

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

INFORME DE AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN

ACTUALIZACIÓN MAYO 2017



JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

Presidente de la República de Colombia

ÓSCAR ADOLFO NARANJO TRUJILLO

Vicepresidente de la República de Colombia

PAULA GAVIRIA BETANCUR

Consejera Presidencial para los Derechos Humanos

DESARROLLO Y CONTENIDO

María José Romero Cristancho

Martina Gabriela Elings Pers

Alba Helena García Polanco

Franz Rodríguez Gualdrón

Hans Jiménez Martínez

Valentina Erazo Camargo

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos

COORDINACIÓN EDITORIAL

Oficina Asesora de Comunicaciones

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Maira Alexandra Celis Jiménez

Indira Zalima Sguerra Castañeda

SIGLAS Y ABREVIATURAS



| | |
|----------|--|
| ACR | Agencia Colombiana para la Reintegración |
| CME | Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos |
| CREER | Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables |
| CTN | Comité Tripartito Nacional |
| DDHH | Derechos Humanos |
| DIH | Derecho Internacional Humanitario |
| DIHR | Instituto Danés para los Derechos Humanos |
| EITI | Extractive Industries Transparency Initiative |
| FENALPER | Federación Nacional de Personerías |
| GAT | Grupos de Apoyo Técnico |
| GRI | Global Reporting Initiative |
| GTI | Grupo de Trabajo Interinstitucional |
| LGBTI | Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersex |
| OAAS | Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales |
| OCDE | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| PNA | Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa |
| PNC | Punto Nacional de Contacto |
| POA | Plan Operativo de Acción |
| PRNU | Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas |
| SENA | Servicio Nacional de Aprendizaje |
| SIC | Superintendencia de Industria y Comercio |
| UARIV | Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas |
| UPME | Unidad de Planeación Minero Energética |



CONTENIDO

| | | | |
|---|----|--|----|
| Siglas y Abreviaturas | 3 | 4 Pilar 2 La responsabilidad de respetar | 36 |
| 1 Introducción | 5 | 5 Pilar 3 Avances en materia de remedio judicial y no judicial | 40 |
| 2 Colombia Avanza en la implementación del plan | 8 | 6 Conclusiones y retos | 46 |
| Nuestros pilares | 10 | | |
| 3 Pilar 1 El deber de proteger | 11 | | |
| 3.1. El Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa en la agenda nacional territorial. | 12 | | |
| 3.2. La participación como principio fundamental | 19 | | |
| 3.3. Apropiación y difusión del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas | 21 | | |
| 3.4. Liderando desde el ejemplo | 24 | | |
| 3.5. Fortaleciendo el enfoque diferencial | 32 | | |



1. INTRODUCCIÓN

En el actual proceso de construcción de paz, Colombia asume el compromiso de acoger los más altos estándares internacionales para la protección y garantía de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales. En ese contexto, el 9 de diciembre de 2015, el Presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, adoptó el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas¹ (en adelante PNA) como una respuesta de Colombia a la implementación de los “Principios Rectores sobre empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar” (en adelante Principios Rectores o PRNU). Se convirtió así en el primer país no-europeo en adoptar un Plan Nacional de Acción en la materia².

Los Principios Rectores, presentados por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, el profesor John Ruggie, fueron acogidos unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011 mediante la Resolución 17/4. Como consecuencia, los Principios Rectores son hoy la norma de conducta a nivel mundial que orienta a los Estados y a las empresas en relación con el desarrollo de actividades empresariales, puesto que describen cómo debe actuar el Estado para proteger los derechos humanos en contextos empresariales; cómo deben actuar las empresas para asegurarse de respetar los derechos humanos; y cómo mejorar el acceso a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como no judiciales, cuando las personas se vean afectadas por las operaciones empresariales.

En el proceso de fortalecer la agenda mundial de los derechos humanos y el desarrollo sostenible, en septiembre de 2015, dirigentes mundiales aprobaron en una cumbre histórica de Naciones Unidas los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, en un plazo de 15 años.

Los ODS reconocen el papel fundamental que las empresas tienen para asegurar su implementación, subrayando que la contribución del sector privado al desarrollo sostenible comienza con el respeto de los derechos de las personas afectadas por sus operaciones. En línea con los PRNU, las empresas están obligadas a realizar la debida diligencia a través de sus cadenas de valor, para asegurar el respeto de los derechos humanos. Actualmente, existen herramientas como SDG Compass³, que permiten a las empresas medir su contribución a cualquiera de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y varias multinacionales ya han comenzado a informar sobre este tema.

Con el compromiso de responder a los retos de las agendas globales, el Gobierno de Colombia adoptó el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas como un instrumento de política pública diseñado a tres años, que centra su mirada en la armonización entre la protección y garantía de los derechos humanos y el desarrollo económico. Se priorizaron tres sectores (minero-energético, agroindustria y el de infraestructura vial) debido a que pueden generar mayor conflictividad social por sus posibles riesgos en derechos humanos y en el

1. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf
2. A la fecha, 13 países han adoptado PNA en Empresa y Derechos Humanos: Reino Unido, Países Bajos, Dinamarca, España (sujeto a aprobación del Consejo de Ministros), Finlandia, Lituania, Suecia, Noruega, Suiza, Italia, Estados Unidos, Alemania y Colombia.
3. Disponible en: <http://sdgcompass.org/> Es una herramienta que provee guías para que las empresas puedan alinear sus estrategias, medirlas y orientarlas a la contribución de los ODS.

medio ambiente. Por este motivo, el Plan hace énfasis en el diseño de estrategias para que las empresas pertenecientes a estos sectores mejoren su gestión con las comunidades donde operan.

Este instrumento, alineado con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034 y con los Lineamientos para una *Política Pública de Empresas y Derechos Humanos publicados en 2014*, fue formulado de manera participativa con organizaciones de la sociedad civil, representantes de las diferentes entidades del Estado y de las empresas, y contó con el apoyo de la comunidad internacional.

Desde su concepción, el Plan considera importante atender las nuevas conflictividades que puedan surgir como consecuencia de la intervención de las empresas en el territorio, pero también, en la coyuntura que atraviesa Colombia, el Plan se concibe como una herramienta de construcción de paz, en donde las empresas, el Estado y la sociedad civil tienen un rol fundamental en el desarrollo sostenible de los territorios.

Si bien el Plan está sujeto a una implementación gradual y progresiva, en sí mismo constituye una herramienta de organización de carácter dinámico que permite la reflexión, evaluación y seguimiento articulado con todos los actores involucrados en la implementación. El Plan no es un instrumento vinculante y, sin embargo, busca sumar voluntades para que todos los actores, desde el cumplimiento de sus obligaciones, aporten a la consecución de objetivos comunes.

Recordamos que el Plan es un instrumento de política pública vivo, en constante revisión y por lo tanto se podrán realizar modificaciones y ajustes en la medida en que los mecanismos de gobernanza lo consideren pertinente y manteniendo siempre el espíritu con el que se construyó.

Sea esta la oportunidad para agradecer a todas las entidades del Grupo de Trabajo Interinstitucional por su compromiso y apoyo en la elaboración del presente informe y, en general, para reconocer el compromiso de todas las entidades del Estado que han demostrado su apoyo e interés en implementar sus líneas de acción. Nuestro reconocimiento va también para las organizaciones sociales, empresas, embajadas, academia, sociedad civil y organismos internacionales que apoyan el desarrollo del Plan.

La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos cuenta con toda la disposición y voluntad para lograr un impacto real en la vida de las comunidades de modo que, a través de la alianza con muy diversos sectores sociales, alcancemos la paz con derechos humanos y desarrollo que anhelamos para el país.

Paula Gaviria Betancur
Consejera Presidencial para los
Derechos Humanos





2. COLOMBIA AVANZA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN



Este primer informe anual sobre la implementación del Plan responde al cumplimiento de la obligación del Estado de reportar retos, avances y oportunidades en la política de empresa y derechos humanos. Adicionalmente, tiene como objetivo posicionar la agenda de los Principios Rectores en Colombia; visibilizar buenas prácticas y compartir lecciones aprendidas en el proceso de implementación; informarle a las empresas sobre su obligación de respetar los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales; ser un primer insumo de trabajo para que las empresas, la sociedad civil y las entidades del Estado se apropien de la política de empresas y derechos humanos de Colombia; y reconocer logros y retos que se deben superar.

Este informe es producto del esfuerzo y la colaboración interinstitucional e incluye información de aproximadamente 30 entidades

gubernamentales, agencias y otros organismos responsables de la implementación del Plan en Colombia. Al realizar el ejercicio de revisión de la información aportada por las diferentes entidades a la luz de las acciones del Plan, se han identificado grandes retos al momento de organizar y sistematizar la información y de asignar indicadores de avance y medición. Por lo anterior, la información se ha presentado siguiendo la estructura de los PRNU (proteger, respetar y remediar) y agrupando a su vez los 11 capítulos del Plan⁴ en nuevas categorías que permitan tener una visión integral y ordenada, que se espera respondan fielmente a los avances realizados por el Estado colombiano. A la fecha, Colombia avanza en el 59% de implementación de las líneas de acción del Plan.

El intercambio de experiencias entre los distintos agentes sociales es fundamental para afianzar una exitosa implementación y,

por tanto, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos continuará trabajando articuladamente con todos los actores para lograr el reconocimiento de este Plan como una herramienta de construcción de paz estable y duradera, a partir del reconocimiento de las particularidades del territorio, la acción integral y complementaria del Estado y el relacionamiento sistémico de todos los actores involucrados.

4. El Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas establece 11 capítulos: 1. Coordinación interinstitucional; 2. El Estado como actor económico; 3. Participación efectiva de la sociedad civil; 4. Orientación del Estado para el respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial; 5. Debida diligencia en derechos humanos; 6. Cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial; 7. Debida diligencia en el sector empresarial; 8. Respeto a los derechos humanos como ventaja competitiva; 9. Responsabilidad social empresarial y respeto a los derechos humanos; 10. Fortalecer los mecanismos judiciales y administrativos de acceso a remediación; 11. Fortalecer los mecanismos no judiciales de remediación.

NUESTROS PILARES



PROTEGER



RESPETAR



REMEDIAR



3. PILAR 1

EL DEBER DE PROTEGER

El pilar 1 de los Principios Rectores de Naciones Unidas hace referencia al deber, en cabeza del Estado, de proteger de las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. Por lo anterior, se deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, modificaciones normativas y mecanismos de acceso a la justicia.

En el marco del deber de respetar, le compete a los Estados:

- Aplicar leyes que tengan como finalidad o tengan el efecto de exigir a las empresas que respeten los derechos humanos y periódicamente, evaluar la idoneidad de dichas leyes y resolver las lagunas.
- Velar por que otras leyes 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 humanos⁵.

5. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (principio 3), página 4.





3.1. EL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA EN LA AGENDA NACIONAL Y TERRITORIAL

Uno de los principales avances alcanzados durante el 2016 y los primeros meses del 2017 ha sido la coordinación entre la nación y el territorio. Para el Estado colombiano, la adaptación e implementación de los Principios Rectores a los contextos locales representa uno de sus principales objetivos. Entender que no existe una fórmula única y comprender las dinámicas propias de los territorios implica garantizar la participación efectiva de las autoridades nacionales, departamentales y locales, así como de los diferentes procesos organizativos de la sociedad civil. Lo anterior, con el fin de lograr la armonización entre los procesos ya existentes y la agenda de empresas y derechos humanos.

La coherencia vertical y horizontal establecida en los Principios Rectores invita a los Estados a realizar acciones bajo el principio de complementariedad de las instituciones, para incluir necesidades y requerimientos identificados en las regiones y así actuar bajo los principios de eficacia, eficiencia y transparencia en el desarrollo de las acciones y programas por parte del Estado.

