



LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

UNA LECTURA PRÁCTICA DE LAS INICIATIVAS
MULTIACTOR EN COLOMBIA



Pacto Global
Red Colombia



**LA RESPONSABILIDAD
EMPRESARIAL DE RESPETAR LOS
DERECHOS HUMANOS**

**UNA LECTURA PRÁCTICA DE LAS INICIATIVAS
MULTIACTOR EN COLOMBIA**

AUTORES

Comité Minero Energético (CME):

Luz Stella Páez, *Directora Ejecutiva*
Eduth Claudia Hernández, *Gestora de Conocimiento*

Guías Colombia en Empresas, DDHH y DIH:

Fundación Ideas Para la Paz, *Secretaría Técnica*

Nataly Sarmiento Eljadue, *Directora de Empresas y Derechos Humanos*
María Fernanda Vargas, *Investigadora*
Ángela María Escobar Salas, *Investigadora*

Pacto Global Red Colombia:

Mauricio López González, *Director Ejecutivo*
Daniela Camargo, *Punto Focal*

REVISIÓN DE ESTILO

Fundación Ideas para la Paz:

Elizabeth Reyes, *Directora de Comunicaciones*
Martín Franco, *Profesional de Comunicaciones*

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Valentina Castillo, *Afán Gráfico*

Bogotá DC, Colombia 2019

> 1. Introducción

La pregunta sobre la relación de las empresas con los derechos humanos ha existido durante décadas. Distintos momentos de la historia han ilustrado cómo las empresas pueden contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas a través de, por ejemplo:



Creación de empleos de calidad.



Desarrollo de nuevas tecnologías que favorecen una mejor salud o cuidan del medio ambiente.



Adecuado relacionamiento con los grupos de interés en sus entornos de operación.

Sin embargo, la operación de las empresas también puede ocasionar impactos negativos sobre los derechos humanos. Esto ocurre cuando son cómplices de trabajo infantil, discriminación laboral, o cuando alteran de manera irremediable un ecosistema dejando a una comunidad sin acceso a medios de vida, por dar algunos ejemplos.

Entre 2005 y 2011, la Organización de las Naciones Unidas se dio a la tarea de responder una pregunta clave:

¿Cuáles son los deberes y responsabilidades de las empresas frente a los derechos humanos?

La labor adelantada por la Organización de Naciones Unidas hoy permite contar con una respuesta clara:

“Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, es decir, de evitar vulnerar los derechos de los demás en cualesquiera lugares donde realicen sus actividades e independientemente del tamaño que tengan o el sector al que pertenezcan, y de hacer frente a las consecuencias que se manifiesten. Esta responsabilidad existe tanto si los Estados cumplen sus obligaciones como si no”¹.

¹ 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. ¿Qué dicen los Principios Rectores? Pg. 9. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Este campo de empresas y derechos humanos se ha caracterizado por su dinamismo y rápida evolución en la última década. Las empresas que han incursionado decididamente en el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, consideran que ésta no es una tarea adicional a su negocio, sino un factor determinante para asegurar la competitividad y sostenibilidad del mismo.

En una encuesta realizada a 11 ejecutivos de conocidas empresas globales² -entre ellas Adidas, Amro, Angloamerican, BP, Citigroup, Heineken, Pepsico y Tata-, respecto a los estímulos corporativos para tomar acción en materia de derechos humanos, se destacaron cuatro factores esenciales, en orden de prioridad:

1 La creciente presión regulatoria y la presión para cumplir con las guías de conducta y estándares internacionales.

3 El creciente escrutinio en derechos humanos de inversionistas y acreedores, necesarios para ampliar los negocios.



2 Los crecientes riesgos reputacionales y las afectaciones negativas en el relacionamiento de la empresa con proveedores, empleados, sindicatos, clientes y medios de comunicación como consecuencia de un bajo desempeño en derechos humanos.

4 El compromiso ético de la empresa, entendiendo el respeto de los derechos humanos como “el camino correcto”.

² KPMG International (2016). Addressing Human Rights in Business. Executive Perspectives [Abordando los derechos humanos en las empresas. Perspectivas ejecutivas]. Pg. 5. Disponible en: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2016/11/addressing-human-rights-in-business.pdf>

También hay estudios internacionales que demuestran cómo el cumplimiento de la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas tiene una relación directa con el éxito del negocio.

En una encuesta de 2015 realizada por la Escuela de Negocios de Queens, en alianza con la organización Gallup, se identificó que en lugares con escasas condiciones de trabajo decente había³:



37%
Ausentismo



49%
Accidentes laborales



60%
Errores y defectos
de producción



18%
Productividad



16%
Rentabilidad

En síntesis, la gestión en derechos humanos es actualmente una responsabilidad ineludible para cualquier empresa que desee seguir creciendo y posicionándose en la economía local, nacional y global.

Un canal que ha facilitado la apropiación de los derechos humanos en el sector empresarial son las iniciativas multiactor. Éstas son reconocidas por los Principios Rectores de Naciones Unidas -el estándar de mayor aceptación global en materia de empresas y derechos humanos-, como un vehículo apropiado para promover la colaboración, la atención de consecuencias negativas sobre los derechos humanos asociadas a actividades empresariales y la rendición de cuentas a distintos grupos de interés.

³ Seppala, Emma y Cameron, Kim (2015). Proof That Positive Work Cultures Are More Productive [Prueba de que las culturas de trabajo positivas son más productivas]. Disponible en: <https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive>

De acuerdo con la organización para la Integridad de las Iniciativas Multiactor (MSI Integrity, en adelante⁴), las iniciativas multiactor son:

“Colaboraciones entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas que buscan abordar temas de interés mutuo, incluidos los derechos humanos y la sostenibilidad. Para hacerlo, las iniciativas pueden trabajar para facilitar el diálogo entre distintas partes interesadas, fomentar el compromiso intersectorial o desarrollar y aplicar estándares para la conducta corporativa o gubernamental”⁵.

En las últimas dos décadas se han establecido iniciativas multiactor en casi todas las principales industrias mundiales. Al unirse a una de ellas, tanto las empresas como los demás actores participantes se comprometen a cumplir con los estándares de la iniciativa y a trabajar para alcanzar sus objetivos.

⁴El Instituto para la Integridad de las Iniciativas Multiactor (MSI Integrity) es una organización sin ánimo de lucro dedicada a comprender el impacto sobre los derechos humanos y el valor de las iniciativas multiactor voluntarias (MSI, por sus siglas en inglés) enfocadas en los asuntos de empresas y derechos humanos. MSI Integrity investiga las preguntas clave sobre la efectividad de las MSI, facilita el aprendizaje y el desarrollo de capacidades en terreno, y desarrolla herramientas para evaluar iniciativas desde una perspectiva de derechos humanos. MSI Integrity tiene un interés particular en cómo las MSI incluyen, empoderan e impactan a las comunidades afectadas.

Para más información, diríjase a:
<http://www.msi-integrity.org/>

⁵MSI Integrity. What are MSIs?

Disponible en: <http://www.msi-integrity.org/what-are-msis/>

A mayo de 2017, MSI Integrity había identificado⁶:



45

Iniciativas multiactor globales en materia de conducta empresarial responsable. La mitad abordan explícitamente cuestiones de derechos humanos.

