

Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia



Embajada Británica
Bogotá

Fundación Ideas para la Paz

Julio de 2012

Tabla de Contenido

Carta de Presentación del Libro Blanco. Embajador John Dew	5
Abstract	7
Introducción	9
1. ¿Qué implica para una empresa operar en Colombia?.....	13
1.1 El rol de las empresas frente al Derecho Internacional Humanitario (DIH).....	18
1.2 Principales obstáculos, oportunidades y retos para asegurar una actividad empresarial respetuosa de los DDHH.....	20
1.2.1 Los principales obstáculos.....	21
1.2.2 Las principales oportunidades.....	24
1.2.3 Retos para avanzar efectivamente en el campo de empresas y DDHH	26
2. Marco de las Naciones Unidas y Principios Rectores en materia de Empresas y DDHH	28
3. ¿Qué temas son prioritarios para una actividad empresarial atenta a los derechos humanos en Colombia?.....	33
3.1 Debida diligencia y análisis de riesgos.....	34
3.2 Presencia y fortalecimiento institucional.....	41
3.3 Seguridad y manejo de arreglos en seguridad	46
3.4 Relacionamiento con comunidades	50
3.5 Tierras.....	64
3.6 Derechos y relaciones laborales.....	70
3.7 Proveedores y Contratistas	77
3.8 Medio ambiente y operaciones limpias	81
3.9 Transparencia	87
4. Resumen de las principales iniciativas y herramientas en el tema de empresas y Derechos Humanos	95
5. Bibliografía	128

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Temas relevantes para empresas que operan en zonas de conflicto armado	19
Cuadro 2. Principales obstáculos para asegurar una actividad empresarial respetuosa a los DDHH	23
Cuadro 3. Principales oportunidades para asegurar una actividad empresarial respetuosa a los DDHH	25
Cuadro 4. Principales retos para asegurar una actividad empresarial respetuosa a los DDHH.....	27
Cuadro 5. Tipos de Complicidad según el Marco de Naciones Unidas	37
Cuadro 6. Algunos referentes para el tema de Debida Diligencia	38
Cuadro 7. Ejemplos sobre presencia y fortalecimiento institucional	44
Cuadro 8. Algunos referentes para el tema de presencia y fortalecimiento institucional	45
Cuadro 9. Ejemplos sobre seguridad y manejo de arreglos en seguridad	47
Cuadro 10. Algunos referentes para el tema de seguridad y manejo de arreglos en seguridad.....	48
Cuadro 11. El consentimiento libre, previo e informado en el Convenio 169 de la OIT	54
Cuadro 12. Ejemplos sobre comunidades.....	59
Cuadro 13. Algunos referentes para el tema de comunidades	60
Cuadro 14. Ejemplos sobre tierras	66
Cuadro 15. Algunos referentes para el tema de tierras.....	68
Cuadro 16. Ejemplos sobre derechos y relaciones laborales.....	74
Cuadro 17. Algunos referentes para el tema de derechos y relaciones laborales	75
Cuadro 18. Ejemplos sobre proveedores y contratistas	78
Cuadro 19. Algunos referentes para el tema de proveedores y contratistas	80
Cuadro 20. Ejemplos sobre medio ambiente y operaciones limpias	85
Cuadro 21. Algunos referentes para el tema de medio ambiente y operaciones limpias.....	86
Cuadro 22. Ejemplos sobre transparencia	90
Cuadro 23. Algunos referentes para el tema de transparencia	91

Índice de Figuras

Figura 1. Principios de la norma de Naciones Unidas para empresas.....	29
Figura 2. Pilares fundamentales del Marco de Naciones Unidas para empresas y DDHH.....	31
Figura 3. Caracterización de temas prioritarios para el sector empresarial en Colombia	34
Figura 4. Ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Validar, Actuar	35
Figura 5. Elementos del proceso de Debida diligencia según el Marco de Naciones Unidas para empresas y DDHH.....	36
Figura 6. Etapas del proceso de Consulta Previa.....	54
Figura 7. Mínimos en mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH	57
Figura 8. Cinco pasos para la implementación de mecanismos de quejas y reclamos.....	58
Figura 9. Pilares fundamentales del trabajo decente según OIT	71
Figura 10. Requerimientos para un trabajo decente según el Pacto Global de Naciones Unidas...	72
Figura 11. Situaciones recurrentes que generan denuncias por afectación a los DDHH en el tema de proveedores y contratistas.....	78
Figura 12. Desafíos en la lucha contra la corrupción en Colombia	89
Figura 13 – 70. Principales iniciativas y herramientas en el tema de empresas y DDHH	95

Carta de Presentación del Libro Blanco. Embajador John Dew

Entre las diversas iniciativas desarrolladas por la Embajada Británica en Colombia entre los años 2011 y 2012, se destaca aquella en la que unimos esfuerzos con el Centro de Recursos para el Análisis de Conflictos-CERAC y a la Fundación Ideas para la Paz-FIP. Esta iniciativa, cuyo propósito era el que la sociedad civil colombiana, el sector privado y las instituciones públicas adoptaran mecanismos y herramientas para implementar estándares relativos a los negocios y Derechos Humanos, teniendo en cuenta condiciones específicas del contexto colombiano.

Proyecto acorde a los lineamientos de la política exterior del Reino Unido en este tema y que incluía el desarrollo por parte de la FIP de este “Libro Blanco” para la implementación de estándares de Empresas y Derechos Humanos en el contexto Colombiano. Para la Cancillería Británica la promoción de la prosperidad del país es una prioridad, siendo vital para la economía promover el comercio sostenible que además promueve el crecimiento tanto global como el Británico. Sin embargo, todo esto no puede realizarse a expensas de los Derechos Humanos, puesto que estos van intrínsecamente ligados a la promoción del comercio.

Al tiempo que el Reino Unido promueve y profundiza los lazos comerciales y de inversiones con Colombia, mi país también está fuertemente comprometido con promover los Derechos Humanos y asegurarse que en los países con los que mantenemos dichos lazos, haya un verdadero desarrollo y protección de estos derechos. Algo más que necesario cuando compañías británicas operan en zonas de conflicto.

