con los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.
- 3.3** El Ministerio del Interior propondrá la inclusión del tema de empresa y derechos humanos dentro de la agenda de la Mesa Nacional de Garantías para Defensores de Derechos Humanos, Líderes Sociales y Comunales, como de las Mesas Regionales de Garantías, con el fin de que puedan servir como espacios de encuentro para la resolución de conflictos con impactos en los derechos humanos por actividad empresarial, con el fin de que puedan servir como espacios de encuentro para la resolución de conflictos.
- 3.4** A través del Sistema Integral de Prevención y Gestión de Conflictos, el Gobierno Nacional creará mecanismos de concertación y diálogo social entre el Gobierno en sus diferentes niveles, las comunidades y las empresas. Esto con el fin de generar espacios formales de interlocución entre actores con diversos intereses. Todo ello como forma de aportar a la construcción de paz y el respeto a los derechos humanos en los territorios, esta acción iniciará su ejecución una vez este implementado el sistema.
- 3.5** El Ministerio del Interior articulará acciones dirigidas a garantizar las condiciones necesarias de seguridad para que los líderes que trabajen temas de empresa y derechos humanos, puedan realizar su labor en condiciones propicias, de acuerdo con la política de garantía a la defensa de los derechos humanos ya existente.

IV. Orientación del Estado para el respeto a los Derechos Humanos en las actividades empresariales

Herramientas para el mundo de los negocios

Garantizar que las empresas respeten los derechos humanos no es una cuestión de regulación y vigilancia únicamente. Para ello el Estado debe ejercer un papel activo de orientación en el respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial.

Son múltiples los espacios, mecanismos e instancias en los cuales las empresas entran en contacto con el Estado: el Estado supervisa, el Estado promueve la inversión, el Estado regula las prácticas empresariales, etc.

Es de vital importancia que en todos los espacios de contacto del Estado y las empresas se promueva la agenda de derechos humanos, respondiendo en cada caso a la forma que sea más adecuada. Por ello, este título está dirigido a orientar la acción del Estado, entre otros, en cuestiones de regulación, de fomento empresarial condicionado, o en ocasiones, como información para quienes quieran hacer negocios en el país⁴. En cada medida puesta en marcha, el Estado debe promover la apropiación y el liderazgo del respeto a los derechos humanos por parte de las empresas vinculadas.

4. Ver Carneiro M, Cordero J, Cordero C, Martín V. Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos: Puerta de Entrada, Sustentia Innovación Social, AECID, Madrid, 2013.

- 4.1** El Gobierno reforzará la adhesión a las iniciativas multiactor Guías Colombia, Comité Ético Suizo y Comité Minero Energético así como la implementación de las guías o recomendaciones desarrolladas por estas iniciativas.
- 4.2** La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, dispondrá de un micro sitio en su página web dedicado al tema de empresas y derechos humanos en donde se podrá contar con la información relacionada con la implementación de este plan.
- 4.3** Con el fin de evitar que las empresas incurran en acciones que impliquen discriminación de cualquier tipo, el Gobierno Nacional impulsará la transferencia del conocimiento y de herramientas desarrolladas en el marco de la estrategia Nacional de Derechos Humanos en lo referente al derecho a la igualdad y no discriminación.
- 4.4** Dentro de la Política Pública para la población LGBTI que se encuentra formulando el Gobierno nacional, se apoyarán prácticas empresariales que respeten, reconozcan y valoren la diversidad de esta población.
- 4.5** El Ministerio de Trabajo brindará asesoría a los empresarios sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los servicios de intermediación laboral, de conformidad con la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.
- 4.6** La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer fortalecerá la articulación para la aplicación de estándares internacionales de los derechos de las mujeres, orientados a la garantía de los mismos en el ámbito empresarial.
- 4.7** El Ministerio de Trabajo y el Instituto Colombiano de Bienestar familiar fortalecerán acciones tendientes a brindar asesoría, formación y acompañamiento a empresas en la protección integral de los derechos del niño, así como a la implementación de los derechos del niño y Principios empresariales en los sectores priorizados.
- 4.8** El Ministerio de Trabajo fortalecerá las acciones de prevención de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes y generará estrategias que vinculen al sector privado en las acciones de prevención a la vulneración de derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.
- 4.9** El Ministerio de Trabajo fortalecerá las acciones dirigidas a proteger los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- 4.10** El Ministerio de Trabajo propondrá la inclusión del tema de empresa y derechos humanos tanto en la Comisión Nacional de Concertación como en los Planes de Diálogo Social de las Subcomisiones Departamentales de Concertación.
- 4.11** El Ministerio del Interior adelantará acciones a nivel institucional para identificar los problemas actuales en el proceso de consulta previa y su incidencia en los derechos humanos. Además, mejorará las prácticas que permitan la participación de las poblaciones afectadas, protegiendo y respetando los derechos de las comunidades indígenas, afrodescendientes y minorías étnicas según los Convenios OIT y los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
- 4.12** En el año posterior al lanzamiento de este plan, el Ministerio de Minas y Energía, diseñará una estrategia para avanzar en el respeto a los derechos humanos en el sector minero energético, que adaptará los Principios y Criterios de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) a las necesidades nacionales.