En:

170

Países

6

Continentes

Que cubren:

50

Gobiernos nacionales

9.000

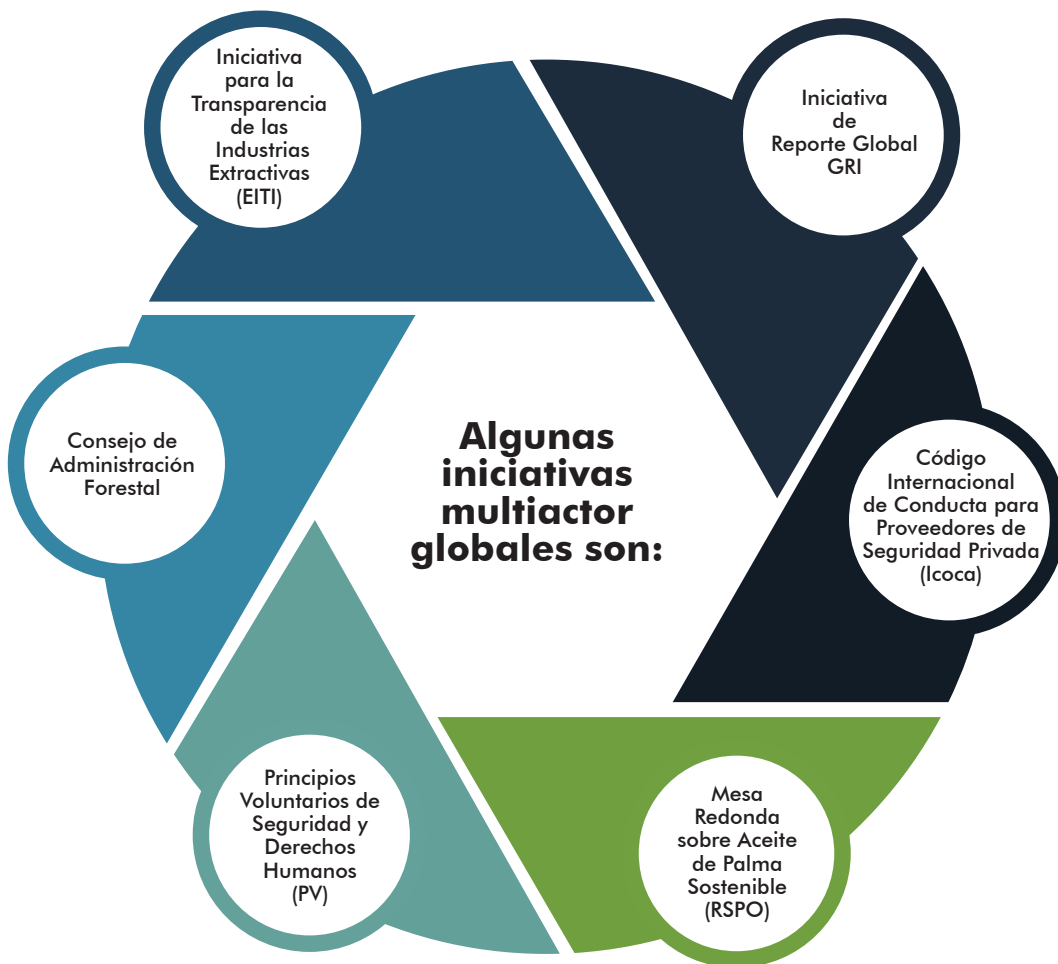
Compañías

+65

Empresas Fortune Global 500 con ingresos anuales consolidados que superan los \$5.4 trillones de dólares.

⁶MSI Integrity. What are MSIs?

Disponible en: <http://www.msi-integrity.org/what-are-msis/>



En Colombia, hay tres iniciativas multiactor reconocidas a la fecha por su trayectoria en asuntos de derechos humanos y empresas:



Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos
(CME, en adelante).

Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario
(Guías Colombia, en adelante).

Pacto Global Red Colombia
(Pacto Global, en adelante).

Dentro del conjunto de iniciativas multiactor, estas tres se consideran *foros de aprendizaje*, en oposición a las iniciativas que *certifican* las conductas de sus integrantes en materia de derechos humanos o sostenibilidad.

El CME, Guías Colombia y Pacto Global reúnen a academia, gremios, empresas, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales y entidades estatales, desde enfoques distintos pero complementarios, con el propósito de promover y mejorar la gestión empresarial en asuntos de derechos humanos en Colombia.

Por estas y otras razones, el CME, Guías Colombia y la Red Pacto Global Colombia, se han integrado en la elaboración de esta publicación, entendida como un esfuerzo conjunto y coordinado orientado a la promoción de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos en Colombia, así como para posicionar el valor agregado que ofrecen estos espacios multiactor a las diferentes organizaciones que desean contribuir a mejorar la situación de los derechos humanos en el país mediante conductas empresariales responsables.



2. Fundamentos Conceptuales

2.1 Referentes internacionales sobre Empresas y Derechos Humanos

La relación entre las empresas y los derechos humanos es un asunto de creciente interés a nivel global que recientemente ha ocupado las agendas de Estados, organismos internacionales, empresas, comunidades y sociedad civil.

A continuación, se describen de manera general los principales referentes internacionales sobre empresas y derechos humanos, en los que convergen actuaciones para el sector empresarial, los Estados y la sociedad civil, con el fin de lograr el goce efectivo de los derechos humanos.

- **Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos**

A finales del siglo XX se presentaron acusaciones a empresas de varios países que trabajaban en zonas de conflicto o baja gobernabilidad, por su presunta complicidad en la violación de los derechos humanos, atribuidos en muchos casos a las compañías de seguridad privada o a la Fuerza Pública.

Con el objeto de guiar a las compañías para mantener la seguridad de sus operaciones en un marco de respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, en el año 2000 los gobiernos británico y estadounidense -junto con International Alert,

Amnistía Internacional, Human Rights Watch y cuatro de las empresas petroleras y mineras más grandes del mundo-, formularon los “Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos”⁷ también conocidos como los “PV”.

Los Principios Voluntarios desarrollan tres fundamentos centrales:

1. Así como las empresas deben analizar los riesgos que el entorno representa para sus operaciones, también deben **analizar los que sus operaciones pueden ocasionar al entorno**, en lo relacionado con los derechos humanos y la gestión de la seguridad. La identificación de riesgos a los derechos humanos derivados de las actividades de seguridad de la empresa debe realizarse con participación de los grupos de interés (incluyendo a titulares de derechos y organizaciones de la sociedad civil), las autoridades públicas y otras fuentes necesarias, y debe examinar los patrones de violencia en las áreas de operación para que se tomen las medidas tendientes a mitigar impactos sobre los derechos humanos en relación con la seguridad.

⁷ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

2. Al **relacionarse con la Fuerza Pública** las empresas deben expresar, de manera clara y sistemática, su compromiso con el respeto de los derechos humanos. Así mismo, deben consultar con los gobiernos anfitriones y las comunidades el impacto de sus arreglos de seguridad para gestionar adecuadamente los riesgos que de allí se puedan desprender.

3. En su **interacción con contratistas de seguridad privada**, las empresas también deben ser explícitas en su compromiso con el respeto de los derechos humanos. En tal sentido, deben asegurar que los contratistas de seguridad privada observen las políticas de las empresas en cuanto a conducta ética y de derechos humanos, y asegurar que se actúe en el marco de la ley.

• **Marco de las Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar”**

Mediante resolución 8/7 del 7 de abril de 2008, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas acogió de forma unánime el marco “Proteger Respetar y Remediar”⁸, desarrollado por el profesor John Ruggie⁹, que se elaboró ante la creciente preocupación internacional suscitada por las consecuencias de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, y ante la falta de claridad respecto a las responsabilidades de las empresas en la materia.

El marco “Proteger, Respetar y Remediar”, o marco “Ruggie”, contiene las bases conceptuales para abordar los desafíos en el campo de las empresas y los derechos humanos, y determina los distintos papeles que tienen las empresas y los Estados. Para hacerlo se apoya en tres pilares fundamentales:



El deber del Estado de **proteger** los derechos humanos de posibles abusos cometidos por terceros, incluidas las empresas.

La responsabilidad de las empresas de **respetar** los derechos humanos.

La necesidad de mejorar el acceso de las víctimas de abusos de derechos humanos a vías de **reparación efectivas**.

⁸ Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2008). Proteger, respetar y remediar: un marco para las empresas y los derechos humanos. A/HRC/8/5. Disponible en: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/8session/A-HRC-8-5.doc>

⁹ Catedrático de la Universidad de Harvard y Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, entre 2005 y 2011. Durante este período se celebraron 47 reuniones de consulta a nivel mundial con participación de Gobiernos, empresas, sociedad civil y comunidades afectadas por la actividad empresarial que condujeron a la elaboración del Marco.

- **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU)**

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU)¹⁰, un conjunto de 31 principios para la puesta en práctica del marco “Proteger, Respetar y Remediar”.

Los Principios Rectores han generado un consenso global para hacer frente a las consecuencias de la actividad empresarial en todos los derechos humanos, y quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con las organizaciones y los derechos humanos¹¹.

Los PRNU resaltan la importancia de actuar con debida diligencia para evitar la violación de los derechos de terceros. Para ello señalan que:

Los **Estados**, en cumplimiento de su obligación de protección, deben asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades, incluido el ejercicio de la debida diligencia en derechos humanos (PRNU No. 3).