La Embajada Británica trabaja en conjunto con los gobiernos, las empresas y la sociedad civil para estimular la evolución hacia entornos de mercado más sostenibles, creemos que respetar los Derechos Humanos ayuda a crear las condiciones para un ambiente de negocios más estable. Buenas prácticas empresariales permiten que haya estándares de comportamiento, remueven incentivos al abuso de los derechos, fortalecen las comunidades y combaten las desventajas, reduciendo además costos de posibles pleitos legales y los daños a la reputación de las empresas.

Es una prioridad para la Embajada trabajar junto a numerosas instituciones estatales involucradas en temas de comercio, inversiones y Derechos Humanos, para asegurarse que la política gubernamental es coherente y promueve internacionalmente acuerdos sobre estándares negocios y Derechos Humanos, de la manera más efectiva posible.

Dentro de todo esto, las organizaciones de la sociedad civil como CERAC y la FIP juegan un rol primordial. Así mismo, las organizaciones internacionales juegan un rol muy importante, por lo tanto durante los últimos 6 años el Reino Unido ha sido un gran aliado del Representante Especial del Secretario de Naciones Unidas para Negocios y Derechos Humanos, John Ruggie, quién ha trabajado en la producción de los Principios Guía de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, también conocido como el “Marco de protección, respeto y remedio”, principios que comprenden tres pilares desarrollados en este documento:

- Deber de los Estados de proteger contra abusos a los derechos humanos por parte de terceros; incluidos las empresas.
- La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos de otros.
- Y la necesidad de un mayor acceso de las víctimas a un remedio efectivo.

Tras la adopción de estos principios, la Cancillería Británica establece un grupo directivo intergubernamental para desarrollar una estrategia británica sobre negocios y Derechos Humanos, puesta en marcha a mediados de 2012 coincidiendo con el primer aniversario de la adopción de estos principios de Naciones Unidas. Estrategia que busca proveer unas directrices claras a los negocios británicos acerca de las expectativas del gobierno central sobre su comportamiento en el exterior en lo que respecta a los Derechos Humanos de quienes contribuyen o son afectados por sus operaciones. La Embajada espera que las compañías presten atención a los asuntos que involucren Derechos Humanos en Colombia y otros países donde funcionan y en los sectores en los que hacen negocios, para asegurarse que sus actividades no comprometen violaciones a estos derechos, especialmente en países donde la situación de Derechos Humanos no es la mejor.

Es por esto que la Embajada se compromete a propender a que toda esta estrategia se materialice en los lugares donde operen empresas británicas, poniendo a disposición este Libro Blanco, que consideramos una herramienta fundamental para poner en práctica los Principios Ruggie en Colombia .

Siendo Colombia uno de los países prioritarios donde el Reino Unido busca desarrollar esta estrategia, tenemos como objetivo explorar y aprender como estos principios o directrices pueden ser implementados en los ambientes de negocios de Colombia, para luego replicarlos en otros países.

Vale la pena recordar la declaración conjunta de los gobiernos británico y colombiano durante la visita del presidente Juan Manuel Santos al Reino Unido. Entonces ambos países reconocimos que en la medida en la que profundizamos nuestros vínculos comerciales reconocemos la importancia de trabajar con el sector privado en temas de Derechos Humanos. Por lo tanto ambos gobiernos nos comprometimos a implementar los Principios de la Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Es así como el “Libro Blanco” desarrollado la Fundación Ideas para la Paz, se articula perfectamente en todo este proceso y sirve a los propósitos de la Política Exterior del Reino Unido. Por lo tanto, es muy grato para la Embajada Británica en Bogotá presentar este documento , que pueda ser útil no solo para nosotros como ya fue mencionado, sino también para la Empresas que buscan llevar a cabo esta estrategia de negocios respetuosos de los Derechos Humanos.

John Dew

Embajador del Reino Unido en Colombia

Abstract

Durante la última década la preocupación por el impacto de las operaciones empresariales en los Derechos Humanos (DDHH) ha venido cobrando importancia a nivel internacional. Lo anterior ha sido el resultado de la confluencia de, por un lado, la expansión y aumento de las actividades empresariales, y por otro lado, las complejidades a las que de manera creciente se han venido enfrentando las empresas en cuanto a sus contextos de operación y la relación entre ésta y el respeto a los DDHH.

En este orden de ideas, uno de los avances recientes más importantes en este tema ha sido la elaboración del Marco de Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre actividades empresariales y DDHH. Ambos documentos - el Marco y los Principios Rectores - son el resultado de seis años de trabajo del profesor John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para los temas de empresas y DDHH, y su equipo. El proceso que subyace a estos documentos incluye la observación y examen de diferentes contextos, la realización de numerosas reuniones con el sector empresarial, sus grupos de interés, gobiernos, organizaciones de DDHH y comunidad internacional alrededor del mundo, y la identificación de preocupaciones compartidas sobre los impactos de las empresas en los DDHH y de estos en las actividades empresariales.

En un esfuerzo por avanzar en la implementación en Colombia de dichos referentes y estándares, se presenta el Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia, que busca complementar los esfuerzos adelantados por algunas de las iniciativas nacionales para continuar en su ajuste y adaptación, de cara a las necesidades del contexto nacional, así como los retos y dilemas que hoy por hoy existen en el país en el campo de empresas y DDHH.

La construcción del Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia ha sido posible gracias a la financiación del Gobierno Británico a través de su Embajada en Colombia. Para su elaboración se recolectó información de fuentes primarias y secundarias, así como la realización de 12 talleres de discusión con empresas, instituciones del Estado, y organizaciones de la sociedad civil en Bogotá, Cali y Medellín, respecto a la relación entre operación empresarial y DDHH hoy en día en Colombia. Así, en un solo documento y a través de cuatro capítulos el Libro Blanco recoge algunos de los estándares y códigos más relevantes de cara a 8 temas que, con la ayuda de empresas, instituciones del Estado y organizaciones de la sociedad civil, se identificaron como críticos y prioritarios en cuanto a los DDHH en el marco de las operaciones empresariales en Colombia.

El primer capítulo explora las implicaciones que tiene para las empresas el hecho de operar en Colombia. El segundo capítulo contiene una explicación sobre el Marco de Proteger, Respetar y Remediar. Este marco, permite identificar y clarificar las responsabilidades y obligaciones de empresas de diferentes tipos y Estados en relación con los DDHH. El capítulo tres presenta los temas prioritarios para una actividad empresarial atenta a los DDHH en Colombia, enmarcados bajo la Debida Diligencia, y los cuales se concentran en: Presencia y fortalecimiento institucional, Seguridad y manejo de arreglos en seguridad, Relacionamiento con comunidades, Tierras, Relaciones y derechos laborales, Proveedores y contratistas, Medio Ambiente y Transparencia.

