

+ + + + +

GUÍA INTRODUCTORIA EN EMPRESAS Y **DERECHOS HUMANOS**

Referentes y conceptos para la
protección, respeto y promoción de los
derechos humanos



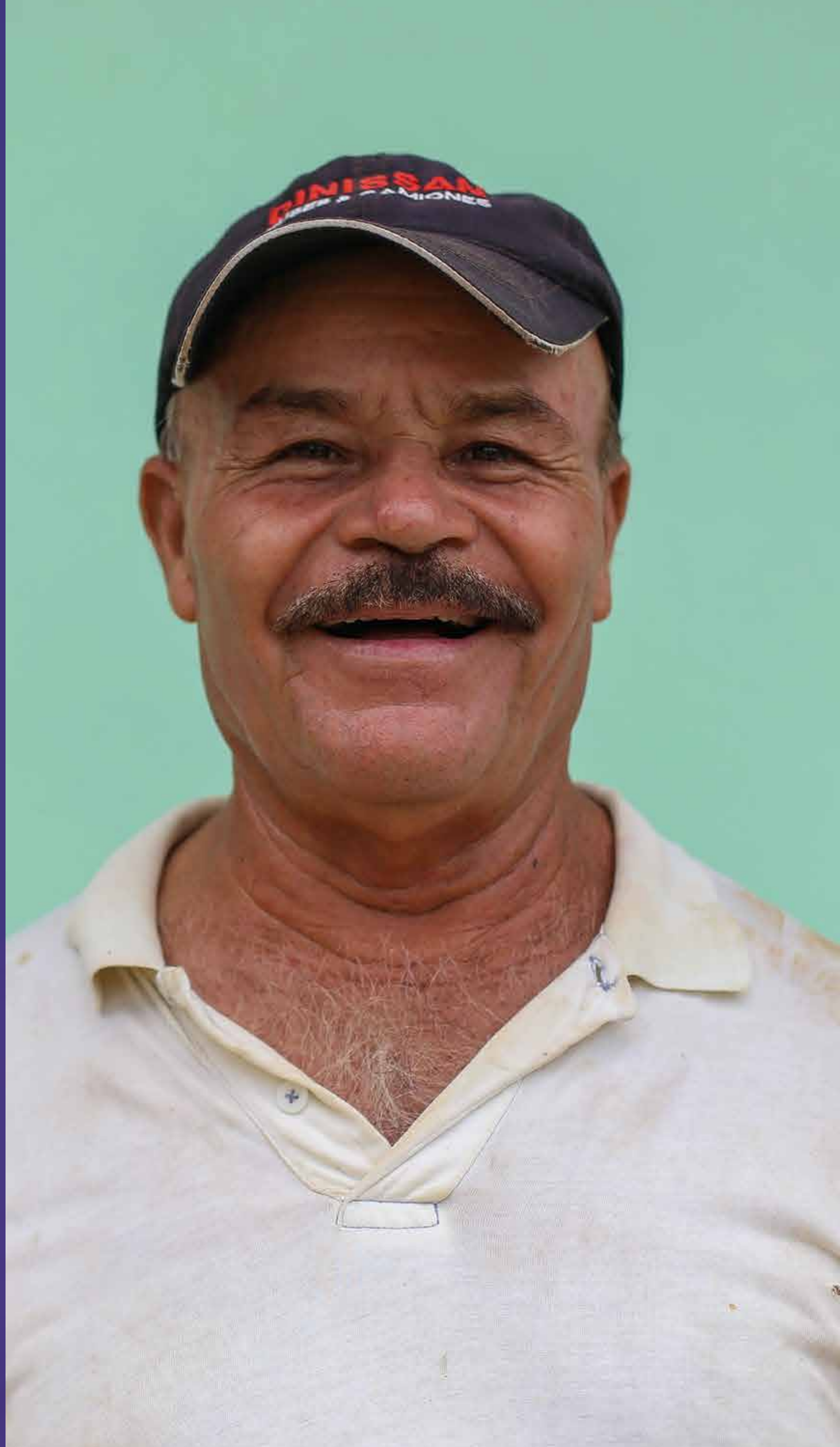
El futuro
es de todos

Minenergía

#LaNUEVAENERGÍA

INTRODUCCIÓN

+ + + + + + +





El sector minero-energético en Colombia, además de tener un rol significativo en el crecimiento económico del país, ha demostrado ser un abanderado de la protección de los derechos humanos en el marco de las operaciones empresariales. Lo anterior, como parte de su compromiso por promover un desarrollo armónico en los territorios en donde hace presencia, por mejorar el relacionamiento con los distintos grupos de interés y por fortalecer la competitividad del sector bajo los parámetros del desarrollo económico y social sostenible. Como parte de las acciones que ha implementado, adoptó en el 2018 la Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético y en el 2020 los Lineamientos de Género para el sector.

Bajo los anteriores instrumentos de política pública, desde el 2020, el Ministerio de Minas y Energía ha encaminado esfuerzos para la apropiación al interior de la entidad en asuntos de derechos humanos. Como resultado de ello se consolidó la Estrategia de Transversalización del Enfoque de Derechos Humanos con la que se busca instalar conocimientos

y capacidades, desde el más alto nivel de la cartera ministerial, y en las distintas dependencias y niveles de operación.

Por lo anterior, este documento es parte de una serie de herramientas pedagógicas y de comunicación que, serán desarrolladas en el corto, mediano y largo plazo con los funcionarios públicos y contratistas del Ministerio para incorporar y fortalecer el enfoque de derechos humanos, particularmente lo que infiere la agenda de empresas y derechos humanos, en aras de hacerlo extensivo en políticas, programas e iniciativas de la entidad.

De esta manera, este documento servirá como herramienta de consulta y conocimiento sobre los principales referentes nacionales e internacionales a partir de los cuales se fundamenta la agenda de empresas y derechos humanos. Así mismo, ofrece un entendimiento base sobre los principales conceptos utilizados e instrumentos y referentes adicionales para la profundización en el tema.

1.
**CONCEPTOS
BÁSICOS EN
MATERIA DE
EMPRESAS Y
DERECHOS
HUMANOS**

+ + + + + + +



- **Derechos humanos:** Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas).