Los **Estados** deben exigir a las empresas de su propiedad o bajo su control realizar la debida diligencia en materia derechos humanos en el marco de sus operaciones y de su relacionamiento con terceros (PRNU No. 4).

Las **Empresas** deben proceder con debida diligencia para responder a su deber de respeto de los derechos humanos con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder frente a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos de otros (PRNU No. 17).

¹⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.

Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf.
<https://www.business-humanrights.org/es/node/86208/principios-rectores-sobre-empresas-y-derechos-humanos>

¹¹ 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. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

- **Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales**

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales¹² son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Las Directrices actualizadas y la Decisión conexas fueron adoptadas por los 42 gobiernos adherentes el 25 de mayo de 2011 en la reunión ministerial conmemorativa del 50 aniversario de la OCDE.

Estas líneas contienen principios y normas no vinculantes para lograr una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conforme con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente.

Las recomendaciones contenidas en las Directrices expresan los valores compartidos por los Gobiernos de países que dan origen a una gran parte de la inversión extranjera directa y que son sede de las principales empresas multinacionales del mundo. Las Directrices tienen como objetivo promover la contribución positiva de las empresas al progreso económico, medioambiental y social en todos los lugares donde operan.

¹² OCDE (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

Estas Directrices están respaldadas por los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promoverlas e implementarlas. Los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar su aplicación. También constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse.

En Colombia, el Punto Nacional de Contacto está en cabeza de la Dirección de Inversión Extranjera y Servicios del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que se encarga de la implementación de las recomendaciones y evalúa su incumplimiento como punto de remediación no judicial¹³.

En mayo de 2018, la OCDE publicó la “Guía de debida diligencia para conductas empresariales responsables”¹⁴ que tiene como propósito brindar explicaciones prácticas a las empresas para prevenir y gestionar

¹³ Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2012). Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de Colombia. Disponible en: http://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/publicaciones/2241/punto_nacional_de_contacto_de_las_lineas_directrices_de_la_ocde_para_empresas_multinacionales

¹⁴ OECD (2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct [Guía de debida diligencia de la OCDE para conductas empresariales responsables]. Disponible en: <http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.html>

sus impactos adversos relacionados con los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente, el soborno, los consumidores y el gobierno corporativo asociados con sus operaciones, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales.

Con el ingreso de Colombia a la OCDE, en mayo de 2018, la adopción y cumplimiento de los lineamientos y guías de esta organización en materia de debida diligencia empresarial en derechos humanos se convertirán en un factor central para la recepción de inversión extranjera y la generación de confianza internacional sobre el ambiente de negocios en Colombia.

2.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron aprobados el 25 de septiembre de 2015, y entraron en vigor el primero de enero de 2016. Los ODS son una serie de compromisos adquiridos por los Gobiernos miembros de la Organización de las Naciones Unidas, con el fin de hacer frente a los principales desafíos globales por medio de acciones estratégicas sostenibles que garantizan el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y la prosperidad social. Eso a partir de una agenda que incluya a todos los grupos de la sociedad, bajo el lema “no dejar a nadie atrás”.

Estos 17 ODS, con sus 169 metas asociadas están agrupados en cinco ejes estratégicos:



Desde la publicación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, se ha hecho un llamado a todas las organizaciones del sector privado y de la sociedad civil para que actúen de manera corresponsable en el logro de estos objetivos, a partir de la identificación y priorización de posibles áreas de acción alineadas con sus oportunidades de negocio¹⁵.

¹⁵ Pacto Global Red Colombia, et. al. (2017). Derechos humanos, principio de no discriminación. Disponible en: <https://www.pactoglobal-colombia.org/images/PDFs/Carlilla-Pacto-Global-DDHH2.pdf>

2.3 Instrumentos de política pública en Colombia

Entre 2014 y 2018, el Gobierno colombiano ha construido un marco de acción en empresas y derechos humanos, materializado en las siguientes políticas públicas:

La **Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos (2014-2034)**¹⁶, es una hoja de ruta institucional para la promoción y protección de los derechos humanos. Uno de sus capítulos establece el respeto de estos derechos en el ámbito empresarial como un elemento esencial para lograr la convivencia y la competitividad del país en el mercado internacional, así como el desarrollo económico sostenible. En consecuencia, y respecto a la relación entre empresas y derechos humanos, el objetivo de la Estrategia es garantizar que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de éstos y contribuyan al desarrollo del país a nivel sectorial, territorial e institucional¹⁷.

¹⁶ 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
¹⁷ *Ibid.* Pág. 103 y 106.

Los **Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa (2014)**¹⁸ tienen como objetivo garantizar que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo del país, a partir de los diversos contextos sectoriales, territoriales e institucionales. Los lineamientos están organizados de acuerdo con los tres pilares de los Principios Rectores de Naciones Unidas. Además, cada uno de ellos se desagrega en estrategias y líneas de acción. Estos lineamientos son un marco orientador y una herramienta que permite a las empresas comprender con mayor profundidad cómo cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en el contexto colombiano¹⁹.

Por su parte, el **Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas (2015-2018)**²⁰, tiene el objetivo de trazar un marco para garantizar la protección, por parte del Estado, de los derechos humanos que puedan verse afectados por los actos de terceros, como lo son las empresas. Al adoptarlo, Colombia se convirtió en el primer país no

¹⁸ 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
¹⁹ *Ibid.* Pág. 3 y 7.

²⁰ 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

europeo en contar con un Plan Nacional de Acción, entendido como la práctica generalizada a nivel internacional para la adopción de los Principios Rectores de Naciones Unidas en los países. El Plan cuenta con 11 líneas de acción y 86 acciones específicas que guardan coherencia con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034 y con los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos publicados en 2014.

Con el fin de renovar su período de vigencia, entre mayo y julio de 2018 la hoy Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, realizó seis talleres regionales (Montería, Medellín, Ibagué, Valledupar, Cali y Bogotá), en los que participaron entidades públicas del nivel local, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales y empresas con operaciones en estos territorios. En ellos se recolectaron buenas prácticas y desafíos de la implementación del Plan a nivel territorial, como insumo para la formulación de la nueva versión de esta política pública una vez cumplida su vigencia en diciembre de 2018.

Finalmente, la **Política en Derechos Humanos del Sector Minero Energético (2018)**²¹ define directrices y acciones para

²¹ 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>

asegurar el deber de respetar los derechos humanos en este sector, teniendo en cuenta su posicionamiento en la economía nacional y el comercio internacional, así como su influencia en el desarrollo territorial de las zonas donde opera. La política desarrolla cinco lineamientos relacionados con la articulación interinstitucional e intersectorial, reducción de la pobreza y la desigualdad, transformación de la conflictividad social, formación en derechos humanos y transparencia del sector.

2.4 Relación entre la agenda de Empresas y Derechos Humanos con la paz y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 surgió a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como de otros tratados internacionales relativos al derecho internacional público. De acuerdo con el Instituto Danés de Derechos Humanos, más del 90% de los Objetivos de Desarrollo Sostenible están relacionados con los derechos humanos y los estándares laborales. La Agenda 2030 contiene varios derechos fundamentales; uno de ellos es el derecho al desarrollo, que comprende la facultad de las personas de participar en el desarrollo económico, social, cultural y político para lograr ejercer plenamente sus derechos.

Cada meta específica de los ODS contribuye a la realización de los derechos humanos y, al ser una agenda inclusiva, contempla el rol fundamental que cumplen los Estados en su protección. Además, la Agenda 2030 está alineada con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y reconoce que aquellas organizaciones que cumplen con su responsabilidad de respetarlos son más competitivas, atrayendo la atención de los inversionistas y clientes.


Al haber una relación estrecha entre los ODS y los derechos humanos, desde Naciones Unidas se ha establecido la importancia que tiene el sector privado en el desarrollo económico y social en los países. Se han creado diferentes herramientas para que las empresas identifiquen qué objetivos están relacionados con su núcleo de negocio y establezcan metas que deben ser integradas en su estrategia de sostenibilidad.

Para conocer cómo la empresa puede reportar en ODS con enfoque de derechos humanos, puede consultar la herramienta "SDG Compass"²² de UN Global Compact, GRI y WBCSD y la guía de UN Global Compact y GRI "Reportando en ODS: un análisis de objetivos y metas"²³.

²² GRI, UN Global Compact y WBCSD (2015).
SDG Compass.