En este sentido, el Principio 8 de los PRNU proclama la importancia de garantizar la coherencia de las políticas y establece que “para lograr el equilibrio adecuado, los Estados deben adoptar un enfoque amplio para gestionar la agenda empresarial y de derechos

humanos”. En este escenario, el Grupo de Trabajo Interinstitucional (en adelante GTI) sobre Derechos Humanos y Empresa, que se detalla a continuación, es la herramienta a través de la cual se busca dicha coherencia de políticas, la coordinación entre los programas del Estado y alcaldías y gobernaciones. Con el GTI se ha logrado la articulación entre entidades del Gobierno Nacional al más alto nivel, así como la priorización de acciones y el desarrollo de metodologías de trabajo conjunto que son actualmente referente para otros países de la región que están en el proceso de elaboración de Planes Nacionales de Acción. A continuación, se presentan los principales avances en la coordinación nación-territorio

Grupo de trabajo interinstitucional⁶

El Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Derechos Humanos y Empresa es el encargado de monitorear el avance y el progreso de la implementación del Plan. Conformado en 2016, representa uno de los principales mecanismos de gobernanza del Plan Nacional de Acción, junto con la Comisión Asesora. Según lo establecido en la línea de acción 1.1. del Plan, el GTI está conformado por las siguientes 21 entidades que, en el marco de sus competencias y responsabilidades, hacen aportes para la ejecución de planes, programas y proyectos relacionados con la implementación del Plan: 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, Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República, Procuraduría General de la Nación y la Dirección para el Posconflicto de la Alta Consejería para el Posconflicto, Derechos Humanos y Seguridad.

El GTI es responsable colectivamente de la implementación del 25% de las acciones establecidas en el PNA. Contar con la experticia de estos actores y, al mismo tiempo, asegurar que las acciones sean sostenibles y tengan

un impacto real en el tiempo es fundamental. El GTI ha elaborado y adoptado internamente un reglamento de funcionamiento para cumplir con su función de seguimiento y monitoreo consignada en el Plan, así como para priorizar las acciones identificadas como necesarias para garantizar la apropiación, difusión y puesta en marcha de este documento. Teniendo en cuenta que el Plan Nacional de Acción es un documento que puede estar sujeto a cambios en términos de implementación, todas las decisiones en este sentido se tomarán a través del Grupo.

En las sesiones periódicas del GTI se abordan temas relacionados con el seguimiento al Plan, la articulación institucional, la actualización de información y la revisión de casos para la prevención y mitigación de riesgos asociados a la actividad empresarial en los territorios. Las sesiones temáticas del GTI son convocadas ad hoc a partir de la solicitud de sus miembros y deben abordar temas que requieran una atención prioritaria, según criterios establecidos. Así mismo, el Grupo debe analizar las solicitudes que la Comisión Asesora haga en su momento, buscando sesiones de trabajo especializado, específico y competente para atender necesidades puntuales.

Los tres desafíos más importantes en el proceso que se adelanta con el GTI son: la unificación y coordinación de las iniciativas y espacios donde se discuten la garantía de los derechos humanos

relacionados con la actividad empresarial para evitar la fragmentación y la duplicación de esfuerzos; la necesidad de seguir apropiando el Plan y adaptarlo a las funciones y competencias de cada entidad; y lograr un trabajo articulado, oportuno y productivo con la Comisión Asesora.

En este escenario, es importante mencionar que en 2016 el Ministerio de Minas y Energía, como ente rector de la política minero-energética, a través del Viceministerio de Minas, la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales (OAAS) y la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), ha venido trabajando en la definición e identificación de los lineamientos de una política sectorial de derechos humanos en el marco de los Principios Rectores en Empresas y Derechos Humanos en los sectores de hidrocarburos, minería y energía, en cumplimiento del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos. La propuesta elaborada con apoyo de la UPME a finales del 2016 para la política sectorial contiene una guía de preguntas sobre prácticas de debida diligencia para las empresas de los subsectores de minería, hidrocarburos y energía; lecciones aprendidas con empresas de los subsectores priorizados en la aplicación de estándares de debida diligencia en derechos humanos; y una guía para sensibilizar sobre el tema de Principios Rectores dirigida a la institucionalidad del sector minero energético, entre otras.

6. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 1.1 y 1.2.

Evaluación integral sectorial de impactos en derechos humanos

Con el fin de realizar una planeación articulada del sector minero, la Unidad de Planeación Minero Energética, junto con los Gobiernos de Noruega, Reino Unido y Países bajos, participó en el *Estudio Integral Sectorial de Impactos en Derechos Humanos – La Minería que no se ve*, con un enfoque en derechos humanos, realizado entre noviembre de 2014 y mayo de 2016 por el Centro Regional de Emprendimientos y Empresas Responsables (CREER) y publicado en junio de 2016.

La investigación identificó unos hallazgos que se presentan en siete bloques temáticos: i) relación de las instituciones y el territorio, ii) medio ambiente y la salubridad pública, iii) perspectiva de seguridad y conflicto, iv) uso de recursos locales, v) condiciones de dignidad que deberían darse en el desarrollo de la actividad minera, vi) movimientos poblacionales o migratorios, vii) conflictos y las posibilidades de acceso a remedio en los escenarios mineros. Los anteriores hallazgos son una línea base de impactos integrales de la minería y contienen, a su vez, unas recomendaciones desde una perspectiva integradora y sistemática de derechos.

Las recomendaciones identificadas, para que en la gestión del sector minero se implemente el enfoque en derechos, son presentadas en las siguientes categorías: i) planeación del sector



con enfoque territorial, ii) alineación institucional – coordinación, iii) mejor relacionamiento de autoridades mineras y ambientales, iv) gestión de la información para la prevención de impactos, v) protección de población vulnerable en entornos mineros, vi) relacionamiento efectivo entre empresas y comunidades, vii) coordinación interinstitucional para la protección de derechos, viii) atención al ciudadano para el acceso a remedio y ix) construcción de paz. Estas recomendaciones están encaminadas, entre otras, a que la actividad corporativa se realice en el marco del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas y de estándares internacionales de debida diligencia en derechos humanos.

Incorporación del enfoque de derechos humanos y empresa en los planes de desarrollo departamentales

Desde la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos se realizó un análisis sobre la inclusión de las líneas de acción de la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034 en los planes de desarrollo departamentales. En este ejercicio se evidenció que 13 de los 33 Planes de Desarrollo, tienen incluido el componente de Derechos Humanos y Empresa. El anterior diagnóstico será fundamental para el desarrollo de las acciones del Grupo de Trabajo y de la Comisión Asesora.

En el esfuerzo por dotar de herramientas a las políticas públicas territoriales para la garantía de derechos en entornos empresariales, se han apoyado diversas iniciativas en Bogotá, Cali, Buenaventura, Arauca, Medellín y Turbo. En este escenario, durante el 2016 el Plan Operativo de Acción (POA) del Comité Departamental de Derechos Humanos de Antioquia y el POA de la Mesa Subregional de Urabá han integrado dentro de una de sus acciones, la cultura y educación en derechos humanos y empresas específicamente.

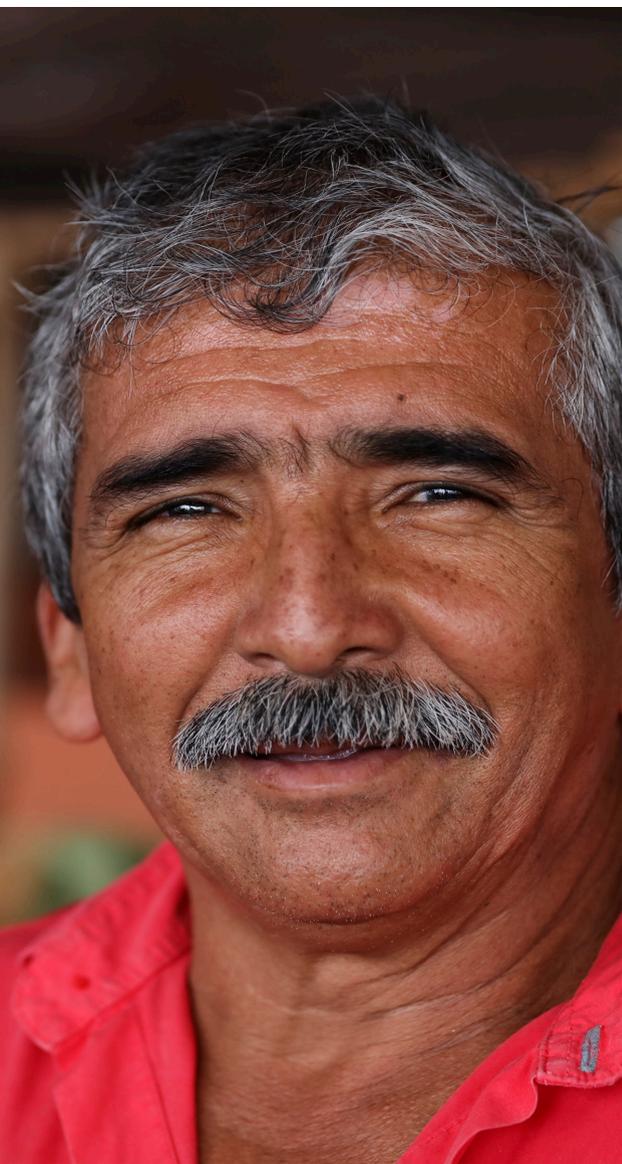
Proyectos, iniciativas y grupos de trabajo entre Estado, sociedad civil y empresas⁷

Grupo de trabajo de Derechos Humanos y Carbón

En el primer semestre de 2015, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, el Viceministerio de Minas, la Agencia Nacional de Minería y los presidentes de las empresas Drummond Ltda., el Grupo Prodeco en Colombia y Cerrejón Ltda., acordaron implementar el “Piloto de buenas prácticas en derechos humanos con empresas productoras de carbón ubicadas en Cesar y Guajira”, con el fin de intercambiar experiencias en la gestión de riesgos y contribuir a la formulación del PNA. En la primera fase del piloto, las partes involucradas cooperaron para la realización de cuatro talleres sobre los siguientes temas: quejas y reclamos en Albania (Guajira), a cargo de Cerrejón; análisis de riesgos en Barranquilla (Atlántico), a cargo de Prodeco; diálogo con comunidades en Valledupar (Cesar), a cargo de Drummond; y un último taller sobre diálogo y consultas con el Ministerio Público y autoridades locales en Valledupar (Cesar), a cargo del Gobierno Nacional.

7. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 6.2 y la implementación del enfoque territorial.





Durante el 2016 las partes se enfocaron en la revisión y el análisis de los diferentes informes y estudios sobre los impactos y riesgos en derechos humanos que el sector de minería de carbón a gran escala produce en Cesar y Guajira. A partir de estos informes, en 2017, el llamado Grupo de trabajo de derechos humanos y Carbón profundizará sus acciones en el componente de remedio no judicial estatal y empresarial, en el marco de los ejercicios de diálogo con las comunidades presentes en las áreas de influencia de los proyectos mineros.

“Arauca: derecho al futuro”

Es una iniciativa del Estado, el sector productivo y la sociedad araucana para reflexionar sobre el futuro de Arauca y definir conjuntamente el camino que se debe recorrer para implementar de manera exitosa y progresiva el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa, centrado en la sensibilización y formación de las instituciones públicas, la sociedad civil y las empresas sobre sus roles y responsabilidades, así como para la generación de insumos para una hoja de ruta en la promoción de la cultura respetuosa de los derechos humanos en el Departamento⁸.

Alianzas público-privadas

El Departamento para la Prosperidad Social ha venido trabajando desde el año 2013 con el sector minero energético, mediante el desarrollo de alianzas integrales para la superación de la pobreza extrema en municipios focalizados. A modo de ejemplo se pueden mencionar las alianzas integrales realizadas con Cerro Matoso

S.A. en 2013, enfocadas en intervenciones en líneas de educación, salud, primera infancia, infraestructura social, seguridad alimentaria, agua y saneamiento básico y habilidad; y con Prodeco en 2015 para el desarrollo de intervenciones en las líneas de atención básica, educación y alfabetización, generación de ingresos y capacidades, infraestructura social y hábitat y reconciliación y construcción de paz.