- **Titulares de derechos:** (o sujetos de derechos) son personas y comunidades que requieren que se les informe acerca de sus derechos y se les permita participar en aquellas decisiones que las afectan.¹
- **Grupos de interés:** cualquier individuo u organización que pueda afectar o verse afectado por las acciones y decisiones de una empresa.² En los Principios Rectores de la ONU, y en este marco de información, el enfoque principal está en las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas, es decir, las personas cuyos derechos humanos han sido o pueden verse afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa. Otras partes interesadas particularmente relevantes en el contexto de los Principios Rectores de la ONU son los representantes legítimos de las partes interesadas potencialmente afectadas, incluidos los sindicatos, así como las organizaciones de la sociedad civil y otras personas con experiencia y conocimientos relacionados con los impactos empresariales en los derechos humanos.³
- **Prevenir:** La prevención de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para garantizar que el impacto no ocurra o no se repita.⁴
- **Mitigar:** La mitigación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la magnitud. La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.⁵
- **Riesgos:** Se entienden como riesgos de una empresa sobre los derechos humanos, que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.⁶
- **Impactos sobre los derechos humanos:** Los efectos adversos de los derechos humanos ocurren cuando una acción quita o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.⁷
- **Capacidad de influencia:** En el contexto de los Principios Rectores, se refiere a la capacidad de una empresa para influir en la modificación de las prácticas perjudiciales de otra parte que esté provocando consecuencias negativas para los derechos humanos o contribuyendo a ellas.⁸

¹ Fondo de Poblaciones de las Naciones Unidas <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

² 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. Pág. 8.

³ Shift. Glosario Marco de Reporte de los Principios Rectores. <https://www.ungpreporting.org/resources/glossary/>.

⁴ 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. Pág. 9.

⁵ Ibid. Pág. 8.

⁶ Ibid.

⁷ Shift. Glosario Marco de Reporte de los Principios Rectores. <https://www.ungpreporting.org/resources/glossary/>.

