

Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos

Mínimos para la elaboración
e implementación exitosa en
Colombia

Notas Estratégicas

09



Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos

Mínimos para la elaboración
e implementación exitosa en
Colombia

Notas Estratégicas

09

Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos

Mínimos para la elaboración e implementación exitosa en Colombia

Área de Empresas, Paz y Derechos humanos

Autores:

Nataly Sarmiento Eljadue
Directora de Empresas y Derechos Humanos

Ángela María Escobar Salas
Investigadora

María Alejandra Castillo Méndez
Investigadora

María Camila Gómez Serrano
Asistente de investigación

Edición y corrección de estilo:

Elizabeth Reyes Le Paliscot
Martín Franco Vélez

Créditos fotografías de portada

Revista Semana
Flirck / Iván Erre Jota

Diseño y diagramación

Ladoamable Ltda
www.ladoamable.com

ISBN

978-958-5517-31-8

Fundación Ideas para la Paz

Calle 100 No. 8A – 37 Torre A, Of. 305, Bogotá
Tel. (57-1) 218 3449
www.ideaspaz.org / e-mail: fip@ideaspaz.org



Serie Notas Estratégicas No. 09 / Julio 2019

Contenido

5

ACRÓNIMOS

6

INTRODUCCIÓN

11

CONTEXTO INTERNACIONAL: ¿CUÁL ES EL ESTADO ACTUAL DE LOS PNA EN EL MUNDO?



EL CASO COLOMBIANO: ¿DE DÓNDE VENIMOS Y HACIA DÓNDE VAMOS?

26

CINCO ELEMENTOS ESENCIALES PARA CONTAR CON UN PNA EFECTIVO: ¿QUÉ NO DEJAR DE LADO?

38

RECOMENDACIONES PARA LA VERSIÓN ACTUALIZADA DEL PNA Y SU IMPLEMENTACIÓN EN COLOMBIA

41

BIBLIOGRAFÍA

Acrónimos

FIP	Fundación Ideas para la Paz
ICAR	Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa
IDDH	Instituto Danés de Derechos Humanos
INDH	Institutos Nacionales de Derechos Humanos
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNA	Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa
PNC	Punto Nacional de Contacto de la OCDE
PRNU	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
UE	Unión Europea



INTRODUCCIÓN

Introducción

Una década después de que fuera aprobado el Marco *Proteger, Respetar y Remediar* en las Naciones Unidas, y tras ocho años de adoptar los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (en adelante, PRNU), el balance sugiere que, en medio de algunos casos excepcionales e inspiradores, aún hay un largo camino por recorrer. Agilizar y escalar los esfuerzos en empresas y derechos humanos necesariamente le otorga a los Estados un rol determinante, pues son ellos los llamados a normalizar esta expectativa de conducta en sus jurisdicciones y a apalancarse sobre sus competencias y obligaciones para jalonar a más empresas hacia la apropiación de la debida diligencia en derechos humanos.

No obstante, hasta el momento la curva de aprendizaje ha puesto en evidencia los desafíos que enfrentan los Estados para asegurar la adopción e implementación eficaz de los PRNU a nivel doméstico. Como lo ha expresado el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (en adelante, Grupo de Trabajo), encargado de promover la divulgación y aplicación a nivel global de los PRNU, el principal desafío para los Estados radica en su responsabilidad más evidente: proteger los derechos de las personas que pueden ser afectados por la actuación de terceros en sus territorios, incluidas las empresas. Esta situación se refleja, por ejemplo, en la aprobación de regulaciones contradictorias, descoordinadas o que distan de las exigencias internacionales, y en la ausencia de liderazgo estatal para hacer cumplir su propia legislación en la materia o dar ejemplo a través de sus empresas¹.

Cabe recordar que el primer pilar de los PRNU pone en cabeza del Estado el deber de proteger los derechos humanos de las personas, reafirmando su expectativa frente al respeto de éstos por parte de las empresas nacionales e internacionales con operaciones en su territorio, y a la implementación efectiva de la debida diligencia².

Detrás de estos desafíos para la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial, se encuentra un elemento que con frecuencia suscita controversia: que los PRNU no son, en estricto sentido, de carácter vinculante para los Estados ni para las empresas³. A diferencia de los tratados internacionales, por dar un ejemplo, los PRNU no se ratifican por cada Estado. Son un instrumento adoptado por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que, a partir de ahí, se hizo extensivo a todos los países miembros de las Naciones Unidas. En últimas, los PRNU solo “(...) aclaran y explican las consecuencias de las disposiciones pertinentes de las normas internacionales de derechos humanos existentes, algunas de las cuales son jurídicamente vinculantes para los Estados, e imparten orientaciones sobre cómo llevarlas a la práctica”⁴. Sin embargo, este carácter no jurídicamente vinculante de los PRNU no equivale a decir que sean voluntarios, dado que se soportan en un extenso cuerpo normativo nacional e internacional que, por definición, es de obligatorio cumplimiento para los Estados y las empresas.

• • • • •

¹ United Nations Human Rights Special Procedures, Working Group on Business and Human Rights (2018). Summary of the report of the Working Group on Business and Human Rights to the General Assembly, October 2018 (A/73/163) Corporate human rights due diligence: emerging practices, challenges and ways forward, pp. 2. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryA73163.pdf> (consultado el 20 de mayo de 2019).

² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Principios 1 y 2, pp. 3 y 4. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, p. 1. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2014). Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 9 y 10. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

De manera que el reto que supone a los Estados lograr la entera apropiación e implementación de los PRNU —más allá de la normatividad como se entiende convencionalmente—, radica en definir instrumentos que aseguren su compromiso y el de las empresas para integrar la debida diligencia en las operaciones empresariales, y que éstos sean realmente efectivos. Dicha efectividad es resultado de la forma como los Estados apropian los asuntos de empresas y derechos humanos, teniendo en cuenta el contexto empresarial, económico y sociopolítico del país (en general) y el de las zonas donde operan las empresas (en particular).

Uno de estos instrumentos es lo que el Grupo de Trabajo ha denominado Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos (en adelante, PNA). De acuerdo al Instituto Danés para los Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (en adelante, IDDH e ICAR, respectivamente), los Planes Nacionales de Acción son *“documentos políticos en los cuales un Estado articula las prioridades y las acciones que adoptará para apoyar la implementación de obligaciones y compromisos internacionales, regionales o nacionales con respecto a un área o un tema de política determinado”*⁵. En línea con esta definición:

El Grupo de Trabajo explica que los PNA son estrategias de política pública desarrollada por un Estado para proteger a las personas de los impactos negativos que puedan generar las empresas en sus derechos humanos, en línea con lo establecido por los PRNU⁶.

Como instrumentos de política pública, los PNA son la mejor figura y la más reconocida para que cualquier Estado logre implementar los PRNU a nivel doméstico. Existen, al menos, cuatro (4) razones que dan cuenta de ello:

Primero, que al ser una política pública, los PNA gozan del mismo reconocimiento, legitimidad y obligatoriedad que una ley, pero con el aliciente de que se pueden atar con otras políticas nacionales relacionadas con derechos humanos; segundo, que logran comprometer a todas las partes interesadas, dándoles la oportunidad de participar durante el diseño, implementación y monitoreo de la política pública; tercero, que aunque inicialmente son pensadas a nivel nacional, tienen la capacidad de adaptarse a entornos territoriales específicos, logrando atender de manera más precisa las problemáticas y necesidades de tales entornos; y cuarto, que permiten a los Estados dar a conocer sus expectativas respecto a la debida diligencia de las empresas en derechos humanos, y a las empresas avanzar en la adopción de la misma.

Estas razones ratifican la necesidad e importancia de que, independientemente de su tamaño, nivel de desarrollo y presencia empresarial, los Estados cuenten con un PNA que les permita implementar de manera efectiva los PRNU. Cabe precisar que, como toda política pública, los PNA son objeto de seguimiento y, a diferencia de las leyes que son derogables o, en ocasiones, sujetas al cambio discrecional de quienes las elaboran, las políticas públicas tienen tiempos de aplicación definidos. Por esto, la terminación de la vigencia de un PNA no debe entenderse como la finalización de dicha política, sino como una oportunidad para darle continuidad a su ejecución

• • • • •

⁵ Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit, p. 11. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2017/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf (consultado el 12 de mayo de 2019).

⁶ United Nations Human Rights Special Procedures, Working Group on Business and Human Rights (2016). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, p. 3. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

adaptándolo de acuerdo a las problemáticas y necesidades identificadas al momento de su cierre. En este sentido,

Los PNA hacen parte de un proceso de mejora continua que deben realizar los Estados para lograr no solo su deber de proteger los derechos humanos, sino la responsabilidad de respetar que corresponde a las empresas a través de acciones que fortalezcan su compromiso con los PRNU.

Todo lo anterior demuestra por qué, en un escenario global donde parecen prevalecer más los desafíos que los mismos avances en materia de empresas y derechos humanos, los PNA son instrumentos que deben impulsarse. Ellos tienen una razón de ser en este contexto y son una buena práctica que, al ser recomendada para implementar los PRNU, se ha convertido en un asunto ineludible en las agendas nacionales de derechos humanos. Sencillamente, los PNA son una figura que llegó para quedarse.

Colombia no ha sido ajena a estos desafíos y ha adoptado el PNA como una manera para avanzar con su compromiso en materia de empresas y derechos humanos. El caso colombiano ha sido pionero en América Latina, ya que fue el primer país de la región que contó con un PNA, seguido por Chile⁷. El primer PNA colombiano finalizó su vigencia en diciembre de 2018 y, actualmente, se encuentra en un proceso de actualización en cabeza de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y los Asuntos Internacionales⁸, la entidad delegada por el Gobierno Nacional para estos fines. Pese a ser un elemento clave para asegurar su sostenibilidad, la actualización de los PNA también es un trabajo desafiante. Por ello, es importante que los gobiernos tengan claridad de los asuntos procedimentales del plan (como la formulación, la implementación

y el monitoreo), y cuenten con mayores insumos para que sus objetivos sean cada vez más robustos y su puesta en marcha más efectiva.

En este sentido, el objetivo principal de esta Nota Estratégica es brindar recomendaciones para la actualización del PNA colombiano. Para ello, se desarrollarán **cinco elementos esenciales** que permitirán avanzar en la superación de los desafíos que enfrentan los Estados, incluido Colombia, para asegurar la implementación de los PRNU.

El documento se estructura en cuatro partes: en la primera se presenta una contextualización sobre el estado actual de los PNA en el mundo, a través de estadísticas y experiencias de aprendizaje de diferentes países, lo que permite darle perspectiva comparativa al PNA colombiano; en la segunda, se describen los antecedentes del marco de políticas públicas en derechos humanos en Colombia, analizando cómo el PNA se relaciona con este marco de política y cuáles son los pasos que ha dado y continúa dando el país en este sentido; en la tercera, se describen y explican los cinco elementos esenciales que no pueden faltar a la hora de diseñar, poner en marcha y actualizar un PNA efectivo; y en la cuarta, finalmente, se realizan recomendaciones dirigidas al Estado colombiano para asegurar una actualización del PNA que responda a los desafíos actuales del país en materia de empresas y derechos humanos.

• • • • •

⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Planes Nacionales de Acción. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx> (consultado el 12 de mayo de 2019).

⁸ Oficina responsable de la coordinación e impulso de acciones dirigidas a la promoción, protección y defensa de los derechos humanos con el objetivo de mejorar su respeto, protección y garantía, a través de la elaboración y coordinación de políticas públicas sobre derechos humanos. Véase: <http://www.derechoshumanos.gov.co/consejeria/paginas/QuienesSomos.aspx> (consultado el 20 de mayo de 2019).

Alcance y enfoque

Esta Nota Estratégica tiene un objetivo pedagógico orientado a generar conciencia sobre la importancia para el Estado colombiano de adoptar un PNA que, por un lado, e integrado al marco de política pública nacional, brinde una hoja de ruta para implementar efectivamente estrategias en materia de empresas y derechos humanos desde lo planteado por los PRNU; y que, por otro, apoye al Estado y a las empresas en el cumplimiento de su deber de proteger y su responsabilidad de respetar, respectivamente, los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.

