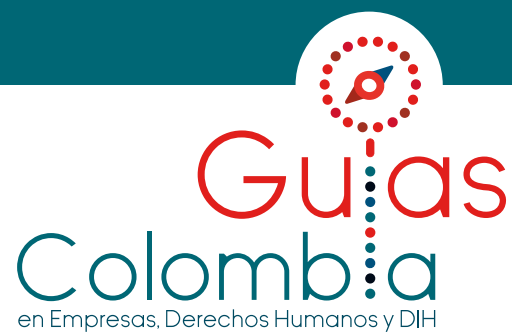


# GUÍA DE SEGURIDAD



# GUÍA DE SEGURIDAD



Secretaría Técnica:



Este documento es un instrumento de autorregulación, de aplicación voluntaria, que busca servir como guía para el desarrollo de la actividad empresarial atenta a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La aplicación de estos principios no implica que Guías Colombia certifique el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos.

Las organizaciones que deseen adherirse a Guías Colombia lo hacen voluntariamente y en nombre propio. El contenido de esta guía es público y de libre acceso; sin embargo, el compromiso de llevarlo a la práctica solo cobija a las empresas que se han adherido a la iniciativa. Para el caso de una asociación empresarial, su adhesión no obliga ni compromete a las empresas que hagan parte de la misma.

Secretaría Técnica:  
**Fundación Ideas para la Paz**

Diseño y diagramación  
**Ladoamable**  
[www.ladoamable.com](http://www.ladoamable.com)

ISBN  
 978-958-59761-3-9

Bogotá, Colombia 2014

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>MÍNIMOS</b>	<b>6</b>
	2.1. Mínimos de la empresa en DDHH y DIH	6
	2.2. Mínimos de la empresa en su relacionamiento con la Fuerza Pública (fuerzas armadas y policía)	6
	2.3. Mínimos de la empresa en su relacionamiento con las empresas de VySP	8
	2.4. Mínimos de las empresas de VySP	9
<b>3</b>	<b>CHECKLIST PARA TENER EN CUENTA EN TEMAS DE SEGURIDAD</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>11</b>
	4.1. Referencias en temas de DDHH	11
	4.2. Referencias en temas de DIH	11
	4.3. Referencias en temas de Empresas y DDHH	11
	4.4. Referencias en temas de Empresas y DIH	12
	4.5. Referencias en temas de Seguridad, Empresas, DDHH y DIH	12
<b>5</b>	<b>¿CÓMO REPORTAR SU AVANCE?</b>	<b>13</b>



## ALCANCE

Este documento busca dar lineamientos claros sobre lo que las empresas que operan en Colombia deben hacer en materia de Derechos humanos<sup>1</sup> y Derecho Internacional Humanitario<sup>2</sup> cuando se despliegan las actividades de seguridad.

El contenido de este lineamiento toma como referente lo que hoy en día se conoce como el marco de Naciones Unidas<sup>3</sup> en el campo de empresas y DDHH, que se funda en tres pilares:

- La obligación de los Estados de proteger contra los abusos de DDHH por terceras partes, incluyendo empresas, a través de políticas, regulaciones y medidas apropiadas.
- La responsabilidad corporativa de respetar los DDHH, lo que implica actuar con la diligencia debida y evitando afectar los derechos de otros.
- Un mayor acceso de las víctimas a medios de remediación efectivos, jurídicos y no-jurídicos.

De acuerdo con este marco, el Estado debe proteger los DDHH, pero de igual forma las empresas tienen la responsabilidad de respetarlos. En este sentido, se espera que frente a posibles vacíos en la legislación, las empresas adopten estándares atentos al respeto de los DDHH. El trabajo de los Estados y las empresas debe reforzarse mutuamente para contribuir al disfrute de los DDHH.