⁸ 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. Pág. 8.



- **Debida Diligencia Empresarial en Derechos Humanos:** 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.⁹
- **Análisis de riesgos en DDHH:** Los análisis de riesgos permiten a las empresas identificar los riesgos potenciales y/o reales en DDHH

generados por la actividad empresarial sobre su entorno y grupos de interés.¹⁰

- **Reparación/Remedio:** Los términos reparación y remedio se refieren ambos a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa.¹¹

⁹ 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. Pág. 7.

¹⁰ BSR (marzo, 2013). Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment. Disponible en: https://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf.

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. Pág. 89.

2.
CONTEXTO
DE LA
AGENDA DE
EMPRESAS Y
DERECHOS
HUMANOS

+ + + + + + +



¿POR QUÉ SE HABLA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS?

La agenda de Derechos Humanos y Empresas, que se ha venido consolidando y transformando en las últimas dos décadas; cobra cada vez mayor relevancia en el mundo globalizado de hoy y ha logrado poner la protección, respeto y garantía de los derechos humanos en el foco de las actividades empresariales, así como visibilizar a las empresas como actores fundamentales en el crecimiento y desarrollo sostenible de los países.

El fortalecimiento de esta agenda parte del reconocimiento de los posibles impactos que las actividades empresariales pueden tener, de manera directa o indirecta, sobre el goce efectivo de los derechos humanos. Frente a este contexto, se ha logrado un entendimiento al respecto de las oportunidades que tienen las empresas al adoptar una gestión respetuosa de los derechos humanos en aras de prevenir conflictividades, resolver y mitigar tensiones existentes, y así mismo, potenciar los impactos positivos para favorecer un mejor relacionamiento con los grupos de interés. Además, la experiencia ha demostrado que, los elementos previamente mencionados, no sólo aportan a la competitividad de los negocios sino a un desarrollo económico y social sostenible, y en armonía con los territorios.

Si bien es evidente el rol significativo que tienen las empresas en este contexto, resulta de vital importancia entender que el respeto, la protección y promoción de los derechos fundamentales, es un asunto de corresponsabilidad entre el Estado, las empresas y la sociedad civil.





¿CUÁL ES EL ROL DEL ESTADO EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE OPERACIONES EMPRESARIALES?

En el marco de los compromisos derivados de los convenios internacionales en materia de derechos humanos y las obligaciones legales dispuestas por el Derecho Internacional, los Estados son los principales garantes del respeto y la protección de los derechos fundamentales. En tanto, el llamado que hacen los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos -principal referente internacional- en su *Pilar I*. Proteger, sobre la necesidad de que los Estados por un lado, faciliten y no obstaculicen el goce efectivo de los derechos humanos. Adicionalmente, insta a que adopten medidas para prevenir y mitigar la violación de los derechos humanos de la población, incluidas aquellas cometidas por empresas. Lo anterior se traduce en que el Estado tiene la obligación de contar con herramientas que le permitan cumplir con su obligación de proteger los derechos de la ciudadanía.

¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS?

En el caso de las empresas su compromiso con los derechos humanos no se constituye bajo unas obligaciones jurídicas sujetas a los tratados y convenios internacionales en materia de empresas y derechos humanos, sino a una *norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas*.¹² Dicha conducta se basa en el supuesto de que las empresas no sólo deben abstenerse de vulnerar los derechos humanos a través el cumplimiento de las leyes instituidas por el Estado, sino de manera adicional, adoptar las medidas apropiadas para prevenir, mitigar y, en caso de causar daño, remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos derivadas de sus operaciones.

¹² Consejo de Derechos Humanos ONU (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", A/HRC/17/31. Pág 15.