Por lo tanto, el documento no tiene la pretensión de: i) realizar una evaluación sobre el éxito, efectividad o impacto del PNA de Colombia, cuya primera vigencia finalizó en diciembre de 2018; ii) verificar si los responsables de su diseño e implementación han logrado cumplir adecuada y oportunamente con cada una de las acciones que allí se plantearon; iii) brindar una hoja de ruta o receta única de éxito frente a la elaboración y puesta en marcha de los PNA, teniendo en cuenta que las particularidades de los contextos hacen inviable contar con una plantilla aplicable a todos; iv) proponer una estrategia de regulación alrededor de los PNA; ni v) proponer, en sí mismo, una nueva versión del PNA para Colombia.

Reconociendo las reflexiones que otras organizaciones han realizado alrededor de los PNA, y con el ánimo de brindar cada vez más insumos a los Estados para su construcción, esta Nota Estratégica retoma algunos elementos transversales de cualquier proceso de construcción de un PNA efectivo. Por eso, para su elaboración, la Fundación Ideas para la Paz (FIP) tuvo en cuenta los siguientes estándares, herramientas prácticas y documentos oficiales:

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011).

- Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa de Colombia (2015).
- Guía para Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos – Grupo de Trabajo (2016).
- Caja de Herramientas de los Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos – IDDH e ICAR (2017).
- Evaluaciones de los Planes Nacionales de Acción existentes (PNAS) sobre Empresas y Derechos Humanos – DeJusticia (2017).
- Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa (2018).
- Otros PNA y experiencias internacionales en la materia⁹.

En la actualidad, el gobierno colombiano se encuentra adelantando el proceso de actualización del PNA y cuenta con un Documento Borrador del mismo. Si bien este borrador fue tenido en cuenta para la elaboración de esta Nota Estratégica, no se incluyen citas ni referencias textuales, teniendo en cuenta que se trata de una versión en construcción.

A continuación, se describe el contexto internacional y los retos y oportunidades que en él se identifican para el diseño, implementación, seguimiento, evaluación y actualización de cualquier PNA.

• • • • •

⁹ Se resaltan especialmente los casos de: Alemania, Chile, Dinamarca, Escocia, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Italia, Kenia, Mozambique, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa, Suiza, Tanzania y Zambia.



**CONTEXT
INTERNACIONAL:
¿CUÁL ES EL ESTADO
ACTUAL DE LOS PNA
EN EL MUNDO?**

01

I. Contexto internacional: ¿Cuál es el estado actual de los PNA en el mundo?

Los PNA son una tendencia y práctica global. No obstante, pueden ser perfeccionados y por eso cada país, según su contexto, define su aplicación para asegurar la protección y respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.

A continuación se presentan estadísticas generales del estado de los PNA en el mundo y cómo diferentes países han adoptado y puesto en práctica elementos correspondientes a su diseño, implementación, seguimiento, evaluación y actualización, teniendo en cuenta sus propios contextos y el funcionamiento de sus instituciones. Este insumo permitirá reflexionar sobre el caso colombiano y el posicionamiento de su PNA en el mundo.

Estadísticas generales

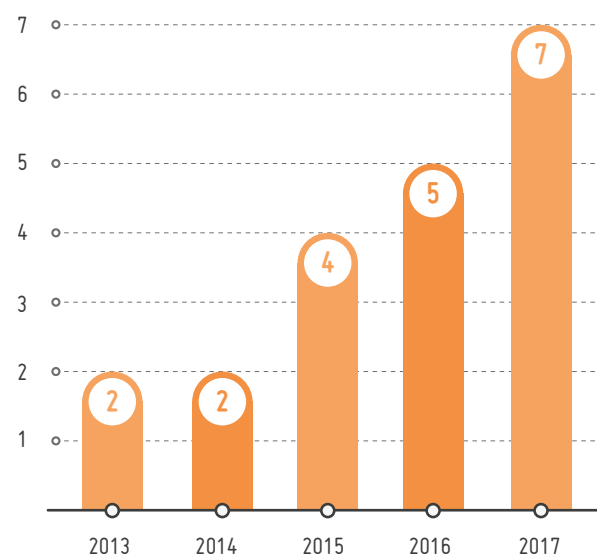
De acuerdo al IDDH¹⁰, 32 Estados han elaborado o están en proceso de elaboración de un PNA; 21 ya cuentan con un PNA, uno de los cuales ya fue actualizado¹¹, y 11 están en proceso de construcción. Otros 15 cuentan con iniciativas no estatales que trabajan por su construcción.

Además, 18 de los 21 Estados que han publicado un PNA son miembros del Consejo Europeo y 3 son de América. Tan solo 2 Estados africanos y 4 asiáticos se encuentran desarrollando un PNA. Los Estados que cuentan con PNA contribuyen con el 45.6% del PIB mundial y representan el 43.6% de las importaciones mundiales¹². Estos datos revelan la importancia de revisar los PNA e identificar sus fortalezas y debilidades debido a que, de los 194 países del mundo, los 21 que le han apostado a la construcción de un PNA representan casi el 50% de la economía mundial.

El Mapa 1 muestra los Estados que han publicado un PNA (azul), los que se encuentran desarrollándolo (naranja), y los que cuentan con iniciativas no estatales (amarillo) alrededor de los PNA.

GRÁFICA 1

PNA PUBLICADOS POR AÑO



Fuente: Instituto Danés para los Derechos Humanos (2018).

Elaboración propia - FIP¹³

¹⁰ The Danish Institute for Human Rights (2018). National Action Plans on Business & Human Rights: An Analysis of Plans from 2013 – 2018. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2018/nap-analysis_2018.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019)

¹¹ Reino Unido (2013), Reino Unido actualizado (2016), Países Bajos (2013), Dinamarca (2014), Finlandia (2014), Lituania (2015), Suecia (2015), Noruega (2015), Colombia (2015), Suiza (2016), Italia (2016), Estados Unidos (2016), Alemania (2016), Francia (2017), Polonia (2017), España (2017), Bélgica (2017), Chile (2017), República Checa (2017), República de Eslovenia (2018), Irlanda (2017) y Luxemburgo (2017).

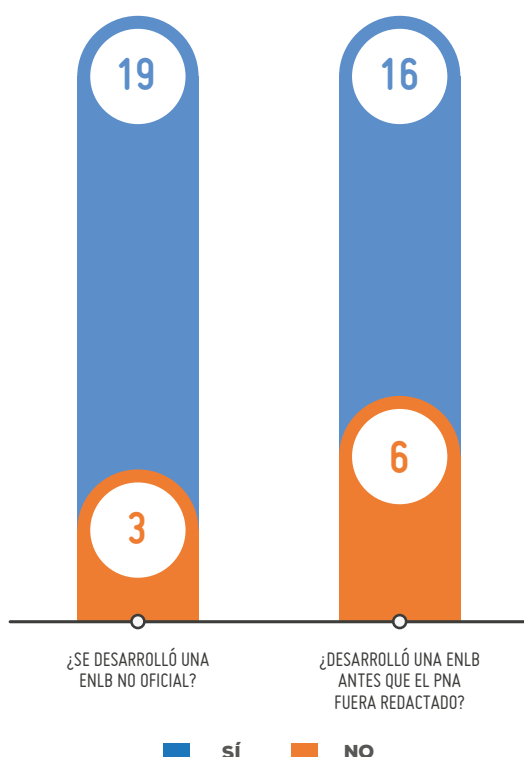
¹² The Danish Institute for Human Rights (2018). National Action Plans on Business & Human Rights: An Analysis of Plans from 2013 – 2018. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2018/nap-analysis_2018.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019)

¹³ En esta gráfica no se incluye el dato correspondiente al 2018 teniendo en cuenta que, a diferencia de los otros años, este valor no incluye la vigencia completa.

A su vez, esta fase del proceso incluye **designar entidades responsables** de liderar los procesos del PNA²⁰. En buena parte de los países se designa al Ministerio de Asuntos Exteriores como el máximo responsable, tal y como sucede en España, Reino Unido, Países Bajos, Alemania y Chile. Esto debido a la importancia que asignan estos países a la envergadura de los impactos en derechos humanos de empresas multinacionales.

GRÁFICA 2

EVALUACIÓN NACIONAL DE LÍNEA BASE (ENLB)



Fuente: Instituto Danés para los Derechos Humanos (2018)
Elaboración propia - FIP

Para el diseño y formulación de los PNA, diferentes países han optado por incluir la **participación de diversos actores** gubernamentales y no gubernamentales con el objetivo de responder de manera apropiada y pertinente a las prioridades asociadas con la implementación de los PRNU y las especificidades de cada contexto nacional.

En Mozambique, por ejemplo, el gobierno ha desarrollado un estudio de línea base en implementación de los PRNU con una participación multiactor²¹. Los gobiernos de la República Checa, Francia, Italia y Noruega han ordenado a expertos externos, Institutos Nacionales de Derechos Humanos (en adelante, INDH) e instituciones de investigación independientes, que identifiquen las brechas en la implementación de los PRNU por parte del Estado²². Los INDH de Dinamarca, Alemania, Escocia, Chile, Kenia y Zambia han utilizado la Caja de Herramientas del IDDH e ICAR para evaluaciones de línea base. Por su parte, los gobiernos de Países Bajos, Polonia y Suiza ordenaron a expertos externos realizar entrevistas con grupos de interés relevantes sobre sus expectativas y prioridades para el PNA; y en Finlandia, Suiza y España se solicitaron retroalimentaciones sobre las versiones preliminares de éstos²³.

.....

²⁰ Con procesos de PNA, el documento se refiere al conjunto de fases que comprende el ciclo de política pública de un PNA: alistamiento, diseño y formulación; implementación, seguimiento y evaluación; y actualización. Este es el término empleado por el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas en su documento: Guía sobre Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2016).

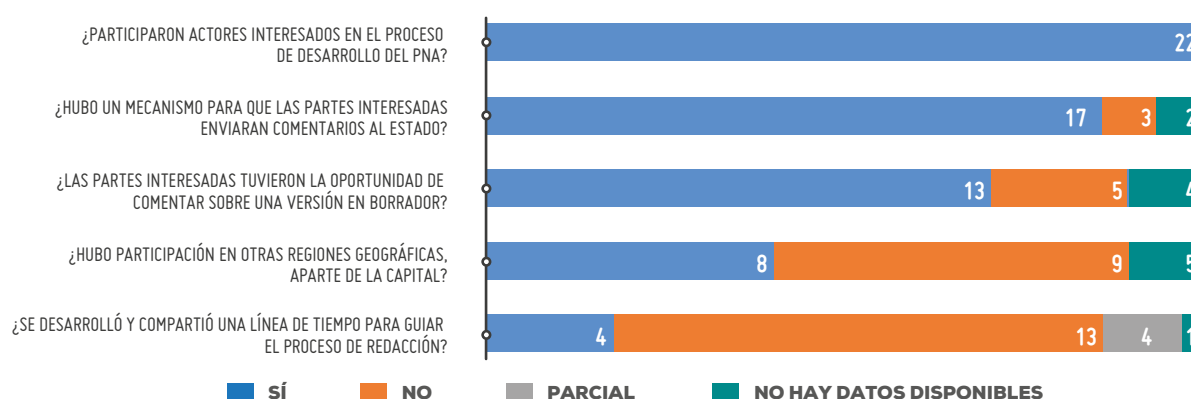
²¹ Ibid., p. 8.

²² Ibid.

²³ Ibid.

GRÁFICA 3

PARTICIPACIÓN DE ACTORES INTERESADOS EN EL DESARROLLO DEL PNA



Fuente: Instituto Danés para los Derechos Humanos (2018)
Elaboración propia - FIP

Con respecto al **establecimiento de acciones claramente definidas**, sus objetivos, responsables, plazos de cumplimiento y presupuesto, la experiencia de los países es variable. En Chile por ejemplo, éstas se cumplen significativamente; aunque no hay un presupuesto preestablecido para las acciones formuladas, cada una cuenta con un responsable de ejecutarla, así como con un indicador de seguimiento y plazo de cumplimiento²⁴. En el caso de España, por su parte, además de desarrollar acciones específicas para cada PRNU, se estableció una Comisión de seguimiento²⁵ encargada de evaluar anualmente, a través de un informe, la ejecución de las medidas del PNA y sus propuestas de actualización. La Comisión establece para cada acción del plan una ficha de seguimiento en la que se detalla la medida en cuestión, el Ministerio o el organismo u organismos responsables de su implementación, los indicadores de cumplimiento y el calendario de ejecución²⁶.