Disponible en: <https://sdgcompass.org/>

²³ GRI y UN Global Compact (2017). Business reporting on the SDGs: An Analysis of the Goals and Targets [Reportando en ODS: un análisis de objetivos y metas].
Disponible en: https://www.globalreporting.org/resource/library/GRI_UNGC_Business-Reporting-on-SDGs_Analysis-of-Goals-and-Targets.pdf

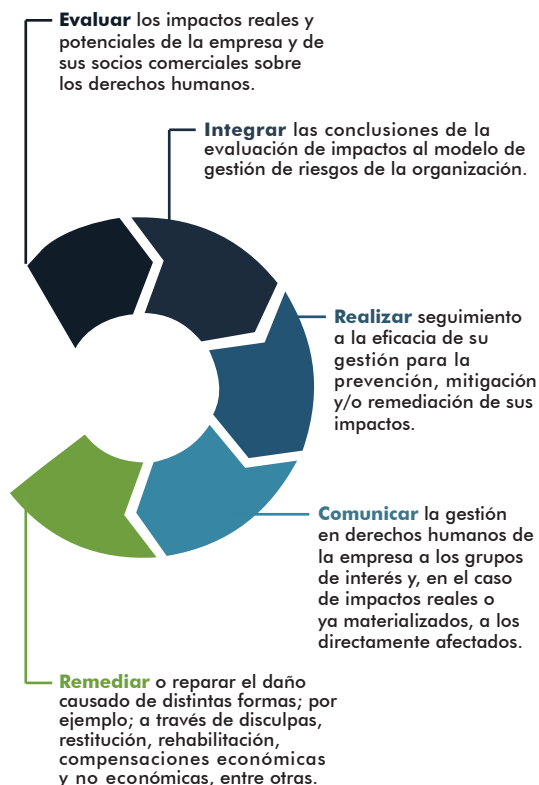


3. Recomendaciones para asegurar la debida diligencia en derechos humanos

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas establecen que las empresas deben actuar con debida diligencia para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esto significa identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos que sus operaciones puedan causar, contribuir a causar o con los que guarden relación.

“En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”²⁴.

La debida diligencia se comprende de varias etapas y acciones. Principalmente:



²⁴ 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. Anexo I. Conceptos fundamentales de los Principios Rectores. Pg. 49. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf

En consecuencia, para asegurar la debida diligencia en derechos humanos se recomienda a las empresas:



Diseñar y divulgar entre sus grupos de interés, internos y externos, la política y procesos en materia de derechos humanos, que reconozca el contexto y las diferencias culturales presentes en sus entornos de operación, como muestra de su compromiso con la responsabilidad de respetarlos.



Identificar y gestionar sus impactos potenciales (no ocurridos) y reales (ocurridos) en derechos humanos en sus entornos de operación o grupos de interés. Esto significa realizar de manera periódica análisis de riesgos e impactos en derechos humanos, que integren elementos propios del contexto y otros relevantes según el tipo de operación.



Actuar amparadas en el cumplimiento de los marcos normativos nacionales e internacionales -especialmente, los relacionados con derechos humanos- y adoptarlos en sus políticas o procesos internos.



Implementar y aplicar herramientas prácticas, nacionales o internacionales, que les permitan medir su gestión en derechos humanos, por un lado; y diseñar estrategias, prácticas, lineamientos, entre otros instrumentos de acción, por el otro, que contribuyan a mejorar dicha gestión.



Incorporar el enfoque de derechos humanos a sus mecanismos de quejas y reclamos, con el fin de evaluar el impacto de su actividad sobre sus grupos de interés (internos y externos), así como responder de manera efectiva a las consecuencias negativas a través de acciones de prevención o mitigación (al tratarse de un impacto potencial), o de remediación (en caso de ser un impacto real).



Conocer y evaluar la gestión en derechos humanos de sus socios comerciales con el fin de prevenir, mitigar o influir a remediar los impactos negativos relacionados con aquéllos.




Promover dentro de sus socios comerciales las acciones aquí descritas para asegurar la debida diligencia en derechos humanos.



Participar en iniciativas de carácter multiactor, nacionales e internacionales, que tengan como objetivo contribuir al respeto de los derechos humanos en el marco de operaciones empresariales, como espacios de diálogo e intercambio para fortalecer su gestión en derechos humanos.



Realizar un seguimiento o monitoreo que permita verificar la eficacia de su respuesta a los impactos potenciales y reales, a partir de un sistema de indicadores.



**4. Iniciativas
multiactor para la
debida diligencia
empresarial en
derechos humanos**

I. CORPORACIÓN COMITÉ MINERO ENERGÉTICO DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS (CME)



Es una plataforma permanente e independiente de diálogo y construcción colaborativa en la que convergen diversos actores de la sociedad e instituciones, interesados en la protección, promoción y respeto de los derechos humanos en lo que guarda relación con la seguridad²⁵. El propósito de esta iniciativa multiactor, presente en Colombia desde 2003, es mejorar los entornos de la operación empresarial a través de la incidencia en política pública, la generación de conocimiento, herramientas y buenas prácticas, así como la promoción de la debida diligencia en derechos humanos.

²⁵ Seguridad en el marco del CME es la existencia de condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades de todos los actores, en el marco de la legalidad y legitimidad, garantizando el ejercicio de los derechos humanos.

Conformación del CME²⁶

Actualmente la Corporación cuenta con 25 integrantes entre empresas de los sectores petrolero, minero y de energía eléctrica; entidades del Gobierno nacional, organizaciones de la sociedad civil, academia, asociaciones y misiones diplomáticas de gobiernos extranjeros. A partir del 2015, el CME se constituyó en una asociación civil de carácter privado, sin ánimo de lucro, con patrimonio propio, organizada bajo la ley colombiana.

Logros del CME

En sus 15 años de gestión, el CME se ha destacado por:

- Publicar ocho documentos de recomendaciones para la gestión de riesgos de las operaciones del sector minero energético en Colombia:



Gestión respetuosa del derecho a la protesta social y frente a acciones ilegales y/o violentas que se deriven de su escalamiento.



Gestión de riesgos de derechos humanos relacionados con la seguridad.

²⁶ Comité Minero Energético. <http://cmecolombia.co/>



Gestión de riesgos de extorsión y secuestro.



Gestión de convenios de colaboración entre la Fuerza Pública y las empresas.



Gestión contractual de vigilancia y seguridad privada.



Apoyo al sector defensa en la implementación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa.



Uso de emblemas de la Cruz Roja.



Relacionamiento con organizaciones de la sociedad civil (OSC)

- Mantener un diálogo sostenido y proactivo con la Fuerza Pública para asegurar que la gestión de la seguridad en los territorios se haga observando estándares de derechos humanos.
- Mejorar los mecanismos de relacionamiento de las empresas con la Fuerza Pública, asegurando transparencia y gestión adecuada de los riesgos de violaciones a los derechos humanos.
- Diseñar un set de indicadores para medir el uso de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV), en colaboración con International Alert y la Fundación Ideas para la Paz.
- Ser reconocido de manera permanente por la plenaria internacional de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, como un referente de buenas prácticas en la implementación de este estándar.
- Ser una iniciativa pionera en Colombia, reconocida y consultada por el Estado en la materialización de políticas públicas con incidencia en el sector minero energético. El CME fue parte de la Mesa Técnica para la elaboración del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas (2015-2018), y hace parte de la Comisión Asesora; ha sido consultado para el diseño del modelo estándar de convenios de colaboración entre las empresas y la Fuerza Pública, y en el diseño del Manual de convenios de colaboración, cooperación y/o coordinación para la defensa y/o seguridad del Ministerio de Defensa Nacional, sus unidades ejecutoras y destinatarios (2015).

Valor agregado del CME

El desarrollo de operaciones en entornos complejos como Colombia, pone a las empresas frente a varias disyuntivas. Algunas de ellas están relacionadas con implicaciones legales; otras con la manera de abordar a las autoridades de cara a la obligada interacción con actores presentes en los territorios, y otras más, con la manera de relacionarse con las comunidades. Un actuar empresarial responsable, supone decidir con la mayor claridad posible para resolver estos desafíos.

Participar de un espacio de reflexión sobre temáticas complejas, hace parte de los retos que atiende la agenda del CME, y le agrega valor a la gestión empresarial a través de lineamientos prácticos que materializan la sostenibilidad de las operaciones.