Siguiendo la propuesta del profesor John Ruggie sobre la responsabilidad de las empresas en materia de DDHH, este lineamiento identifica la debida diligencia de las empresas como el proceso donde las empresas no sólo aseguran el cumplimiento de las leyes nacionales sino que también administran los riesgos e impactos que la actividad empresarial, y en este caso en específico las actividades de seguridad, tienen sobre terceros. Actuando, así, en respeto de los DDHH de los individuos y co-

munidades que se puedan ver afectados por sus operaciones<sup>4</sup>.

Parte del debate alrededor de la responsabilidad empresarial se ha centrado en definir cual es el alcance de la debida diligencia, frente a este tema el profesor John Ruggie se ha manifestado afirmando que la debida diligencia de las empresas no debe pensarse como ligada a un espacio físico determinado, sino que depende del impacto que tienen las operaciones empresariales, y las relaciones conectadas a estas actividades, sobre los DDHH de sus grupos de interés. Es así que en Guías Colombia se usa el concepto de complicidad como base para definir el alcance de la debida diligencia, entendiendo como el conjunto de caminos indirectos en los que las compañías pueden tener efectos negativos en los DDHH de sus grupos de interés<sup>5</sup>.

Guías Colombia, y específicamente este lineamiento, entiende seguridad como las gestiones que la empresa pone en marcha para asegurar la protección de sus bienes (infraestructura y propiedades) y de sus empleados. En consecuencia, los impactos de las acciones que se pongan en marcha para cumplir efectivamente con esta protección son también responsabilidad de las empresas y tienen que ser parte de su estrategia de seguridad.

• • • • •

<sup>1</sup> En este documento, en lo sucesivo: "DDHH"

<sup>2</sup> En este documento, en lo sucesivo: "DIH"

<sup>3</sup> Lo que hoy en día se conoce como "Marco de las Naciones Unidas" corresponde al marco de política elaborado por John Ruggie (Representante Especial para asuntos de Empresas y DDHH de la Secretaría General de Naciones Unidas) y aprobado por el Consejo de DDHH de Naciones Unidas mediante resolución 8/7 del 18 de junio de 2008. Para mayor información sobre el trabajo de Ruggie y los desarrollos dentro de este marco de referencia ver <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

<sup>4</sup> John Ruggie (2010) Business and Human Rights: Further steps toward the operationalization of the "protect, respect and remedy" framework. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises.

<sup>5</sup> John Ruggie (2008) "Clarifying the concepts of Sphere of Influence and Complicity". Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises.

En cuanto a la debida diligencia de las empresas en lo que tiene que ver con sus estrategia de Seguridad, este lineamiento comprende una serie de pasos razonables para que las empresas tomen conciencia sobre cómo prevenir y abordar impactos adversos derivados de sus actividades y relaciones.

Es esencial:

- El cumplimiento de los estándares internacionales en DDHH, incluyendo: la declaración universal de DDHH, el pacto internacional en derechos civiles y políticos, el pacto internacional en derechos económicos, sociales y culturales, la convención en contra de la tortura, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la convención sobre los derechos del niño.
- El cumplimiento a la convención sobre la Organización Internacional del Trabajo
- El cumplimiento a las leyes y regulaciones nacionales.

Avanzando en el propósito de este lineamiento, partimos por aclarar conceptos claves para el desarrollo e implementación del lineamiento, es así que se entienden los DDHH como el conjunto de normas internacionales, convencionales o consuetudinarias, en que se estipula el comportamiento y los beneficios que las personas o grupos de personas pueden esperar o exigir de los Gobiernos. Los DDHH son derechos inherentes a todas las personas por su condición de seres humanos. Muchos principios y directrices de índole no convencional (derecho indicativo) integran también el conjunto de normas internacionales de DDHH<sup>6</sup>.

De la misma manera se entiende el DIH como el conjunto de normas internacionales, convencionales o consuetudinarias, destinadas a resolver los problemas causados directamente por

conflictos armados internacionales o no internacionales. Protege a las personas y los bienes que pueden ser afectados por un conflicto armado, y limita el derecho de las partes en conflicto a elegir los métodos y medios para hacer la guerra<sup>7</sup>.