V. Debida diligencia en Derechos Humanos

Definiendo el concepto y orientando con mecanismos efectivos de implementación.

Se entiende por debida diligencia el conjunto de medidas que de manera sistemática realiza una empresa que actúe con prudencia, para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, atendiendo a sus circunstancias específicas por el sector de actividad, contexto operativo, dimensión y factores similares.

Dado que se trata de un concepto que se debe interpretar en cada caso, como respuesta adecuada a los riesgos de impactos sobre los derechos humanos que tengan las actividades empresariales, el Estado debe definir qué espera de las empresas para que éstas actúen con debida diligencia en derechos humanos.

Para ello promoverá el desarrollo de mecanismos y herramientas que faciliten la implementación práctica por parte de las empresas y de entidades públicas de la debida diligencia en derechos humanos.

Las entidades deberán:

- 5.1** El Grupo de Trabajo coordinará la elaboración de una guía tendiente a definir qué se entiende por actuar con debida diligencia, en qué consiste en la práctica, especialmente aplicado a sectores de actividad empresarial de alto riesgo.
- 5.2** Las entidades del Estado con mayor volumen de contratación pública, establecerán e implementarán mecanismos de debida diligencia en sus procesos de contratación.
- 5.3** Promover la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas y otros estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos por parte de los gremios y las empresas que hacen parte de éstos, para que adopten políticas en derechos humanos.

Para ello durante el primer año de ejecución de este Plan, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos convocará reuniones de alto nivel con los gremios a fin de concertar metas de adhesión a las iniciativas multiactor y mecanismos de seguimiento al desempeño en derechos humanos.

Esta acción deberá ser coordinada con las entidades del Grupo de Trabajo, especialmente con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y en articulación con la Dirección de Post-conflicto.

- 5.4** La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Ministerio de Defensa Nacional promoverán la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Para ello participarán de manera alternada en los escenarios en los que se trate este tema.
- 5.5** Desarrollar una guía sobre los crecientes riesgos en derechos humanos por actividades empresariales en zonas históricamente afectadas por el conflicto armado. Con este fin, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y la Dirección de Post-conflicto articularán con el Sistema Integral de Prevención y Gestión de Conflictos la construcción de esta guía que se deberá trabajar de forma participativa con empresas y sociedad civil.

De conformidad con el tiempo establecido para la creación del Sistema Integral de Prevención y Gestión de Conflictos, esta acción deberá realizarse dentro del año siguiente de la entrada en funcionamiento del mencionado Sistema.