Fortalecimiento de los espacios multiactor

Los espacios multiactor existentes en el país son entornos de construcción colectiva en donde la horizontalidad, el reconocimiento de capacidades y el aprendizaje continuo son parte esencial de su proceso de consolidación. En diálogo con varias empresas, se ha evidenciado el trabajo en estos espacios como fundamentales para compartir experiencias y perspectivas relacionadas con derechos humanos en la operación empresarial. El Gobierno de Colombia acompaña estos espacios y propende por la proliferación de estas buenas prácticas a nivel regional y municipal y por la facilitación de espacios de diálogo y concertación entre empresas, Estado y sociedad civil.

8. El proyecto cuenta con la participación de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Cámara de Comercio de Arauca, Ecopetrol, OXY – Occidental de Colombia, la Gobernación de Arauca, la Agencia Nacional de Hidrocarburos, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Minas y Energía, la Arquidiócesis de Arauca, la Fundación Algaraván, las plataformas de juventudes a través de Colombia Joven y ha sido facilitado por Trust Consultores.

• Guías Colombia⁹

La iniciativa ha dado lugar a siete guías para la gestión de sus miembros en el territorio: Guía de seguridad, lineamientos de quejas y reclamos; Guía de trabajo decente; Guía de buenas prácticas en trabajo decente; Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la Tierra y derecho de uso; y actualmente se están desarrollando las Guías de fortalecimiento institucional y debida diligencia en cadenas de suministro, que se estima serán publicadas en el primer semestre del 2017.

- Uno de los logros más importantes alcanzados durante 2016 fue la publicación del mecanismo de reporte GRI-G4 para Colombia. Para esto, se elaboró una adaptación de los indicadores GRI-G4 al contexto colombiano a partir de las guías existentes, con el objetivo de brindar herramientas a las empresas para que reporten tanto los resultados, como los procesos de debida diligencia que implementan en sus operaciones y actividades para cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos. En 2017, la iniciativa tiene dos metas estratégicas que están alineadas con el PNA:

1. Difusión, sensibilización y gestión de conocimiento: Para Guías Colombia es importante difundir el PNA y las guías en todas las empresas y organizaciones, no solo en las que hacen parte de la iniciativa. Para alcanzar este objetivo, se tienen programados eventos, elaboración de materiales de difusión y publicación de nuevas guías.
2. Formación y acompañamiento: Una vez publicada la herramienta de reporte, desde Guías Colombia se quiere verificar que las empresas conozcan cómo utilizar esa herramienta para mejorar la calidad de sus reportes y rendición de cuentas en materia de derechos humanos.

Comité Minero Energético¹⁰

El Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos (CME) tiene como misión la promoción del mejor desempeño del sector y de las instituciones del Estado colombiano en derechos humanos. Sus principales objetivos son contribuir al fortalecimiento de la gestión del Estado y de las empresas en lo que respecta a derechos humanos y seguridad; compartir, promover y generar buenas prácticas; ser un foro de discusión de problemáticas en derechos humanos y seguridad entre sus miembros, sociedad civil y otras instituciones del Estado; promover la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV) e interactuar con la Plenaria Mundial de dicha iniciativa internacional.

9. Este escenario multiactor está conformado por: Empresas: Equión, Empresa de Energía de Bogotá, ABB, Pacific, AngloGold Ashanti, EPM, Tipiel, Nestlé, Indupalma, Isagén, Coca Cola Company, Telefónica, Ecopetrol, Bavaria, Palmares; Sociedad civil: IHRB – Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), Fundación Renacer, Redprodepaz, Sisma Mujer, International Alert, Codhes; Asociaciones y gremios: Andi; Organismos internacionales: Organización Internacional para las Migraciones, Red Pacto Global Colombia, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; Estado: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, APC-Colombia, Defensoría del Pueblo. También apoyan la Fundación Ideas para la Paz, la Embajada de Suiza en Colombia y el International Business Leaders Forum.
10. Esta iniciativa multiactor está conformada por: Empresas: Ecopetrol, Occidental de Colombia, Cerrejón, Isa, Isagen, Río Tinto, Anglo American, Anglo Gold Ashanti, Equión Energía y Repsol; Gremios: Asociación Colombiana del Petróleo; Embajadas: Reino Unido, Estados Unidos, Canadá y Países Bajos; Organizaciones de la sociedad civil: Fundación Ideas para la Paz e International Alert; Estado colombiano: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Vicepresidencia de la República, Ministerio de Defensa, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia, Ejército Nacional, Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Pacto Global

Pacto Global Red Colombia es una iniciativa de las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es promover el compromiso del sector privado, público y la sociedad civil en diez principios¹¹. Una de las prioridades de la iniciativa es contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En coordinación con entidades del Estado, Pacto Global ha elaborado diversas agendas con el Ministerio del Trabajo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, UNICEF y otras organizaciones, para asesorar y acompañar al sector privado en la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas.

Desde 2012, junto con la Universidad Externado de Colombia, se viene realizando el Diplomado de Derechos Humanos y Empresas, para brindar herramientas a los participantes que permitan identificar y generar estrategias al interior de las organizaciones respecto a situaciones y procesos sensibles a los derechos humanos.

Desde el 2017, Pacto Global y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos han avanzado en la socialización y apropiación del PNA con sus organizaciones miembros, para fortalecer la política pública de empresas y derechos humanos.

Creación de mecanismos de concertación y diálogo social¹²

Diferentes entidades y agencias del Estado han avanzado en la creación de mecanismos

de concertación y diálogo social con las comunidades y las empresas con el fin de generar espacios formales de interlocución entre actores que tienen diversos intereses. A continuación se mencionan algunos programas y estrategias que han generado impacto en las regiones:

Programa de relacionamiento en territorio de la Agencia Nacional de Minería

El programa fue creado en el 2016 con el objetivo de lograr un relacionamiento eficaz, continuo, representativo y a largo plazo con los actores estratégicos presentes en el territorio y relacionados con el desarrollo de proyectos mineros. Esto obedece a la obligación del Estado de generar consensos y concertar con las comunidades y los entes territoriales el otorgamiento de nuevos títulos mineros, de manera que se contribuya a un ordenamiento minero compatible y alineado con la planeación y el ordenamiento territorial de las áreas en las que se desarrolla la actividad, atendiendo a los principios de coordinación, concurrencia y subsidiaridad.

Estrategia Territorial de Hidrocarburos

Esta estrategia del Gobierno Nacional, creada en 2013, promueve las visiones participativas del desarrollo humano sostenible en las regiones con actividad hidrocarbúfera, como instrumento para la construcción de la paz territorial. La estrategia gestiona el fortalecimiento y la articulación institucional, previene y transforma los conflictos mediante procesos de diálogo entre comunidades, gobierno y empresas, y promueve iniciativas que potencian las

capacidades de la ciudadanía y del territorio, para la generación de confianza y desarrollo de las regiones hidrocarbúferas. Si bien la estrategia fue creada antes de la adopción del PNA, es importante destacar esta iniciativa que recoge dentro de sus objetivos las líneas de acción del Plan relacionadas con resolución de conflictos, construcción de mecanismos de diálogo y otras que generan espacios formales de interlocución y que aportan a la construcción de paz y al respeto de los derechos humanos en los territorios.

11. Los diez principios están recopilados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, articulado con la nueva agenda de desarrollo.
12. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 3.2, 3.4.
13. Esta categoría está relacionada con la línea de acción 1.3



3.2. LA PARTICIPACIÓN COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL

Para el Gobierno colombiano, la participación es un principio fundamental de la política de Derechos Humanos y en particular, de la de Empresa y Derechos Humanos. Por ello, reconoce los desafíos existentes para continuar fortaleciendo el rol de la sociedad civil en la apropiación e implementación del Plan.

Independientemente de que este Plan se formuló mediante un proceso participativo, existen retos en su puesta en marcha y seguimiento. Por eso, el Gobierno de Colombia ha trabajado intensamente en este año y medio de ejecución, por una parte, en la interlocución con diferentes movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y

academia para la socialización del Plan y por otra, en la promoción de consensos y análisis frente al mecanismo de gobernanza establecido por el PNA para la participación activa de los diferentes sectores de la sociedad civil, es decir, la Comisión Asesora.

Comisión asesora¹³

La Comisión Asesora es una instancia *ad honorem* encargada de asesorar el Grupo de Trabajo (GTI) y orientar las acciones relacionadas con la implementación del Plan. Esta Comisión es de vital importancia para la implementación de los Principios Rectores y constituye un mecanismo novedoso en

comparación con otros PNA existentes en el mundo.

Precisamente a través de la Comisión Asesora se materializará la participación de los actores involucrados, para que desde su experiencia y conocimiento contribuyan al proceso de seguimiento e implementación del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa.

Actualmente, la Comisión se encuentra compuesta de la siguiente manera: un representante de las Organizaciones Indígenas Nacionales; un representante de las Expresiones organizativas afrodescendientes; un representante de la Confederación Nacional de

ONG; un representante de la Confederaciones de Sindicatos de Trabajadores; un representante de la Asociación Colombiana de Universidades; tres representantes del Consejo Gremial Nacional; y un representante de las Iniciativas Multiactor. Adicionalmente, como invitados estarán un representante de organismos multilaterales que desarrollen actividades relacionadas con empresas y derechos humanos y un representante designado por la comunidad internacional.

A la fecha, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos ha adelantado las gestiones requeridas para solicitar la delegación de representantes a la Comisión Asesora y, para ello, ha construido una agenda con representantes de los movimientos campesino, sindical, comunal y comunitario; del Consejo Nacional de Participación, la Comisión Étnica, la Comisión de Derechos Humanos de los pueblos indígenas, las plataformas de defensores y defensoras de derechos humanos, jóvenes, víctimas y organizaciones de mujeres, entre otras.

Producto de estos diálogos previos a la conformación de la Comisión, se lograron identificar dos retos principales frente a este órgano de gobernanza. El primero tiene que ver con la importancia de incorporar en este órgano de representación a la población campesina no sólo porque es una de las más impactadas en el accionar de las empresas en los territorios, sino

también porque el PNA es claro en priorizar en su enfoque al sector de agroindustria, con quien el movimiento campesino dialoga y trabaja permanentemente. El segundo tiene que ver con incorporar unos principios fundantes o enfoques en el funcionamiento de la Comisión, de modo que logren promover la participación activa de la sociedad civil en los territorios, así como la incorporación de agendas temáticas o sub grupos para el desarrollo del Plan de acuerdo con la experticia y naturaleza de los actores. Algunos movimientos sociales han destacado la importancia de incorporar agendas puntuales frente a medio ambiente, derechos laborales y mecanismos de consulta, entre otros.

Llevar el Plan al territorio supone progresar en el fortalecimiento institucional, la recomposición del tejido social, la generación de confianza y la construcción colectiva, mediante espacios de diálogo que nos permitan avanzar en la promoción de una cultura respetuosa de los derechos humanos por parte de las empresas que operan en el país. Así mismo, representa una oportunidad de afianzar buenas prácticas en la implementación, de consolidar información, sistematizar resultados y hacer una adecuada gestión de conocimiento. La instalación oficial de la Comisión Asesora se realizó el 29 de marzo de 2017.





3.3. APROPIACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

El Gobierno Nacional reconoce que el primer paso para implementar el PNA pasa por la pedagogía y la capacitación¹⁴ sobre su alcance y contenido. Por lo anterior, durante el primer año de ejecución del Plan se llevaron a cabo diversos talleres con socios estratégicos para fortalecer el conocimiento sobre el tema y posicionar la agenda de empresas y derechos humanos en los diferentes sectores.