A la pregunta de cómo las empresas se relacionan con el DIH, la literatura existente concuerda en afirmar que en contextos de conflicto armado los límites donde las acciones empresariales pueden considerarse como ligadas al conflicto o no son muy imprecisos, por lo que no es necesario que las empresas apoyen explícitamente las hostilidades para que sus actividades se consideren como ligadas al conflicto y por lo tanto limitadas por el DIH<sup>8</sup>.

Uno de los principios fundamentales del DIH es el de distinción entre quienes participan directa o activamente en las hostilidades y quienes en ellas no tienen esa participación. Es fundamental para las empresas, y en especial en el tema de seguridad, aplicar tal principio, pues resulta necesario para determinar las obligaciones y los derechos que corresponden a unos y a otros<sup>9</sup>.

• • • • •

<sup>6</sup> CICR. "Derecho internacional humanitario y Derecho internacional de los derechos humanos. Analogías y diferencias". En: [http://www.icrc.org/Web/spa/sitespa0.nsf/htmla-11/5V5L32/\\$FILE/DIH\\_DIDH.pdf](http://www.icrc.org/Web/spa/sitespa0.nsf/htmla-11/5V5L32/$FILE/DIH_DIDH.pdf)

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> CICR. "Business and International Humanitarian Law: an introduction to the rights and obligations of business enterprises under international humanitarian law".

<sup>9</sup> HCHR. (2003) "Sobre la Importancia del Principio Humanitario de Distinción en el Conflicto Armado".



## MÍNIMOS

El manejo de la seguridad es un tema clave para la operación empresarial, especialmente cuando se desarrolla en entornos complejos<sup>10</sup>. En ese sentido las empresas deben ser muy cuidadosas en su relacionamiento con la Fuerza Pública presente en sus zonas de operación, así como con sus contratistas de vigilancia y seguridad privada<sup>11</sup>, esto con el objetivo de evitar verse involucradas en abusos de DDHH y DIH.

### 2.1. Mínimos de la empresa en DDHH y DIH <sup>12</sup>

1. Identificar los riesgos en seguridad, DDHH y DIH a los que se ven expuestas las empresas y las comunidades en las que operan, y la manera en que esos riesgos pueden prevenirse de manera efectiva.
2. Identificar las oportunidades de mejora en las gestiones de seguridad de la empresa y en los impactos de las gestiones de seguridad en las comunidades en donde se opera, y la manera en que esas oportunidades pueden gestionarse para traducirse en mejoras efectivas.
3. Desarrollar y ejecutar diligentemente estrategias para prevenir los riesgos en seguridad, DDHH y DIH, aprovechando las oportunidades identificadas y mitigando los impactos negativos en caso de que los riesgos se materialicen.
4. Contar con mecanismos sistemáticos y efectivos de monitoreo y ajuste de las estrategias de seguridad, DDHH y DIH de la empresa.
5. Contar con personal o área de la empresa encargada de identificar necesidades y posibles acciones que la

empresa debe desarrollar para garantizar la protección y promoción de los DDHH y DIH.

6. Actuar en debida diligencia frente al respeto y promoción de los DDHH y el DIH.
7. Promover el conocimiento de los principios del DIH al interior de la empresa, especialmente en áreas con alta intensidad de enfrentamientos armados.
8. Comunicar a todos los grupos de interés de la empresa el compromiso que se tiene con este lineamiento y con Guías Colombia.
9. Contar con un mecanismo efectivo de quejas y reclamos atento a los DDHH y el DIH donde los distintos grupos de interés pueden dirigir sus quejas y/o reclamos en lo que tiene que ver con la estrategia de seguridad de la empresa (véase la Guía de Quejas y Reclamos de Guías Colombia)

### 2.2. Mínimos de la empresa en su relacionamiento con la Fuerza Pública (fuerzas armadas y policía) <sup>13</sup>

<sup>10</sup> Se entiende por entorno complejo la presencia de todos o alguno de los siguientes factores: actores armados al margen de la ley, economías ilegales, debilidad institucional y/o frágil gobernabilidad. Sobre esta caracterización y sus implicaciones para la operación empresarial, ver entre otros: International-AI Alert Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for the extractive industries 2005; Business and Human Rights: the role of business in weak governance zones: Business proposals for effective ways of addressing dilemma situations in weak governance zones 2006.