- 5.6** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo impulsará los esfuerzos de las empresas por ajustar sus políticas a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales para lo cual evaluará dentro de los seis meses a partir de la ejecución de este Plan, su estrategia de difusión de las Directrices con el fin de aumentar el conocimiento sobre las mismas.
- 5.7** El Grupo de Trabajo evaluará y analizará las fórmulas para que las empresas incluyan el reporte de debida diligencia en derechos humanos en sus Informes de Sostenibilidad o rendición de cuentas. Esta evaluación se realizará dentro del año siguiente al lanzamiento de este plan y se hará con el acompañamiento de los diferentes actores.

La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos

La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una “norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos. Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, remediarlas”⁵.

A través de este Plan, el Gobierno Nacional centrará sus esfuerzos en consolidar el avance del compromiso empresarial con el respeto de los derechos humanos en las siguientes líneas:

- Generará una cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial.
- Impulsará y orientará la implementación de mecanismos de debida diligencia.
- Generará incentivos tanto en grandes, medianos, pequeños y microempresarios para que los derechos humanos se conviertan en una ventaja competitiva.
- Coordinará las acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para generar mayor impacto, al proponer una agenda en la cual los derechos humanos sean el marco conceptual común para la alianza entre el Estado y el sector privado.

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

VI. Cultura de Derechos Humanos y construcción de paz en el sector empresarial

Dos agendas políticas que caminan unidas.

El Estado colombiano está comprometido con la promoción de una cultura de derechos humanos, entendiendo como tal la defendida por el profesor Longo: “Hablar de cultura de los derechos humanos significa hacer referencia aquella operación cultural a través de la cual los derechos se traducen en valores, normas, actitudes, orientaciones que inspiran los comportamientos de las personas consideradas singularmente o colectivamente, en una palabra, un sistema cultural de referencia complejo”⁶.

Colombia afronta el gran reto de desarrollar su cultura de paz en un contexto de construcción de paz. Por esta razón, todos los actores sociales son fundamentales para llevar a cabo las transformaciones positivas que requiere el país.

- 6.1** La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos dentro del año siguiente al lanzamiento de este plan, promoverá que las empresas definan y divulguen públicamente su compromiso político de respeto a los derechos humanos.
- 6.2** El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social fortalecerá las alianzas realizadas entre el sector privado y el sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación con miras a la erradicación de la pobreza extrema y la superación de condiciones de vulnerabilidad.
- 6.3** La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas como coordinadora del Sistema Nacional de Atención y Reparación integral a las Víctimas – SNARIV, junto con la Dirección de Post-conflicto desarrollaran estrategias tendientes a que las empresas contribuyan a la recuperación de la memoria histórica para la construcción de paz, la reconciliación y la promoción de los derechos humanos y la reconstrucción del tejido social, para lo cual podrán desarrollar iniciativas de memoria y construcción de una cultura de paz.
- 6.4** La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Agencia Colombiana para la Reintegración y la Dirección de Post-conflicto elaborarán una estrategia conjunta dirigida a que las empresas promuevan activamente una mayor participación de las personas en proceso de reintegración en el ámbito empresarial, en el productivo, y en los procesos de construcción de paz.
- 6.5** El Grupo de Trabajo apoyará que las empresas realicen intercambios de experiencias destinadas a mejorar el conocimiento sobre la gestión en derechos humanos y la construcción de paz.
- 6.6** La Dirección de Post-conflicto lanzará un debate público sobre el papel y el potencial de las empresas en la consecución de la paz.

6. Di Cristofaro, G., I diritti umani. Dalla dichiarazione ai processi di inculturazione dei diritti umani. En: Per una cultura dei Diritti Umani, 2002. Milán, Italia Pp 46 5.

VII. Debida diligencia empresarial en Derechos Humanos

Promoción y apoyo del Estado para su implementación en las empresas.

De acuerdo con los Principios Rectores y estándares internacionales como las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la debida diligencia permite una mejor gestión de los riesgos e impactos en derechos humanos que se ocasionen por la actividad empresarial.