3.
EL SECTOR
MINERO-ENERGÉTICO:
PIONERO EN LA
ADOPCIÓN DE UNA
POLÍTICA SECTORIAL
DE DERECHOS
HUMANOS EN
COLOMBIA.

+ + + + + + +





Cómo ya se destacó anteriormente, el sector minero energético en Colombia reconoce que el desarrollo de las actividades de la industria no es aislado a las transformaciones sociales, ambientales y culturales de los territorios en donde se realizan sus operaciones.¹³ Cómo sector líder y pionero de la agenda de empresas y derechos humanos, ha priorizado la importancia de orientar las actividades minero-energéticas desde unas directrices y perspectivas de derechos. Así lo evidencian los principales instrumentos de política adoptados, como la Política de Derechos Humanos del Sector Minero-Energético y los Lineamientos de Género para el sector, que en línea con la Política Nacional de Empresas y Derechos Humanos, han permitido *articular esfuerzos para la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos, con enfoque diferencial en el sector, y la incorporación del enfoque basado en derechos humanos, no solo dentro de las actividades misionales sino en planes, programas y proyectos de ejecución.*¹⁴

Adicionalmente, consciente de las importantes contribuciones que tiene el sector en el crecimiento económico del país, ha asumido el rol de posicionar y apropiar la agenda de derechos humanos en las empresas, entidades del sector minero-energético, comunidades y otros actores clave, como una oportunidad para aumentar la competitividad de la industria ante mercados internacionales, y promover mayores oportunidades de inversión de cara a alcanzar un desarrollo económico sostenible.

¹³ Ministerio de Minas y Energía (2018). Política en Derechos humanos del Sector Minero Energético

¹⁴ Ministerio de Minas y energía & USAID (2020). ABC de Debida Diligencia en Derechos humanos para las Empresas del sector Minero energético.

4.
PRINCIPALES
REFERENTES
INTERNACIONALES Y
NACIONALES EN
EMPRESAS Y
DERECHOS HUMANOS

+ + + + + + +





Si bien la agenda de empresas y derechos humanos se posicionó con mayor fuerza hacia principios de la década de los 90s, el desarrollo de marcos y estándares internacionales en favor de la defensa de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales fue más evidente a principios del siglo XXI.¹⁵ Particularmente, la creación y adopción de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en el año 2011, marcó un hito que ha orientado los esfuerzos de la comunidad internacional por definir las responsabilidades de los Estados y las empresas en el respeto, la protección y la remediación de los posibles impactos sobre los

¹⁵ AECID (2013). Cuaderno Guía De los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos humanos.

derechos fundamentales derivados de las operaciones empresariales.

A continuación, se presentan los principales referentes y estándares, internacionales y nacionales, que han orientado la conducta empresarial y la obligación estatal sobre la relación entre empresas y derechos humanos. Cabe recordar que, el marco normativo en empresas y derechos humanos se consolida como un marco internacional no vinculante que ofrece lineamientos de conducta que pueden ser materializados en las normas nacionales, acuerdos y tratados internacionales sujetos del derecho constitucional e internacional¹⁶.

¹⁶ Ibid.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos (PRNU)

¿QUÉ SON?

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, adoptados en el 2011 por el Consejo de Derechos Humanos, han sido consagrados como el principal referente internacional que guía la conducta empresarial y las obligaciones de los Estados respecto a la defensa de los derechos humanos en el marco de las operaciones empresariales. Se traducen como la puesta en práctica del Marco ONU “proteger, respetar, remediar”.¹⁷ A partir de tres pilares y 31 principios, ofrecen un conjunto de directrices que trazan las obligaciones y medidas que deben tomar los Estados para promover el respeto de los derechos fundamentales por parte de las empresas; y, en el caso de las empresas presentan las responsabilidades que tienen de respetar los derechos humanos a través de una gestión atenta a los derechos humanos

PILARES

1. Proteger: el deber del Estado de proteger los derechos humanos

Las obligaciones de los Estados de respetar los derechos

¹⁷ Oficina del alto comisionados de Naciones unidas para los derechos Humanos (2012). La Responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH: Guía para la interpretación. Consejo de Derechos Humanos ONU (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, A/HRC/17/31.

humanos establecidos en los convenios internacionales suponen que estos como garantes de derechos deben, por un lado, abstenerse de obstaculizar o interferir con el disfrute de derechos, y, por otro lado, proteger a la ciudadanía de las violaciones contra los derechos humanos cometidas en su territorio por terceros, incluidas las empresas (**Pr. 1 PRNU**).