Finalmente, en el cuarto capítulo, se presenta un resumen de las principales iniciativas y herramientas en el tema de empresas y DDHH que pueden servir como referente para quienes operan en Colombia y desean profundizar en el tema.

Con el desarrollo de este proyecto, el Gobierno Británico y la Fundación Ideas para la Paz, esperan aportar insumos que ayuden a incrementar el conocimiento de las empresas, gobierno y sociedad civil sobre la aplicación de estos estándares en el país. Asimismo, el Libro Blanco presenta una serie de insumos para avanzar en la adaptación del Marco de Proteger, Respetar y Remediar a las necesidades del contexto nacional, y a los retos y dilemas que existen en el país en el campo de empresas y DDHH. Esto, con el fin de facilitar la aplicación de estos estándares por parte de las empresas, sin importar su tamaño o actividad, y contribuir en el respeto de los DDHH dentro de las actividades empresariales realizadas en el país.

Introducción

Durante la última década la preocupación por el impacto de las operaciones empresariales en los derechos humanos (DDHH) ha venido cobrando importancia a nivel internacional. Lo anterior ha sido el resultado de la confluencia de, por un lado, la expansión y aumento de las actividades empresariales; y por otro lado, las complejidades a las que de manera creciente se han venido enfrentando las empresas en cuanto a sus contextos de operación y la relación entre ésta y el respeto a los Derechos Humanos. Esto último es particularmente preocupante en contextos marcados por una baja gobernabilidad y permisividad frente a actos ilícitos cometidos por empresas, en los cuales existen carencias respecto a la imposición de sanciones y al acceso a mecanismos de reparación (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: 2008). Paralelamente, las últimas décadas también han sido testigo del aumento del interés de organizaciones sociales, organismos internacionales, gobiernos y medios de comunicación por el comportamiento empresarial y su relación con abusos y violaciones a los DDHH. A raíz del protagonismo que han cobrado temas relacionados con empresas y DDHH, de la importancia que tienen los DDHH de cara a la sostenibilidad de una operación empresarial, Naciones Unidas y otras organizaciones nacionales e internacionales han venido liderando el desarrollo de códigos, guías y estándares de comportamiento empresarial que contribuyan al respeto de los DDHH.

Reconociendo estos avances, son cada vez más los Estados que han incorporado en su legislación nacional los estándares internacionales en el campo de DDHH y empresas. Como consecuencia de ello se ha ido incrementado el alcance de las responsabilidades legales de las empresas frente a los DDHH, incluso más allá del marco legal de sus zonas de operación. Hoy las empresas son objeto de exigencias por parte de los Estados en los que operan, de sus países de origen e incluso de terceros países en cuanto a su comportamiento respecto a posibles violaciones de la ley internacional, mala conducta financiera o crímenes internacionales (tortura, desplazamiento, masacre, despojo, etc.). Tales exigencias abarcan un espectro amplio que incluye acciones u omisiones corporativas o individuales de los empleados o en la cadena productiva (Internacional Alert: 2008: p.2).

Además de las exigencias e iniciativas legales, hay requerimientos que si bien no son legales, las empresas también deben atender ya que responden a las expectativas de sus grupos de interés y afectan su licencia social para operar. Dentro de esta línea, se destacan los esfuerzos de carácter no legal y no vinculante que ayudan a las empresas a obtener claridad sobre cómo proceder frente a sus responsabilidades de cara al respeto de los DDHH. En este sentido, uno de los avances recientes más importantes en este tema ha sido la elaboración del *Marco "Proteger, Respetar y Remediar"* y la aprobación por parte del Consejo de DDHH de Naciones Unidas de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*¹, que guían la implementación de dicho Marco. Estos dos documentos constituyen referentes importantes dentro del campo de empresas

¹ Los principios rectores de las Naciones Unidas buscan llevar a la práctica, en términos concretos, el marco de "Proteger, Respetar, y Remediar" elaborado en 2008 por el profesor Ruggie como parte de su segundo mandato en las Naciones Unidas. Este marco establece tres conceptos fundamentales basados en principios tradicionales de derechos humanos (DDHH): 1) Los gobiernos tienen el deber de proteger a las personas y las comunidades frente a los abusos contra los DDHH, lo que incluye los relacionados con la actividad empresarial 2) Las empresas tienen la responsabilidad de proteger todos los derechos 3) Las víctimas deben tener mayor acceso a los remedios para los abusos.

y DDHH. Entre otras cosas, permiten definir la responsabilidad de Estados y empresas de cara a los DDHH y a la luz de los tres pilares propuestos en este Marco: Proteger, Respetar y Remediar. Para empezar y de acuerdo con el mismo, los Estados tienen la obligación de proteger los DDHH de posibles violaciones por parte de terceros, incluidos las empresas. Así mismo, las empresas tienen la obligación de respetar los DDHH. Además, Estados y empresas, deben contar con mecanismos que respondan efectivamente al derecho de las víctimas a recibir un remedio efectivo frente a casos de abuso o violación a los DDHH.

Ambos documentos - el Marco y los Principios Rectores - son el resultado de seis años de trabajo del profesor John Ruggie (Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para los temas de empresas y DDHH) y su equipo. El proceso que subyace a ambos documentos incluye la observación y examen de diferentes contextos, la realización de numerosas reuniones con el sector empresarial, sus grupos de interés, gobiernos, organizaciones de DDHH y comunidad internacional alrededor del mundo, y la identificación de preocupaciones compartidas sobre los impactos de las empresas en los DDHH y de estos en las actividades empresariales (Principios Rectores: 2011: pp. 3-6).

La aprobación en junio de 2011² de los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", es un hito en este campo y constituye un referente para que Estados y empresas avancen en la identificación y cumplimiento de sus responsabilidades frente al tema de los DDHH y las empresas. Así mismo plantea el reto de avanzar en este campo en escenarios locales.