En este sentido, el CME:

- Contribuye a minimizar riesgos legales y reputacionales, a partir del debate conjunto y proactivo entre actores que representan diversos intereses del sector minero energético y de infraestructura estratégica.
- Identifica riesgos en derechos humanos relacionados con la seguridad, y medidas para gestionarlos con un énfasis preventivo. Al tiempo que las empresas hacen parte del CME y comparten sus vivencias, se produce un retorno en el fortalecimiento de capacidades para enfrentar de mejor manera el relacionamiento con los entornos de operación.
- Al tener foco en seguridad y derechos humanos, el CME ha contribuido a fortalecer el relacionamiento de las empresas con la Fuerza Pública. Lo anterior ha permitido consolidar espacios de diálogo frente a temáticas complejas, en un marco de respeto por los derechos humanos.
- Articula experiencias, perspectivas y mejores prácticas para la construcción colectiva de conocimiento en temáticas cruciales para la operación en territorio.
- Facilita el acceso a mecanismos y protocolos para fortalecer el diálogo social y contribuir a la resolución de conflictos en el territorio, al tiempo que promueve el efectivo relacionamiento con autoridades y otros actores presentes en el entorno de las operaciones.

- Contribuye en la extensión de recomendaciones para el aseguramiento de la cadena de valor, minimizando los riesgos de materialización de impactos negativos.
- Consolida posiciones unificadas para apoyar la gestión de la política pública y visibilizar ante las autoridades los retos de operar en Colombia.
- Contribuye a la mejora continua en derechos humanos relacionados con la seguridad, a través de un mecanismo de verificación que es aplicado anualmente por los asociados al CME, diseñado a partir de la implementación gradual de las recomendaciones que emite.

¿Cómo adherirse al CME?

Pueden hacer parte del CME las empresas del sector minero energético e infraestructura estratégica del país, organizaciones de la sociedad civil, gremios, entidades públicas, misiones diplomáticas de gobiernos extranjeros, organizaciones internacionales acreditadas en Colombia, academia, centros de pensamiento y empresas de consultoría, que manifiesten compromiso con la mejora continua en el desempeño en derechos humanos.

Para conocer los requisitos por tipo de aspirante consulte el Estatuto de la Corporación CME en:

http://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2014/11/Estatutos_CME_-marzo_de_2017_v2.pdf

Contáctenos

Página web:

<http://cmecolombia.co/>

Recomendaciones CME:

<http://cmecolombia.co/recomendaciones/>

Correo electrónico:

comunicaciones@cmecolombia.co

Redes sociales:

Twitter: @CMEColombia

II. GUÍAS COLOMBIA EN EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO (GUÍAS COLOMBIA)



Es una iniciativa multiactor de carácter voluntario que desde 2006 reúne a empresas de distintos sectores económicos, entidades del Estado, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones internacionales. Su misión es contribuir a mejorar la situación de derechos humanos y derecho internacional humanitario en el país, a partir de la generación e implementación de lineamientos prácticos en debida diligencia para empresas en distintos temas de derechos humanos.

Conformación de Guías Colombia²⁷

Desde sus inicios, en 2006, ha sido liderada por la Fundación Ideas para la Paz (FIP)²⁸, en calidad de Secretaría Técnica. Entre 2010 y 2018, Guías Colombia contó con el apoyo financiero de la Embajada de Suiza en Colombia. A partir de 2018, los integrantes de la iniciativa velan por su sostenibilidad. Guías Colombia se encuentra organizada en cuatro pilares determinados por tipo de actor: empresas y gremios, Estado, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones internacionales. Actualmente, la iniciativa cuenta con 25 miembros más la Secretaría Técnica en cabeza de la FIP.

²⁷ Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Consulte nuestros miembros en: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

²⁸ Centro de pensamiento independiente de origen empresarial que tiene como misión generar conocimiento, proponer iniciativas, desarrollar prácticas y acompañar procesos para contribuir a la construcción de una paz estable y duradera en Colombia.

Logros de Guías Colombia

En sus doce años de trabajo, Guías Colombia ha logrado:

- Elaborar y publicar seis guías en debida diligencia empresarial en derechos humanos sobre:



Trabajo decente y un anexo sobre buenas prácticas de trabajo decente



Mecanismos de quejas y reclamos atentos a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario



Compra y adquisición de derechos sobre la tierra y derechos de uso



Seguridad



Cadena de suministro



Acciones de fortalecimiento institucional

- Elaborar un mecanismo de reporte alineado y validado con el Global Reporting Initiative (GRI) que aplican las empresas de la iniciativa para informar sobre su gestión en derechos humanos.
- Contar con una herramienta para el autodiagnóstico de brechas en derechos humanos de uso exclusivo para las empresas que hacen parte de la iniciativa. Esta facilita la toma de decisiones y el diseño de acciones de mejora continua para el cierre de las brechas identificadas.
- Ser reconocida por el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas en Ginebra como una iniciativa multiactor que contribuye efectivamente a acciones de remediación.
- Asegurar el respaldo del Estado y de las políticas públicas a su labor. Guías Colombia es parte actualmente de la Comisión Asesora del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas (2015-2018).

Adicionalmente, Guías Colombia ha logrado:

- Desarrollar y adoptar una metodología de diálogo horizontal y constructiva que ha llevado a la construcción de confianza y a la toma de decisiones consensuadas entre sus miembros.
- Generar confianza y mejorar el relacionamiento entre actores de distinta naturaleza alrededor de un tema sensible como los derechos humanos.
- Habilitar un espacio de discusión e intercambio para plantear soluciones, partiendo del respeto de los derechos humanos, a problemáticas que puedan enfrentar las empresas en su cotidianidad.
- Ofrecer capacitaciones a sus integrantes para mejorar y permanentemente actualizar sus conocimientos en empresas y derechos humanos.
- Facilitar un acceso oportuno de sus integrantes a información, estudios y decisiones de política pública en el campo de empresas y derechos humanos.

Valor agregado de Guías Colombia

Guías Colombia se destaca por:

- Contar con recomendaciones en debida diligencia en derechos humanos aplicables a múltiples sectores de la economía y empresas de distintos tamaños. A la fecha, la iniciativa cuenta con empresas de

los sectores de tecnología, telecomunicaciones, minería, hidrocarburos, alimentos, agroindustria y servicios públicos.

- Los lineamientos en debida diligencia abarcan de manera especializada una multiplicidad de temas en derechos humanos que son particularmente relevantes en el contexto colombiano: seguridad, trabajo decente, mecanismos de quejas y reclamos, tierras, cadena de suministro y fortalecimiento institucional.
- Los lineamientos o guías elaboradas hasta la fecha son de consulta y uso público. Esta es una contribución de Guías Colombia a la sociedad, para orientar a más empresas en los asuntos de derechos humanos.
- Es la única iniciativa multiactor hasta el momento que ha desarrollado en Colombia una guía en materia de uso y adquisición de derechos sobre la tierra.
- En reconocimiento al contexto del país, el trabajo adelantado por la iniciativa contribuye a que las empresas cumplan con su deber de respetar los derechos humanos pero también a que prevengan cualquier acción que pueda significar violaciones al derecho internacional humanitario.

- Cuenta con el respaldo de importantes organizaciones internacionales, que velan por la adecuada alineación de los lineamientos elaborados en la iniciativa con los estándares globales en la materia.
- Incide en la construcción de la política pública de empresas y derechos humanos en el país a través de su participación en la Comisión Asesora del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas.

¿Cómo adherirse a Guías Colombia?

Ser miembro de Guías Colombia y adoptar sus lineamientos representa un compromiso institucional de carácter voluntario. Para ello, debe expresar el interés de su organización a la Secretaría Técnica de Guías Colombia en cabeza de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) a través de una comunicación formal dirigida al correo electrónico:
guiascolombia@ideaspaz.org o
a las oficinas de la FIP en Bogotá.