En este sentido, la implementación de la debida diligencia en derechos humanos se constituye en un proceso indispensable para que las empresas cumplan con su deber de respetar los derechos humanos en sus operaciones y contribuyan al desarrollo sostenible del país. El Estado debe apoyar a su sector empresarial en la implementación de procesos de debida diligencia que en última instancia redundan en beneficio de toda la sociedad, previenen impactos adversos sobre los derechos de las personas y fortalecen la gestión y sostenibilidad de las propias empresas en el mediano y largo plazo.

- 7.1** El Grupo de Trabajo con la asesoría de la Comisión de Expertos, fomentará foros de dialogo para determinar las mejores fórmulas para que las empresas establezcan oficinas o mecanismos de quejas y reclamos accesibles, transparentes y eficaces con el fin de prevenir y mitigar y remediar los impactos adversos en derechos humanos que puedan causar sus actividades.
- 7.2** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo apoyará a las grandes empresas para que impulsen y potencien su labor de apoyo y orientación hacia las pymes en materia de derechos humanos con las cuales mantienen relaciones⁷ comerciales⁸.
- 7.3** El Ministerio de Trabajo garantizará el respeto de los derechos laborales.
- 7.4** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo impulsará que las empresas fomenten el diálogo con sus consumidores.
- 7.5** La Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, apoyará la adopción de pactos de transparencia por parte de las empresas con el fin de continuar la lucha anticorrupción en los gobiernos corporativos, para ello contará con un año a partir del lanzamiento del Plan.
- 7.6** El Grupo de Trabajo propenderá para que las empresas a través de sus oficinas de quejas, reciban y gestionen diligentemente los reclamos de los ciudadanos y comunidades que se consideren afectados por los impactos adversos ocasionados por sus operaciones.

7. Es relevante en la medida en que las primeras gozan de influencia sobre las segundas que son sus proveedoras. De esta forma, se estimula la adopción de mecanismos adecuados de manejo en Derechos Humanos para las empresas de menor capital.

8. En este respecto, es importante recordar lo planteado por las Naciones Unidas en el comentario al principio rector 13 en el cual se declara: "Las empresas pueden estar implicadas en las consecuencias negativas sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes... Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las "actividades" de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus "relaciones comerciales" abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios"

- 7.7** El Grupo de Trabajo, con la asesoría de la Comisión de Expertos, apoyará a las empresas para que dispongan de estrategias de seguimiento para conocer el avance y el seguimiento en la mitigación de los impactos negativos causados en el desarrollo de las actividades empresariales.
- 7.8** El Grupo de Trabajo, con la asesoría de la Comisión de Expertos, guiará a las empresas para que adelanten una evaluación de sus riesgos e impactos sobre las personas y sobre el medio ambiente derivados de su operación.

VIII. Respeto a los Derechos Humanos como ventaja competitiva

Incentivos del Estado para las empresas diligentes.

El Estado entiende a la empresa como un aliado que puede coadyuvar a lograr sus obligaciones de protección y respeto a través de su compromiso activo con los derechos humanos, tanto de individuos como de colectividades, además de lograr beneficios económicos y desarrollo en el país. Para ello, las operaciones de la empresa deben responder a los principios básicos del Enfoque Basado en Derechos Humanos: igualdad y no discriminación; participación y empoderamiento; transparencia y rendición de cuentas.

Por ello, es de interés del Estado ofrecer incentivos a las empresas para que se implementen los estándares internacionales de derechos humanos en su operación y, por ende, apoyen y fortalezcan a las institucionales nacionales y territoriales en sus fines. El fortalecimiento institucional por parte de las empresas es una alianza entre el sector público y privado que revierte beneficiosamente además en la agenda nacional de construcción de paz.

Este título está dirigido a estructurar la ayuda que el Estado ofrece a la empresa con estos fines, a través de la propuesta de incentivos específicos que brinden a la empresa más facilidades para operar.