Lo anterior significa que deben propiciar y contar con marcos de protección, políticas y herramientas que promuevan el ejercicio efectivo de los derechos humanos de sus ciudadanos, que permitan prevenir posibles vulneraciones sobre los mismos (**Pr. 1 y 3 PRNU**). Adicionalmente, insta a los Estados, a incentivar, acompañar y ofrecer a las empresas las herramientas adecuadas para que cumplan con su deber de respetar los derechos humanos (**Pr. 2 y 3 PRNU**).¹⁸

2. Respetar: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

La responsabilidad por parte de las empresas de respetar los derechos humanos ha sido visibilizada como una “norma de conducta mundial exigible y aplicable a todas las empresas”¹⁹, que debe ir más allá del cumplimiento de la ley. Supone que las empresas se abstengan de trasgredir los derechos humanos, que prevengan las posibles afectaciones negativas derivadas de sus operaciones y hagan frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación (**Pr. 11, 12 y 13 PRNU**).

En el marco de esta conducta, se espera que, en primera

¹⁸ Oficina del alto comisionados de Naciones unidas para los derechos Humanos (2012). La Responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH: Guía para la interpretación.

¹⁹ Consejo de Derechos Humanos ONU (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, A/HRC/17/31. Pág 15.

medida, las empresas se comprometan públicamente con el respeto de los derechos humanos (**Pr. 16 PRNU**). Adicionalmente, que cuenten con mecanismos y herramientas para adelantar procesos de debida diligencia para conocer sus entornos e identificar de qué manera su operación puede develar consecuencias negativas sobre los derechos humanos (**Pr. 17 y 18 PRNU**). En el marco de esa debida diligencia también deben evaluar y gestionar de manera efectiva las afectaciones identificadas para prevenir los impactos adversos, integrando las evaluaciones a sus sistemas de gestión y realizando monitoreo y seguimiento de las mismas (**Pr. 17 y 18, 19 y 20 PRNU**).

3. Remediar: el Estado y las empresas propician acceso a mecanismos de remedio efectivos

No obstante la existencia de medidas adoptadas por el Estado y las empresas, los riesgos sobre los derechos humanos pueden materializarse en violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. En tal caso, los Estados tiene la obligación principal de tomar las medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de remedio eficaces (**Pr. 25 PRNU**).

De manera complementaria, Principios Rectores también elabora sobre la responsabilidad que de manera conjunta con el Estado también les corresponde a las empresas frente al acceso a remedio efectivo (**Pr. 22 y 30 PRNU**). Así pues, establece que las empresas deben participar o contar con mecanismos de remediación

propios y efectivos que permitan remediar a individuos o grupos que puedan haberse visto impactados negativamente por sus operaciones (**PR. 22, 29 y 30 PRNU**).

¿PARA QUIÉN?

- **Estados:** para que protejan a la ciudadanía de las violaciones sobre sus derechos humanos en el marco de las operaciones empresariales.
- **Empresas:** para que realicen una gestión atenta y respetuosa de los derechos humanos.
- **Comunidades y otros grupos de interés:** para que comprendan las obligaciones y deberes de Estados y empresas, y evalúen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos (PRNU)
https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación:
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf



Líneas directrices de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable

¿QUÉ SON?

Adoptadas en el 2011, ofrecen recomendaciones para las empresas multinacionales que operan en países adherentes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE- o que tienen su sede en ellos, respecto a una conducta empresarial responsable alineada a las leyes y a la normativa nacional e internacional. Los lineamientos establecidos bajo las líneas directrices, fueron esbozados desde los gobiernos y no se consolidan como una norma legalmente vinculante. No obstante, algunos de los temas abordados si pueden estar sujetos a leyes nacionales o convenios internacionales.²⁰

Los principios comprendidos en el referente tienen el propósito de propiciar que las actividades empresariales se desarrollen en coherencia con las leyes y políticas nacionales, “[...]fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, y [...] promover la contribución positiva de

las empresas al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo”²¹, a través de normas y buenas prácticas de conducta. Para ello desarrolla principios alrededor de las siguientes temáticas:

- Derechos Humanos
- Empleo y relaciones Laborales
- Medio Ambiente
- Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión
- Intereses de los consumidores
- Ciencia y Tecnología
- Competencia
- Asuntos tributarios

¿PARA QUIÉN?