Contáctenos

Página web:

<http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

Lineamientos en Empresas y Derechos Humanos (guías):

<http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

Correo electrónico:

guiascolombia@ideaspaz.org

Redes sociales:

Twitter: @GuiasCol

III. PACTO GLOBAL – RED COLOMBIA



Pacto Global Red Colombia

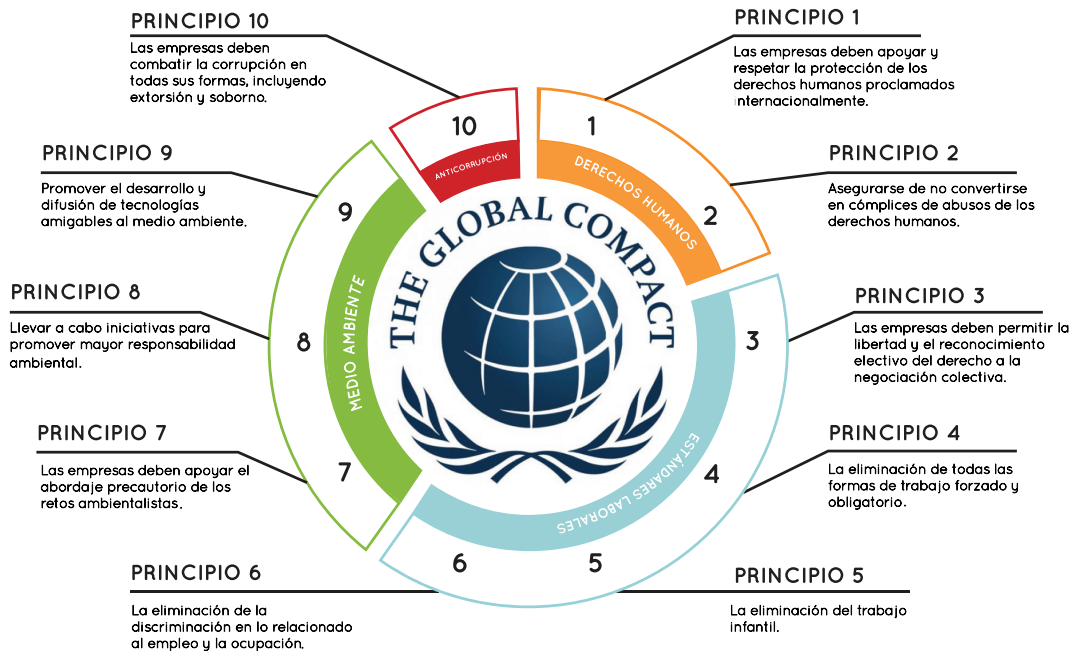
Es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y de la sociedad civil para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas -derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción-, y para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Pacto Global es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial, que ofrece a las organizaciones que se adhieren, una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible. Aquellas organizaciones que se adhieren a Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas.

Actualmente, Pacto Global tiene presencia en más de 160 países y cuenta con aproximadamente 13.900 organizaciones adheridas a nivel global, lo que la hace la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. En Colombia, se denomina Pacto Global Red Colombia.

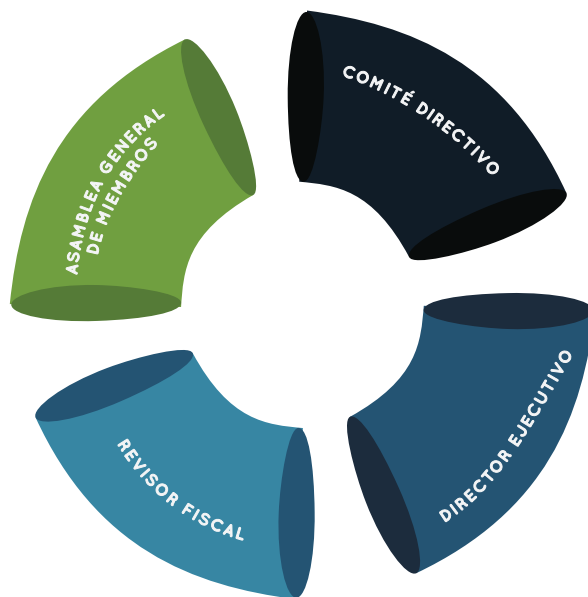
Los Diez Principios de Pacto Global

Los Diez Principios del Pacto Global están basados en Declaraciones y Convenciones Universales.



Conformación de Pacto Global Red Colombia²⁹

Pacto Global Red Colombia está compuesto por un cuerpo de gobierno constituido por:



La Asamblea General de Miembros es la máxima instancia de decisión y consulta de la Corporación. El Comité Directivo, por su parte, define las políticas y directrices para el cumplimiento de los objetivos de Pacto Global Red Colombia y tiene amplias facultades para adoptar las decisiones que tengan relación con el objetivo de la misma. Este Comité se elige por cuatro años y está integrado por 15 miembros, representados por un delegado de cada uno de ellos, con su respectivo suplente de la siguiente manera: cinco miembros de grandes empresas, tres miembros de PYMES, tres más de los gremios, un miembro de ONG, un miembro de academia, un miembro principal elegido entre miembros regulares y un miembro representante del Sistema de Naciones Unidas.

Si desea consultar qué organizaciones están actualmente en esta iniciativa, ingrese a:
<https://www.unglobalcompact.org/interactive>

²⁹ Pacto Global Red Colombia. <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/nuestro-comite-directivo.html>

Logros de Pacto Global

Desde 2009, año en que Pacto Global Red Colombia surgió como corporación sin ánimo de lucro, se han alcanzado los siguientes logros en materia de empresas y derechos humanos:

- La Red Local colombiana es de las más avanzadas en la región en empresas y derechos humanos.
- La Red Local fue la primera en implementar la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, una alianza público-privada que ha sido referente en Latinoamérica.
- Pacto Global Red Colombia tiene siete Nodos Regionales, entendidos como escenarios de participación en las principales ciudades del país, por medio de los cuales se busca la promoción y posicionamiento de Pacto Global. A través de estos Nodos liderados por organizaciones comprometidas con la iniciativa, se ha logrado llevar temas tan importantes como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos a varias regiones de Colombia. Si desea conocer en dónde están estos Nodos Regionales, ingrese a: <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/pacto-global-red-colombia.html#nodos-regionales>
- Como la academia es uno de los aliados principales para la Red en derechos humanos y empresas, en 2012 se realizó el Diplomado “Empresa y Derechos Humanos” con la Universidad Externado de Colombia. Además, en 2017, y en un trabajo mancomunado con AECID, la Universidad del Rosario y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, se hizo el Diplomado “Empresa, Derechos Humanos y Paz en el marco de la nueva agenda de desarrollo – ODS”.
- Desde 2011, Pacto Global Red Colombia ha hecho el Congreso Anual, un evento trascendental en la región en temas de responsabilidad social empresarial. Desde la implementación en 2015 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, esta materia ha sido su principal objetivo, alineado con derechos humanos y paz.
- En alianza con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Fortox Security Group, en 2017 se capacitaron en temas de derechos humanos y empresas, así como en ODS, a más de 800 guardas de dicha empresa en siete ciudades de Colombia. Además, se lanzó la cartilla “Derechos humanos, principio de no discriminación”, que ha sido una guía práctica para otras empresas del sector de seguridad privada.

- Pacto Global Red Colombia es uno de los aliados estratégicos del Gobierno Nacional en temas de ODS, derechos humanos y empresas y lucha contra la corrupción. La iniciativa ha participado en la construcción de diferentes documentos sobre estas materias.

Valor agregado de Pacto Global

- Visibiliza el liderazgo en la promoción de principios universales y de la responsabilidad social de las empresas hacia el logro de una economía más sostenible e inclusiva.
- A través de sus mesas de trabajo y del Congreso Anual, permite a las organizaciones compartir experiencias, buenas prácticas y aprendizajes en espacios multiactor.
- Adelantar networking con otras empresas, órganos gubernamentales, asociaciones de trabajadores, ONG y organizaciones internacionales.
- Facilita el relacionamiento y el trabajo conjunto bajo la figura de las alianzas con distintas agencias y organismos del Sistema de Naciones Unidas.
- Permite aumentar al máximo las oportunidades comerciales ampliando la visión empresarial para abarcar la dimensión social y ambiental, de tal manera que se apliquen normas y prácticas de gestión responsable.
- Apalanca la generación de capacidades para gestionar riesgos, la corresponsabilidad y actuar con debida diligencia a nivel empresarial.
- Es una plataforma objetiva y facilita la conexión y comunicación a nivel global como interlocutor ante las Naciones Unidas y su poder de convocatoria ante los Gobiernos, las empresas, las organizaciones laborales, la sociedad civil y otros interesados.
- Permite mejorar la administración empresarial de marca, la moral de los/las empleados/as y su productividad, así como la eficacia operacional.

¿Cómo adherirse a Pacto Global?