- 8.1** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo diseñará una estrategia de incentivos diferenciada para grandes, medianas y pequeñas empresas con el objetivo de que estas implementen políticas de derechos humanos las cuales impliquen:
- Compromiso público
 - Procedimiento de debida diligencia
 - Mecanismo de verificación de resultados
- 8.2** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el apoyo técnico de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Dirección de Post-conflicto y de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, incentivará el establecimiento de alianzas público-privadas para la creación de negocios con calidad social y ambiental especialmente en el ámbito rural disperso.
- 8.3** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo junto con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos crearán un incentivo empresarial de Derechos Humanos el cual se entregara cada año y se valorarán los avances que las empresas puedan mostrar en la adopción de los estándares internacionales

en derechos humanos y empresas en sus operaciones. El reglamento de este incentivo lo construirá el Grupo de Trabajo dentro del año siguiente al lanzamiento de este plan.

- 8.4 La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos divulgará públicamente en su página web los avances y las buenas prácticas que las empresas tengan relacionadas con la implementación de los derechos humanos en el ámbito empresarial.
- 8.5 La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos coordinará la realización de un evento internacional anual con el apoyo de la comunidad Internacional, en donde las empresas con mayor avance puedan mostrar y compartir sus retos y dificultades.
- 8.6 La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, junto con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, facilitarán intercambios internacionales entre las empresas con el fin de mejorar las buenas prácticas en la implementación de derechos humanos en la actividad empresarial.
- 8.7 La Dirección de Post-conflicto en coordinación con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos identificará y visibilizará las oportunidades de trabajo mancomunado entre sector empresarial y público para la generación de desarrollo y construcción de paz.
- 8.8 La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos generará estrategias de articulación entre Estado y empresas para la implementación de acciones afirmativas.
- 8.9 El SENA impulsará y difundirá el apoyo de las empresas a los procesos que el Estado desarrolla en la capacitación de trabajadores.

IX. Responsabilidad Social Empresarial y respeto a los Derechos Humanos

Marco de coordinación entre el Estado y el sector empresarial⁹.

En el marco de sus programas de Responsabilidad Social Empresarial, las empresas llevan a cabo acciones que podrían multiplicar su impacto, si se realizaran de forma coordinada con el Estado y apuntando a las necesidades de las comunidades.

9. Cárdenas, C., Hernández, A., Políticas públicas de fomento de la responsabilidad social en el marco del desarrollo sostenible. Presentación benchmark internacional. Centro VINCULAR de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso-Chile. Bogotá, agosto de 2015.

Por ello, este título del Plan apuesta por líneas dirigidas a la coordinación los esfuerzos y el relacionamiento con los grupos de interés desde un Enfoque de Derechos, que contribuya al goce efectivo de derechos, a transformar las condiciones que viven los territorios donde se asienta la empresa, avance en sostenibilidad y prevea riesgos financieros, legales y de reputación.

- 9.1** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, junto con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos apoyará la articulación de las políticas de derechos humanos empresariales con los programas institucionales de Responsabilidad Social Empresarial.
- 9.2** Los programas de Responsabilidad Social Empresarial deberán fomentar la productividad en las áreas de influencia de sus proyectos con el fin de generar desarrollo y empoderamiento económico de las comunidades bajo el principio de debida diligencia y respeto a los derechos humanos.
- 9.3** Aumentar la visibilidad de la Responsabilidad social Empresarial y difusión de buenas prácticas con el establecimiento de plataformas sectoriales para que las empresas y las partes interesadas puedan hacer compromisos y supervisar conjuntamente el progreso. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo supervisará este proceso.
- 9.4** Con el fin de mejorar los niveles de confianza en las empresas, y hacer seguimiento de dichos niveles, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo Industria y Turismo, liderará y organizará la realización de encuestas sobre la confianza ciudadana en los negocios. Estas encuestas incluirán preguntas para conocer la percepción de la población sobre cómo las empresas respetan los derechos humanos y sobre los mecanismos de acceso a remedio que estas facilitan.
- 9.5** La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, colaborará con el Ministerio de Educación Nacional para que liderare la integración de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y de la Responsabilidad Social Empresarial en la educación, formación e investigación. Para ello, creará un plan el cual será apoyado directamente por el Grupo de Trabajo.