<sup>11</sup> En este documento, en lo sucesivo: "VySP"

<sup>12</sup> Estos mínimos toman como referente los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH. Tomados de: [www.voluntaryprinciples.org](http://www.voluntaryprinciples.org), así como lo establecido por el CICR en materia de empresas y DIH.

10. Comunicar clara y explícitamente a la Fuerza Pública y a los responsables de la seguridad pública dentro de su área de operaciones su deseo de que sus operaciones se presten en conformidad con el respeto y promoción de los DDHH y el DIH.
11. Comunicar clara y explícitamente a la Fuerza Pública y a los responsables de la seguridad pública dentro de su área de operaciones su compromiso con este lineamiento y con Guías Colombia.
12. Desarrollar mecanismos para asegurar que la interacción de la empresa con la Fuerza Pública, dentro de su área de operación, sea consistente con este lineamiento.
13. Procurar que el contenido de la formación de las unidades de la Fuerza Pública dentro de la zona de operaciones, sea consistente con los riesgos identificados en el análisis de riesgos e impactos de la empresa.
14. Teniendo en cuenta la dimensión de las operaciones y las características del entorno, indagar con los gobiernos y agencias del Estado pertinentes los impactos en materia de DDHH y DIH que los arreglos con la Fuerza Pública tienen para los grupos de interés.
15. Teniendo en cuenta la dimensión de las operaciones y las características del entorno, indagar con las comunidades cual es la situación de DDHH y DIH y las responsabilidades de la Fuerza Pública en esta situación.
16. Facilitar el seguimiento a las medidas de promoción de los DDHH y el DIH de los miembros de la Fuerza Pública, en particular a las unidades con las que se

tienen convenio y que se relacionan con la población civil que hace parte de los grupos de interés de la empresa.

17. Facilitar el seguimiento a las actividades de las unidades con las que se tiene convenio y que se relacionan con los grupos de interés de la empresa.
18. Colaborar con el Estado para que los acuerdos o convenios de seguridad sean transparentes y de fácil acceso para el público, a menos que consideraciones de seguridad hagan necesario restringir su libre acceso.
19. Asegurarse de que los convenios que se realizan con la fuerza pública se den en el marco de la Política integral de DDHH y DIH del Ministerio de Defensa.
20. Respalda y facilitar los esfuerzos del Estado, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para que suministren entrenamiento profesional adecuado y capacitación en DDHH y DIH a la Fuerza Pública a través de instituciones ampliamente reconocidas en el manejo profesional de estos temas.
21. Evitar la transferencia de equipos a la Fuerza Pública, o dar cualquier tipo de colaboración que pueda ser utilizada para la violación de DDHH y DIH y en caso de ser necesaria dicha transferencia, establecer mecanismos de seguimiento y monitoreo sobre del uso de los apoyos que se hayan brindado.

<sup>13</sup> Estos mínimos toman como referente los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH. Tomados de: [www.voluntaryprinciples.org](http://www.voluntaryprinciples.org)

22. Reportar a las autoridades pertinentes aquellos casos de violación a los DDHH y al DIH por parte de la Fuerza Pública en sus áreas de operación sobre los cuales tenga conocimiento, sin poner en riesgo la seguridad de las fuentes.
23. Procurar que en los acuerdos con la Fuerza Pública y otras agencias del Estado se considere, además de la protección a la infraestructura, el personal y las operaciones de las empresas, los derechos y la seguridad de los contratistas y proveedores, así como de las comunidades.