Durante 2016, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, en colaboración con Global Reporting Initiative (GRI), lideró cuatro talleres en Bogotá y Medellín. Dos talleres se realizaron únicamente con participación de la sociedad civil, para brindar capacitación en

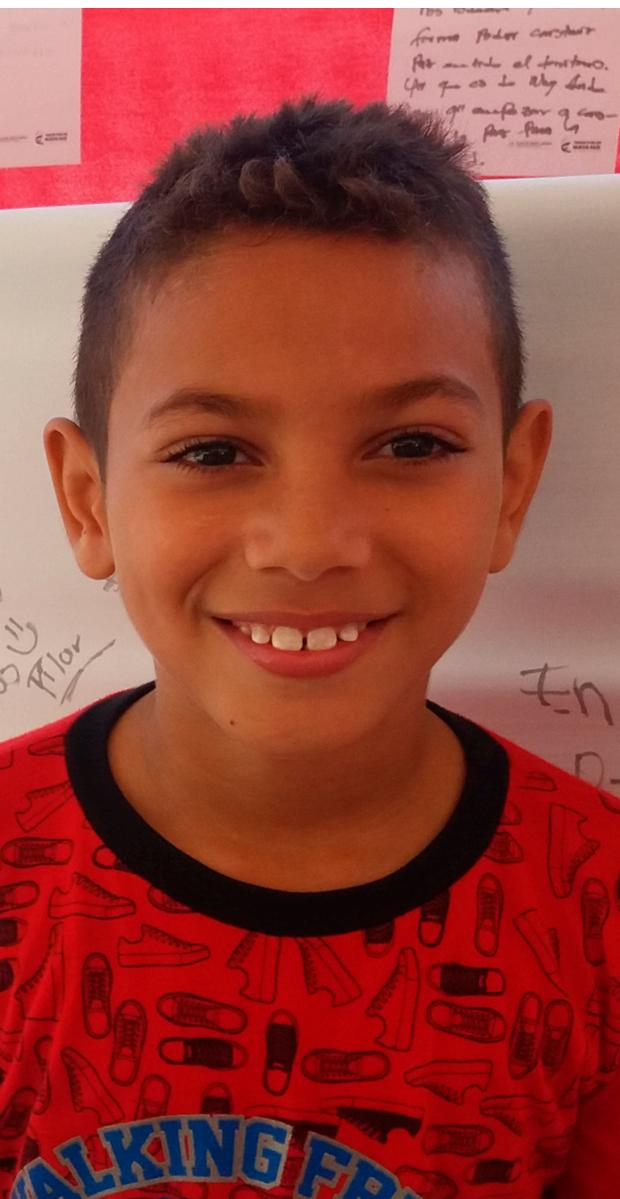
reportes de sostenibilidad y transparencia y fortalecer así la incidencia de la sociedad civil en la materia. Así mismo, desde 2014, GRI ha organizado eventos con la participación de más de 2.500 personas en Colombia, a través del apoyo de los proyectos de desarrollo de cooperación del Gobierno de Holanda y la Secretaría de Asuntos Económicos de Suiza.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en colaboración con el SENA, han diseñado un módulo de formación para una cultura respetuosa de los Derechos Humanos que incluye un capítulo dedicado al tema de Empresa y Derechos Humanos. Este módulo,

concebido inicialmente para organizaciones de defensores de derechos humanos, hace parte de las diferentes herramientas que se están diseñando para diversas audiencias. A la fecha, el curso se encuentra disponible en la plataforma del SENA y, con el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se espera llevarlo en el 2017 a los puntos vive digital para consulta y uso por parte de todos los interesados.

14. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 1.6, 1.11, 3.1, y 5.6 del PNA.

15. En alianza con la cooperación española y la organización Sustentia Innovación Social



Por otro lado y producto del trabajo colaborativo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos¹⁵, entre 2016 y 2017 se han realizado cuatro talleres de “Capacitación para el diálogo sobre Empresas y Derechos Humanos” en Bogotá, Cali, Buenaventura, Medellín y Turbo. Estos talleres han contado con la participación de empresas, organizaciones sociales y entidades del Estado del orden nacional y territorial. En esta estrategia de formación se han abordado los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Gracias al trabajo conjunto desarrollado en estos talleres de formación, los planes de acción del Comité Departamental de Derechos Humanos de Antioquia y la Mesa Subregional de Derechos Humanos de Urabá han integrado una línea de formación en cultura y educación en derechos humanos y empresa.

Así mismo, desde la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos se han identificado oportunidades de coordinación con la academia. Teniendo en cuenta que han desarrollado de manera autónoma agendas para la implementación del PNA, la Consejería construirá alianzas con la Universidad Javeriana (Instituto Pensar) y la Universidad del Rosario para la elaboración conjunta de diplomados que permitan fortalecer los conocimientos que tienen las empresas, las entidades del Estado y las organizaciones de la sociedad civil sobre los Principios Rectores y el Plan.

Difusión del PNA y los principios rectores

A nivel nacional:

- Presentación del PNA en la Convención Nacional de Infraestructura en Cartagena en diciembre de 2016.
- Presentación del PNA en el Taller Iberoamericano de Consulta Previa en Cartagena en diciembre de 2016. En esta oportunidad, se contó con la presencia de representantes de comunidades étnicas del continente, así como con delegados de las instituciones responsables en la materia de Iberoamérica.
- Presentación del PNA al *Child Rights and Bussines Global Deputy* de UNICEF.
- Presentación del PNA a la Dirección del Sistema Nacional de Juventudes de la Presidencia de la República.
- Ciclo de formación en empresa y derechos humanos en alianza con *Global Reporting Initiative*, con empresarios de los sectores de agroindustria, extractivo e infraestructura y organizaciones de la sociedad civil en 2015.

- Rondas regionales en Valle, Antioquia y Bogotá sobre el proceso de formulación y alcances del Plan Nacional de Acción, durante marzo, julio y agosto de 2016 y marzo de 2017.
 - Presentación del PNA en el Foro de emprendimiento y reconciliación de la Universidad del Valle, en Buga en 2016.
 - Trabajo conjunto con la asamblea, entidades y organizaciones del Comité Minero Energético durante el año 2016 para la implementación de la iniciativa internacional de los Principios Voluntarios.
 - Cumbre de Alianzas de Organizaciones Sociales en el Congreso de la República en septiembre de 2016.
 - Presentación en el Consejo Nacional de Participación sobre el proceso de formulación y alcances del Plan Nacional de Acción en el 2016.
 - Presentación y concertación con entidades territoriales y organismos de control en Valle, Antioquia, Santander, Norte de Santander, Arauca y Chocó, para la identificación de rutas relacionadas con el cumplimiento de metas establecidas en sus planes de desarrollo locales en la materia durante el año 2016.
 - Presentación del PNA a la comunidad de El Hatillo, en Cesar.
 - Presentación del PNA a la Gobernación del Cesar.
 - Presentación del PNA a la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos de la depresión momposina¹⁶.
- A nivel internacional:**
- Participación del Estado colombiano en la inauguración de la Consulta Regional para América Latina y el Caribe sobre Políticas Públicas para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en marzo de 2016 en Santiago de Chile (Chile).
 - Participación en el Seminario sobre empresas públicas y Derechos Humanos en Buenos Aires (Argentina) en agosto de 2016.
 - Participación en el Taller Regional sobre Empresas y derechos humanos en Ecuador en octubre de 2016.
 - Participación en la Sesión del Grupo de trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas para la elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante en octubre de 2016.
 - Participación en el V Foro de Empresas y Derechos Humanos del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en noviembre de 2016.
 - Participación en la Segunda Consulta Regional para América Latina y el Caribe sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en Santiago de Chile (Chile) en enero del 2017.
 - Acuerdo binacional con Perú para la formulación del capítulo de Empresa y Derechos Humanos de la Política Nacional de Derechos Humanos del Perú. El Estado de Colombia ha venido apoyando la transferencia de experiencias y lecciones aprendidas entre ambos países y el fortalecimiento regional en la materia.
 - Colombia como país anfitrión del Taller regional de la OCDE: cadenas de suministro responsable de minerales, en 2016.

16. En la presentación participaron 900 campesinos de la región de la Depresión Momposina: Sur del Cesar, Sur de Magdalena y Sur de Bolívar.



3.4. LIDERANDO DESDE EL EJEMPLO

El deber de proteger los derechos humanos adquiere una relevancia especial cuando se trata de empresas estatales y entidades del Estado¹⁷, ya que deben ser ejemplo para otras empresas que operan en Colombia. Se podría decir que todo lo que se predique desde el Estado en materia de empresas y derechos humanos debe empezar “en casa”. Por ello, resulta esencial liderar desde el ejemplo con: ejercicios de debida diligencia, identificación de impactos negativos de sus actividades, fortalecimiento de los gobiernos corporativos y garantía de acceso a remedio cuando sea necesario.

En este escenario, el Ministerio de Hacienda ha venido trabajando en el fortalecimiento

de iniciativas con las empresas estatales, con el objetivo de establecer las expectativas del Gobierno Nacional frente a las empresas estatales. En este sentido, en 2015 el Ministerio elaboró un estudio que identificó las siguientes debilidades en las empresas del Estado:

- Ausencia de una entidad centralizada que coordine las empresas estatales.
- La necesidad de un sistema coherente para la nominación de los directores.
- Necesidad de crear un mecanismo robusto de seguimiento y evaluación de las juntas directivas y de las políticas de las empresas estatales.

- Bajo nivel de divulgación e informes sobre las empresas estatales.
- Ausencia de un mandato explícito a las empresas por parte del Gobierno.

En respuesta a estos hallazgos, adoptó en 2015 un documento legal (CONPES 3851) que dio origen a una nueva sección del Ministerio de Hacienda (Decreto 2384 de 2015), encargada de la gestión y centralización de las empresas estatales. También se ha establecido un proceso de nominación para la selección y evaluación de miembros para las juntas directivas, para

17. Esta sección tiene relevancia para la implementación del capítulo II del PNA

mejorar los procesos de asignación y la transparencia en la toma de decisiones. Con el fin de mejorar la trazabilidad y la posibilidad de supervisar las decisiones de las juntas directivas, también se introdujo un formato de reporte. Adicional a ello, el Ministerio de Hacienda ha desarrollado un *Código General de Gobierno Corporativo* para las empresas estatales, que abarca compromisos importantes en materia de gobernanza y transparencia corporativa.

Asuntos contractuales - Empresas Públicas de Medellín (EPM)

La EPM incluye cláusulas de respeto por los derechos humanos en todos sus contratos, así como una cláusula de terminación anticipada del contrato en los casos en que no se cumpla lo establecido por el Código de conducta para proveedores y contratistas, el cual incluye compromisos asociados a derechos humanos, estándares laborales y lucha contra la corrupción. Actualmente, se adelanta un trabajo de sensibilización y formación a sus contratistas sobre el respeto a los derechos humanos y las obligaciones que tienen en la materia.

Construcción de la memoria histórica - Una buena práctica de Ecopetrol

En 2013, en el marco de la Convención Colectiva de Trabajadores, Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera (USO) decidieron adelantar un proyecto de memoria histórica en el Magdalena Medio. Con ese propósito, Ecopetrol realizó acercamientos con el Centro Nacional de Memoria Histórica para explorar las potenciales líneas de trabajo. El resultado fue el proyecto *Centro de Memoria Histórica: un aporte a la paz*, que busca “contribuir a la recuperación de la memoria histórica para la construcción de la paz, la reconciliación, la promoción de los derechos humanos y la reconstrucción del tejido social del Magdalena Medio”.

En 2015, Ecopetrol S.A. empezó a trabajar en la iniciativa *Museo de Relatos de Memoria*, centrado en la reconstrucción de diferentes experiencias, perspectivas y percepciones sobre el conflicto armado, a partir de la visión de los trabajadores de la empresa, contratistas y su relación con sus entornos cercanos. Como resultado, los participantes y gestores del museo elaboraron una serie de relatos que, junto con un objeto representativo, empezaron a exhibirse en un museo virtual e itinerante desde septiembre de 2016. La Fundación Ideas para la Paz, en conjunto con



Ecopetrol, documentó la iniciativa con el fin de presentar las lecciones aprendidas y una serie de recomendaciones que aporten insumos para que otras empresas se vinculen a este tipo de procesos.