Empresas multinacionales que operan en Estados miembros de la OCDE o que tienen su sede en ellos, para brindarles orientaciones sobre una conducta empresarial responsable.

²⁰ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2011). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

²¹ Ibid.



¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable

<http://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT

¿QUÉ SON?

Adoptada en 1977 por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social hace énfasis especial en lineamientos orientadores sobre asuntos como el empleo, formación,

condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Por lo mismo, *“sus principios se fundamentan en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”*²². Su principal propósito es guiar a las empresas, gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores a adoptar e implementar políticas, mecanismos y buenas prácticas de trabajo decente que aportan al logro de un desarrollo económico y social inclusivo.

¿PARA QUIÉN?

- Gobiernos
- Empresas multinacionales
- Organizaciones de empleadores y trabajadores

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

²² Organización Internacional del Trabajo. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Los 10 Principios del Pacto Global

¿QUÉ SON?

Basados en declaraciones y convenciones internacionales, los principios buscan guiar las estrategias y actividades del sector privado, sector público y sociedad hacia un desempeño económico, social y ambiental mediante el compromiso con asuntos como derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, así como la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Son el principal fundamento de la iniciativa de sostenibilidad, el Pacto Global.

Áreas temáticas:

1. Derechos Humanos
2. Estándares laborales
3. Medio ambiente
4. Lucha contra la corrupción

¿PARA QUIÉN?

- Sector privado
- Sector Público
- Organizaciones sociales y academia

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

10 principios del Pacto Global

<https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/que-es-pacto-global-colombia.html#10-principios-del-pacto-global>



INSTRUMENTOS NACIONALES DE POLÍTICA PÚBLICA

Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos

¿QUÉ SON?

En el 2015 Colombia se sumó a los pocos países en el mundo que han adoptado y puesto en marcha un Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNA), el cual está enmarcado en el Sistema Nacional de Derechos Humanos y la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034, y desarrolló a nivel nacional, los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.²³ El PNA de Empresas y Derechos Humanos “*Colombia Avanza*”, tuvo vigencia hasta el 2018, y tenía entre otros propósitos, armonizar el respeto y la protección de los derechos humanos con el desarrollo económico del país. Adicionalmente este instrumento de política buscaba afianzar los compromisos por parte del Estado en materia de protección de los derechos humanos en el marco de las operaciones empresariales y así avanzar en la adopción de los PRNU.

A finales del 2020 el gobierno del presidente Iván Duque público la actualización del PNA, estableciendo una nueva vigencia para las acciones encaminadas desde el gobierno nacional hacia las cuestiones de empresas y derechos humanos, lo cual fue posible nuevamente a partir de un proceso participativo.

El actual Plan Nacional de Acción de Empresas y

²³ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos “*Colombia Avanza*”.

Derechos Humanos “*Juntos lo Hacemos Posible*” da continuidad a los esfuerzos que desde el Estado se han tomado para proteger y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos, y en esa misma línea busca fortalecer la implementación de los PRNU haciendo énfasis en la importancia de la implementación de la debida diligencia empresarial, del cumplimiento de los ODS, y de generar espacios de diálogo y construcción conjunta con los actores involucrados en asuntos de empresas y derechos humanos. Todo lo anterior en coherencia con los retos derivados de la coyuntura ocasionada por el Covid-19 y el contexto de reactivación económica. El PNA ofrece lineamientos basados en tres pilares y sus respectivos ejes de acción para que el Estado y las empresas adopten las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la Política Pública.²⁴

Pilares fundamentales:

1. La obligación de proteger los derechos humanos a cargo del Estado
2. El deber de las empresas en el respeto de los derechos humanos
3. El acceso a los mecanismos de reparación

¿PARA QUIÉN?