### 2.3. Mínimos de la empresa en su relacionamiento con las empresas de VySP <sup>14</sup>

24. Exigir a la empresa de VySP la observancia y cumplimiento de los estándares internacionales en DDHH y DIH.
25. Comunicar clara y explícitamente a la dirección de la empresa de VySP, y al personal que trabaja directamente para la empresa, el compromiso con este lineamiento y con Guías Colombia.
26. Asegurarse que los contratos con las empresas de VySP incluyan previsiones para estimular el respeto por los DDHH, y en donde sea aplicable por el DIH.
27. Abstenerse de contratar empresas sobre las cuales haya información verificada de su participación en abuso y/o violación de los DDHH y el DIH.
28. Asegurarse que los contratos con las empresas de VySP incluyan mecanismos para verificar que los empleados del contratista efectivamente hayan sido capacitados para actuar conforme con los DDHH, y en donde sea aplicable con el DIH.

29. Exigir y facilitar la promoción permanente de los DDHH y el DIH a miembros de las empresas de VySP contratadas.
30. Hacer un seguimiento a las acciones que estén desarrollando las empresas de VySP, para que estas siempre se encuentren en el marco de lo permitido por los DDHH, y el DIH donde sea aplicable.
31. Asegurarse que las actividades de las empresas de VySP se limiten a servicios preventivos y defensivos.
32. En caso de irregularidades o de casos en los que la empresa de VySP haga uso de la fuerza física de manera injustificada, investigar y hacer seguimiento al caso; y de ser necesario acudir a las autoridades
33. Registrar todas las acusaciones sobre abusos de DDHH y DIH por parte de las empresas de VySP.
34. Monitorear con sus contratistas de seguridad privada, comunidades locales, empleados y sindicatos y, particularmente, con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el comportamiento de las empresas de VySP para asegurarse que estén cumpliendo con sus obligaciones de forma consistente con los mínimos arriba esbozados y con las disposiciones vigentes.
35. Revisar, en la medida de lo posible, el historial de las empresas, accionistas, directivos y trabajadores de VySP que pretenden emplear. Dicha revisión se hará con base en la información disponible en sus archivos, empresas con las que tenga relación, agencias del Estado y otros miembros de las Guías, particu-

<sup>14</sup> Estos mínimos toman como referente el trabajo del Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos humanos. Tomado de: [www.derechoshumanos.gov.co/principal/empresa\\_cem-documentos.asp](http://www.derechoshumanos.gov.co/principal/empresa_cem-documentos.asp)

larmente en relación con el respeto a los DDHH. Tal revisión debe incluir un análisis de prestaciones de servicios anteriores y las políticas internas de la empresa en cuanto a los DDHH, el DIH y las políticas de transparencia.

36. Facilitar, cuando resulte apropiado y de conformidad con la ley, el intercambio de información con agencias del Estado, otras empresas y la sociedad civil, sobre sus experiencias relativas a la seguridad privada, en particular en lo relacionado con investigaciones sobre actividades ilícitas o abusos cometidos por las empresas de VySP que les han prestado servicios.

### 2.4. Mínimos de las empresas de VySP <sup>15</sup>

37. Garantizar que la prestación de servicios de VySP están sujetos a los límites establecidos en la Constitución, y por los estándares internacionales en DDHH y DIH, aplicables.
38. Garantizar que la prestación de servicios de VySP están sujetos al principio de exclusividad de la Fuerza Pública, el cual estipula ciertas funciones y facultades que no pueden ser atribuidas o delegadas a particulares.
39. Exigir a la empresa de VySP la prestación de servicios sujetos al principio de distinción del DIH.
40. Instruir al personal de la empresa en materia de DDHH.
41. Instruir al personal de la empresa en materia de DIH, en especial las características de distinción, limitación y proporcionalidad.