Desde su aprobación un gran número de encuentros y esfuerzos han empezado a realizarse en diversos países, por múltiples Estados, actores e industrias para avanzar en la difusión, comprensión y puesta en práctica de estos Principios. Algunos ejemplos de esto son la creación del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH³, o la iniciativa Shift⁴, reconocida como el Centro para Empresas y DDHH donde participan expertos y representantes de organizaciones multilaterales, sociedad civil y empresas. En Colombia, un ejemplo en este sentido, es el encuentro organizado en el marco de la iniciativa Guías Colombia⁵, que reunió a representantes del gobierno, empresas, organismos internacionales, organizaciones sociales y expertos internacionales con el propósito de discutir la relevancia de la aprobación de los Principios Rectores para Colombia y dimensionar sus alcances; así como propiciar un diálogo multi-

² Ver anuncio en: <http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=11164&LangID=E>; El documento se puede consultar y descargar en: <http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>; Para versiones en otros idiomas ver: <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

³ Para más información del Grupo de Trabajo ver:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

⁴ Ver más sobre este centro en: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/shift-board-announcement-oct-2011.pdf>

⁵ Sobre Guías Colombia ver: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/GuiasColombia.aspx> y <http://www.ideaspaz.org/portal/index.php/guias-colombia>

actor que contribuyera a avanzar en el conocimiento de algunas de las herramientas y mecanismos que podrían facilitar la implementación de estos principios en nuestro país⁶.

En Colombia, los escenarios conjuntos de discusión entre sociedad civil, sector empresarial y entidades públicas suelen estar altamente politizados y centrados en temas muy específicos. Sin embargo, en años recientes, se han dado algunos avances en la generación de este tipo de escenarios en el marco del trabajo sobre cuestiones relativas a los DDHH y las empresas. Uno de estos escenarios es *Guías Colombia en Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH)*⁷, una iniciativa multiactor en la cual empresas, organizaciones de la sociedad civil (OSC) y el Gobierno Colombiano trabajan en la identificación y adopción de lineamientos que ayuden a orientar la operación empresarial de manera respetuosa de los DDHH. En esta tarea, quienes hacen parte de Guías Colombia parten del diálogo constructivo sobre buenas prácticas y temas sensibles en DDHH y DIH en el contexto de la actividad empresarial. Los miembros de Guías Colombia se han propuesto desarrollar lineamientos de operación empresarial que tocan los siguientes temas: seguridad, relacionamiento con comunidades, transparencia, mecanismos de quejas y reclamos, medio ambiente, fortalecimiento institucional y relaciones laborales. En Colombia también existen otras iniciativas como: el *Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos (CME)*⁸ que ha trabajado durante casi una década en cuestiones relacionadas con los Principios Voluntarios sobre seguridad y DDHH. El *Centro Regional de Apoyo del Pacto Global para América Latina y el Caribe*⁹ que reúne a Colombia y 11 países más de la región con el objetivo de generar ideas y herramientas para fortalecer la responsabilidad social empresarial (RSE) en América Latina y el Caribe dentro de los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). *La Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia*¹⁰ que vincula diferentes actores y busca canalizar flujos de información y generar una cultura de RSE en el país basándose en las directrices y postulados del Pacto Global.

Aunado a la existencia de diferentes iniciativas y previas discusiones a nivel público y privado en el campo de los Derechos Humanos, el gobierno colombiano mostró igualmente su interés por mejorar la situación en el tema al realizar la primera revisión periódica universal a cargo de Naciones Unidas en el 2008; puesto que la misma fue un primer paso para consignar los avances que en materia de DDHH ha tenido Colombia con miras a mejorar su situación humanitaria y a

⁶ El encuentro se llevó a cabo el 26 de octubre del 2011 y contó con la presencia de representantes del Estado en cabeza del Vicepresidente de la República, el Alto Asesor para la Seguridad Nacional, el Viceministro del Interior, la Asesora de la Oficina de Derechos Humanos de la Vicepresidencia y miembro de la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación (CNRR), Altos directivos de empresas como Ecopetrol, Isagen, Nestlé y Coca – Cola; organismos internacionales como el Representante en Colombia del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, expertos internacionales como John Morrison, Director de Institute for Business and Human Rights; Dost Bardouille-Crema, del Corporate Engagement Project (CDA) en Boston y Claude Voillat, del Comité internacional de la Cruz Roja (CICR) y más de 180 asistentes. Ver más información en:

http://www.ideaspaz.org/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=978:implementacion-de-los-principios-rectores-sobre-empresas-y-ddhh-de-naciones-unidas-en-colombia&catid=1:latest-news&Itemid=164 ;
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Comunicados/2011/Paginas/111026a-principios-ONU-Empresa-DDHH.aspx>

⁷ Ver más información de Guías Colombia en: <http://www.ideaspaz.org/portal/index.php/guias-colombia>

⁸ Ver más información del CME en:

http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/empresa_ComiteMinero.aspx

⁹ Ver más información del Centro Regional para América Latina en: <http://www.centroregionalpma.org/index-01.html>

¹⁰ Ver más de la Red Local del Pacto Global en: <http://www.pactoglobal-colombia.org/>

establecer nuevos lineamientos en dicho campo. De ahí que la revisión le haya permitido al gobierno sentar las bases para que con la reciente aprobación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH, se haga efectiva la aplicación de los estándares ahí consignados que deben ser aplicados por los Estados y las empresas para la protección y respeto de los DDHH en el desarrollo de actividades empresariales.

En este orden de ideas, *el Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia* que presentamos, retoma lo construido en el debate, buscando complementar los esfuerzos adelantados por algunas de las iniciativas nacionales, tomando en cuenta las recomendaciones contenidas en el Marco de Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre actividades empresariales y DDHH. Las siguientes páginas recogen el resultado de una revisión detallada de referentes en el campo de empresas y DDHH y de una consulta amplia a representantes del Estado, grandes empresas, Pequeñas y medianas empresas (Pymes), y organizaciones sociales, respecto a la relación entre operación empresarial y DDHH hoy en día en Colombia. A continuación se presentan, en un solo documento, referentes y estándares relevantes para el caso colombiano de cara a los resultados de dicha consulta, junto con una serie de insumos para avanzar en su ajuste y adaptación a las necesidades del contexto nacional, y los retos y dilemas que hoy por hoy existen en el país en el campo de empresas y DDHH. Esto, con el fin de facilitar la aplicación de estos estándares por parte de las empresas, sin importar su tamaño, estimulando la presencia y acompañamiento institucional en estos temas, para contribuir a garantizar el respeto de los DDHH dentro de las actividades empresariales realizadas en el país. En este sentido, el Libro Blanco, se suma a la tarea de avanzar en la implementación de los Principios Rectores en Colombia.