Acceso a mecanismos de remediación

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

Este Plan apuesta por un sistema coherente de mecanismos judiciales y no judiciales que ofrezca soluciones satisfactorias para las partes. Esto exige una estructura adecuada que aclare las vías a través de las cuáles los ciudadanos pueden acceder a un remedio efectivo.

Estas soluciones pueden ofrecerse a través de diferentes instituciones o de reforzar el diálogo social y el empoderamiento de la sociedad civil, para una participación en estos mecanismos en condiciones de igualdad con actores empresariales.

X. Mecanismos judiciales y administrativos

Los mecanismos judiciales del Estado para garantizar el remedio efectivo.

Es necesario identificar espacios de mejora tanto en la capacitación de funcionarios como el fortalecimiento del sistema judicial en lo relativo al tema de empresas y derechos humanos, y el acceso a la justicia de aquellos que consideren sus derechos vulnerados.

- 10.1** La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos alentará a la Defensoría del Pueblo a asumir el liderazgo en la implementación de las políticas de acceso a remedio que recoge el presente Plan de Acción y para llevar a cabo una labor de capacitación específica en la materia para sus funcionarios a nivel territorial y local.
- 10.2** El Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos dentro del año siguiente al lanzamiento del presente Plan, realizará un mapa de los mecanismos judiciales y no judiciales de remediación sobre empresas y derechos humanos existentes en el país, Dicho mapa identificará qué mecanismo da respuesta a cada tipo de conflicto e incluirá un diagnóstico sobre la eficacia y eficiencia de los mecanismos judiciales y no judiciales de acceso a remedio, de acuerdo a los Principios Rectores de Naciones Unidas, donde se identifiquen los obstáculos para el acceso a la justicia de las poblaciones afectadas, tanto legales como prácticos.
- 10.3** A partir del lanzamiento de este Plan, las entidades que conforman el Grupo de Trabajo, con el apoyo de la Defensoría del Pueblo, brindarán asesoría sobre el acceso a los mecanismos judiciales y no judiciales de remediación existentes en el país, a través de sus canales de comunicación con los ciudadanos. Una vez terminado el mapa de mecanismos, la información que recoja deberá guiar el asesoramiento ofrecido a los ciudadanos.
- 10.4** El Ministerio de Justicia elaborará un plan de ajuste progresivo con el fin de mitigar los principales obstáculos de acceso al remedio judicial efectivo que se identifiquen en el citado mapa de mecanismos.
- 10.5** El Ministerio de Justicia junto con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, diseñará estrategias de formación a operadores judiciales sobre los estándares internacionales en Derechos Humanos y Empresas dentro del año siguiente al lanzamiento del Plan.

XI. Mecanismos no judiciales

Los mecanismos no judiciales de acceso a remedio del Estado y de otros actores clave.

Un proceso judicial no siempre garantiza la terminación de la conflictividad, puesto que las compensaciones determinadas en la sentencia pueden dejar insatisfecho al reclamante o a la empresa según cómo recoja las medidas de remedio o las garantías de no repetición, entre otros aspectos.

Por su parte, los mecanismos no judiciales implican diálogo y acuerdo entre las partes en igualdad de condiciones y, por ende, puede generar medidas de remedio participativas, y resultados más eficaces, efectivos y expeditos. Para reforzar y dotar de coherencia a los mecanismos no judiciales resulta clave la alianza del gobierno con la Defensoría del Pueblo.

Teniendo en cuenta lo anterior este título tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de diálogo como vías para la solución de conflictos y acceso a remediación, en línea con los criterios de eficacia señalados en los Principios Rectores y otros estándares internacionales.