42. Evitar el desplazamiento de las personas civiles que se encuentren cerca de las instalaciones de la empresa, salvo que cuestiones de seguridad lo exijan o militares de imperiosa necesidad.

43. Exigir la utilización de uniformes que permitan una distinción de otros grupos, en especial aquellos que desarrollen operaciones en la zona en la cual se presta seguridad.

44. Establecer un mapa de riesgo en donde se especifiquen los márgenes de acción para que su accionar se encuentre delimitado y dentro de los principios del DIH.

45. Guardar confidencialidad de la información, excepto en los casos que por hacerlo pueda incurrir en complicidad con violación a los DDHH o delitos previstos por la ley.

46. Abstenerse de emplear personas sobre las cuales haya información verificada de su participación en violación de DDHH y DIH.

<sup>15</sup> Estos mínimos toman como referente la Guía de DDHH para empresas de vigilancia y seguridad privada (2007) desarrollada por TRUST Consultores en Construcción de Confianza.

3

### CHECKLIST PARA TENER EN CUENTA EN TEMAS DE SEGURIDAD<sup>16</sup>

#### El manejo de los arreglos en seguridad deben tener en cuenta:

- Un análisis de riesgos e impactos en materia de DDHH y DIH, y conforme a las mejores prácticas en esta materia (ej: doble vía, participativo, etc.)
- Posibles impactos negativos en el disfrute de los DDHH de los grupos de interés de la empresa, y posibles acciones para su manejo.
- Que estos no atenten contra las normas del DIH.
- Las características del entorno.

#### El manejo de los arreglos en seguridad deben contar con:

- La participación de diferentes áreas o departamentos de la empresa.
- La participación de tomadores de decisión.
- Mecanismos dentro de la empresa como protocolos ligados a estos.

#### El relacionamiento con la Agencias de Seguridad (Pública y Privada) debe:

- Darse a través de convenios públicos con la fuerza Pública.
- Darse a través de contratos con las agencias de VySP.
- Darse a través de convenios o contratos que incluyan cláusulas específicas sobre el respeto y promoción de los DDHH y el DIH.
- Contar con mecanismos de seguimiento y monitoreo.

#### Para el manejo de sus arreglos en seguridad la empresa debe:

- Contar con un mecanismo que le permita recibir información sobre el impacto de su estrategia de seguridad.
- Consultar con sus grupos de interés los impactos de su estrategia de seguridad.

4

### REFERENCIAS

#### 4.1. Referencias en temas de DDHH

- Declaración Universal de Derechos Humanos. Ver: <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>
- Human Rights Translated. A Business Reference Guide. Ver: [http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human\\_rights\\_translated.pdf](http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf)
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia. Ver: <http://www.hchr.org.co/>

#### 4.2 Referencias en temas de DIH

- CICR. Derecho Internacional Humanitario. Ver: [http://www.icrc.org/web/spa/sitespa0.nsf/iwplList2/Humanitarian\\_law](http://www.icrc.org/web/spa/sitespa0.nsf/iwplList2/Humanitarian_law)
- CICR Derecho internacional humanitario y Derecho internacional de los derechos humanos. Analogías y diferencias. Ver: [http://www.icrc.org/Web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/5V5L32/\\$FILE/DIH\\_DIDH.pdf](http://www.icrc.org/Web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/5V5L32/$FILE/DIH_DIDH.pdf)

#### 4.3. Referencias en temas de empresas y DDHH.

- Business and Human Rights Resource Center. Ver: <http://www.business-humanrights.org/>

- Reportes del Representante Especial para asuntos de Empresas y DDHH de la Secretaria General de Naciones Unidas. "El Marco de Proteger, Remediar y Respetar" Ver: <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>
- United Nations Global Compact (Pacto Global). Ver: <http://www.unglobalcompact.org/>
- Global Business Initiative on Human Rights. Ver: <http://www.global-business-initiative.org/>
- Institute for Human Rights and Business (IHRB). Ver: <http://www.institutehrb.org/>
- International Standard ISO 26000. Guía de Responsabilidad Social.
- Escuela de Cultura de Paz de la Universidad Autónoma de Barcelona. Ver: <http://escolapau.uab.cat/castellano/programas/empresadh.htm>
- International Business Leaders Forum (IBLF). Ver: <http://www.iblf.org/>