Para participar en Pacto Global Red Colombia, la organización debe enviar una carta firmada por el/la máximo/a representante de la organización (presidente/a, gerente general, director/a ejecutivo, entre otros) dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres.

Consulte el modelo único de carta en los siguientes enlaces, dependiendo del carácter de su organización:

- Organizaciones empresariales:
<https://goo.gl/nH9NES>
- Organizaciones no empresariales (sin ánimo de lucro): <https://goo.gl/JWXVSq>

En dicha carta se debe expresar lo siguiente:

- Su apoyo al Pacto Global de Naciones Unidas, a sus 10 principios y su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Su compromiso de integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Pacto Global y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y del día a día de las actividades de su organización.

- Su compromiso de reportar y publicar en el informe anual o comunicado de progreso (COP) para las organizaciones empresariales y comunicado de involucramiento (COE) para las organizaciones no empresariales. Estas comunicaciones hacen referencia a la descripción de las acciones que se realizan para implementar en su gestión empresarial los principios de Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Contáctenos

Página web:

<https://www.pactoglobal-colombia.org/>

Correo electrónico:

info@pactoglobal-colombia.org

Redes sociales

Twitter: @PactoColombia

Instagram: @PactoColombia

Facebook: @PactoColombia

LinkedIn: PactoGlobalColombia

Youtube: PactoGlobalColombia



5. Otras herramientas prácticas

AUTODIAGNÓSTICO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA - UNICEF

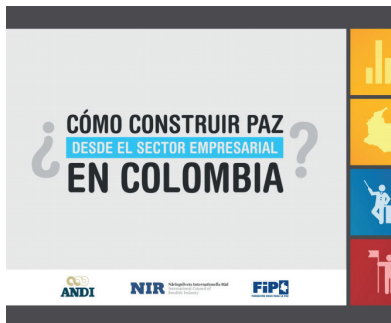


Creada por Unicef, esta herramienta les permite a las empresas identificar los riesgos generales y específicos de su operación en relación con los derechos de la niñez. Además de las preguntas de valoración que son diligenciadas por la empresa, el instrumento incluye recomendaciones que deben ser adoptadas para la gestión de los riesgos con enfoque en niñez.

Para mayor información ver:

<https://unicef.org.co/aliados/node/4>

¿CÓMO CONTRUIR PAZ DESDE EL SECTOR EMPRESARIAL?



La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el Consejo Internacional de Industria Sueca (NIR) y la Fundación Ideas para la Paz (FIP), comenzaron a trabajar en el diseño de una iniciativa orientada a la superación del conflicto y a la construcción de paz sostenible desde el sector empresarial en Colombia. Esta iniciativa se desarrolló entre 2009 y 2013, y consolidó una estrategia de trabajo en construcción de paz para este sector.

Para mayor información ver:

<http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5331f14d6c26d.pdf>

EmPAZ – GESTIÓN EMPRESARIAL PARA LA PAZ



EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS – HRCA

THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS

Denmark | Contact | Kalaallisuut | About us | Library | Press | Events

HOW WE WORK | WHO WE ARE | WHERE WE WORK | RESULTS | RESEARCH | BUSINESS

Home - The Human Rights Compliance Assessment

The Human Rights Compliance Assessment

The Human Rights Compliance Assessment (HRCA) is a tool designed to assess and improve the human rights performance of companies.

The Human Rights Compliance Assessment (HRCA) covers all internationally recognized human rights and their impact on stakeholders, including employees, local communities, customers and host governments.

The tool incorporates a database of nearly 200 questions and more than 1000 indicators, each measuring the implementation of human rights in company

Contact:
Cathrine Bloch Veiberg
Senior Adviser, Corporate Engagement Programme Manager, Human Rights and Business (on leave)
cph@humanrights.dk

Links:
Visit the Human Rights Indicators for Business platform

Creada por la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) y la Fundación Ideas para la Paz (FIP), EmPaz es una herramienta diseñada para que las empresas puedan medir sus aportes a la paz en Colombia desde su gestión (procesos, políticas y prácticas internas), así como diseñar estrategias para mejorar su participación en la búsqueda de la paz.

Para mayor información ver:

<https://www.ccb.org.co/Transformar-Bogota/Construccion-de-Paz/Acciones-por-la-Paz/EmPaz-herramientas-para-la-paz>

Es una herramienta diseñada por el Instituto Danés de Derechos Humanos para evaluar y mejorar el desempeño en derechos humanos de las empresas. La herramienta cubre todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y su impacto en las partes interesadas, incluidos los empleados, las comunidades locales, los clientes y los gobiernos anfitriones. También incorpora una base de datos de casi 200 preguntas y más de 1.000 indicadores, que miden la implementación de los derechos humanos en las políticas y procedimientos de la empresa. La base de datos incorpora la Declaración Universal de Derechos Humanos y más de 80 tratados de derechos humanos y convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. Los estándares e indicadores en la base de datos se actualizan periódicamente para incorporar los comentarios de los usuarios del HRCA y los desarrollos de derecho internacional de los derechos humanos. Para mayor información ver:

<https://www.humanrights.dk/business/the-human-rights-compliance-assessment>

GUÍA DE DEBIDA DILIGENCIA PARA LA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA DE LAS PARTES INTERESADAS INVOLUCRADAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO (OCDE)



La Guía de Diligencia Debida para la Participación Significativa de las Partes Interesadas Involucradas en el Sector Extractivo tiene como objetivo ofrecer a las empresas del sector (minería, petróleo y gas) directrices para abordar los retos asociados al relacionamiento de calidad con grupos de interés.

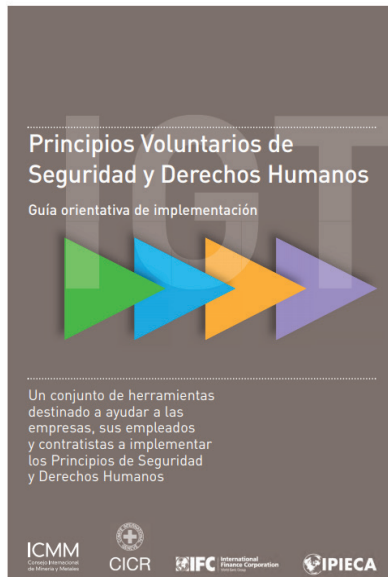
La participación significativa de las partes interesadas se considera particularmente relevante en el sector extractivo que se caracteriza por la realización de grandes inversiones financieras y en infraestructura, una producción inmóvil, y un largo ciclo de vida. Eso puede conducir a impactos significativos en lo social, económico y medioambiental.

El objetivo de esta Guía es ofrecer al sector extractivo pautas prácticas que estén de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Además, la guía proporciona un marco para la identificación y manejo de riesgos relacionados con las actividades de participación de las partes interesadas, que a su vez deben involucrarse en evitar y atender los impactos negativos de acuerdo a la definición contenida en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Para mayor información:

<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Guidance-Extractives-Sector-Stakeholder-Engagement-ESP.pdf>

GUÍA ORIENTATIVA DE IMPLEMENTACIÓN: PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

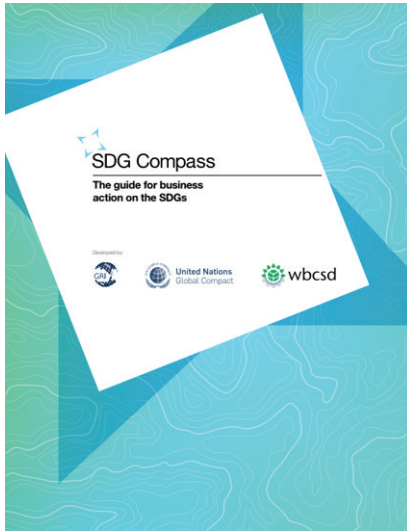


El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), la Corporación Financiera Internacional (IFC), el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) y la Asociación mundial del sector del petróleo y el gas (IPIECA) elaboraron esta guía interactiva que busca orientar a las empresas en la adopción e implementación de los Principios Voluntarios. La guía consta de cuatro módulos: (1) Interacción con actores sociales relevantes. (2) Evaluación de riesgos. (3) Seguridad pública. (4) Seguridad privada.