Para el caso del PNA de Países Bajos, se dedica buena parte a la descripción del proceso de formulación y la política en materia de empresas y derechos humanos que hasta ese momento estaba vigente, y

se describen parcialmente las acciones. Al igual que como ocurre en el PNA de Reino Unido, éstas últimas no cuentan con responsables claramente definidos, plazos de ejecución ni indicadores de seguimiento²⁷.

• • • • •

²⁴ Gobierno de Chile (2017). Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile, p. 90. Disponible en: https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

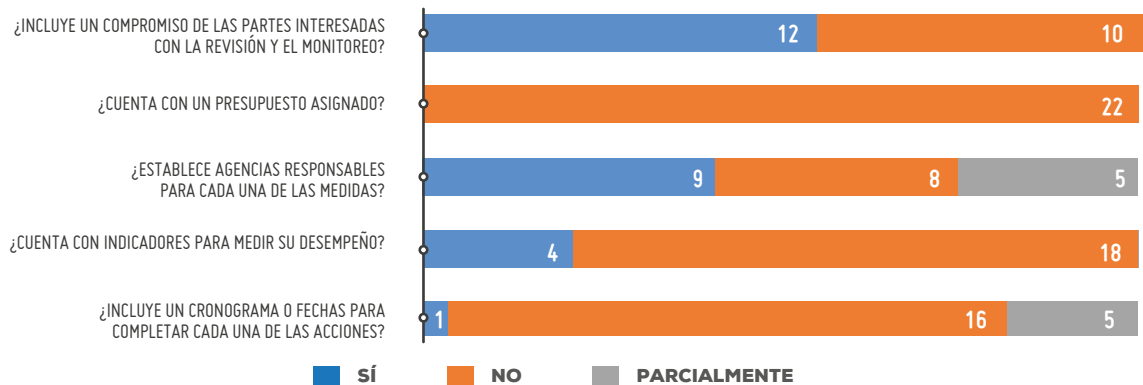
²⁵ La Comisión de seguimiento está conformada por el Ministerio de la Presidencia, el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital, el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. La Comisión puede decidir si incluir a otros Ministerios en sus reuniones. Cada Ministerio puede nombrar a uno o varios representantes que acudan a sus reuniones. Ver: Gobierno de España (2017). Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, p. 23. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf> (consultado el 20 de mayo de 2019).

²⁶ Ibid., p. 23.

²⁷ UK Government (2013). Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/uk-national-action-plan-sep-2013.pdf> (consultado el 21 de mayo de 2019).

GRÁFICA 4

ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES Y RECURSOS EN LOS PNA



Fuente: Instituto Danés para los Derechos Humanos (2018). Elaboración propia - FIP

Proceso de implementación

Diferentes países han acatado las recomendaciones del Grupo de Trabajo frente a la implementación y establecido diversos **mecanismos para hacerle seguimiento**. Así, el gobierno de Reino Unido se ha comprometido en su PNA a informar regularmente sobre el progreso en la implementación del mismo, indicando que:

“El Gobierno continuará monitoreando estas [medidas] de cerca y usándolas para informar el desarrollo de políticas futuras. Haremos esto junto con representantes de empresas y de la sociedad civil reuniéndonos periódicamente en el Grupo Directivo de Whitehall para supervisar la implementación de este plan. Continuaremos informando cada año sobre el progreso en el Informe Anual sobre Derechos Humanos y Democracia del Exterior y la Oficina del Commonwealth”²⁸.

Por su parte, el PNA finlandés propone que el Comité de Responsabilidad Social Corporativa supervise anualmente la implementación de las medidas

adoptadas²⁹, mientras que el PNA español prevé un proceso de consulta regular de múltiples partes interesadas dirigido por la mencionada Comisión de Seguimiento y un informe anual a un comité parlamentario durante la fase de implementación. De esa manera, una vez cumplidos dos años desde la aprobación del PNA por el Consejo de Ministros, la Comisión llevará a cabo en el plazo de seis meses una evaluación de su impacto con relación a la prevención, mitigación y remedio de los efectos negativos que la actividad empresarial pudiera tener sobre los derechos humanos³⁰. A su vez, se ha determinado que los diversos actores interesados (representantes de la sociedad civil, empresas, sindicatos, universidades, etc.), puedan participar y hacer contribuciones al proceso de evaluación.

• • • • •

²⁸ Ibid., p. 24.

²⁹ UN Working Group on Business and Human Rights (2016). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, p. 9. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019)

³⁰ Gobierno de España (2017). Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, p. 23. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf> (consultado el 20 de mayo de 2019).

Monitoreo y actualización

Los PNA deben ser monitoreados, revisados, divulgados públicamente y actualizados periódicamente. Para ello, es importante que los Estados especifiquen los **mecanismos de seguimiento y renovación** del PNA, incluyendo una fecha para su actualización. Los procesos de monitoreo y revisión, así como la información sobre los logros y retos del PNA, puede ayudar a fomentar mejores prácticas para los Estados y las empresas. El compromiso de actualizar el PNA permite que las lecciones aprendidas se pongan en práctica y demuestra un compromiso con los derechos humanos y la implementación de los PRNU.

Los procesos de monitoreo y revisión deben estar detallados en el PNA. Las modalidades de monitoreo y actualización pueden incluir la creación de un grupo de seguimiento independiente o uno de múltiples partes interesadas que recibe y comenta informes regulares del gobierno. Estos procesos de revisión deben especificar³¹: (i) los mecanismos o modalidades de monitoreo; (ii) los indicadores que permitirán medir el progreso del PNA; (iii) un cronograma que especifique el tiempo en el que se llevarán a cabo, y (iv) el o los responsables del monitoreo.

A nivel internacional muchos cuentan con un **compromiso explícito de revisar y monitorear** el PNA, e informar sobre sus logros y fracasos. Por ejemplo, el PNA del Reino Unido (2013 y 2016), expresa que cada año, en el Informe Anual sobre Derechos Humanos y Democracia, la Oficina de Asuntos Exteriores y de la Commonwealth informará periódicamente sobre su progreso. Por su parte, el PNA de Finlandia propone supervisar anualmente la implementación de las acciones, a cargo del Comité de Responsabilidad Social Corporativa. El PNA danés incluye un compromiso del gobierno de actualizar regularmente sus prioridades en relación con la implementación de los PRNU. A su vez, el PNA de Chile incluye el compromiso del

gobierno de formalizar el Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas por decreto³², que incluye enviar el informe anual a los poderes legislativo y judicial del gobierno. La Secretaría Ejecutiva de este Comité es la responsable de preparar un informe anual sobre el cumplimiento de las medidas del PNA, de acuerdo con indicadores específicos. El PNA de Italia creó un Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos que en el 2017 evaluó los logros y las brechas en las acciones consignadas en el PNA³³.

Actualmente, algunos países han adoptado en sus PNA **procesos de monitoreo y revisión multiactor**. Esta característica supone la participación colectiva de grupos de interés para supervisar y revisar el PNA y puede ser una estrategia efectiva para garantizar la transparencia en el proceso y facilitar la comprensión de las acciones que requieren ser implementadas con mayor efectividad.

En el caso de Suiza, por ejemplo, el PNA compromete al gobierno a crear un Grupo de Monitoreo con representantes de las empresas, la sociedad civil y la academia. Este grupo puede definir su misión y sus funciones, y debe reunirse de manera regular para evaluar el progreso del PNA junto con las agencias del gobierno responsables de su implementación. Por su parte, el PNA de Chile busca evaluar el Informe de Progreso del Comité Interministerial y desarrollar

• • • • •

³¹ UN Working Group on Business and Human Rights (2016). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

³² Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2017/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf (consultado el 23 de mayo de 2019).

³³ International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). Assessment of the National Action Plan (NAP) on Business and Human Rights of Italy. Disponible en: <https://mk0globalnapshvlfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2017/11/icar-analysis-italy.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

recomendaciones sobre su implementación a través de la creación de un Grupo Asesor Multiactor con representantes de la sociedad civil, sindicatos, sector empresarial, pueblos indígenas, la academia y el Instituto Nacional de Derechos Humanos. El PNA de Italia también establece una estrategia multiactor para responder a la responsabilidad de supervisar el progreso de su implementación. Aunque esta tarea está a cargo del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, este también trabaja con un órgano consultivo conformado por las partes interesadas, incluyendo actores empresariales, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, defensores de derechos humanos, expertos y academia³⁴.

Otro modelo de monitoreo y revisión del PNA puede ser a través de mecanismos nacionales de monitoreo independientes. Tal es el caso del PNA de Francia³⁵, que

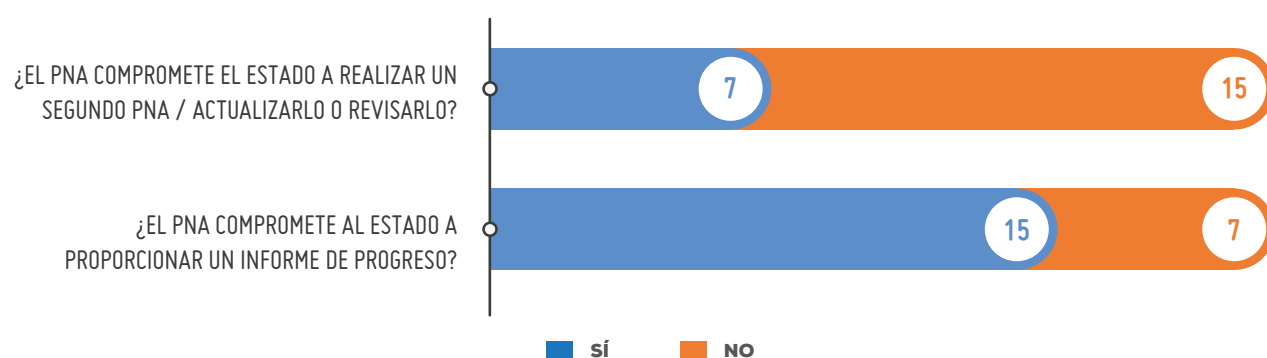
indica que su seguimiento y evaluación serán realizados por un órgano administrativo independiente (el Instituto Nacional de Derechos Humanos), de acuerdo con la recomendación del Grupo de Trabajo de la ONU. Aunque este órgano tiene el objetivo de evaluar periódicamente la implementación del Plan, el PNA no especifica los detalles del monitoreo y la revisión.

Como se mencionó, la actualización del PNA es fundamental pues demuestra el compromiso estatal de implementar el marco de *Proteger, Respetar y Remediar*, y permite aplicar los aprendizajes de la creación, implementación y revisión de los PNA que le preceden.

La planificación para desarrollar un PNA actualizado debe iniciar al final del periodo de implementación que le antecede. La actualización debe partir de una evaluación que muestre hasta qué punto se cumplieron los indicadores del PNA y acoger las

GRÁFICA 5

ACTUALIZACIÓN DE LOS PNA



Fuente: Instituto Danés para los Derechos Humanos (2018)
Elaboración propia - FIP

³⁴ Ibid, p. 39.

³⁵ French Government (2017). National Action Plan for the implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. Disponible en: <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/human-rights/business-and-human-rights/article/the-national-plan-for-the-implementation-of-the-united-nations-guiding> (consultado el 23 de mayo de 2019)

recomendaciones que surjan de los mecanismos de monitoreo y revisión nacionales, así como la retroalimentación realizada por los grupos de interés³⁶. Las recomendaciones orientan las fases de diseño e implementación del nuevo PNA.