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)¹⁸

Desde octubre de 2014, Colombia fue reconocida por la Junta Directiva de la EITI como país miembro candidato, iniciando a partir de ese mes con el cumplimiento de los requisitos, retos y compromisos establecidos por la iniciativa. Para tal fin, el Ministerio de Minas y Energía fue designado como institución líder del proceso y se conformaron tres instancias para garantizar la gobernanza de las gestiones adelantadas: Comité Tripartito Nacional (CTN), Grupos de Apoyo Técnico (GAT) y Secretaría Técnica Nacional.

Adicionalmente y como mecanismo de planeación, se definió el Plan de Acción Nacional (PAN 2014-2017), con el objetivo de “proveer información veraz, oportuna, contextualizada y socialmente útil para fortalecer la transparencia en la cadena de valor del sector extractivo en beneficio del desarrollo sostenible local y nacional”. Lo anterior con el fin de producir la información en el marco del objetivo general de EITI Colombia; divulgar la información que se produzca garantizando el cumplimiento del estándar EITI; promover el uso efectivo de la

información obtenida en el marco del estándar EITI; y garantizar la organización, operatividad y funcionamiento de la estructura EITI Colombia para la implementación del plan de acción y de la iniciativa.

Dentro de los principales resultados obtenidos entre 2014 y 2017 se resaltan el trabajo concertado y articulado entre los diferentes actores del sector extractivo: sector privado, sociedad civil y Gobierno Nacional; estandarizar y validar un proceso para recopilación y producción de Informes EITI; la aplicación del principio de progresividad en temas estratégicos como pagos del orden subnacional, transporte y pequeña y mediana minería; y el diseño y ejecución de una estrategia de comunicaciones para el posicionamiento y notoriedad de la iniciativa EITI a nivel nacional y regional.

Pactos de transparencia¹⁹

La Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República ha venido trabajando en el apoyo de la concreción y adhesión de Pactos de Transparencia en el sector privado, específicamente con Cámaras de Comercio binacionales, gremios y/o asociaciones, a través de los cuales se busca que los empresarios adopten prácticas transparentes tanto al interior de su corporación como en la gestión con sus competidores. Los Pactos de Transparencia son firmados por las empresas adheridas a él, con el acompañamiento de la Secretaría

de Transparencia. A modo de ejemplo se mencionan los siguientes pactos:

- Pacto de Transparencia de las Empresas Suecas en Colombia
- Pacto sectorial por la Transparencia y la Lucha Contra la Corrupción – CAMPETROL
- Pacto de Transparencia Acción Colectiva – Sector Eléctrico

Estos Pactos coinciden en unir esfuerzos colectivos e individuales, para la creación de una política de cero tolerancia a la corrupción. En ellos, los empresarios se comprometen en la lucha contra la corrupción y todas sus formas mediante buenas prácticas, creación de políticas y una nueva normatividad que permita resaltar el buen actuar de las organizaciones. Lo anterior refleja el trabajo de corresponsabilidad que lidera el sector privado, como actor importante en la sociedad y en el compromiso de la transparencia. Además, las empresas adherentes se comprometen a fortalecer sus programas de cumplimiento anticorrupción, los cuales deben tener en cuenta la debida diligencia realizada por la organización, como punto importante para verificar la información, no solo al interior de la empresa, sino también con los

18. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 4.12.

19. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 7.5.



actores involucrados en su cadena de valor. En este momento, la Secretaría de Transparencia está trabajando en la construcción de Pactos de Transparencia con la Cámara de Comercio Colombo Americana – AMCHAM Colombia, la Cámara de Comercio Colombo Canadiense y la Cámara de Comercio Colombo China.

Con el apoyo de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), dicha Secretaría se encuentra elaborando una Guía de Pactos Empresariales de Transparencia y Anticorrupción. Este documento busca reunir información, paso a paso, sobre los lineamientos para la construcción de pactos, con el fin de realizar un seguimiento juicioso de los compromisos adquiridos por el gremio y/o las asociaciones.

Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos²⁰

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos son un código voluntario de conducta empresarial orientado a facilitar la gestión de riesgos relacionados con la seguridad pública y privada en términos de derechos humanos, particularmente aquellos derivados de operar en zonas afectadas por las acciones de los grupos armados al margen de la ley.²¹ En el año 2016, se realizó la Plenaria Global de Principios Voluntarios en Colombia (por primera vez en Suramérica) y, el Gobierno Nacional reiteró su intención de aportar en

iniciativas que permitan la construcción colectiva y la estandarización de buenas prácticas para el respeto de los Derechos Humanos.

El Gobierno Nacional ha priorizado los siguientes temas en el marco del proceso de implementación de los PV en Colombia:

- Convenios de seguridad entre la Fuerza Pública y las empresas
- La formación en temas de derechos humanos y DIH al interior de la Fuerza Pública.
- Las buenas prácticas de las empresas del sector extractivo que operan en Colombia para promover una cultura respetuosa de los derechos humanos.
- La experiencia de trabajo conjunto y coordinación institucional a través del Comité Minero Energético (CME)²²

iniciativas que permitan la construcción colectiva y la estandarización de buenas prácticas para el respeto de los Derechos Humanos.

20. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 5.4

21. Disponible en: <http://cmecolombia.co/principios-voluntarios/>

22. CME promueve la iniciativa entre las Empresas del sector y busca la articulación de acciones para atender necesidades o requerimientos en temas de Seguridad y Derechos Humanos, además se participa de la elaboración de Guías de Recomendaciones para que las Empresas en el marco de su autonomía las adopten y trabajen por la promoción de una cultura respetuosa de los Derechos Humanos.



Las entidades del Gobierno que participan en la iniciativa (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Agencia Nacional de Hidrocarburos, el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de Relaciones Exteriores) han articulado su trabajo a través de una Mesa permanente de los Principios Voluntarios. El avance en terreno es una de las prioridades para el 2017 y el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa debe ser una herramienta que permita la priorización y coordinación de acciones puntuales en las regiones.

Capacitación en Principios Voluntarios

La Federación Nacional de Personerías (FENALPER) ha trabajado de manera estratégica con la empresa de seguridad Fortox Security Group, capacitando a 4.777 guardas de ciudades como Cali, Bogotá, Pereira, Buenaventura, Bucaramanga y Cartagena, como parte de un proyecto que, en el marco de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, buscaba fomentar

desde la empresa privada el principio de no discriminación y los derechos fundamentales a la igualdad, dignidad humana y libre desarrollo de la personalidad, que involucran el derecho a la libre opción sexual.

En 2011, la Corte Constitucional avaló a través de la Sentencia T-909 las demostraciones de afecto en público a parejas del mismo sexo, después de que fuera interpuesta una acción de tutela en defensa y protección de los derechos de una pareja homosexual que fue expulsada de un centro comercial de Cali por un guarda de la empresa Fortox. Esta situación dio origen a la alianza estratégica con FENALPER para contribuir al cambio de estereotipos y modelos culturales, fortaleciendo el conocimiento, entendimiento y respeto de cada uno de sus colaboradores por los derechos humanos.

A partir de este proceso, se elaboró una cartilla sobre derechos humanos y principio de no discriminación, la cual es usada de manera educativa y pedagógica para capacitar a los colaboradores.

Articulación de acciones para la generación de oportunidades a víctimas del conflicto armado

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (en adelante UARIV) ha generado lazos con actores del sector privado, con el fin de identificar y articular su oferta a las diferentes necesidades de las víctimas del conflicto armado interno que actualmente el sector público no cubre. En este escenario, se han realizado múltiples acciones de impacto, como la alianza con Asocolflores para la vinculación laboral de víctimas en 73 municipios en Cundinamarca, el Eje Cafetero y Antioquia; el acceso de las víctimas a servicios públicos domiciliarios en alianza con el gremio Andesco; la alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá para vincularse a la estrategia *Ruta de oportunidades para la población víctima*, a través de su metodología de acompañamiento a víctimas en procesos de vinculación laboral en Cundinamarca; y la alianza con la Fundación ANDI para vincularse a la estrategia de apoyo al sector de confecciones liderado por la UARIV.

Reintegración de desmovilizados²³

Alrededor de 650 empresas se encuentran cooperando con la política de reintegración liderada por la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), generando 2.000 empleos formales. Las empresas pueden contribuir a los procesos de reintegración a través de varios mecanismos, como:

- **Aportando Tiempo:** Voluntariado donde los ejecutivos de las empresas y los estudiantes universitarios donan tiempo para capacitar a las personas que se están reintegrando en aspectos como educación financiera, emprendimiento y finanzas.
- **La proveeduría:** Las empresas contratan como proveedores a personas que se están reintegrando a la vida social y económica y, de esta manera, se fortalecen los planes de negocio de las personas en proceso de reintegración.
- **Financiación de proyectos de reconciliación:** Las personas que se están reintegrando comparten espacios con las comunidades que los acogen y, al mismo tiempo, desarrollan acciones de servicio social.
- **Empleabilidad:** Empresarios u otras personas pueden vincular laboralmente a participantes en el proceso de reintegración.

Durante 2016, la ACR logró acceso a empleo para 117 personas y formación para 324 más en proceso de reintegración (práctica laboral, formación a la medida). Un total de 2.130 personas en reintegración se beneficiaron de programas de voluntariado y se lograron fortalecer 180 entidades de negocio.

Diálogo entre empresas y consumidores²⁴

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en articulación con la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), ha desarrollado diferentes iniciativas para el fomento del diálogo entre empresas y consumidores a través de estrategias como SIC Móvil. Esta estrategia está encaminada a fortalecer la presencia regional con todos los servicios y asesorías de la entidad, socializando los asuntos a cargo de la SIC, identificando y buscando soluciones a problemáticas regionales. A través del programa,

23. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 6.4

24. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 7.4.





se realizan reuniones de socialización con los gremios, universidades, centros de investigación, empresarios y consumidores, además de la atención de denuncias y demandas ciudadanas. A la fecha, se han realizado 18 SIC Móvil en 19 regiones del país. En particular, en 2016, la estrategia SIC Móvil visitó los departamentos de Amazonas y Boyacá.

Adicionalmente, gracias a la herramienta virtual SIC Facilita, la Superintendencia actúa como facilitadora para que consumidores y empresarios se reúnan a través de un chat, con las que genera soluciones rápidas y eficaces para ambos, promueve una cultura de servicio al cliente o de atención al consumidor, y trata de evitar los riesgos derivados de la solución judicial de los conflictos sobre derechos del consumidor.

Programas institucionales de responsabilidad social²⁵

En 2016, como organismo adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la Superintendencia de Sociedades llevó a cabo la campaña “Primeros Pasos en Responsabilidad Social”, en colaboración con la Universidad Externado de Colombia. Este programa inicia con un diagnóstico para las empresas respecto de sus dimensiones económicas, laborales y ambientales, así como en derechos humanos, transparencia, y relación con comunidades y clientes. Posteriormente, finaliza con la elaboración del plan de acción para cada empresa. Durante el 2016, 15 compañías²⁶ fueron parte del programa. Las principales conclusiones han sido las siguientes:

- El compromiso de las empresas frente a la responsabilidad social se vuelve visible a partir del diagnóstico inicial y se consolida en la fijación de las actividades del plan de acción.
- Todas las sociedades presentan un alto grado de oportunidad de intervención y de estructuración de la gestión a partir de la responsabilidad social. El enfoque de gestión de estas PYMES va dirigido al cumplimiento fiel de las disposiciones legales.
- En las áreas de derechos humanos, transparencia y comunidad, se identifica una mayor oportunidad de estructurar acciones en responsabilidad social empresarial²⁷.