Para mayor información ver:

<http://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2013/03/IGT-SPANISH1.pdf>

GUÍA SDG COMPASS



Es una herramienta que proporciona orientación a las empresas sobre cómo pueden alinear sus estrategias, así como medir y gestionar su contribución a la realización de los ODS. Tiene cinco pasos para que las empresas maximicen su contribución a los ODS: (1) Entendiendo los ODS; (2) Definiendo las prioridades; (3) Estableciendo las metas; (4) Integración y (5) Reporte y comunicación. Para mayor información ver: <https://sdgcompass.org/>

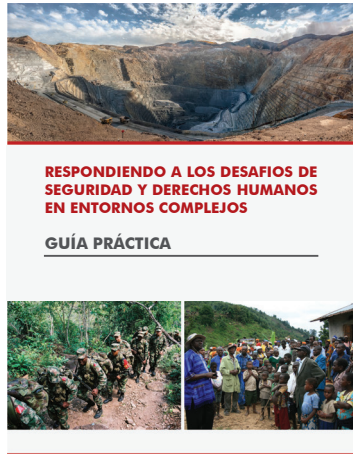
**PRINCIPIOS PARA EL
EMPODERAMIENTO ECONÓMICO
DE LAS MUJERES (WEP's)**



Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres ofrecen una guía sobre cómo empoderar a la mujer en el trabajo, el mercado y la comunidad. Son una adaptación de los Principios Calvert para las Mujeres y son el resultado de la colaboración entre ONU Mujeres y el Pacto Global. El desarrollo de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres incluyó grupos de interés internacionales en un proceso de consulta que empezó en marzo de 2009 y culminó el Día Internacional de la Mujer en 2010.

Para ser parte de WEP's las empresas deben estar adheridas a Pacto Global Red Colombia. Para mayor información ver:
<https://www.pactoglobal-colombia.org/empoderamiento-mujer/principios-para-el-empoderamiento-de-la-mujer.html>

RESPONDIENDO A LOS DESAFÍOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS EN ENTORNOS COMPLEJOS GUÍA PRÁCTICA, TERCERA EDICIÓN



Esta caja de herramientas desarrollada en colaboración entre DCAF y la CICR recoge recomendaciones y buenas prácticas sobre cómo afrontar desafíos en materia de seguridad y derechos humanos, complementadas por herramientas prácticas como listas de verificación y casos de estudio. Tanto las recomendaciones y buenas prácticas se han desarrollado en colaboración con diversos actores y se fundamentan en recursos clave como son los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, y el conjunto de buenas prácticas para la reforma del sector de seguridad.

La tercera edición de la Guía Práctica contiene cuatro capítulos: 1) Trabajando con Gobiernos de países anfitriones; 2) Trabajando con fuerzas de seguridad pública; 3) Trabajando con proveedores de seguridad privada; 4) Trabajando con comunidades (desarrollado en colaboración con CDA Collaborative Learning Projects).

Para mayor información ver:

<http://www.securityhumanrightshub.org/content/toolkit>

SELLO DE CALIDAD PARA LAS EMPRESAS QUE PROMUEVEN LA CULTURA DE PAZ



El Sello de calidad es una norma técnica diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana, Fundación PazPaís e ICONTEC, que tiene como objetivo certificar a las empresas del país que se han comprometido con la gestión de una cultura de paz a nivel organizacional. Es un sistema de gestión organizacional que apoya a empresas públicas y privadas de diferentes sectores económicos a complementar su gestión corporativa y mejorar su relacionamiento con grupos de interés para fomentar una cultura de paz.

Para mayor información ver:

<http://www.javeriana.edu.co/documents/12789/9509635/P%C3%A1g.+20+Sello+de+calidad+cultura+de+paz+HJ+Marzo+2018+web.pdf/e61fa228-8333-4e1a-88f1-67fb584219ec>



6. Biblioteca sobre Empresas y Derechos Humanos

Fundamentos y referencias

Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A/Res/70/1.

Disponible en:

https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

Banco Mundial (2018). Marco ambiental y social (MAS).

Disponible en:

<https://www.bancomundial.org/es/projects-operations/environmental-and-social-framework>

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

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

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2006). Informe provisional del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. E/CN.4/2006/97.

Disponible en:

<https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/bhr/files/Ruggie-HRC-2006-Es.pdf>

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2008). Proteger, respetar y remediar: un marco para las empresas y los derechos humanos. A/HRC/8/5.

Disponible en:

<https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/8session/A-HRC-8-5.doc>

Deloitte & Co. S.A. y CEADS (Consejo Empresarial Argentino para el Desarrollo Sostenible) y Red Argentina del Pacto Global (2016). Análisis de Riesgos en Derechos Humanos. Disponible en:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/risk/An%C3%A1lisis%20de%20Riesgos%20en%20DDHH%20CEADS%20Deloitte.pdf>

Fundación Ideas para la Paz, Pacto Global Red Colombia y ONU Mujeres (2016). Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/58471492b237b.pdf>

Global Compact Network Netherlands, OXFAM & Shift (2016) Doing business with respect for human rights [Haciendo empresa respetando los derechos humanos]. Disponible en: <https://www.businessrespecthumanrights.org/>

Global Reporting Initiative (GRI), UN Global Compact y WBCSD (2015). SDG Compass. Disponible en: <https://sdgcompass.org/>

Global Reporting Initiative (GRI) y UN Global Compact (septiembre 6 de 2017). Business Reporting on the SDGs: An Analysis of the Goals and Targets [Reportando en ODS: un análisis de objetivos y metas]. Disponible en: https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI_UNGC_Business-Reporting-on-SDGs_Analysis-of-Goals-and-Targets.pdf

International Alert (2005). Práctica empresarial sensible al conflicto: Guía para la industria extractiva. Disponible en: <https://www.international-alert.org/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries-sp>

International Alert (2008). Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Indicadores de desempeño. Disponible en: <https://www.international-alert.org/publications/principios-voluntarios-en-seguridad-y-derechos-humanos>

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>

Organization for Economic Co-operation and Development, OECD (2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct [Guía de debida diligencia de la OCDE para conductas empresariales responsables]. Disponible en: <http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2005). Aprobación de la petición al Secretario General para que designe un representante especial sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.

Disponible en:

http://ap.ohchr.org/documents/dpage_s.aspx?si=E/cn.4/RES/2005/69

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.

Disponible en:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf

<https://www.business-humanrights.org/es/node/86208/principios-rectores-sobre-empresas-y-derechos-humanos>

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.

Disponible en:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

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 (2015). Principios de contratación responsable. Integración de la gestión de los riesgos relacionados con los derechos humanos en las negociaciones entre estados e inversores. Orientación para los negociadores.

Disponible en:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_SP.pdf

Pacto Global Red Colombia, et. al. (2017). Derechos humanos, principio de no discriminación.

Disponible en:

<https://www.pactoglobal-colombia.org/images/PDFs/Cartilla-Pacto-Global-DDHH2.pdf>

Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (julio 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

United Nations Global Compact (2015). Guide on how to develop a human rights policy [Guía de cómo desarrollar una política de derechos humanos].

Disponible en:

https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf

Otras fuentes de consulta

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos:

<https://www.business-humanrights.org/en/node/88147>

Centro de Derechos Humanos y Ambiente (CHRE):

<http://center-hre.org/programas/derechos-humanos-empresas-y-desarrollo-sustentable/naciones-unidas/representante-especial-del-secretario-general-de-las-naciones-unidas-para-empresas-y-derechos-humanos-prof-john-ruggie/?lang=es>

Instituto de Derechos Humanos y Empresas:

<https://www.ihrb.org/>

Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/dtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

Recursos de las iniciativas multiactor

COMITÉ MINERO ENERGÉTICO DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS (CME)

Página web:

<http://cmecolombia.co/>

Correo electrónico:

<http://cmecolombia.co/contacto/>

Redes sociales:

Twitter: @CMEColombia

GUÍAS COLOMBIA EN EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

Página web:

<http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

Correo electrónico:

guiascolombia@ideaspaz.org

LINEAMIENTOS EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (GUÍAS):

<http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

Redes sociales:

Twitter: @GuiasCol

PACTO GLOBAL RED COLOMBIA

Página web:

<https://www.pactoglobal-colombia.org/>

Correo electrónico:

info@pactoglobal-colombia.org

Redes sociales

Twitter: @PactoColombia

Facebook: @PactoColombia

Instagram: @PactoColombia

LinkedIn: PactoGlobalColombia

Youtube: PactoGlobalColombia



Pacto Global
Red Colombia