Por ejemplo, el PNA del Reino Unido (2013)³⁷ incluyó la manifestación explícita de un compromiso con la actualización del Plan para 2015. El PNA actualizado fue publicado en 2016³⁸, y tuvo como objetivo registrar los logros del gobierno en materia de empresas y derechos humanos. También buscó reflejar el desarrollo a nivel internacional, y presentar y apoyar el rol que desempeña el gobierno en garantizar que las empresas respeten los derechos humanos, así como su disposición de remediar a las víctimas de abusos producto de la actividad empresarial. El PNA actualizado identifica acciones pasadas y compromisos futuros del gobierno en cada pilar de los PRNU; también, provee casos de estudio para ilustrar acciones del Reino Unido en la adopción de conductas empresariales responsables.

Como parte de la actualización de su PNA, el Reino Unido llevó a cabo una serie de eventos de consulta pública para implementar y examinar en mayor detalle algunos de los elementos contenidos en los tres pilares de los PRNU. Estas consultas aumentaron la participación de los actores interesados. El Gobierno publicó un documento de resumen de los procesos de consulta y e integró en dicha publicación los comentarios de los actores consultados³⁹.

No obstante, en el proceso de actualización del PNA del Reino Unido no hubo una Evaluación de Línea Base, ni indicadores que permitieran medir el impacto de la actividad empresarial en los derechos humanos, por lo que fue difícil para el gobierno hacer actualizaciones informadas sobre el PNA⁴⁰. Aunque la versión actualizada del PNA (2016) establece que un grupo integrado por sociedad civil y empresas harán seguimiento periódico a la implementación, no explica quién lo conforma ni cada cuánto se reú-

nen. Tampoco muestra una línea de tiempo o un cronograma con plazos en los que los compromisos se deban cumplir. Por estas y otras falencias, el Comité Conjunto de Derechos Humanos del Parlamento Británico (2017), presentó una serie de críticas al PNA actualizado, así como recomendaciones para mejorar sus futuras versiones.

Las experiencias internacionales descritas constituyen un banco de aprendizajes sobre los procesos de un PNA⁴¹. Entre otros, factores como el liderazgo, la claridad presupuestal, contar con un cronograma, garantizar una participación efectiva y transparente de los actores interesados y desarrollar una evaluación nacional de línea base, se han dado de forma diferenciada entre los PNA. A partir de estas experiencias internacionales se observa un espectro diverso de oportunidades para nutrir el actual proceso de actualización del PNA colombiano.

• • • • •

³⁶ Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit, p. 39. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2017/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf (consultado el 12 de mayo de 2019).

³⁷ UK Government (2013). Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/uk-national-action-plan-sep-2013.pdf> (consultado el 21 de mayo de 2019).

³⁸ UK Government (2016) Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Updated May 2016. Disponible en: <https://mk0globalnapshvlfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2017/11/uk-2016.pdf> (consultado el 21 de mayo de 2019).

³⁹ DeJusticia (2017). Assessments of existing national action plans (naps) on business and human rights, p. 3. Disponible en: <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/08/NAP-Assessment-Aug-2017-FINAL.pdf> (consultado el 20 de mayo de 2019).

⁴⁰ *Ibíd.*, p. 8.

⁴¹ Con procesos de PNA, el documento se refiere al conjunto de fases que comprende el ciclo de política pública de un PNA: alistamiento, diseño y formulación; implementación, seguimiento y evaluación; y actualización. Este es el término empleado por el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas en su documento: Guía sobre Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2016).



**EL CASO COLOMBIANO:
¿DE DÓNDE VENIMOS Y
HACIA DÓNDE VAMOS?**

02

II. El caso colombiano: ¿De dónde venimos y hacia dónde vamos?

La complejidad del contexto colombiano —por cuenta de las situaciones derivadas del conflicto armado y las resultantes de su coyuntura social y política—, han llevado al país a fortalecer día a día su compromiso con la promoción, garantía, protección y respeto de los derechos humanos de todos los que habitan en su territorio. Por ello, desde hace varios años se han publicado y divulgado diferentes estudios, informes e investigaciones que dan cuenta de la situación de derechos humanos en Colombia⁴².

Además de estos esfuerzos, el compromiso del Estado para lograr un cambio positivo en la situación de derechos humanos en el país se ha materializado a través de diferentes políticas públicas y leyes que son aplicadas actualmente. El Estado cuenta con un marco de política pública en derechos humanos en los que se han incorporado asuntos de empresas, siendo el PNA la política más específica en la materia. Hay cuatro principales políticas públicas que hacen parte de este marco.

GRÁFICA 6

¿DE DÓNDE VENIMOS? - MARCO DE POLÍTICA PÚBLICA EN DERECHOS HUMANOS DE COLOMBIA LÍNEA DEL TIEMPO Y VIGENCIA



Elaboración propia - FIP

⁴² Dentro de estos informes se destacan aquellos elaborados por: el Centro Nacional de Memoria Histórica entre 2009 y 2019 (<http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/informes>); el Observatorio de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales (<http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/Paginas/Observatorio.aspx>); los informes anuales de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para Colombia (<http://www.hchr.org.co/index.php/informes-y-documentos/informes-anuales>); la Fundación Ideas para la Paz (<http://www.ideaspaz.org/publications?contentType=10>); organizaciones de la sociedad civil y centros de pensamiento e investigación (i.e., CERAC, CINEP, Colectivos de Abogados, DeJusticia, IEPRI — Universidad Nacional de Colombia), entre otros.

⁴³ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf (consultado el 23 de mayo de 2019).

La primera de ellas engloba las demás políticas existentes en materia de derechos humanos. La denominada *Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos (2014-2034)*⁴³, constituye un esfuerzo del Estado por integrar en un solo plan todas las políticas públicas y marcos legales y jurisprudenciales sobre derechos humanos. Por esta razón, establece una hoja de ruta gubernamental que contribuye a promover y proteger estos derechos.

La Estrategia dedica uno de sus capítulos específicamente al tema de empresas, motivada por la idea de que el respeto de los derechos humanos en este ámbito es un elemento fundamental para avanzar hacia el logro de la convivencia y la competitividad del país a nivel internacional. Con base en esta premisa, y para el asunto específico de derechos humanos y empresa, la Estrategia tiene como objetivo garantizar que las actividades de las empresas en el país sean atentas al respeto de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo de Colombia en sus niveles sectorial, territorial e institucional⁴⁴.

A diferencia de las políticas que se describirán a continuación, esta Estrategia cuenta con una vigencia de 20 años. Esto es muy importante pues asegura que el compromiso con la promoción y respeto de los derechos humanos sea una política de Estado que, además de integrar los esfuerzos de gobiernos pasados, alinee a los gobiernos actuales y futuros con los objetivos del país en la materia.

Con base en el capítulo sobre derechos humanos y empresa de la Estrategia nacional macro, se emitió una segunda política denominada *Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa (2014)*⁴⁵. Su objetivo está alineado con el de la Estrategia nacional en la medida en que tales lineamientos pretenden garantizar actividades empresariales respetuosas de los derechos humanos en el país y, a través de ellas, contribuir al desarrollo de Colombia en los tres niveles descritos por la Estrategia: sectorial, territorial e institucional.

Tomando como base los PRNU, los lineamientos están organizados a partir de los tres pilares (proteger, respetar y remediar), a los que corresponden estrategias y líneas de acción específicas. De manera que se trata de una herramienta de orientación para que las empresas comprendan cómo pueden cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en el contexto colombiano y cómo pueden fortalecerla⁴⁶.

Los lineamientos se convirtieron en un fundamento muy importante para Colombia en materia de derechos humanos y empresa porque marcaron el inicio de la formulación de la política pública específica en la materia; es decir, el PNA. Uno de los desafíos actuales para los Estados es lograr dar orientaciones a las empresas para que cumplan con la debida diligencia en derechos humanos, de modo que estos lineamientos fueron un primer paso del Estado colombiano en ese sentido.

La tercera política es la más importante para los propósitos de esta Nota Estratégica, y consiste en el primer *Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas (2015-2018)*⁴⁷ de Colombia. El PNA es el corazón de la política pública sobre empresas y derechos humanos en el país y ha motivado el desarrollo de políticas sectoriales en la materia. Su objetivo fue establecer un marco de acción para que el Estado garantizara la protección de los derechos humanos que pueden verse afectados por las actuaciones de las empresas.

.....

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 103 y 106.

⁴⁵ Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (2014). *Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa*. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 3 y 7.

⁴⁷ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). *Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas*. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

GRÁFICA 7

DATOS BÁSICOS DEL PRIMER PNA DE COLOMBIA 2015-2018



Elaboración propia – FIP

Una de las políticas sectoriales derivadas del diseño e implementación del PNA de Colombia fue la *Política en Derechos Humanos del Sector Minero Energético (2018)*⁴⁸, en la que se establecen directrices y acciones que buscan asegurar el respeto de los derechos humanos en este sector económico. Todo ello teniendo en cuenta que se trata de un sector fuertemente posicionado en la economía global y con una alta influencia en el desarrollo territorial de las zonas donde opera.

Proceso de formulación y elaboración del primer PNA de Colombia

El primer PNA comenzó a ser elaborado en 2015 por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, una oficina de la Presidencia de la República encargada de los asuntos de derechos humanos en el país y delegada para su formulación e implementación.

En cuanto a la formulación, teniendo como antecedente la Estrategia Nacional y los Lineamientos de

Política Pública descritos, la Consejería inició un trabajo participativo de consulta con entidades de diferentes sectores para la elaboración del PNA. Empresas, entidades de Gobierno Nacional, departamental y local, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil participaron en este proceso en el que, además de la elaboración, también acompañaron su implementación⁴⁹.

Una vez realizado este proceso participativo para su formulación, la Consejería conformó la denominada *Mesa Técnica*, el órgano encargado de formular y elaborar un documento borrador del PNA. Dicha mesa estuvo integrada por representantes de cada uno de los actores mencionados (menos empresas), y liderada por la Consejería. El borrador emitido por la *Mesa Técnica* fue consultado y divulgado en cuatro talleres (tres regionales y uno nacional), y consultas directas con empresas, entidades del Estado y organizaciones de la sociedad civil⁵⁰.

Contenido, organización y resultados de la implementación del primer PNA de Colombia

La **adaptación al contexto nacional** es fundamental para asegurar la efectividad de cualquier PNA. Teniendo en cuenta las particularidades del contexto en el que se formuló y elaboró, el PNA de Colombia 2015 resaltó ocho aspectos que le permitieron relacionar los estándares internacionales en empresas y derechos humanos con el contexto nacional.

.....

⁴⁸ Ministerio de Minas y Energía (2018). Resolución No. 4-0796 de 2018. Por medio de la cual se adopta la Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético. Disponible en: <https://www.minminas.gov.co/normatividad?id-Norma=47905> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁴⁹ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas, p. 5. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁵⁰ *Ibíd.*

Éstos fueron: i) Enfoque Basado en Derechos Humanos; ii) Coherencia con otras normas y estándares internacionales; iii) Enfoque diferencial; iv) Énfasis territorial; v) Priorización sectorial; vi) Insumo para el posconflicto y la construcción de paz; vii) Coordinación y articulación; y viii) Liderazgo compartido de la implementación. Sin entrar en el detalle de cada uno, basta con resaltar que fueron base y fundamento de las acciones que planteó el PNA y su implementación⁵¹.

Para avanzar en el cumplimiento del objetivo principal, se formularon diez objetivos específicos alrededor de cuatro asuntos: i) acceso a mecanismos de remediación ante vulneraciones a los derechos humanos; ii) solución pacífica de conflictos en el marco de las operaciones empresariales como contribución al proceso de construcción de paz nacional; iii) fortalecimiento de capacidades en materia de derechos humanos y empresa; y iv) el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS)⁵².