- Instituciones del Estado del nivel nacional, departamental y municipal
- Gremios empresariales
- Empresas

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos

²⁴ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos “*Juntos lo Hacemos Posible*”.

Humanos 2020/2022 “Juntos lo Hacemos Posible”
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2020/Documents/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>

Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos 2015-2018
https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna_colombia_9dic.pdf

Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético

¿QUÉ ES?

Esta política es el resultado y la materialización de varios años de compromiso, trabajo y esfuerzos desde el sector minero energético con la protección y respeto de los derechos humanos. Vale la pena destacar que el sector minero energético es el primer sector económico en el país en desarrollar una política específica en derechos humanos que aterriza los compromisos adquiridos por el gobierno nacional, las dinámicas y necesidades propias del sector.²⁵

Tiene como principal propósito orientar las acciones y actividades de la industria minero-energética bajo unos lineamientos en derechos humanos. Así, busca “generar un marco de acción que permita al sector minero energético fortalecer su contribución en la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos, con un enfoque diferencial”²⁶. Lo anterior en aras de fortalecer las relaciones entre empresas, Estado y comunidades desde la construcción de confianza y el diálogo, de mejorar la efectividad de la inversión social en el contexto territorial y de aumentar la competitividad empresarial.

²⁵ Presidencia de la república de Colombia (2015-2018). “MinMinas adopta Política en Derechos Humanos del sector minero energético. 18 agosto 2018.

²⁶ Ministerio de Minas y Energía (2018). Política en Derechos humanos del Sector Minero Energético.



¿PARA QUIÉN?

- Entidades del sector minero-energético
 - Agencia Nacional de Minería (ANM)
 - Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)
 - Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME)
- Empresas del sector

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Política sectorial Derechos Humanos



<https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24257585/Politica-derechos-humanos-sector-minero-energetico.pdf>

Principios sustantivos y operativos de la debida diligencia empresarial en derechos humanos de la Defensoría del Pueblo

¿QUÉ SON?

- Herramienta elaborada desde la Defensoría del Pueblo en el marco de sus esfuerzos por comprender y hacer frente a los posibles impactos

o violaciones de derechos humanos derivados de las operaciones empresariales. Este instrumento además de posicionar a la Defensoría del Pueblo de Colombia como la primera Institución Nacional de Derechos Humanos en la región en establecer un referente actualizado sobre la debida diligencia en DDHH, con una sección sobre los impactos en la era Covid-19²⁷, tiene como objetivo que la entidad cuente con su propio referente sobre lo que significa que las empresas cumplan con su obligación constitucional de respetar los derechos humanos de todos los grupos de interés en sus contextos de operación.²⁸

Adicionalmente, los Principios Sustantivos cuentan entre otros, con instrumentos complementarios enfocados en la debida diligencia para las empresas dedicadas a la pequeña y mediana minería.

¿PARA QUIÉN?

- Institucionalidad
- Funcionarios públicos y contratistas de la Defensoría del Pueblo

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Documento sectorial de minería para la debida diligencia en derechos humanos pequeña y mediana minería

<https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/>

Principios sustantivos y operativos de la debida diligencia empresarial en derechos humanos de la Defensoría del Pueblo

<https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/>

²⁷ Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables. Principios Sustantivos y Operativos de la Debida Diligencia en Derechos Humanos <https://www.creer-ihrb.org/losprincipiossustantivosyoperativos#:~:text=Durante%20el%202019%20y%20el.de%20respetar%20los%20derechos%20humanos>

²⁸ Defensoría del Pueblo de Colombia (2020). Principios Sustantivos y Operativos de la Debida Diligencia en Derechos Humanos.

filesusr.com/

Lineamientos de Género del Sector Minero Energético

¿QUÉ SON?

Adoptados en el 2020 como el principal marco de acción en Colombia encaminado a *“promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos”*²⁹, desde el sector minero energético.