25. Yeapdata SAS, Travelclub Ltda, Inversiones Parra Piñeros y Cia Ltda, Vifares SAS, Dicermex SA, Paantec SAS, Telmacom Ltda, Dreamteam Publicidad SAS, Diper Ltda, Forteco S.A., Servicios Online

26. S.A.S., Solutions Group, Xperience Construction Group S.A.S., Arbo S.A.S., y Tecnología Ecología del Oriente SAS.

27. Informe de resultados programa primeros pasos en responsabilidad social 2016, la Superintendencia de Sociedades, 2016



Pacto por el trabajo seguro en la construcción de la infraestructura de carreteras

El Ministerio de Transporte, la Agencia Nacional de Infraestructura, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Ministerio del Trabajo han desarrollado un Pacto por el trabajo seguro en la construcción de la infraestructura de carreteras de transporte nacional de cuarta generación (4G). Esto consiste en estrategias conjuntas que permiten la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la promoción de la salud de los trabajadores, independientemente de su forma de contratación y/o vinculación, promoviendo así una cultura preventiva y de cero tolerancia con la ocurrencia de accidentes graves o mortales y enfermedades laborales.

Muchos actores en el ámbito internacional han empezado a debatir el tipo de liderazgo que se requiere para la implementación exitosa de los Planes Nacionales de Acción en derechos Humanos y Empresas. Garantizar un compromiso a largo plazo y, por tanto, la sostenibilidad de los esfuerzos es fundamental. Mediante la adopción de una estrategia de derechos humanos que se extiende hasta 2034 y que reconoce la importancia de los derechos humanos y las empresas, el empeño por asegurar la protección, el respeto y el remedio en relación con las operaciones comerciales se ha convertido en una prioridad de los estados.

Colombia también asume el liderazgo desde ejemplo, específicamente en temas relacionados con el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas estatales. Especialmente en 2016, se han realizado esfuerzos estructurales en consonancia con las recomendaciones del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la capacitación, el establecimiento de expectativas y la transparencia. El trabajo con empresas estatales seguirá siendo una prioridad durante 2017. Al mismo tiempo, el Gobierno colombiano también aprovecha esta oportunidad para alentar a todas las empresas a asumir la ambición de liderar con el ejemplo en materia de derechos humanos.



3.5. FORTALECIENDO EL ENFOQUE DIFERENCIAL

Desde una perspectiva amplia y fundamentada en los derechos humanos, el enfoque diferencial debe entenderse como la pauta orientadora basada en el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos humanos y las libertades de carácter universal inherentes a los seres humanos, sin distinción de ningún tipo y cuyo propósito es garantizar condiciones de dignidad en todos los ámbitos de la vida individual y colectiva de los sujetos de derechos.

Conceptualmente, el enfoque diferencial tiene dos funciones complementarias: la primera, como herramienta de análisis que visibiliza la discriminación contra individuos o colectivos, así como el reconocimiento de sus vulnerabilidades

y vulneraciones; y la segunda, como guía para la acción que permite incorporar dicho análisis en la práctica concreta de atención, prevención, protección y garantía de derechos, en busca de una acción adecuada²⁷. A continuación, se mencionan algunas iniciativas y buenas prácticas:

Sello equipares de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer²⁸

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

y el Ministerio de Trabajo, creó en 2013 el sello “EQUIPARES” que busca apoyar el ingreso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones a los hombres. En las empresas involucradas en la iniciativa, hay una representación de 32% de mujeres en los cuerpos directivos y 19,4 % de mujeres en las juntas directivas. Actualmente, 12 empresas²⁹ cuentan con el sello, una de ellas se sumó en 2016.

28. Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034.

29. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 4.6.

30. Telefónica, Proactiva, Argos, Unilever, Surtigas, Nutresa, Soforesta LTDA., Proactiva Aguas de Tunja S.A., Belleza Express S.A, Sanofi, Prosegur, Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Cali.

Ejemplos de medidas implementadas por las empresas incluyen: flexibilización laboral; jornadas de viernes reducido; sala de lactancia; extensión voluntaria de licencias de maternidad y paternidad; retorno paulatino; chequeras de uso del tiempo (días de balance, cumpleaños libre, primer día de cole, papá en las vacunas); fortalecimiento de los comités de convivencia laboral; y teletrabajo, entre otras. También se han incluido esfuerzos por aumentar la presencia de mujeres en oficios no tradicionales como operadoras de maquinaria pesada, mensajería e ingenieras eléctricas.

Incentivo tributario para empresas para la vinculación laboral de las mujeres³¹

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Trabajo, la Dirección de Impuestos Nacionales y varias entidades territoriales, con el apoyo de ONU Mujeres, han promovido la implementación de un incentivo tributario para empresas que vinculen mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido, se ha difundido información sobre los beneficios tributarios en los espacios de sensibilización y socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, en especial en aquellos de la iniciativa del Sello Equipares, Gremios, Cámaras de Comercio, agencia de empleo, entidades territoriales y en organizaciones de mujeres.

Creación de la subcomisión de género en la comisión permanente de políticas salariales y laborales³²

Para hacer seguimiento a la política de Estado en el tema de género, se creó la Subcomisión de Género, que depende de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Ministerio del Trabajo. La Resolución 758 del 7 de marzo de 2016 establece que las actividades de la Subcomisión de Género estarán coordinadas con el Observatorio de Asuntos de Género, que monitorea las normas nacionales e internacionales relacionadas con la equidad de género y de programas con impacto diferenciado entre hombres y mujeres. Esta está integrada por los gremios, las centrales sindicales y el Gobierno Nacional y es de carácter permanente. Ha sido reconocido como uno de los logros más relevantes para fortalecer el diálogo social en materia de asuntos de equidad de género en el ámbito laboral.

31. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 4.6.

32. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 4.6.



Buenas prácticas sobre empoderamiento de las mujeres: iniciativa de la administración del departamento del Cesar “Casa Taller de la Mujer”

Dentro de la agenda pública de la actual administración del departamento del Cesar, se estableció la creación de la Oficina Departamental de la Mujer, como un compromiso serio y contundente para estructurar la formulación, implementación y seguimiento de las estrategias y acciones afirmativas que se adelantaran a partir del presente cuatrienio para afrontar las problemáticas de las mujeres en el departamento.

Una de las prioridades de la estrategia es la autonomía económica de las mujeres, por lo que se decidió la creación de una Casa Taller de la Mujer, con el objetivo de formar mujeres para el trabajo y para la creación de su propio negocio. Con el apoyo del SENA, se formarán más de 500 mujeres durante 2017 en áreas como patronaje y confección, panadería, marroquinería y calzado, culinaria y artesanías. El programa está dirigido a mujeres discapacitadas, reintegradas, adultas mayores, LGBTI, representantes de etnias, madres cabezas de hogar y mujeres víctimas, entre otras.

Herramienta de autodiagnóstico para protección de la niñez frente a la explotación sexual comercial³³

La Secretaría Técnica de la Comisión Intersectorial para la Prevención del Reclutamiento, la Utilización y la Violencia Sexual contra Niños, Niñas y Adolescentes; las entidades que en ella participan, UNICEF, la Fundación Renacer, Plan Internacional, varias organizaciones de la sociedad civil, así como el Sistema Nacional de Bienestar Familiar y el Sistema Nacional de Juventud Colombia Joven, han promovido el relacionamiento con las empresas del sector privado para la implementación de planes, programas y proyectos especiales que permitan avanzar en la garantía de los derechos de esta población. Este proyecto está enfocado específicamente a la vinculación del sector privado en la protección de la niñez frente a vulneraciones de sus derechos, particularmente frente a la explotación sexual comercial³⁴ de niñas, niños y adolescentes³⁵. Los procesos desarrollados en 2016 involucran a empresas del sector privado del turismo, sector extractivo y de infraestructura.

Con lo anterior, se busca evaluar de manera conjunta el nivel de responsabilidad del sector privado frente a los derechos de niñas, niños y adolescentes, establecer un principio de corresponsabilidad en la protección integral a los derechos de los NNA, y reiterar la obligación de prevenir, reparar,

33. Esta categoría está relacionada con las líneas de acciones 4.7, y 4.8.
34. Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa, página 15. Numerales 4.7 y 4.8.
35. La intervención para el abordaje integral de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNNA) supone generar procesos de transformación cultural que cuestionen los imaginarios existentes en torno a ella y propongan nuevas pautas de comportamiento, de tal manera que se avance en su desnaturalización y sea comprendida como una grave vulneración de derechos humanos y como un delito sancionable. Esto implica un trabajo de largo plazo, sinérgico y articulado entre diferentes actores y desde distintos frentes, que la Fundación Renacer ha denominado “construcción de entornos protectores de la niñez frente a la ESCNNNA”. Los frentes de trabajo para la construcción de entornos protectores son: fortalecimiento institucional; empoderamiento comunitario; fortalecimiento de empresas del sector privado con presencia en el territorio como agentes de prevención de la ESCNNNA, y diseño e implementación de estrategias de comunicación y movilización social para la protección de la niñez.

remediar, así como de avanzar en la gestión de riesgos de impacto en sus derechos. En este sentido, se ha trabajado en la implementación de una ruta de trabajo para la sensibilización y el diagnóstico de riesgos del sector, así como para la construcción del plan de gestión de riesgos y oportunidades. Uno de los logros principales durante 2016 es el desarrollo de la Herramienta de Autodiagnóstico de UNICEF, elaborada con el objetivo de identificar riesgos, como parte del trabajo del proceso de debida diligencia por parte de las empresas.

Enfoque LGBTI³⁶

La Cámara de Comercio LGBT de Colombia, constituida en 2012, ha creado el sello de certificación “Friendly Biz”, que certifica a las empresas como negocios amigables con la comunidad LGBT. El proceso de certificación está compuesto por cinco etapas en las cuales se capacita y entrena al grupo de trabajo y se crean políticas institucionales de inclusión y normalización de la atención al cliente LGBT como consumidor potencial. Existen más de 15 empresas certificadas. La Cámara también cuenta con un registro de proveedores diverso a nivel internacional, que permite a las empresas certificadas acceder a nuevos mercados globales en más de 50 países y representa, a su vez, nuevas oportunidades de asociación con acceso preferencial a más de 150 grandes empresas de los Estados Unidos que son aliadas de la National Gay & Lesbian Chamber of Commerce-NGLCC³⁷.

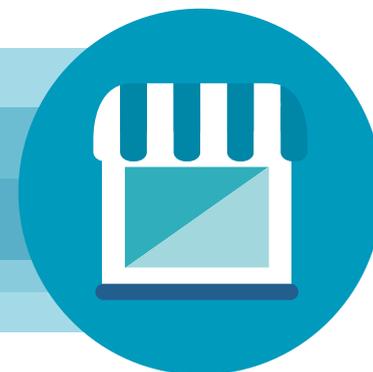
36. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 4.4

37. Cámara de Comercio LGBT, certificaciones, disponible en: <http://cclgbt.co/certificaciones/#>



4. PILAR 2

LA RESPONSABILIDAD DE RESPETAR



En el marco de los Principios Rectores de empresas y derechos Humanos de Naciones, los Estados no tienen obligaciones bajo este pilar, dado que son las empresas quienes tienen la obligación específica de respetar los derechos humanos en el marco de sus actividades empresariales. Por ello, en este capítulo si bien no se reportan avances por parte del Estado colombiano, se mencionan herramientas, guías e iniciativas que pueden orientar las acciones de las empresas para su debido respeto de los derechos humanos.

Así mismo, el Estado aprovecha la oportunidad para recordarle a las empresas sus obligaciones en la materia, y por lo tanto a continuación se presentan los componentes básicos del deber de respetar, incluyendo los pasos para la debida diligencia³⁸, que se espera que las empresas incorporen dentro de sus sistemas de gestión:

Política:

- Cumplimiento con la legislación nacional e internacional y el respeto de los derechos humanos en donde operan.
- Compromiso del más alto nivel para respetar los derechos humanos.

38. El Principio 17 de los PRNU establece: “Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos”



Procedimiento:

- Identificar y monitorear los riesgos en toda la cadena de valor (empleados, socios comerciales, proveedores, distribuidores y clientes canales) y evaluar la responsabilidad frente a los riesgos.
- Establecer en la empresa un proceso de debida diligencia, integrado y continuo para identificar, prevenir y gestionar los riesgos y las oportunidades en materia de derechos humanos
- Cooperar y consultar con otras organizaciones de la sociedad civil y empresas sobre los desafíos de derechos humanos.
- Poner en marcha procesos para remediar los impactos.