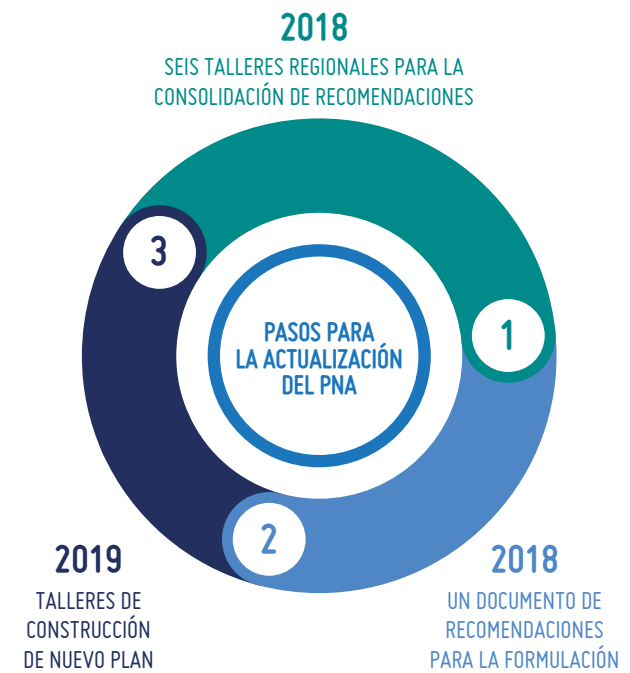
Cabe resaltar que el primer PNA de Colombia se organizó siguiendo cada uno de los tres pilares de los PRNU y, para ellos, se definieron 11 líneas de acción desagregadas en 86 acciones. Los avances en la implementación de estas acciones se documentaron y publicaron en dos informes elaborados por la Consejería, el primero publicado en mayo de 2017⁵³ y el segundo en agosto de 2018⁵⁴. Ambos son extensos en su contenido y, en cuanto a los avances de las acciones, fueron descritos de manera cualitativa. Por eso no es posible establecer un porcentaje de avance certero del PNA al cierre de su vigencia en diciembre de 2018.

¿Hacia dónde vamos?

La vigencia del primer PNA de Colombia finalizó en diciembre de 2018. Como alistamiento para la formulación de una versión actualizada, desde abril de ese mismo año el gobierno saliente y entrante han realizado acciones que buscan darle continuidad a esta política.

GRÁFICA 8

ACCIONES REALIZADAS PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PNA



Elaboración propia - FIP

⁵¹ Ibid., p. 6 y 7.

⁵² Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un llamado universal a la adopción de medidas que contribuyan a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Los 17 objetivos retoman los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, pero incluyen nuevas esferas como, por ejemplo, cambio climático, desigualdad económica, innovación, consumo sostenible, paz y justicia, entre otras. Para más información, véase: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

⁵³ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2017). Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de avances en la implementación. Actualización mayo 2017. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁵⁴ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2018). 2do Informe de seguimiento del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas 2017-2018. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/Informe%20seguimiento%20PNA%20E%20y%20DDHH%202018.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

La primera de estas acciones fue el diseño y realización por parte de la Consejería, con el apoyo de una *Mesa Técnica*⁵⁵, de seis talleres de carácter regional, en los que participaron autoridades de los niveles departamental y local, organizaciones de la sociedad civil y empresas de diferentes tamaños y sectores con operaciones en dichas regiones. Gracias al apoyo de la *Mesa Técnica*, la entonces Consejería Presidencial para los Derechos Humanos logró la recolección de recomendaciones para la actualización del PNA con un enfoque territorial más fuerte que el que se tuvo al momento de realizar el primer PNA.

Estas recomendaciones fueron integradas en un documento entregado al actual gobierno en agosto de 2018, organizadas en cinco ejes específicos: i) Órganos de gobernanza; ii) El deber del Estado de proteger; iii) El deber de las empresas de respetar; iv) El acceso a mecanismos de remediación; y v) Mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación⁵⁶.

Con base en este documento de recomendaciones, y en línea con las discusiones y pretensiones del Plan de Desarrollo 2018-2022, desde abril de 2019 el Gobierno Nacional ha adelantado, a través de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, una serie de talleres para la construcción del PNA actualizado, en los que han participado organizaciones y entidades del sector público, agencias de cooperación internacional y organizaciones de la sociedad civil (varias de ellas integrantes de la *Mesa Técnica* y la Comisión Asesora⁵⁷ del PNA 2015-2018).

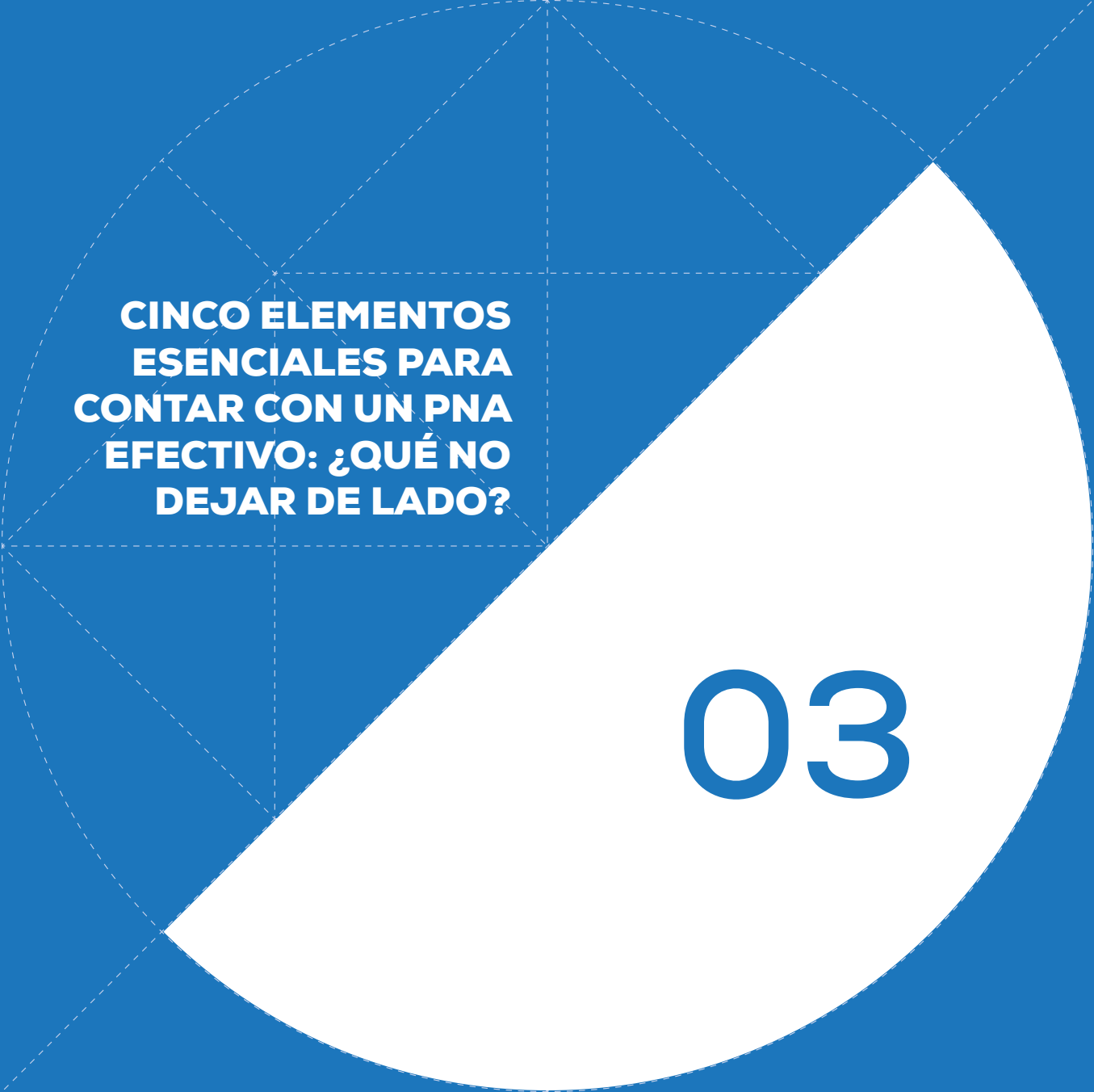
Al igual que la construcción y elaboración inicial de un PNA, su proceso de actualización es desafiante. Aunque la primera versión puede constituir un insumo importante para avanzar en una segunda, el proceso de actualización debe trascender de lo meramente procedimental. Por esta razón, a continuación se resaltan cinco elementos esenciales que podrían hacer del nuevo PNA de Colombia un instrumento realmente efectivo.

• • • • •

⁵⁵ Aunque se denominan igual, esta *Mesa Técnica* no fue la misma que se conformó para formular y elaborar el documento borrador del primer PNA. Se integró con representantes similares (entidades de Gobierno Nacional, departamental y local, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil), pero su objetivo fue apoyar a la Consejería en el diseño de una metodología para recolectar recomendaciones para la actualización del PNA y que fue aplicada en los talleres regionales. De igual modo, los integrantes de la *Mesa Técnica* acompañaron estos talleres moderando las discusiones de las mesas de trabajo y apoyando la elaboración de las relatorías de dichas discusiones.

⁵⁶ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (agosto 1 de 2018). Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa, pp. 10, 12, 23, 26 y 28. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180810-recomendaciones-actualizacion-Plan.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁵⁷ La Comisión Asesora es la instancia encargada de asesorar al Grupo de Trabajo Interinstitucional y de orientar las acciones relacionadas con la implementación del PNA. De la Comisión Asesora hacen parte representantes de las organizaciones indígenas nacionales, las organizaciones nacionales de las comunidades negras, la Confederación Nacional de ONG, las confederaciones de sindicatos de trabajadores, la Asociación Colombiana de Universidades, el Consejo Gremial Nacional, la Defensoría del Pueblo, las iniciativas multiactor sobre empresas y derechos humanos existentes en el país, organismos multilaterales que desarrollan actividades relacionadas con empresas y derechos humanos y la Comunidad Internacional. Ver: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas, p. 10 y 11. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019). Desde sus inicios, la FIP hizo parte de esta Comisión y ha apoyado sus labores a través de la iniciativa Guías Colombia, un espacio multiactor cuya Secretaría Técnica ejerce la FIP y que tiene como mandato promover operaciones empresariales responsables en derechos humanos. Ver: Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Disponible en: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>.



**CINCO ELEMENTOS
ESENCIALES PARA
CONTAR CON UN PNA
EFECTIVO: ¿QUÉ NO
DEJAR DE LADO?**

03

III. Cinco elementos esenciales para contar con un PNA efectivo: ¿Qué no dejar de lado?

No existe una única fórmula a la hora de construir un PNA. No obstante, los Estados deben tener presente unos mínimos para hacer estos procesos cada vez más efectivos. Teniendo en cuenta la revisión de literatura para elaborar esta Nota Estratégica, la FIP ha identificado cinco elementos esenciales e ineludibles para los Estados que quieran contar esta política pública, incluyendo Colombia.

Frente a estos elementos es necesario indicar que, en primer lugar, si bien son fundamentales para contar con PNA efectivos, los Estados no pueden considerarlos únicos. Con el paso del tiempo, los desafíos para implementar los PRNU pueden volverse más

complejos o variar según el contexto. Por esa razón estos mínimos cobran vigencia en el presente, pero no son exhaustivos de otras prácticas complementarias que pueden ser necesarias para imprimirle eficiencia a esta política pública.

En segundo lugar, aunque a continuación cada uno de los elementos mínimos se explica de manera independiente, deben comprenderse y ponerse en práctica de manera articulada para asegurar la efectividad de los PNA a la hora de su construcción.

¿Cuáles son estos elementos, en qué consisten y cómo se relacionan con el caso colombiano?

GRÁFICA 9

CINCO ELEMENTOS ESENCIALES PARA UN PNA EFECTIVO



3.1. Voluntad política

Existen diferentes definiciones desde las ciencias sociales y el derecho sobre la **voluntad política**. En línea con el diseño de políticas públicas, aquí se le entenderá como la disposición y capacidad para tomar medidas que generen cambios positivos en una situación determinada, bien sea por intereses generales o particulares⁵⁸.

El PNA es parte de una de las tantas medidas que se deben tomar a nivel doméstico para generar cambios en la situación de derechos humanos en Colombia a través de operaciones empresariales que los respeten. Por esto, la voluntad política es el primer paso hacia la construcción y elaboración del PNA. Esta voluntad debe enmarcarse en unos principios básicos que se relacionan con el proceso de actualización del PNA en Colombia.