Aunque no hay fórmula, estándar, herramienta o guía única para manejar los riesgos y retos que encierra el campo de empresas y DDHH en nuestro país, este Libro Blanco ofrece a las grandes empresas, Pymes, al gobierno y a la sociedad civil, un referente que recoge algunos de los estándares y códigos más relevantes en los temas que, con la ayuda de esos mismos tres actores, se identificaron como críticos y prioritarios en cuanto a los DDHH en el marco de las operaciones empresariales en Colombia. Igualmente, el Libro Blanco ofrece una guía de buenas prácticas en los temas críticos identificados y priorizados.

La construcción del Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia junto con la batería de indicadores para la medición de los costos y los beneficios de su implementación que la acompaña, ha sido posible gracias a la financiación del Gobierno Británico a través de su Embajada en Colombia. Para su elaboración se recolectó información de fuentes primarias y secundarias, se realizaron 12 talleres de discusión con empresas, instituciones del Estado, y organizaciones de la sociedad civil en Bogotá, Cali y Medellín. Así mismo, se documentó un estudio de caso demostrativo del costo-beneficio de la implementación de estándares empresariales atentos a los DDHH. Con ello, el Gobierno Británico y la Fundación Ideas para la Paz –FIP¹¹–esperan aportar insumos que contribuyan a aumentar la atención de empresas y gobierno sobre y acerca de los DDHH en las operaciones empresariales.

¹¹ La FIP es una institución independiente creada en 1999 dedicada a crear conocimiento y proponer iniciativas orientadas a superar el conflicto armado en Colombia y la creación de Paz sostenible. Para mayor información ver: <http://www.ideaspaz.org/>

Finalmente queremos dar nuestro especial agradecimiento y reconocimiento a las empresas, gremios, instituciones del Estado, entidades académicas, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales que con su participación y aportes han contribuido a la elaboración y enriquecimiento de este documento.

1. ¿Qué implica para una empresa operar en Colombia?

En términos de operación empresarial, el respeto de los derechos humanos representa un desafío particular en Colombia, teniendo en cuenta que las empresas operan en contextos altamente complejos. La noción de *entorno complejo*¹² se refiere a la presencia de uno o más de los siguientes factores: a) presencia de actores armados al margen de la ley, b) economías ilegales, c) débil institucionalidad y/o d) frágil gobernabilidad. No existe una combinación establecida de estos factores, por lo que las manifestaciones -de uno o varios de los mismos- siempre estarán estrechamente ligadas al contexto al que se refieren. Sin embargo, “las experiencias recientes de países que atraviesan por un conflicto armado o parecen estar saliendo de él, dan cuenta de variaciones posibles en la existencia y coexistencia de estos factores y su incidencia sobre las operaciones empresariales” (Rivas: 2010: p.105).

La noción de *entorno complejo* es amplia y se puede utilizar para describir diferentes contextos, sin embargo en el escenario colombiano la definición se amolda perfectamente debido a que la presencia de estos cuatro factores es fácilmente identificable y resulta familiar para las empresas que operan en Colombia. El conflicto armado colombiano se ha transformado por sus dinámicas, pero aun así, el entorno de conflicto y confrontación de las fuerzas estatales y *actores armados al margen de la ley* continúa poniendo en riesgo los DDHH y DIH de la sociedad civil. El narcotráfico continúa siendo la principal *economía ilegal*; sin embargo, existen otros tipos de captación de dinero por vía ilegal, por ejemplo : la extorsión, la minería ilegal y el contrabando de gasolina, estas son piezas claves en la financiación del conflicto que se suman a la creciente convivencia donde se confunden 1) operaciones empresariales legales hechas por empresarios legales con 2) operaciones económicas en sectores legales pero hechas de manera ilegal y con participación de actores al margen de la ley. La *débil institucionalidad* y la *frágil gobernabilidad* del Estado Colombiano, no sólo se materializa en la incapacidad de las entidades del Estado de llegar a ciertas zonas del país o en la imposibilidad de verdaderamente ejercer funciones de gobierno en dichas zonas, también se expresa en la amplia infiltración de actores armados al margen de la ley y sus intereses en instituciones estatales. Adicionalmente, y a diferencia de otros contextos en situación de conflicto, Colombia cuenta con una economía en crecimiento, un sector empresarial fuerte y está tras la búsqueda de atraer nuevas inversiones, lo que eleva las expectativas del Estado, comunidades y otros grupos de interés sobre el rol y la responsabilidad que las empresas pueden tener en la solución de vacíos o problemas locales.

¹²Sobre esta caracterización y sus implicaciones para la operación empresarial, ver entre otros: International-Apert, *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for 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; Institute for Human Rights and Business, *From Red to Green Flags - The corporate responsibility to respect human rights in high-risk countries*, 2011.

Igualmente, a pesar de que el conflicto continúa, el país encara paralelamente retos del posconflicto, como son la aplicación de procedimientos de justicia transicional, la reintegración de excombatientes, la restitución de tierras despojadas y la atención y reparación a las víctimas del conflicto. Esta simultaneidad de procesos de conflicto y posconflicto son un claro ejemplo de la complejidad misma de la realidad colombiana.

A continuación, se profundiza en algunos de los factores claves del entorno complejo colombiano mencionados que afectan los DDHH, el DIH y la operación de las empresas en Colombia.

En la última década, el país ha sido testigo de grandes transformaciones ocasionadas por las dinámicas del conflicto armado y de los actores que se confrontan. La implementación de la “Política de Seguridad Democrática”, en la presidencia de Álvaro Uribe Vélez (2002-2010), significó un avance en la consolidación del control territorial por parte del Estado colombiano. Durante este periodo las Fuerzas Armadas retomaron el control de amplias zonas que hasta entonces estaban bajo el dominio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN), debilitando considerablemente la capacidad militar de la guerrilla y obligándola a replegarse en zonas de difícil acceso para los operativos militares (Echandía: 2011). Paralelo a esto, en julio de 2003 se inició la negociación entre el Estado colombiano y los grupos paramilitares de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC). Estas negociaciones llevaron a la desmovilización, entre 2003 y 2006, de 31.671 integrantes de las AUC, pertenecientes a frentes paramilitares con presencia en diferentes lugares del país (Presidencia de la República: 2006).