Reporte:

- Ser transparente, es decir, informar y comunicar los riesgos y las oportunidades, así como su impacto en la sociedad, tanto favorables como adversos.

En relación con los compromisos adoptados al más alto nivel, vale la pena destacar la Declaración de miembros de la comunidad empresarial británica en apoyo a la paz y al respeto a los derechos humanos en Colombia, realizada en mayo de 2016 por un grupo de alrededor de 20 empresas³⁹ británicas con presencia en Colombia.

Respecto al procedimiento, es importante mencionar que los posibles impactos generados por las operaciones empresariales pueden ser tanto directos como indirectos. Los impactos directos hacen referencia a la violación de derechos humanos en el marco de su propio proceso productivo, por ejemplo, por condiciones laborales, impacto en la salud de los trabajadores y contaminación de fuentes hídricas entre otros. Por su parte, los impactos indirectos hacen referencia a la contratación de proveedores que empleen mano de obra infantil y al aumento del consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas en el área de influencia directa de la operación entre otros impactos. La debida diligencia en derechos humanos debe ser efectiva en ambos escenarios, ya que el

respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial no es opcional.

Por último, en relación al procedimiento y reporte mencionado, el Estado de Colombia reconoce la importancia de las diferentes guías y lineamientos nacionales e internacionales, elaboradas para el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales. A continuación se destacan algunas herramientas que se espera puedan ser utilizadas por empresas pequeñas, medianas y grandes:

- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011).

38. Amerisur Exploration Colombia Ltda, Baker Tilly Colombia Ltda, Cambridge English Language Assessment, Cambridge University Press, Cerrejón, Cerrematoso (BHP Billiton/South 32), Control Risks – Control de Riesgos S.A., Diageo Colombia S.A., Ernst and Young S.A.S. – EY, Executive English Training S.A.S., G4S Secure Solutions Colombia S.A., Hold rade, Howden Wacolda, HRG Trafalgar Tours Ltda., Indigo Vision, Lloyd's Colombia, McBains Cooper, SteerDavis Glave, Unilever



- Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo (2013).
- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (2016).
- Debida diligencia en la cadena de suministros de oro colombiana: perspectivas generales, OCDE (2016).
- Debida diligencia en la cadena de suministros de oro colombiana: minería aurífera en Antioquia, OCDE (2016).
- OCDE-FAO Guía para cadenas de suministro agrícola responsable (2016).
- Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH- Guía de Seguridad Guías Colombia (2014).
- Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH - Mecanismos en Quejas y Reclamos Guías Colombia.
- Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH - Guía de buenas prácticas en trabajo decente Guías Colombia.
- Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH - Guía de Trabajo Decente Guías Colombia.
- Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH: Guía para la Compra y la Adquisición de Derechos sobre la Tierra y Derecho de Uso Guías Colombia.
- UN Guiding Principles Reporting Framework (2015): Guía elaborada por Shift, Mazars, que contiene un conjunto de preguntas para que las empresas se orienten hacia el cumplimiento de su obligación de respetar los derechos humanos.
- Guía País: el documento elaborado por la FIP y el Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR) contiene información sobre los principales impactos en derechos humanos como resultado de actividad empresarial en Colombia.

- SDG Compass: La guía para la acción empresarial en los ODS, elaborado por Pacto Global, GRI, y WBCD, que ofrece indicadores específicos, relacionados con los 17 ODS, para que las empresas puedan mostrar su contribución e impacto.
- Global Reporting Initiative (GRI): Los estándares GRI son una de las herramientas más conocidas globalmente, para reportar públicamente impactos económicos, ambientales y sociales. Informes basados en estas normas proporcionan información sobre las contribuciones positivas o negativas de una empresa u organización al desarrollo sostenible. Según la base de datos de GRI, la cantidad de informes bajo estándares GRI aumentó un 59% entre el año 2012 y 2015, y en el año 2015 Colombia ocupó el séptimo lugar a nivel mundial en la cantidad de informes bajo estándares GRI. Con el apoyo del Gobierno de Holanda y la Secretaría de Asuntos Económicos de Suiza, GRI en Colombia ha desarrollado eventos de capacitación dirigidos a más de 2.500 personas desde el 2014.
- Organización Internacional para la Normalización (ISO): Estándares internacionales y guías, basadas en las mejores prácticas, dirigidas al sector privado y el sector público. Tienen estándares específicos para aplicación en varios sectores diferentes: tecnología, la seguridad alimentaria, agricultura entre otros. Una de las herramientas más importantes es la Guía sobre Responsabilidad Social (ISO 26000).
- Pacto Global: Ofrece varias guías, y webinars para la implementación de los diez principios y los ODS. Durante 2017, adicionalmente se va a ofrecer una amplia caja de herramientas, incluyendo recursos de buenas prácticas, sesiones informativas ejecutivas, nuevas plataformas de acción y eventos para empresas en todas las etapas de la sostenibilidad, desde principiantes hasta líderes.
- Compromiso Ético Suizo:⁴⁰ A través de la iniciativa y con el apoyo de la Embajada de Suiza y la Fundación Ideas para la Paz, se han elaborado las siguientes guías: Directriz sobre discriminación e inclusión; Directriz sobre Transparencia; Orientación sobre temas ambientales.

Las anteriores guías y lineamientos se encuentran publicadas en el micrositio⁴¹ de Empresas y Derechos Humanos, disponible en el portal de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos: www.derechoshumanos.gov.co

40. En 2011, debido a la iniciativa de la Embajada de Suiza en Bogotá, 18 empresas suizas se reunieron con el objetivo de formalizar su compromiso e integración de los Derechos Humanos en las operaciones comerciales. La iniciativa dio lugar a un compromiso formal de respetar los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario denominado "Promesa de valor de las empresas suizas en Colombia".

41. Ese avance está relacionado con las líneas de acción 4.2





5. PILAR 3

AVANCES EN MATERIA DE REMEDIO JUDICIAL Y NO JUDICIAL

El pilar 3 de los Principios Rectores de Naciones Unidas hace referencia al deber de remediar en caso de que haya violaciones de los derechos humanos en relación con actividades empresariales. Como parte de su deber de proteger, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de remedio eficaces. Los mecanismos de mediación no solo corresponden a los Estados. Por lo anterior, las empresas deben colaborar con los mecanismos judiciales y establecer propios mecanismos operacionales para el tratamiento de casos particulares y de comunidades que puedan verse impactados negativamente por sus operaciones.

Las acciones emprendidas en el marco del proceso de implementación del Plan Nacional de Acción, han estado encaminadas a elaborar insumos para un sistema coherente de mecanismos judiciales y no judiciales⁴² para la



prevención de las violaciones de los derechos humanos, que ofrezca soluciones satisfactorias para las partes y atienda la necesidad de fortalecer el acceso a las vías de reparación para las personas que han sufrido violaciones relacionados con las empresas. Esto exige aclarar las vías a través de las cuales los ciudadanos pueden acceder a un remedio

efectivo, que fortalezca el diálogo social, procure la generación de confianza entre los actores y el empoderamiento de la sociedad civil para una participación en condiciones de igualdad con actores empresariales.

42. Esta categoría está relacionada con las líneas de acción 10.1, 10.2, 10.3, 11.1, 11.3 y 11.4

Mapa de mecanismos judiciales y no judiciales de remediación

En el marco de la estrategia de los Sistemas Locales de Justicia, se creará con el Ministerio de Justicia una línea base que dará cuenta de los mecanismos judiciales y no judiciales existentes en el territorio nacional, mediante una encuesta a los operadores de justicia formal, no formal y a líderes del territorio en los 34 municipios priorizados para esta primera etapa del año 2017, en Antioquia (Argelia, Nariño, San Carlos y San Luis), Bolívar (Cantagallo, Santa Rosa del Sur y Simití), Caquetá (Cartagena del Chairá, Currillo, El Doncello, El Paujil, La Montañita, Milán, Puerto Rico, San Vicente del Caguán, Solano y Solita), Cauca (Argelia, Balboa, Caldon, Caloto, El Tambo, Guapi, Jambaló, López, Mercaderes, Patía, Suárez, Timbiquí y Toribío), y Nariño (Cumbitara, El Rosario, Leiva y Policarpa).

En la herramienta de diagnóstico de la línea base se han incorporado preguntas que buscan identificar la naturaleza de los conflictos relacionados con la actividad empresarial, el mecanismo de respuesta a cada tipo de conflicto, las vías de acceso a cada mecanismo, su eficacia y eficiencia, así como los obstáculos que presentan. Una vez integrados estos criterios según el cronograma establecido, la recolección de información se surtirá durante el primer semestre de 2017 y, al finalizar, se tendrá analizada y sistematizada la información. Con posterioridad a esto, se aplicará el instrumento

en los 13 municipios priorizados para la segunda etapa del año 2017, en Antioquia (Amalfi, Dabeiba, Remedios, Vegachi), Guaviare (San José del Guaviare), Meta (Lejanías, Puerto Concordia, Puerto Gaitán, Puerto Lleras) y Norte de Santander (Convención, Sardinata, Teorama y Tibú).

Tipología de conflictos asociados a la actividad minera

En seguimiento a la Evaluación Integral Sectorial de Impactos en Derechos Humanos elaborada por CREER, la UPME apoyó el desarrollo del documento Tipología de conflictos asociados a la actividad minera y metodología para una política de remedio en el sector minero. En él, se identificaron tres tipos de conflictos principales: conflictos asociados a actuaciones institucionales y a la efectividad y aplicación de las normas; conflictos asociados a faltas en la debida diligencia de empresas y emprendimientos mineros; y conflictos asociados a la ausencia o ilegitimidad de información. A su vez, los conflictos se agrupan según los diferentes tipos de actores involucrados: conflictos entre instituciones y comunidades/individuos; conflictos entre empresas y comunidades/individuos, conflictos entre empresas y trabajadores/sindicatos; conflictos entre individuos y conflictos entre miembros de la misma comunidad.

Esta tipología de conflictos pone en evidencia la necesidad de avanzar en el desarrollo de

unas bases para una política de resolución de conflictos en entornos mineros, con el fin de generar condiciones para que la conflictividad disminuya y se fortalezca el acceso a remedio con criterios de equidad para las partes.

Recomendaciones para un sistema de acceso a remedio no judicial

En seguimiento a lo anterior, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), con apoyo de la Embajada del Reino Unido, se aliaron para desarrollar el proyecto “Elementos de un sistema de acceso a remedio no judicial para empresas y derechos humanos”. Este busca desarrollar el PNA en cuanto al establecimiento de un sistema coherente que proporcione acceso eficiente y eficaz a mecanismos de remedio no judicial para las partes que resulten afectadas en el contexto de operaciones empresariales, en especial en los sectores minero energético, agroindustrial y de infraestructura vial, definidos como prioritarios tanto en el Plan como en la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos. Este proyecto se articulará con el mapeo de mecanismos judiciales y no judiciales ya mencionado.

Este proyecto busca responder a la necesidad de construcción de mecanismos alternativos de acceso a la justicia y generar insumos y aportes



técnicos concretos, para generar mejor atención ciudadana, reducción de conflictividad y mayor legitimidad a nivel institucional, beneficiando de manera directa tanto a los ciudadanos como a las entidades de gobierno responsables de sectores económicos estratégicos, así como a las empresas e inversionistas pertenecientes a dichos sectores.

Dentro de la primera fase de ejecución del proyecto, se diseñaron y aplicaron una serie de herramientas de sistematización y análisis de información de manera sistemática, a partir del establecimiento de una serie de variables consideradas pertinentes y necesarias para asegurar remedio en el campo de actividad empresarial y derechos humanos. Estas variables de análisis comprenden 56 indicadores de evaluación, 10 ejes de observación y se explican en tres grandes pilares o elementos del remedio: acceso, atención y no repetición.

