

Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos, una apuesta ética y responsable

Esta columna de opinión se publicó en la edición de mayo de la Revista RS^[1]

Cuando se habla de Derechos Humanos comúnmente se vienen a la mente dos imaginarios. El primero tiene que ver con las víctimas (es decir, personas que han visto afectados sus derechos) y el segundo, con un sistema judicial que sanciona a los que han vulnerado esos derechos. Este escenario no es producto de una coincidencia. De hecho, los Derechos Humanos como institución jurídica surgieron, en la era moderna, de la mano de decisiones políticas en el plano doméstico e internacional, con las que los Estados limitan el ejercicio de su poder soberano reconociendo la protección jurídica de la dignidad y la vida humana.

En ese contexto, pareciera que la relación entre Derechos Humanos y la actividad empresarial resulta lejana e incluso indeseable. Con frecuencia sucede que, cuando se vinculan, se señala a las empresas como responsables de la violación de los Derechos Humanos[1]. Sin embargo, **es posible imaginar un escenario diferente, en el que las empresas o sus representantes no sean solo objeto de sanción, sino aliados en el respeto de estos derechos. Se trata, en otras palabras, de adaptar su operación para disminuir su impacto e crear un ambiente de goce de derechos.**

Este es precisamente uno de los puntos centrales de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU)[2], un esfuerzo regulatorio que, por un lado, busca armonizar al menos tres niveles de gobernanza[3] que inciden en las acciones empresariales, y, por el otro, que las empresas se vuelvan un actor relevante en el respeto de los Derechos Humanos. Uno de los pilares sobre los cuales se cimientan los PRNU es que las conductas empresariales deben adherirse a un parámetro de respeto de estos derechos, a través de la implementación de acciones de debida diligencia que permitan la gestión de riesgos y posibles impactos producto de las operaciones empresariales.

En Colombia, los PRNU sirvieron en 2014 como referente para iniciar los procesos consultivos para formular el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2015-2018, una política pública cuyo objetivo general involucró a las empresas en el respeto por los Derechos Humanos y la creación de un ambiente de desarrollo sostenible.

El PNA 2015-2018 proporcionó por lo menos tres líneas de trabajo con empresas en materia de debida diligencia[4] y generó algunos logros como la creación, por parte de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, de un procedimiento para la gestión de alianzas público-privadas, que permitió a las empresas contribuir a la recuperación de la memoria histórica a través de la creación de dos marcas sociales. De igual forma, la Superintendencia de Industria y Comercio elaboró un mapa en derechos humanos en el que se identificaron riesgos en la pérdida de reputación debido a la vulneración de éstos por el desconocimiento del marco normativo que los regula.

En la práctica, **la consolidación del PNA tiene enormes retos**. El Estado debe insertar el Plan en las lógicas de política pública; es decir, que sea respaldado por un marco legal, un presupuesto y mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación efectivos. De igual forma, generar su apropiación adecuada a nivel territorial, y, además, actualizarlo a través de un proceso consultivo con los grupos de interés relevantes.

En el caso de las empresas, está en sus manos hacer el tránsito de una cultura de cumplimiento mínimo de obligaciones legales, a una de compromiso ético con el respeto de los Derechos Humanos. En otras palabras, la razón primordial para que las empresas se interesen en la implementación del PNA no debe ser legal sino ética. Con este Plan, las empresas ya pueden elegir la manera y los medios para no causar daño y beneficiar a otros. El nuevo PNA puede ser la oportunidad política para fortalecer la responsabilidad ética de las empresas con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos.

-

[1] Para autores como César Garavit, este es uno de los niveles en los que se mueve el campo de Derechos Humanos y Empresas. Este enfoque está comúnmente vinculado con la lucha social y los movimientos de abajo hacia

arriba que buscan impactar las relaciones de poder en el marco de litigio social. Leer: Garavito (2018) “Empresas y Derechos Humanos: un marco conceptual y un mapa de estrategias regulatorias” Empresas y Derechos Humanos en el Siglo XXI. Ed. Siglo XXI.

[2] Los PRNU son una norma de conducta mundial en materia de Derechos Humanos aplicable a todas las empresas, la cual establece que deben respetar los Derechos Humanos y hacer frente a las consecuencias negativas sobre éstos. Esta responsabilidad de respetar se adoptó en 2008 en el seno de las Naciones Unidas mediante el Marco “Proteger, Respetar y Remediar” y en 2011 se operacionalizó en los 31 “Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.

[3] Al menos tres niveles de gobernanza regulan las operaciones empresariales: (i) Los regímenes legales de los Estados en los que operan las empresas; (ii) Los sistemas de gobernanza civil en los que participan los interesados afectados por las operaciones empresariales, a través de campañas de presión, por ejemplo; y (iii) Los sistemas de gobernanza empresarial que incorporan el primer y segundo sistema, por ejemplo, a través de sus áreas de sostenibilidad y la gestión de impactos sociales y ambientales. Ruggie (2018) “¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los Derechos Humanos provenientes de las empresas multinacionales”. Empresas y Derechos Humanos en el Siglo XXI. Ed. Siglo XXI.

[4] (i) Fomento de una cultura de respeto y promoción de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial; (ii) Una mejor gestión de los riesgos e impactos que se ocasionan por la actividad empresarial; y (iii) Una mayor coordinación de esfuerzos de las políticas del Estado, los programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el buen relacionamiento con grupos de interés.

Referencias

¹ ^Revista RS (centrors.isgood.com.co)