El primero es que el PNA debe tener un **compromiso explícito con los PRNU**, pues construir y elaborar un PNA en derechos humanos y empresas desalineado de estos principios, debilita su fundamento. El medio más efectivo para que los países formalicen su compromiso con estos principios es a través de los PNA. Este compromiso también permite generar un ambiente de confianza entre las empresas ya que las exigencias del PNA responden a altos estándares internacionales, asegurando que sus procesos de debida diligencia realmente estén alineados con ellos.

En su primera versión, el PNA en Colombia se alineó con los parámetros de los PRNU y fue elaborado a partir de los pilares de protección, respeto y remediación consignados en los Principios Rectores. Esto le permitió al Estado generar un ambiente de confianza entre las empresas, que respaldaron la importancia de esta política para continuar avanzando en los procesos de debida diligencia. Este compromiso y respaldo se demostró, por ejemplo, en la amplia participación de empresas de diferentes tamaños y sec-

tores en todos los talleres regionales que se llevaron a cabo en 2018 con el fin de elaborar recomendaciones para la segunda versión del PNA.

Es importante que, en el proceso de actualización del PNA colombiano que se adelanta, el Gobierno Nacional tenga en cuenta otros instrumentos o estándares internacionales que le permitan fortalecer la efectiva implementación de los PRNU en el país. Ejemplo de ello son la Líneas Directrices y Guías que la OCDE (organización a la que Colombia fue admitida recientemente) ha elaborado y que cuentan con el reconocimiento del Grupo de Trabajo como un insu- mo fundamental para asegurar la promoción y protección de los derechos humanos⁵⁹. Esto le brinda al país una oportunidad importante para hacer un balance de los logros, debilidades y acciones para fortalecer la efectividad de sus políticas en materia de empresas y derechos humanos.

• • • • •

⁵⁸ Díaz Pérez, N (2009). "Incidencia de la voluntad política de los Estados en la efectividad del Sistema de Protección de los Derechos Humanos", p. 77. En: Revista NovaetVetere - Políticas públicas y Derechos Humanos, Vol. 19, No. 63. Enero – Diciembre 2010, pp. 75 a 80. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3732056.pdf> (consultado el 24 de mayo de 2019).

⁵⁹ United Nations Human Rights Special Procedures, Working Group on Business and Human Rights (2018). Summary of the report of the Working Group on Business and Human Rights to the General Assembly, October 2018 (A/73/163) Corporate human rights due diligence: emerging practices, challenges and ways forward, p. 1. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryA73163.pdf> (consultado el 20 de mayo de 2019). Desde el año 2015 la OCDE junto con el Grupo de Trabajo, ha organizado sesiones de diálogo entre pares dirigidos a los responsables de la formulación de políticas, para fortalecer los PNA. Además, el Punto Nacional de Contacto (PNC) de las Líneas Directrices de la OCDE, por un lado, atiende las solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de sus Directrices por parte de una empresa multinacional y, por el otro, 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. Ver: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2018). Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180810-recomendaciones-actualizacion-Plan.pdf> (consultado el 24 de mayo de 2019).

El segundo principio es el **compromiso formal del Estado** en el proceso de construcción y puesta en marcha del PNA, que materializa la voluntad política. Esto significa que dicho compromiso con el PNA debería ser una política de Estado y no de gobierno, lo que permite que las vigencias de los PNA no se limiten a los periodos constitucionalmente establecidos para los gobiernos, sino que los trasciendan (como, por ejemplo, la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos prevista para un periodo de veinte años).

Esto no ha ocurrido en el caso colombiano. El primer PNA tuvo una vigencia de tres años y el que está en construcción se está considerando para un periodo igual. En los dos casos, la vigencia se encuentra dentro de los periodos constitucionales del gobierno saliente y entrante. De modo que, hasta el momento, aunque se estén dando pasos en ese sentido, no puede considerarse que el PNA constituya una política de Estado. Esto no es algo necesariamente negativo; simplemente resulta un desafío que todavía debe superar el Estado para fortalecer y hacer más efectivo el PNA. Al adoptarlo como una política de Estado, los niveles de confianza y credibilidad frente a la política pueden crecer no solo en las empresas, sino en la sociedad en general. Igualmente, permite prevenir discontinuidades o fracturas que resultan inconvenientes en esta política.

El tercer principio es el **liderazgo**. Todos los Estados deben designar un responsable dentro de su institucionalidad que, además de elaborar, implementar y movilizar a otras instituciones del Estado para poner en marcha los PNA, se relacione fácilmente con organismos internacionales de derechos humanos, sea capaz de articularse con otras entidades para garantizar que se cumplan los compromisos internacionales y presente informes de cumplimiento del PNA ante órganos de derechos humanos⁶⁰.

El liderazgo también implica que, para asegurar que sea implementado efectivamente, se establezcan dentro del PNA órganos de gobernanza de diferentes niveles que apoyen y acompañen a la entidad responsable de elaborarlo y ponerlo en marcha. El IDDH e ICAR señalan que estos órganos de gobernanza deben contar con una amplia participación de otras oficinas o entidades gubernamentales del nivel central y local⁶¹. No obstante, se debe considerar como un **plus** que estén acompañadas por otras entidades del sector privado y social que, desde su experiencia, puedan realizar aportes que contribuyan a los fines de estos órganos. Sobre este tema se profundizará en el tercer elemento esencial.

En Colombia, el liderazgo en la construcción e implementación del PNA ha sido designado a la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales (su nombre actual). Es muy importante que esta responsabilidad esté depositada en esta entidad porque, además de depender directamente de la Presidencia de la República, su mandato de operación le permite lograr la articulación entre los niveles territorial, nacional e internacional. Por esta razón, la preparación de sus equipos y sus capacidades técnicas en los asuntos de derechos humanos y empresas, son fundamentales para lograr de manera efectiva la responsabilidad que les ha sido encomendada.

• • • • •

⁶⁰ Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit, p. 19. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2017/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf (consultado el 12 de mayo de 2019).

⁶¹ *Ibíd.* pp. 19 y 20.

GRÁFICA 10

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA VOLUNTAD POLÍTICA



Elaboración propia – FIP

El cuarto principio es la **incorporación de un compromiso de actualización** dentro del PNA. El IDDH e ICAR señalan que cuando el periodo de cierre de la vigencia del PNA esté por cumplirse, se debería empezar a planificar su actualización o una nueva versión. De modo que, al integrar un compromiso de actualización dentro del PNA, queda establecido poner en práctica las lecciones aprendidas que, en materia de formulación, implementación y revisión, se hayan derivado de su construcción precedente⁶², así como evitar que haya vacíos de política entre una versión y otra.

En su primera versión, el PNA de Colombia no incorporó este compromiso de actualización. En su lugar, previo a la transición en 2018, el gobierno sa-

liente realizó unos talleres regionales que sirvieron de insumo para la elaboración del Documento de Recomendaciones para un nuevo PNA que se entregó al gobierno entrante en agosto de 2018.

La incorporación de este compromiso aún no es identificable en la actualización del PNA que se está llevando a cabo. Por ello sería importante que se incluyera en su elaboración, definiendo unas acciones específicas que aseguren el proceso de actualización, con responsables definidos para llevarlas a cabo y especificando los recursos destinados y tiempos en los que deben realizarlas. Dicha acción contribuiría a que el PNA pueda continuar el camino para convertirse en una política de Estado, tal como se describió en el segundo principio de esta sección.

El quinto y último principio es la **asignación explícita de un presupuesto para la implementación** del PNA. Esto continúa siendo un reto a nivel internacional para los PNA dado que ninguno de los que existen —incluido el primero de Colombia—, ha hecho público el presupuesto asignado para su implementación⁶³. Aunque para los Estados este tema puede ser complejo, el valor agregado de incluirlo es que permite hacer procesos de rendición de cuentas de la ejecución del PNA y de su presupuesto, y hacer más transparentes los resultados de su implementación.

Como sucede en el caso de la incorporación del compromiso de actualización, sería importante que, para la segunda versión del PNA de Colombia, se incluya este presupuesto y se haga para las “*distintas acciones*” consignadas en él. Este presupuesto no tiene que ser único o independiente para el PNA; es

⁶² Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit, p. 47. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2017/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf (consultado el 12 de mayo de 2019).

⁶³ *Ibíd.* p. 22.

decir, puede agregar las partidas presupuestales con las que cuenta cada entidad a la que le hayan sido asignadas responsabilidades del PNA.

3.2. Participativos, incluyentes y transparentes

Los PNA deben ser desarrollados mediante procesos participativos, incluyentes y transparentes. A los grupos de interés relevantes involucrados en los temas de empresas y derechos humanos se les debe hacer partícipes de su desarrollo y actualización con el objetivo de garantizar su legitimidad, pertinencia y efectividad. Además, para que los planes logren responder asertivamente a las especificidades del contexto nacional, resulta fundamental tener en cuenta diversas perspectivas de actores gubernamentales y no gubernamentales que puedan nutrir las fases del proceso de un PNA. La información debe compararse transparentemente en todos los momentos del proceso y se debe adoptar un enfoque diferencial que garantice la participación efectiva de la población vulnerable.

Las partes interesadas invitadas a participar en los procesos de PNA deben incluir INDH, representantes de las empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, academia y centros de pensamiento, así como también representantes de grupos de población que puedan estar particularmente expuestos y resulten afectados por violaciones a los derechos humanos relacionados con las empresas (como la niñez, las mujeres, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y personas con discapacidad⁶⁴). Siempre que sea posible, las personas afectadas directamente por impactos negativos a sus derechos relacionados con la actividad empresarial, o los actores que representen legítimamente sus puntos de vista, deben poder participar en el proceso.

El PNA de Colombia, en el marco de la Estrategia Nacional para los Derechos Humanos 2014-2034, fue el resultado de un proceso participativo que inició en 2012 entre empresarios, líderes de la sociedad civil, dirigentes de centrales obreras, académicos, representaciones diplomáticas y expertos internacionales; además, contó con el apoyo de la comunidad internacional y con la participación de más de 15.000 personas de todo el territorio nacional⁶⁵.

Ahora bien, el componente participativo en la fase de implementación del primer PNA de Colombia estableció que se debían realizar rondas regionales anuales para conocer el nivel de avance del PNA en los territorios. Los seis talleres regionales realizados en 2018 (en los que participaron 378 personas⁶⁶), contribuyeron sustancialmente a un doble propósito: dar a conocer el progreso en la implementación de la política pública a nivel territorial y recoger recomendaciones para la actualización del PNA mediante un diálogo constructivo que permitiera identificar las debilidades, retos y oportunidades del nuevo PNA.

En febrero de 2018, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos motivó que se configurara una *Mesa Técnica* que trabajó en el diseño de la metodología que se implementó en los talleres regionales, así como en la identificación y convocatoria de actores estratégicos para las jornadas y en su realización.

.....

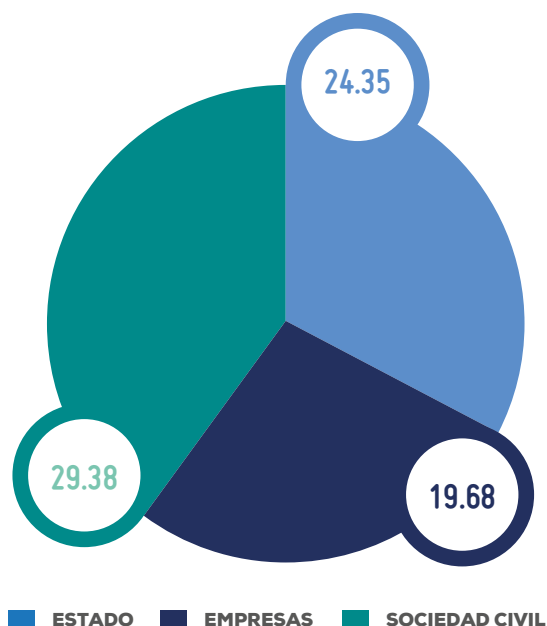
⁶⁴ UN Working Group on Business and Human Rights (2016). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, p. 4. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

⁶⁵ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (agosto 1 de 2018). Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa, p. 4. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180810-recomendaciones-actualizacion-Plan.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁶⁶ Relatorías de los Talleres Regionales. Dichas relatorías fueron el insumo principal para la elaboración del Documento de Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional en Empresas y Derechos Humanos.