En los últimos años, Colombia también ha sido testigo de la formación y fortalecimiento de las llamadas Bandas Criminales Emergentes (BACRIM), que resultan de estructuras paramilitares que no ingresaron al proceso de desmovilización o que se rearmaron luego de ingresar dicho proceso¹³. A finales de 2011, Las BACRIM hacían presencia en 22 de las 27 ciudades capitales de Colombia, y contaban con uno 4.800 integrantes, repartidos en seis estructuras (Policía Nacional: 2011)., Las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), de acuerdo con las cifras de 2011, contarían con aproximadamente 8.900 combatientes; mientras el Ejército de Liberación Nacional (ELN), la otra guerrilla existente en el territorio colombiano, contaría con cerca de 1.500 integrantes (Ministerio de Defensa, 2011). En la actualidad, las FARC se han replegado a zonas estratégicas de la geografía colombiana (Echandía: 2011: p.30)¹⁴, y han transformado su accionar ante la superioridad militar de las Fuerzas Armadas, privilegiando el sabotaje y la siembra de minas antipersonales (Ibíd. p. 30).

¹³ Más información ver: Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación. “Disidentes, rearmados y emergentes”. Bogotá. Mayo 2007.; Fundación Ideas para la Paz. “Para dónde va el paramilitarismo en Colombia?”. Siguiendo el conflicto: hechos y análisis. Número 58. Enero de 2010; Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz) “Resumen Cuarto Informe sobre Grupos Narcoparamilitares. Primer Semestre de 2010; Romero, Mauricio y Arias, Angelica “A diez años del inicio del Plan Colombia: los herederos de las AUC, la geografía del narcotráfico y la amenaza de nuevos carteles” Corporación Nuevo Arco Iris. Abril 2011; Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación “II Informe de la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación. La reintegración: logros en medio de rearmes y dificultades no resueltas”. Área de DDR. Bogotá. Agosto 2010.

¹⁴ “La presencia activa del grupo guerrillero que en 2002 se expresaba en 377 municipios, se reduce a 142 municipios en 2010” en (Echandía: 2011. p. 30).

Los avances de los operativos militares, sin embargo no pueden desconocer que en los últimos años se han presentado graves denuncias sobre violaciones de los DDHH y el DIH por parte de miembros de las Fuerzas Armadas. Particular atención ha merecido el caso de los *falsos positivos*, que se refieren a “ejecuciones ilegales de civiles manipuladas por las fuerzas de seguridad para que parezcan bajas legítimas de guerrilleros o delincuentes ocurridas en combate” (Alston: 2010: p. 11). Según el informe del Relator Especial de las Naciones Unidas (2010), Philip Alston, sobre las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias, no hay “claridad sobre el número exacto de homicidios”, que se perpetraron entre el 2002 y el 2007, aunque su número ronda los 1.391 casos (Ibíd. p. 11).

La confrontación entre los distintos actores del conflicto armado colombiano ha producido que el fenómeno de Desplazamiento Interno Forzado se haya mantenido como una de las problemáticas sociales más álgidas en el país. El DFI en Colombia “empezó a crecer de manera significativa desde mediados de los noventa, teniendo incrementos preocupantes a partir del 2006, y alcanzando en el primer semestre de 2008 la mayor tasa de desplazamiento registrada en los últimos 23 años” (FIP: 2011: p. 8). Actualmente las cifras de población en situación de desplazamiento varía según las fuentes, y se ubican en un promedio cuatro millones de personas (FIP: 2011: p. 8).

De otra parte, diferentes economías ilegales siguen haciendo presencia en Colombia. Se destaca el narcotráfico, que además está estrechamente relacionado con la financiación de los distintos grupos armados al margen de la ley. Recientemente la minería ha pasado a ocupar un lugar importante en dicha financiación (El Tiempo: junio, 2010. El Espectador: noviembre, 2010. Semana: mayo, 2008). En este caso, la minería se ha vuelto un vehículo para acceder a recursos a través del cobro de vacunas¹⁵, la minería ilegal, la explotación de minas a través de terceros y/o el lavado de activos. A estas actividades se suman otras como el tráfico de gasolina. Las tendencias más recientes del conflicto colombiano, en particular tras la desmovilización de las AUC y con la emergencia de las BACRIM, muestran cómo la obtención de recursos de economías legales como la minería – de la misma forma que economías ilegales como el narcotráfico – se ha convertido en un objetivo principal para el financiamiento de muchos de los grupos armados ilegales que hoy en día existen en el país.

Otra de las grandes problemáticas que hoy en día atraviesa el contexto colombiano es la *débil institucionalidad* y la *frágil gobernabilidad*. Históricamente el Estado colombiano no ha logrado hacer presencia en la totalidad del territorio, ni articular de forma integral su institucionalidad y políticas para una adecuada coordinación e implementación a nivel nacional y regional. Es de esta forma que la oferta institucional no ha sido accesible a todos los ciudadanos, ni la normatividad es ejecutada a cabalidad limitando la capacidad institucional para ejercer sus funciones, garantizar el cumplimiento de la ley y la protección de la población frente a la posible vulneración de sus derechos. Esta “ausencia del Estado”, en un gran número de zonas de interés económico para las empresas, ha dejado ciertos territorios al dominio de los actores armados al margen de la ley, economías informales e ilegales y/o de la corrupción y malos manejos de actores locales.

¹⁵Vacuna: nombre que recibe la extorsión por parte de actores armados al margen de la ley en Colombia.