- 11.1** En lo referente al remedio no judicial, el mapeo de mecanismos citado en el punto 10.2 definirá las vías de acceso a cada mecanismo; los obstáculos que afrontan; la relación entre cada mecanismo; las instituciones, los individuos y comunidades afectadas; y las opciones de investigación, mediación, facilitación, negociación y arbitraje existentes.
- 11.2** El Grupo de Trabajo desarrollará estrategias de difusión sobre los mecanismos extrajudiciales más relevantes y pertinentes en materia de empresas y derechos humanos.
- 11.3** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en los seis meses siguientes al lanzamiento de este Plan, presentará al Comité Consultivo del Punto nacional de contacto, un análisis de su estrategia de difusión sobre el Punto Nacional de Contacto y establecerá las mejoras que se consideren necesarias para garantizar el acceso a este en los conflictos que sean de su competencia.
- 11.4** El Ministerio de Trabajo y el Servicio Público de Empleo continuarán apoyando el diálogo entre trabajadores, sindicatos, empresas y gobierno para la negociación, así como la intermediación y la concertación laboral a través de los mecanismos establecidos para ello¹⁰.
- 11.5** El Grupo de Trabajo y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, con el apoyo de la Defensoría del Pueblo, promoverán y facilitarán el acceso a mediadores y facilitadores para la solución de conflictos que surgieran entre las comunidades y las empresas, sin perjuicio de que existan otros procesos administrativos o judiciales en curso.

10. Uno de estos es el CETCOIT - Comisión especial de tratamiento de conflictos de la OIT

Evaluación y seguimiento

Al concluir la elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, Colombia se dota de un instrumento que significa el comienzo de una etapa de acción e implementación gradual y progresiva de acciones.

El Plan persigue la consecución de cambios positivos en la situación inicial y el contexto en el que se construye, con resultados orientados al mayor disfrute de derechos, bienestar, desarrollo, paz y equidad en el País. Para reforzar este espíritu y los compromisos que establece, el Plan se dota de un mecanismo de seguimiento y evaluación guiado por los principios de orientación a la mejora, participación y transparencia, de forma que en todo momento su contenido y sus medidas sigan siendo pertinentes y eficaces para los objetivos que persigue.

Se trata de un plan vivo, en constante revisión, por lo tanto se podrán realizar modificaciones y ajustes en la medida que el Grupo de Trabajo los considere pertinentes y manteniendo siempre el espíritu con el que se construyó.

- a.** El Grupo de Trabajo con el apoyo de la Comisión de Expertos, se encargará de verificar la implementación de las acciones de este Plan a través de un mecanismo detallado de evaluación y seguimiento que ellos mismos conformarán basado en el grado de cumplimiento de los objetivos e indicadores que irán asociados a cada una de las acciones de este Plan.
- b.** Antes del 1º de marzo de cada año cada institución mencionada en este Plan deberá reportar a la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos sus avances en relación con la implementación de las acciones contenidas en este Plan para que la Consejería pueda consolidar y publicar un informe de seguimiento.
- c.** De igual manera la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos podrá convocar a distintos actores (agregaciones, academia, sociedad civil, entre otros) cuando lo considere necesario para conocer sus opiniones sobre la implementación de este plan.
- d.** Cada año se realizarán dos rondas regionales, una en el primer semestre y la otra en el segundo semestre, para verificar la implementación de este Plan en territorio. Estas rondas serán convocadas por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos con el apoyo del Grupo de Trabajo.
- e.** El presente Plan de Acción tiene una validez de tres (3) años. Al término de esta vigencia, se realizará la evaluación final del Plan la cual no podrá extenderse por más de 10 meses.
- f.** Los resultados del seguimiento anual serán publicados en el micro sitio web que la Consejería Presidencial de Derechos Humanos dispondrá en relación al Plan Nacional de Acción, y los resultados de la evaluación final serán además presentados a la opinión pública a través de un medio de comunicación de amplia difusión.



www.derechoshumanos.gov.co



@ConsejeriaDDHH



Consejería DDHH



Consejería DDHH



Consejería Presidencial DDHH



Consejería DDHH



consejeriaddhh