GRÁFICA 11

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR TIPO DE ACTOR TALLERES REGIONALES (2018)



Fuente: Relatorías Talleres Regionales (2018)
Elaboración propia – FIP

Con base en el *Documento de Recomendaciones para la Actualización del PNA* que resultó de este proceso regional, la Consejería ha realizado un nuevo ciclo de talleres con el fin de expedir el segundo PNA de Colombia. Siguiendo la recomendación de adelantar un proceso participativo, han sido convocados a los talleres diversos grupos de interés como entidades del Gobierno Nacional, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones representantes de pueblos indígenas, organismos internacionales, agencias de cooperación internacional, centros de pensamiento, universidades y gremios. Sin embargo, para futuros ejercicios y para las fases siguientes en la actualización del PNA, es necesario fortalecer la preparación y formación de capacidades de las partes interesadas involucradas en el proceso, con el objetivo de garantizar su participación informada en los diferentes escenarios que se dispongan para la elaboración del nuevo PNA.

3.3. Específicos para su contexto

Un PNA no puede estar aislado de su contexto; por el contrario, debe articularse según las características del mismo para ser efectivo.

En Colombia, los contextos en los que se desarrollan las operaciones empresariales pueden estar mediados por la presencia de condiciones de vulnerabilidad en el territorio, así como por altos riesgos para la seguridad de la población debido a la presencia de actores armados. Contextos que no eximen a las empresas de su responsabilidad de respetar los derechos humanos; por el contrario, requieren de un cuidado mayor en la medida que aumenta el riesgo de que los impactos negativos se presenten o se agudicen.

Los riesgos de violaciones a los derechos humanos, en un contexto de conflicto como el colombiano, no sólo se refieren a masacres, desapariciones forzadas y actos que atenten contra el derecho a la vida, sino también a condiciones de pobreza, indigencia, marginalización, inestabilidad política, debilidad institucional, discriminación, corrupción, ausencia de recursos judiciales y desconocimiento de los derechos humanos, entre otros. Los Estados pueden ser incapaces de proteger adecuadamente los derechos humanos debido a la falta de control efectivo en estas áreas⁶⁷, lo que supone un reto mayor para las empresas pues, además de procurar que sus actividades no contribuyan a generar impactos en la sociedad, también deben realizar mayores esfuerzos en su debida diligencia para dar respuesta a los desafíos de los contextos particulares.

El PNA colombiano prioriza acciones y sectores específicos con el fin de abordar los principales desafíos del contexto. Para ello fue necesario priorizar, en el primer PNA, los sectores de energía, minería, agroindus-

67 The Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit, p. 55. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2018/dihr_icar_nap_toolkit_may_15_2018_spanish.pdf (consultado el 23 de mayo de 2019).

tria e infraestructura, pues se identificó que son susceptibles de generar la mayor cantidad de impactos en los derechos humanos y el medio ambiente, aun cuando la política pública y, especialmente, el deber de respetar los derechos humanos, es aplicable a las empresas de todos los sectores. Del mismo modo, el contexto particular determinó acciones específicas enfocadas a la protección de los grupos más marginados o vulnerables como la niñez, mujeres, personas en discapacidad y pueblos indígenas, entre otros⁶⁸.

La primera versión del PNA colombiano (2015), incorporó dentro de sus objetivos el esfuerzo por contribuir a la consolidación de la paz. Esto es particularmente importante en relación con la participación de actores empresariales en el conflicto, como responsables y víctimas. La primera versión del PNA colombiano incluyó acciones específicas sobre el rol de las empresas en el conflicto armado del país y animó a los actores empresariales a participar en el proceso de justicia transicional⁶⁹. También, comprometió a la Unidad para la Atención y Reparación Inte-

gral de las Víctimas y a la Dirección de Posconflicto (hoy Consejería Presidencial para la Estabilización y Consolidación), a desarrollar estrategias para que las empresas participen en la construcción de memoria y verdad, la construcción de paz y la reconciliación. Actualmente, el proceso de actualización del PNA en un contexto como el colombiano debe contar con, al menos, tal nivel de compromiso con los derechos humanos y la construcción de paz. En últimas, en Colombia la agenda de empresas y derechos humanos no puede leerse de forma aislada a los esfuerzos de construcción de paz y desarrollo sostenible del país.

3.4. Procedimientos clave en el diseño, implementación y seguimiento

Existen una serie de elementos procedimentales fundamentales para la efectividad de un PNA que atraviesan diferentes fases del ciclo de la política pública:

GRÁFICA 12

FASES DEL CICLO DE LA POLÍTICA PÚBLICA



Elaboración propia - FIP

⁶⁸ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas, p. 7. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁶⁹ The Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2018/dihr_icar_nap_toolkit_may_15_2018_spanish.pdf (consultado el 23 de mayo de 2019).

En primer lugar, resulta fundamental que el PNA defina unos órganos de gobernanza que garanticen la articulación interinstitucional y la participación ciudadana. Para el caso del primer PNA colombiano (2015-2018), tales órganos fueron el Grupo de Trabajo Interinstitucional conformado por más de 15 entidades del Estado⁷⁰ y la Comisión Asesora, encargada de orientar al Grupo de Trabajo Interinstitucional y las acciones relacionadas con la implementación del PNA. Es importante que, en una segunda versión del PNA, el Estado procure la representación de todas las partes interesadas con visiones y perspectivas pertinentes para el contexto colombiano en una instancia como la Comisión Asesora.

El segundo elemento procedimental que es importante considerar son las evaluaciones de línea base para la identificación de brechas en la implementación de los PRNU a nivel estatal y empresarial. El IDDH e ICAR, como parte de su caja de herramientas para los PNA, han desarrollado una plantilla detallada para las evaluaciones de línea base de la implementación de los PRNU de un Estado. El Grupo de Trabajo recomienda que las partes interesadas involucradas en los procesos del PNA consideren el uso de esta herramienta para identificar las brechas en la implementación de los PRNU y, posteriormente, puedan evaluar el impacto real de las acciones ejecutadas en relación con la prevención, mitigación y remediación de los impactos adversos en los derechos humanos relacionados con las empresas⁷¹.

Aunque se realizaron una serie de consultas con diversos grupos de interés para el primer PNA colombiano, no se estableció ni se ha establecido una línea base en materia de implementación de los PRNU. Resulta necesario fortalecer este proceso de evaluación con el fin de lograr trazabilidad en las acciones del PNA y hacer el debido seguimiento al cierre de brechas en relación con los PRNU.

En tercer lugar, para un PNA efectivo es indispensable establecer acciones claramente definidas bajo

un enfoque diferencial con responsables, plazos de ejecución, indicadores de seguimiento y un presupuesto específico. Todo ello porque primero se requiere de la implementación de acciones afirmativas basadas en el respeto por las identidades como paso para superar prejuicios, prácticas discriminatorias y estigmatizaciones que limitan el ejercicio de los derechos. En consecuencia, es preciso asegurar el respeto de los derechos de los grupos étnicos, mujeres, niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad, movimientos sindicales y otros grupos minoritarios⁷².

El primer PNA colombiano (2015-2018) incorporó un enfoque diferencial con miras a responder a las necesidades de la población más vulnerable, superar las debilidades del pasado y generar mayor confianza entre la sociedad civil, las empresas y el Estado⁷³. Respecto al actual proceso de actualización del PNA en Colombia, no se debería descartar que a las empresas se les brinde asesoría para que dentro de sus acciones se integre un enfoque diferencial en los términos descritos.

⁷⁰ El Grupo de Trabajo interinstitucional está conformado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Comercio, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Minas, el Ministerio de Ambiente, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Transporte, Ministerio de Agricultura, el Ministerio del Trabajo, Prosperidad Social, la Consejería para la Equidad de la Mujer, el Alto Comisionado para la paz, el SENA, la Dirección para el Postconflicto, la Agencia Nacional de Minería, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (agosto 1 de 2018). Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa, p. 10. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180810-recomendaciones-actualizacion-Plan.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁷¹ UN Working Group on Business and Human Rights (2016). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, p. 8. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019).

⁷² Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas, p.6. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

⁷³ Ibid. 6.

Una manera de garantizar el cumplimiento de las acciones o medidas definidas en el PNA, es a través de la asignación de responsables que puedan rendir cuentas sobre los avances, con plazos de ejecución claramente establecidos, indicadores que permitan medir el nivel de cumplimiento, y un presupuesto que haga posible su materialización. En el primer PNA de Colombia —y el que se encuentra en proceso de actualización—, se contemplan responsables para cada una de las acciones, mas no se determinan los plazos en los que serán ejecutadas, ni los indicadores para hacer seguimiento a los avances. Existe, a su vez, una debilidad latente en cuanto a la asignación de recursos para el cumplimiento de cada una de las acciones.

3.5. Sostenibilidad

La sostenibilidad de un PNA es fundamental para cumplir con el compromiso de la protección y el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales y en la adopción e implementación de los PRNU. Para tal fin, es necesario desarrollar mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA, así como actualizarlo periódicamente, tal como sucede actualmente con la labor de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.

Para desarrollar la fase de actualización de cualquier PNA, el Grupo de Trabajo⁷⁴ recomienda los siguientes pasos: (i) Evaluar el impacto del PNA anterior⁷⁵ e identificar los vacíos en la gobernanza, a través de indicadores de desempeño definidos por el gobierno; (ii) Consultar a los actores interesados sobre acciones que permitan abordar los vacíos e identificar áreas prioritarias; y (iii) Diseñar el documento del PNA, consultarlo con las partes interesadas no gubernamentales, finalizarlo y publicarlo.

En Colombia, el PNA 2015-2018 indicaba la importancia de desarrollar una evaluación final de su ejecución durante un periodo máximo de diez me-

ses⁷⁶. Esta evaluación fue propuesta con el fin de conocer el panorama sobre empresas y derechos humanos, así como los retos y avances del PNA. En esta medida, constituía una base para la actualización del PNA⁷⁷; sin embargo, el lapso para la evaluación final no tuvo en cuenta el proceso de empalme o articulación con un período nuevo de gobierno. Alinear la vigencia del PNA con los ciclos de gobierno puede acarrear un proceso extenso y dispendioso debido a que, en el caso colombiano, el servicio civil no es estático, sino que varía con cada cambio de gobierno. Esta es precisamente una de las razones por las cuales no se materializó dicha evaluación y, tras seis meses de finalización del PNA en su primera vigencia, aún se está elaborando su segunda versión. De hecho, como se indicó en el elemento esencial de voluntad política, una de las recomendaciones realizadas por la Mesa Técnica para la actualización del PNA tiene que ver con ampliar la vigencia al menos a cuatro años, con el fin de planear, implementar y evaluar adecuadamente las acciones consignadas en una política pública de tal envergadura⁷⁸.

La publicación de los términos de referencia y de un cronograma o línea de tiempo para el diseño e implementación de la segunda versión del PNA, permitirá establecer los responsables y los plazos para el cum-

• • • • •

⁷⁴ UN Working Group on Business and Human Rights (2016). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (consultado el 20 de mayo de 2019)

⁷⁵ El Grupo de Trabajo recomienda que esta evaluación sea desarrollada por una entidad independiente o por otros expertos.

⁷⁶ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf> (consultado el 22 de mayo de 2019).

⁷⁷ *Ibíd.*

⁷⁸ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2018). Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180810-recomendaciones-actualizacion-Plan.pdf> (consultado el 24 de mayo de 2019).

plimiento de las acciones. Contar con estos elementos es fundamental porque permitirán contribuir a que los actores interesados estén informados adecuadamente y planifiquen y gestionen su participación de acuerdo a los recursos, las medidas de desempeño y los momentos clave en cada una de las fases del Plan.