La “ausencia del Estado” no sólo ha sido aprovechada por actores armados al margen de la ley y por actores legales para ejercer presión sobre las poblaciones o cometer actos de corrupción, sino también ha facilitado que las propias instituciones estatales sean permeadas por los integrantes o los intereses de estos actores afectando la capacidad y gobernabilidad de las instituciones en varias zonas del país. Frente a casos de corrupción, y como uno de los ejemplos en el país, se pueden citar las irregularidades en la transferencia de 40.000 hectáreas de tierra despojadas, bajo protección por desplazamiento forzado o prohibidas por ser objeto de reforma agraria; cuyos títulos de propiedad terminaron en manos de empresas o particulares. En estos hechos se vieron involucrados registradores, notarios, funcionarios del Instituto Colombiano para el Desarrollo Rural (INCODER), funcionarios de gobiernos locales, Comités Territoriales de Atención Integral a la Población Desplazada, intermediarios y empresas (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia & INCODER: 2011). Por otro lado, un claro ejemplo de la infiltración de integrantes e intereses de grupos armados al margen de la ley es la llamada “*parapolítica*”, que da cuenta de los vínculos que los grupos paramilitares mantuvieron con funcionarios públicos locales y regionales (Corporación Nuevo Arco Iris: 2007)¹⁶.

Como parte de las estrategias del Estado para contrarrestar las manifestaciones de la débil presencia estatal y frágil gobernabilidad en ciertas partes del territorio, en el 2008 el Gobierno colombiano puso en marcha el Plan Nacional de Consolidación (PNC), el cual busca llevar la presencia estatal a zonas en las cuales “existe una alta incidencia de la amenaza insurgente o terrorista, ausencia institucional y dependencia de la población frente a economías ilícitas”¹⁷. Igualmente, en el 2011 el Gobierno impulsó la Ley de Víctimas y de Restitución de Tierras (Ley 1448, 2011) la cual busca ofrecer medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno. Estos avances, sin embargo, no han estado libres de polémica. Existen dificultades para reconstruir la confianza entre la institucionalidad y las comunidades, así como para transformar economías locales basadas en la informalidad y la ilegalidad e incluso en actividades ilícitas. En estos casos, se requiere transformar la base de las economías locales por actividades formales y legales, así como la formalización de la titulación y en la compra de tierras (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia & INCODER: 2011) Todo esto, entre otras, en zonas históricamente afectadas por la violencia y antiguamente dominadas por actores armados ilegales.

A pesar de que el conflicto continúa, el país encara paralelamente retos propios del posconflicto como la aplicación de un marco de justicia transicional (Ley 975 de Justicia y Paz) para favorecer el desarme, desmovilización y reintegración de ex integrantes de grupos armados al margen de la ley. Estos procesos en que los desmovilizados se comprometen a la reparación de las víctimas del conflicto y a contribuir a la verdad han empezado a dar luces sobre complejas estructuras

¹⁶ Ver también sitio web www.verdadabierta.com

¹⁷ El PNC está previsto de tres fases: Recuperación, que recuperen el control territorial de estas zonas; Transición, que busca llevar la presencia de instituciones como la policía y nivelar las cifras locales con las nacionales en lo que respecta a educación, salud y cobertura de servicios públicos; y Consolidación, que busca la consolidación del Estado de Derecho en la zona, dándole un impulso a los proyectos productivos que dinamicen la economía local y les brinden bienestar social. (Centro de Coordinación de Acción Integral. Presidencia de la Republica “Resumen Ejecutivo. Plan Nacional de Consolidación”).

políticas, económicas y sociales que han hecho parte del conflicto armado^{18, 19}. Igualmente, en el 2011 el Gobierno impulsó la Ley de Víctimas y de Restitución de Tierras (Ley 1448, 2011) la cual busca ofrecer medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

Pero contrario a toda la disposición política que existe para la implementación de estas iniciativas, los hechos han mostrado los riesgos adicionales que pueden tener las víctimas reclamantes de justicia dentro de los procesos de verdad, justicia y reparación, y de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras (Ley 1448: 2011)²⁰.

La existencia de todos estos factores, presentes en un entorno complejo, plantea a las empresas riesgos y retos adicionales tanto en términos de su operación, como de cara al impacto de ésta en las zonas y comunidades donde se desarrolla. Las empresas que operan en el país pueden, por ejemplo, ser objeto de acciones violentas por parte de grupos ilegales que ponen en peligro su personal, instalaciones y operaciones; o ser víctimas de secuestro, soborno o extorsión. De igual manera pueden enfrentarse a situaciones en las cuales los grupos sindicalistas de las zonas de operación realicen bloqueos que impidan la normal actividad de las mismas, generando pérdidas y daños a la empresa o a terceros. Así mismo, pueden verse involucradas, por acción o por omisión, en delitos como: la formación y apoyo de grupos ilegales, el lavado de activos, homicidios, desplazamiento forzado, despojo y apropiación ilegal de tierras, y la vulneración de los derechos de los grupos étnicos, entre otros delitos, que generan altos costos legales, económicos y reputaciones para las empresas.

En este sentido, si bien es claro que el cumplimiento de la ley es un requisito mínimo, en entornos complejos como el colombiano no es suficiente para garantizar una operación respetuosa de los DDHH. Cada vez más, las empresas reconocen no sólo que pueden existir vacíos en la legislación local y su aplicación, sino además que frente a tales vacíos es necesario tomar medidas adicionales que permitan, en alguna medida, garantizar que sus operaciones no impacten negativamente los DDHH. En la sección dos, se profundiza sobre el abordaje requerido de temas claves para una actividad empresarial atenta a los derechos humanos en Colombia.

¹⁸Ver versiones libres de algunos comandantes paramilitares en el marco de la Ley de Justicia y Paz (2005) en los cuales ha quedado en evidencia los vínculos y alianzas entre sectores sociales, políticos y económicos del nivel regional y nacional con grupos paramilitares (FIP: 2011: p.5). Ver al respecto Verdad Abierta en: www.verdadabierta.com

¹⁹Ver versiones libres de algunos comandantes paramilitares en el marco de la Ley de Justicia y Paz (2005) en los cuales ha quedado en evidencia los vínculos y alianzas entre sectores sociales, políticos y económicos del nivel regional y nacional con grupos paramilitares (FIP: 2011: p.5). Ver al respecto Verdad Abierta en: www.verdadabierta.com

²⁰ A Enero de 2012, la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UEGRTD) había recibido 8,087 reclamaciones por un total de 549,000 hectáreas por parte de ciudadanos a los cuales les fueron arrebatados sus predios en el marco del conflicto armado (Unidad de Restitución de Tierras, 2012). No existe un consenso sobre la cifra del número de hectáreas que fueron arrebatadas a sus dueños por parte de grupos guerrilleros, paramilitares y narcotraficantes; ya que según la fuente consultada este se ubica entre 1,2 y 10 millones de hectáreas despojadas (Comisión Nacional de Reparación, 2009) Aunque existe una voluntad política por parte del gobierno para llevar a cabo este ambicioso proyecto, recientes asesinatos y amenazas contra líderes del movimiento de víctimas (Semana: marzo: 2011; Silla Vacía: junio: 2011) que buscan la restitución de sus tierras, han dejado de manifiesto que estructuras armadas continúan ejerciendo el control territorial sobre ciertas regiones del país.