A la fecha se han desarrollado las actividades previstas para el diagnóstico y mapeo de actores y de la oferta institucional para el tratamiento de conflictos y quejas en los tres sectores priorizados, a partir de un trabajo de campo focalizado en tres regiones (Antioquia, Meta y

Valle del Cauca) y, a nivel nacional, con cerca de 18 instituciones del Estado. En desarrollo de lo anterior, en 2017 también se llevó a cabo un proceso de diálogo multiactor a nivel nacional, a través de la realización de talleres que contaron con participación de empresas, sociedad civil e instituciones públicas, con el objetivo de identificar conjuntamente las instancias, barreras y oportunidades específicas en los sectores de agroindustria, minero-energético e infraestructura vial, para garantizar el acceso, la atención y la no repetición de las circunstancias conflictivas e impactos que dan origen al remedio no judicial.

Como resultado de dichos talleres, se construyó de manera colegiada entre instituciones, empresas y algunas organizaciones de sociedad civil un documento con enfoque sectorial, en el cual se validaron, entre otros aspectos, los principales conflictos que se presentan en el marco de actividades y operaciones empresariales, las quejas más relevantes por parte de las comunidades asociadas a dichos conflictos; los derechos vinculados; y consideraciones sobre los actores responsables de la atención, el acceso y la no-repetición, así como las barreras que se encuentran frente

al remedio y las posibles oportunidades para superarlas.

En los meses siguientes se trabajará para llevar el diálogo multiactor a escenarios regionales y, con base en ellos, se construirán propuestas y recomendaciones acerca de los parámetros operativos, administrativos, jurídicos y tecnológicos para la construcción de un sistema de acceso a remedio no judicial para grupos de interés impactados por operaciones empresariales en los ámbitos mencionados.

Adicionalmente, producto del trabajo coordinado del Grupo de Trabajo Interinstitucional, en 2016 se realizaron sesiones de trabajo con entidades públicas, organizaciones sociales y empresas, con el propósito de compartir recomendaciones y buenas prácticas relacionadas con los tres pilares. En relación con el pilar de remedio, se abordaron asuntos relativos a los obstáculos y oportunidades de mejora de los mecanismos de remedio no judicial, que serán validados en el marco del Grupo de Trabajo Interinstitucional.

La prevención es la vía más efectiva para proteger los derechos humanos, por lo que los mecanismos de remedio deben procurar

identificar, atender y prevenir las violaciones a los derechos humanos. En este sentido, desde el Estado colombiano se han desarrollado múltiples estrategias y acciones para la prevención de vulneraciones, la mitigación de riesgos y la atención y remediación de impactos. Se destaca que desde la Agencia Nacional de Minería, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Agencia Nacional de Infraestructura se han desarrollado estrategias de relacionamiento y cláusulas contractuales y desde la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales se establecen requerimientos ambientales, para que las empresas desarrollen planes de gestión social y promuevan espacios de diálogo y concertación con las comunidades, como mecanismos eficaces para la prevención de conflictividades y construcción de confianza.

Otras entidades como la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Justicia, y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, han adelantado acciones cuya continuidad fortalecerá las capacidades locales y comunitarias en la prevención y gestión de conflictos ocasionados por los impactos de las operaciones empresariales en los derechos humanos.

Punto nacional de contacto de las líneas directrices de la OCDE

El Punto Nacional de Contacto (PNC) de las Líneas Directrices de la OCDE es la instancia encargada de atender solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de las Directrices de la OCDE por parte de una empresa multinacional. De igual manera promueve el conocimiento y la eficacia de las Directrices entre las entidades y organismos estatales, el sector empresarial, las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales y demás actores interesados.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo estableció, mediante el Decreto 1400 de 2012, el Punto Nacional de Contacto de Colombia, y le asignó como principales funciones las siguientes:

- a. Dar a conocer y difundir las Directrices entre las entidades y organismos estatales, el sector empresarial, las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales y demás actores interesados.
- b. Examinar los casos específicos que surjan en relación con la aplicación de las Directrices por parte de una empresa multinacional en Colombia.



- c. Contribuir a la resolución de los casos específicos que surjan en relación con la aplicación de las Directrices, de manera imparcial, previsible, equitativa y compatible con los principios y normas de las Directrices.
- d. Servir de foro de discusión, ayudando a las partes interesadas a resolver los problemas planteados en los casos específicos, de manera eficiente, oportuna y de conformidad con las Directrices.
- e. Cooperar con los Puntos Nacionales de Contacto de los demás países adherentes a las Directrices.
- f. Responder oportunamente las consultas acerca de las Directrices formuladas por otros Puntos Nacionales de Contacto, el sector empresarial, las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales, los gobiernos de los países que no hayan suscrito las Directrices y demás interesados.

En este escenario, cualquier persona natural o jurídica que se sienta afectada directa o indirectamente podrá presentar un caso específico ante el Punto Nacional de Contacto por el posible incumplimiento de las Directrices por parte de una empresa multinacional.

En relación con el sector minero-energético, en julio 2016, el Sindicato Nacional de Trabajadores

Enfermos y Discapacitados del Sector Minero (SINTRADEM) y las Confederaciones Sindicales CGT seccional Cesar y CGT Colombia solicitaron la apertura de un caso específico contra la empresa multinacional Drummond LTD. ante el PNC. Este es el primer caso presentado al PNC de Colombia y se encuentra actualmente en etapa de evaluación.

El rol de la Defensoría del Pueblo

El papel de la Defensoría del Pueblo en la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos en contextos de operaciones empresariales reviste de una gran importancia respecto del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa, en tanto sus competencias constitucionales y legales incluyen las de proteger y defender los derechos humanos, prevenir sus violaciones, proveer el acceso a la administración de justicia en los casos señalados por la ley⁴³ y velar por la promoción y ejercicio de los derechos humanos frente autoridades y particulares⁴⁴. En este marco, la Defensoría del Pueblo hace seguimiento a la implementación del Plan Nacional de Acción, con el fin de promover la protección y respeto de los derechos humanos por parte del Estado y de los actores económicos respectivamente.

Adicionalmente, en el ejercicio de sus competencias, la Defensoría ha adoptado medidas y desarrollado acciones en materia de empresas y derechos humanos, dentro de las que se cuentan las siguientes en 2016:

- Mediante la Resolución 1142 del 15 de julio de 2016, el Defensor del Pueblo creó el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, y delegó su liderazgo a la Vicedefensoría del Pueblo. El Grupo es articulado por la Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y está encargado entre otras tareas, de diseñar e implementar estrategias de promoción y divulgación del contenido y alcance de los estándares de derechos humanos aplicables a empresas, dirigidas a líderes y lideresas sociales, a las plataformas de organizaciones defensoras de derechos humanos en el ámbito nacional y territorial.
- Elaboración de la cartilla “Derechos Humanos y empresas: Marcos normativos, estándares de política y mecanismos de acceso a reparación” como primera aproximación en el propósito de consolidar la doctrina defensorial en materia de derechos humanos y empresas, y promover el conocimiento de los estándares en derechos humanos que deben respetar tanto el Estado como las empresas en sus operaciones.

43. Decreto 025 de 2014, Art. 2.

44. Decreto 025 de 2014, Art. 5.2

- Desarrollo de jornadas de capacitación sobre Derechos Humanos y empresas, y acceso a reparación, dirigidas a las organizaciones sociales, empresarios y comunidad en general, como estrategia de fortalecimiento de capacidades locales y comunitarias, y como guía para el diseño de rutas para la protección, respeto y exigibilidad de los derechos humanos.
- Desarrollo de jornadas de capacitación sobre Derechos Humanos y empresas, dirigidas a defensores públicos y funcionarios de las Defensorías Regionales, con los siguientes objetivos: i) Promover conceptos básicos y principales temas de discusión surgidos de la relación entre los derechos humanos y las empresas, ii) Impulsar el estudio y la pedagogía de estándares, marcos de política y mecanismos de acceso a reparación en materia de derechos humanos y empresas y iii) Ofrecer herramientas e insumos para contribuir en el diseño de rutas de protección, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos que permitan prevenir o contrarrestar los riesgos derivados de las operaciones empresariales.





6. CONCLUSIONES Y RETOS



El Estado de Colombia reconoce la importancia de seguir socializando los Principios Rectores y el Plan con el objetivo de fortalecer su apropiación y conocimiento de manera estratégica. Se espera que el presente informe contribuya a este objetivo para que diferentes entidades del Estado, empresas y organizaciones de la sociedad civil se unan a este esfuerzo colectivo.

El micro sitio web de derechos humanos y empresa de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos sirve como una plataforma importante para la recolección de buenas prácticas, de herramientas para la implementación de los Principios Rectores y del Plan y para recoger la información sobre las iniciativas y avances en la implementación del

PNA. El micro sitio se encuentra disponible en el portal de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.

El Gobierno Nacional considera especialmente importante examinar las oportunidades de fortalecer los sistemas de evaluación para monitorear con éxito la implementación del Plan Nacional de Acción. El PNA de Colombia tiene, probablemente, el enfoque más ambicioso del mundo, al comprometerse con la presentación de informes anuales y una evaluación final. Sin embargo, existe una intención explícita de explorar las posibilidades de un fortalecimiento a través de la creación de una Línea de Base Nacional durante el 2017. Lo anterior ayudará a establecer la identificación de prioridades

para una posible segunda versión del PNA después de su vencimiento a finales de 2018 y, sobre todo, permitirá que el próximo informe de avances pueda contar con indicadores para la medición de los impactos.

Desde la instalación de la Comisión Asesora, las partes involucradas tienen el reto de asegurar la armonización y articulación entre la Comisión y el Grupo de Trabajo Interinstitucional para la implementación exitosa del PNA y para el desarrollo de iniciativas en los territorios que logren sentar las bases para la construcción de una paz sostenible y duradera.

En el marco del Grupo de Trabajo Interinstitucional y de la Comisión Asesora se



espera diseñar nuevas estrategias de acercamiento para generar un mayor impacto en las regiones. Aunado a esto, existe el compromiso por parte del Estado colombiano de fortalecer el rol de la sociedad civil y los espacios de participación. La instalación de la Comisión Asesora es un paso trascendental en este camino.

Sin perjuicio de las demás instancias creadas para estos fines, desde el Sistema Nacional de Derechos Humanos y las instancias territoriales de derechos humanos, se promoverá el fortalecimiento institucional y la apropiación territorial del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa.

Por todo lo arriba mencionado, Colombia se ha posicionado como líder regional en la adopción de Planes Nacionales de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Hoy el Estado reitera la importancia de convertirse en ejemplo, esta vez, en la implementación del Plan, y asume su compromiso de seguir trabajando para que así sea.

La identificación de los principales mecanismos de remedio no judicial y su ruta de acceso es un desafío a la hora de proveer una respuesta integral a los conflictos derivados de estas operaciones en los territorios y de establecer con claridad las competencias en la atención de las necesidades comunitarias. El liderazgo del Ministerio de Justicia y la Defensoría del Pueblo son cruciales en la construcción del sistema de mecanismos judiciales y no judiciales, pues podrán fortalecer las capacidades locales y comunitarias en la prevención y gestión de conflictos ocasionados por los posibles impactos de las operaciones empresariales en los derechos humanos. Así mismo, el Grupo de Trabajo Interinstitucional y su Comisión Asesora deberán articularse en una mesa de trabajo, con el liderazgo del Ministerio de Justicia y la Defensoría del Pueblo, para analizar y estudiar las iniciativas existentes en remedio para prevenir y mitigar los riesgos y conflictos.

Sea el presente informe la oportunidad de alentar a todas las entidades del Estado, a las empresas y a la sociedad civil para que continúen enfocando sus esfuerzos en acciones que procuren el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales. El trabajo colaborativo nos permitirá alcanzar una Colombia con derechos humanos, desarrollo y en paz.



www.derechoshumanos.gov.co



@ConsejeriaDDHH



Consejería DDHH



Consejería DDHH



Consejería Presidencial DDHH



Consejería DDHH



consejeriaddhh