Frente a la fase de actualización que plantea el Grupo de Trabajo, los talleres convocados por la Consejería se han centrado en la elaboración y definición de objetivos, acciones, responsables e indicadores del nuevo PNA, a partir de insumos elaborados desde la Consejería así como el Documento de recomendaciones de 2018. No obstante, la línea de tiempo sobre las actividades de actualización de dicha política no fue dada a conocer previamente y, hasta el momento, están por definirse los plazos de las acciones que están siendo propuestas en la nueva versión del PNA.

Finalmente, respecto a otros elementos clave en la actualización del PNA, se hace necesario consolidar mecanismos de seguimiento y verificación como informes periódicos, una batería de indicadores y metas, así como también responsables específicos de dichos avances. El PNA 2015-2018 designaba al Grupo de Trabajo Interinstitucional, con el apoyo de la Comisión Asesora, como encargado de verificar la implementación de las acciones del PNA. A su vez, se estableció que antes del 1 de marzo de cada año, cada institución mencionada en el PNA reportaría a la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos sus avances en relación con la implementación de las acciones contenidas para que esta última pueda consolidar y publicar un informe de seguimiento. La Consejería elaboró dos informes anuales de seguimiento de la ejecución del PNA 2015-2018⁷⁹, los cuales permitieron informar sobre los avances y retos encontrados. Sin embargo, no hubo indicadores que permitieran realizar un seguimiento más detallado de su ejecución.

Los mecanismos de seguimiento y verificación del nuevo plan se encuentran aún en construcción.

Sin embargo, es importante que en su definición se tengan en cuenta las recomendaciones que formuló la *Mesa Técnica*⁸⁰.

GRÁFICA 13

RECOMENDACIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA VERIFICACIÓN. ACTUALIZACIÓN DEL PNA

1

DISEÑAR Y PONER EN MARCHA UNA BATERÍA DE INDICADORES Y METAS QUE PERMITA HACER SEGUIMIENTO AL AVANCE DEL PNA, CON EL APOYO DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

2

DESARROLLAR RONDAS REGIONALES PERIÓDICAS PARA VERIFICAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN EN EL TERRITORIO CON BASE EN LA BATERÍA DE INDICADORES DISEÑADA

Fuente: Documento de Recomendaciones para la actualización del PNA (2018). Elaboración propia - FIP

⁷⁹ Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable — ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2018/dihr_icar_nap_toolkit_may_15_2018_spanish.pdf (consultado el 23 de mayo de 2019) p. 38.

⁸⁰ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2018). Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa, p. 28. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180810-recomendaciones-actualizacion-Plan.pdf> (consultado el 23 de mayo de 2019).

3

CLARIFICAR Y FORTALECER EL ROL QUE TIENEN LOS
ÓRGANOS DE CONTROL EN EL SEGUIMIENTO AL PNA

4

CONTINUAR CON EL ESQUEMA QUE ANUALMENTE
REPORTAN A LA **CONSEJERÍA** SUS AVANCES EN
RELACIÓN CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS
ACCIONES CONTENIDAS EN EL **PLAN**, PARA QUE
DESDE DICHA ENTIDAD SE ELABORE Y PUBLIQUE EL
INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO

5

CREAR **COMITÉS** LOCALES DE SEGUIMIENTO AL PNA,
YA SEA EN EL MARCO DE LOS ÓRGANOS DE
GOBERNANZA TERRITORIALES, O EN ESCENARIOS
EXISTENTES DE ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA
PÚBLICA A NIVEL LOCAL, COMO POR EJEMPLO LOS
COMITÉS DE DERECHOS HUMANOS Y PAZ

En resumen, comprometerse con la elaboración, implementación, evaluación, seguimiento y actualización del PNA requiere de: (i) voluntad política; (ii) procesos participativos, incluyentes y transparentes; (iii) adecuarse a las características del contexto particular; (iv) adoptar una serie de procedimientos clave en el diseño, implementación y seguimiento del PNA; y (v) garantizar su sostenibilidad. Estos cinco elementos esenciales no solo corresponden a asuntos inherentes a cualquier política pública, sino que trazan un marco básico para contar con un PNA robusto, legítimo y eficiente.

**RECOMENDACIONES
PARA LA VERSIÓN
ACTUALIZADA DEL PNA
Y SU IMPLEMENTACIÓN
EN COLOMBIA**

04

IV. Recomendaciones para la versión actualizada del PNA y su implementación en Colombia

Con ocasión del proceso de actualización del PNA en Colombia, y en línea con el contenido de este documento, se invita al Estado y al actual Gobierno Nacional a tener en cuenta las siguientes recomendaciones para contribuir a que el PNA, en su nueva versión, integre elementos que lo hagan más eficiente en comparación con la primera.

01.

Diseñar, construir y publicar un cronograma o una línea de tiempo que abarque los distintos momentos del PNA, y que presente los responsables y los plazos en los que las acciones se deban cumplir. Esto, para planificar y gestionar la participación de todos los actores interesados, así como monitorear periódicamente la implementación del PNA.

02.

Integrar en el proceso de actualización del PNA, sin excepción, la representación de todos los grupos de interés, incluidas las empresas. Esto con el fin de asegurar que la versión borrador y la definitiva del PNA actualizado integren las visiones de los interesados y evitar que, en los posteriores procesos de consulta, posibles sectores no participantes en la fase de construcción impidan o retrasen su puesta en marcha.

03.

Concientizar a la sociedad en general sobre la importancia del PNA como instrumento para mejorar la situación de derechos humanos en el país. Los PRNU continúan en el plano del *soft law*, y terminan por

ubicar a los PNA allí mismo. Por esta razón, se debe generar conciencia frente al compromiso de todo el aparato estatal, las empresas y la sociedad civil en materia derechos humanos y empresas.

04.

Adoptar, en la mayor medida posible, las recomendaciones consolidadas en el documento resultante de los talleres regionales realizados en 2018, con el fin de dar continuidad a las acciones no finalizadas pero que tuvieron algún tipo de avance. Ante la falta de una evaluación de línea base para el primer PNA, sus avances de implementación deben ser leídos como una línea base para la versión actualizada, con el fin de identificar las brechas que todavía persisten y fortalecer las acciones que conduzcan a su cierre.

05.

Para futuras actualizaciones, el Gobierno deberá realizar una evaluación de línea base previa al término de la vigencia del PNA de modo que no solo cuente con los insumos de los informes de avance de su ejecución, sino con un documento que le permita identificar las brechas existentes en materia de derechos humanos y empresas a la hora de iniciar el proceso.

06.

Integrar, con base en los más altos estándares internacionales en la materia, el enfoque diferencial en las acciones del PNA actualizado, teniendo en cuenta el funcionamiento de las operaciones empresariales y su impacto en los derechos humanos de las personas que puedan estar particularmente expuestas y afectadas por violaciones a estos derechos: mujeres,

niñez, población LGTBI, comunidades negras, pueblos indígenas, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y personas en proceso de reincorporación, entre otros.

07.

Dar continuidad y fortalecer los órganos de gobernanza del PNA. Estos órganos tienen una responsabilidad de primera importancia en todas las etapas del PNA, desde la construcción hasta el seguimiento y monitoreo. Más allá del número de organizaciones que los conformen, se debe asegurar que, quienes hagan parte de ellos, puedan identificar las brechas a cerrar y la manera de avanzar en esa dirección. Además, debe considerarse el rol central de los órganos de gobernanza para dotar al PNA de legitimidad y así facilitar su difusión e implementación.

08.

Integrar la perspectiva territorial sobre los asuntos de derechos humanos y empresas. Un PNA efectivo debe atender las problemáticas más importantes en materia de derechos humanos y empresas, sin importar si es un problema nacional o local.

09.

Formalizar el PNA como una política pública nacional a través de un Documento Conpes, como parte de la voluntad política del Estado. Esto respaldaría que el PNA no solo haga mención de las acciones y los responsables de implementarlas, sino que integre indicadores, cronograma de cumplimiento y recursos, y haga más rigurosos los procesos ejecución, seguimiento y evaluación. Todo ello como insumo para definir planes de mejora o actualizar, a futuro, una nueva versión.

10.

Asignar un presupuesto para la ejecución de las acciones del PNA e indicadores de medición. Gracias a ello, el Gobierno podrá elaborar informes de seguimiento y ejecución que no solo describan cómo se han llevado a cabo las acciones, sino que brinden un porcentaje de avance de la implementación que permita identificar el estado en la gestión.

11.

Incluir un compromiso de actualización del PNA y definir una vigencia de funcionamiento más amplia. Gracias a ello, el Estado podrá evitar vacíos de política entre la finalización de un PNA y la aprobación y puesta en marcha de su versión actualizada, y avanzar en la consolidación de los PNA como políticas de Estado y no de Gobierno.

12.

Difundir y publicar ampliamente el PNA entre los diferentes grupos de interés, con el fin de dar a conocer la política pública en la sociedad y en cada uno de los territorios.

13.

Apalancarse en el ingreso de Colombia a la OCDE, como un vehículo que permite potenciar la adopción de los PRNU, e impulsar la debida diligencia en derechos humanos al interior de las empresas como un factor determinante para la fortalecer y ampliar la competitividad del país.



BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2018).** 2do Informe de seguimiento del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas 2017-2018. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/Informe%20seguimiento%20PNA%20E%20y%20DDHH%202018.pdf>
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015).** Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-es-trategia_web.pdf
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2017).** Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de avances en la implementación. Actualización mayo 2017. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf>
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (agosto 1 de 2018).** Recomendaciones para la actualización del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180810-recomendaciones-actualizacion-Plan.pdf>
- DeJusticia, ECCJ e ICAR (2017)** Assessments of existing national action plans (naps) on business and human rights. Disponible en: <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/08/NAP-Assessment-Aug-2017-FINAL.pdf>
- Díaz Pérez, N (2009).** “Incidencia de la voluntad política de los Estados en la efectividad del Sistema de Protección de los Derechos Humanos”. En: Revista NovaetVetera - Políticas públicas y Derechos Humanos, Vol. 19, No. 63. Enero – Diciembre 2010, pp. 75 a 80. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3732056.pdf>
- International Corporate Accountability Roundtable – ICAR (2017).** Assessment of the National Action Plan (NAP) on Business and Human Rights of Italy. Disponible en: <https://mk0globalnapshvllfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2017/11/icar-analysis-italy.pdf>
- Ministerio de Minas y Energía (2018).** Resolución No. 4-0796 de 2018. Por medio de la cual se adopta la Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético. Disponible en: <https://www.minminas.gov.co/normatividad?idNorma=47905>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1966).** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Planes Nacionales de Acción (...). Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2014). Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (2014). Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf

The Danish Institute for Human Rights (2018). National Action Plans on Business & Human Rights: An Analysis of Plans from 2013 – 2018. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2018/nap-analysis_2018.pdf

The Danish Institute for Human Rights; International Corporate Accountability Roundtable – ICAR (2017). National Action Plans on business and human rights toolkit. Disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2017/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf

United Nations Human Rights Special Procedures, Working Group on Business and Human Rights (2016). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAP-Guidance_SP.pdf

Planes Nacionales de Acción en Derechos Humanos y Empresas

French Government (2017). National Action Plan for the implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. Disponible en: <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/human-rights/business-and-human-rights/article/the-national-plan-for-the-implementation-of-the-united-nations-guiding>

Gobierno de Chile (2017). Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile, p. 90. Disponible en: https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf

Gobierno de España (2017). Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>

Gobierno de Países Bajos (2014). Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Netherlands_NAP.pdf

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf

UK Government (2013). Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/uk-national-action-plan-sep-2013.pdf>

UK Government (2016) Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Updated May 2016. Disponible en: <https://mk0global-napshvllfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2017/11/uk-2016.pdf>

Vínculos de interés

Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (...) <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

Objetivos de Desarrollo Sostenible (...) <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (...) <https://www.ohchr.org/SP/Pages/Home.aspx>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Planes de Acción Nacionales (2019) <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>



Fundación Ideas para la Paz

Calle 100 No. 8A – 37 Torre A. Of. 305.
Bogotá Tel. (57-1) 218 3449
www.ideaspaz.org / e-mail: fip@ideaspaz.org