Dicho instrumento, parte del reconocimiento de las relaciones desiguales entre hombres y mujeres al interior del sector, entre otros retos evidentes para las mujeres; así mismo, refiere las hojas de ruta institucionales preexistentes que instan a la superación de las brechas de género y a la igualdad de las mujeres, como lo son el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”; el “Pacto por la Equidad de las Mujeres”; “Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades en los territorios”; Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético; e instrumentos y convenios internacionales que instan a los Estados a adoptar en materia de políticas públicas, el desarrollo y la promoción del enfoque de género.

¿PARA QUIÉN?

- Las instituciones, para unificar criterios que se

²⁹ Ministerio de Minas y Energía (2020) Lineamientos de Género para el sector Minero Energético.

convierten en un referente que puede servir en los procesos de transversalización del enfoque de género en el sector minero energético, así como en la implementación efectiva y evaluación de sus planes de acción en la materia.

- Las comunidades, en tanto que articula las acciones del sector con el desarrollo local y contribuye a mitigar los impactos sociales que recaen, principalmente sobre las mujeres y la comunidad en general
- Los trabajadores/as, pues sirve como guía que permitirá realizar solicitudes y proponer iniciativas que contribuyan a una implementación efectiva del enfoque de equidad de género en los puestos de trabajo.
- El sector privado, en la medida que orienta sobre los asuntos que se deben tener en cuenta al desarrollar políticas de equidad de género a nivel interno y cómo en el marco de la debida diligencia de las empresas, se pueden incorporar acciones afirmativas en favor de las mujeres y sus comunidades.

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Lineamientos de Género del Sector Minero Energético
<https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24180065/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf>



Principios de Actuación en Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo

¿QUÉ SON?

Se consolidan como una herramienta que facilita y orienta los procesos y procedimientos de la Defensoría del Pueblo hacia la promoción, divulgación, protección y defensa de los derechos humanos en contextos de operaciones empresariales y el consecuente posicionamiento de la entidad en estos escenarios. Comprende un conjunto de criterios para la acción dirigidos a las diferentes áreas misionales y operativas de la Defensoría del Pueblo. Lo anterior, con el propósito de fortalecer a la entidad en materia de empresas y derechos humanos.³⁰

¿PARA QUIÉN?

- Institucionalidad
- Funcionarios públicos y contratistas de la Defensoría del Pueblo

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Principios de Actuación en Empresas y Derechos Humanos. Defensoría del Pueblo

<https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/>

³⁰ Defensoría del Pueblo de Colombia (2020). Principios de Actuación en Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo.



5.
RECURSOS
ADICIONALES

+ + + + + + +



- **Ministerio de Minas y Energía & USAID (2020) ABC de Debida Diligencia en derechos humanos para empresas del sector minero energético.** [https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24257585/](https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24257585/document/DIHR_Toolkit_Spanish_2020.pdf)
 - **Naciones Unidas (2019). Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.** <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/146/11/PDF/G1914611.pdf?OpenElement>
 - **CREER (2019) Evaluación Integral Sectorial de Impactos en Derechos Humanos del Sector Minero en Colombia.** <https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/>
 - **Guías Colombia: Guías Colombia en Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH) es una iniciativa multi-actor que busca contribuir a mejorar la situación de DDHH y DIH en el país, a partir de la generación de lineamientos prácticos en debida diligencia para empresas que promuevan operaciones respetuosas de los DDHH.** <http://empresaspazddhh.ideaspaz.org/guias-colombia>
 - **Instituto Danés de derechos Humanos. Impulsar el cambio a través de la contratación pública. Herramientas de derechos humanos para profesionales y responsables de la formulación de políticas de contratación pública.** <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/>
- **Instituto Danés de derechos Humanos (2018). Kit de herramientas sobre planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos.** https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/dihr_icar_nap_toolkit_may_15_2018_spanish.pdf





La NUEVA ENERGÍA

Ministerio de Minas y Energía

Calle 43 No. 57 - 31 CAN - Bogotá D.C., Colombia

PBX: (57) +1 220 0300

Correo Electrónico: menergia@minenergia.gov.co

Código Postal 111321 ·

Notificaciones Judiciales:

notijudiciales@minenergia.gov.co

Línea Gratuita Nacional: 018000 910 180