<sup>16</sup> Esta lista no es exhaustiva y podrá ser adaptada a las necesidades de cada empresa

#### 4.4. Referencias en temas de empresas y DIH

- Business and International Humanitarian Law: an introduction to the rights and obligations of business enterprises under international humanitarian law. Ver: <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/publication/p0882.htm>
- Referencias en temas de empresas, seguridad, DDHH y DIH
- Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH. En: [www.voluntaryprinciples.org](http://www.voluntaryprinciples.org)
- Comité Minero Energético de Seguridad y DDHH. En: [www.derechoshumanos.gov.co/principal/empresa](http://www.derechoshumanos.gov.co/principal/empresa)
- Ministerio de Defensa Nacional. Política integral de DDHH y DIH.
- Nyon Initiative. International Code of Conduct for Private Security Service Providers. Ver: <http://www.reports-and-materials.org/PMSC-Code-of-Conduct-27-Aug-2010.pdf>
- CICR. Documento de Montroux. Ver: [http://www.cicr.org/web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/montreux-document-170908/\\$FILE/Montreux-Document-spa.pdf](http://www.cicr.org/web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/montreux-document-170908/$FILE/Montreux-Document-spa.pdf)

#### 4.5. Referencias en temas de empresas, seguridad, DDHH y DIH

- Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH. Ver: [www.voluntaryprinciples.org](http://www.voluntaryprinciples.org)
- Comité Minero Energético de Seguridad y DDHH. Ver: [www.derechoshumanos.gov.co/principal/empresa](http://www.derechoshumanos.gov.co/principal/empresa)
- Ministerio de Defensa Nacional. Política integral de DDHH y DIH.
- Nyon Initiative. International Code of Conduct for Private Security Service Providers. Ver: <http://www.reports-and-materials.org/PMSC-Code-of-Conduct-27-Aug-2010.pdf>
- CICR. Documento de Montroux. Ver: [http://www.cicr.org/web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/montreux-document-170908/\\$FILE/Montreux-Document-spa.pdf](http://www.cicr.org/web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/montreux-document-170908/$FILE/Montreux-Document-spa.pdf)



## ¿CÓMO REPORTAR SU AVANCE?

**Línea de Base: Sí es la primera vez que reporta para Guías Colombia responda la siguiente línea de base, de lo contrario remítase a los indicadores.**

A. ¿Existen programas de capacitación o difusión de información en temas de DDHH y DIH para?	SI	NO
A1. Los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2. La fuerza pública operante dentro del área de operaciones de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A3. Los empleados de la empresa de vigilancia y seguridad privada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A4. Las comunidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B. ¿Existe un mecanismo de evaluación sobre el nivel de conocimiento en temas de DDHH y DIH de?	SI	NO
B1. Los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2. La fuerza pública operante dentro del área de operaciones de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B3. Los empleados de la empresa de vigilancia y seguridad privada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C. ¿La empresa cuenta con un mecanismo de reportes, información y/o quejas de posibles abusos a los DDHH y al DIH a sus distintos grupos de interés?	SI	NO
C1. Trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C2. Comunidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C3. Contratistas y Proveedores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



D. ¿La empresa cuenta con un mecanismo de verificación del historial de abusos de?	SI	NO
D1. La fuerza Pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D2. La empresa de vigilancia y seguridad privada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D3. La comunidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E. ¿Los planes de mejoramiento de la empresa tiene relación con los riesgos identificados en?	SI	NO
E1. Seguridad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E2. DDHH y DIH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Guía de Seguridad