1. 1 El rol de las empresas frente al Derecho Internacional Humanitario (DIH)

Para las empresas que operan en Colombia el marco establecido por el Derecho Internacional Humanitario (DIH) resulta de gran relevancia, dado que éste tiene como objeto limitar los efectos del conflicto armado con el fin de proteger a las personas que no participan en los conflictos o que han dejado de participar en las hostilidades (prisioneros, heridos, soldados que se rinden, etc.). Así mismo, define los derechos y obligaciones de la conducta de los actores involucrados en el conflicto, es decir combatientes ya sean fuerzas del Estado o grupos al margen de la ley como guerrillas o grupos militares privados (CICR: 2010).

Muchas empresas pensarán que el DIH no es relevante para sus operaciones dado que no son actores del conflicto armado. Sin embargo, hoy por hoy es claro que toda empresa que opere en escenarios relacionados con un conflicto armado o en países en los que existen dinámicas propias de un conflicto armado, como Colombia, debe prestar atención a lo establecido en el DIH. Esto, teniendo en cuenta que en la relación empresas-DIH existen derechos y deberes que competen a la empresa, sus empleados y sus colaboradores.

Las empresas y sus empleados tienen la obligación de promover y proteger el DIH²¹. En efecto, el DIH es de obligatorio cumplimiento tanto para los Estados, como para los actores no estatales, incluidos las empresas, que tengan actividades relacionadas con un conflicto armado (CICR: 2007).

Para determinar cómo una empresa se puede ver involucrada (directa o indirectamente) en violaciones al DIH, es pertinente retomar lo que está definido dentro del DIH como crímenes de guerra, dado que si en algún momento se llega a determinar que una empresa participó en estas violaciones puede ser objeto de un proceso penal (CICR: 2007). Se considera crimen de guerra:

- El homicidio intencional, la tortura o los tratos inhumanos, incluidos los experimentos biológicos, el hecho de causar deliberadamente grandes sufrimientos o de atentar gravemente contra la integridad física o la salud de los prisioneros de guerra y de otras personas protegidas.
- La deportación, el traslado ilegal o la detención ilegal de una persona protegida;
- El hecho de forzar a un prisionero de guerra o a otra persona protegida a servir en las fuerzas armadas de una potencia enemiga.
- El hecho de privar a un prisionero de guerra o a una persona protegida del derecho a ser juzgado legítima e imparcialmente.
- La toma de rehenes.
- Hacer objeto de ataque a la población civil o a personas civiles.

²¹ De acuerdo con los postulados de los Principios Voluntarios: *“los gobiernos tienen la obligación fundamental de promover y proteger los derechos humanos y todas las partes en un conflicto están obligadas a observar las normas del derecho internacional humanitario, se reconoce como meta común de promover el respeto por los derechos humanos, particularmente los consagrados en la Declaración Universal de Derechos humanos y en el derecho internacional humanitario. Al aceptar que el contar con información creíble es un componente vital de la seguridad y los derechos humanos, reconoce igualmente la importancia de compartir las mejores prácticas y procedimientos de seguridad”*. http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

- Lanzar un ataque indiscriminado que afecte a la población civil o a bienes de carácter civil a sabiendas de que tal ataque causará muertos o heridos entre la población civil o daños a bienes de carácter civil que sean excesivos.
- La destrucción y la apropiación de bienes, no justificadas por necesidades militares y realizadas de modo ilícito y arbitrario.

En este sentido las empresas deben prestar atención no sólo a las acciones que realicen directamente, también a aquellas en las que incluso inadvertidamente puedan verse involucradas por complicidad en la violación del DIH. De acuerdo a lo establecido en el DIH la responsabilidad penal por la comisión de crímenes de guerra recae no sólo en los que cometen el delito, sino también en sus superiores y cómplices. Un cómplice es alguien que proporciona asistencia práctica, apoyo moral o da incentivos que tienen efectos significativos en la comisión de un crimen de guerra.

Cuando la empresa se ve involucrada en complicidad, también tiene una responsabilidad civil. Esto implica que las víctimas pueden solicitar una indemnización por los daños que puedan haber sufrido. Según lo establecido por el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) un litigio civil es una vía válida para reparar violaciones contra el DIH; por tanto las empresas deben prestar igual atención a su responsabilidad penal y civil cuando operan en zonas de conflicto armado.

Pero las empresas no sólo tienen la obligación de aplicar el DIH, también se encuentran protegidas por éste, dado que el DIH prohíbe los ataques contra la población civil y contra bienes de carácter civil. Es decir, los empleados de las empresas y sus instalaciones están protegidas contra los ataques deliberados o indiscriminados que pueden llegar a afectarlos (CICR: 2007). Así mismo los empleados de las empresas están protegidos contra cualquier ataque que afecte sus vidas, su salud, castigos corporales o mentales, homicidio, tortura, y secuestro.

A partir del trabajo realizado por el CICR en el tema de empresas y DIH (2007), en la siguiente tabla se mencionan brevemente los temas que deben ser tenidos en cuenta por las empresas cuando operan en zonas de conflicto armado. Algunos de estos temas serán abordados con mayor profundidad a lo largo de la sección dos.

Cuadro 1. Temas relevantes para empresas que operan en zonas de conflicto armado

Tema	Por qué es importante para las empresas
Seguridad	<p>Para las empresas que operan en zonas de conflicto como ocurre en Colombia, la seguridad de sus empleados y de sus instalaciones resulta vital. En este sentido los arreglos en seguridad que realice la empresa deben respetar los DDHH y sus empleados (contratistas, proveedores) deben aplicar el DIH. Esto significa que la empresa debe conocer los alcances y limitaciones de su esquema de seguridad privada, y de los apoyos que presten las fuerzas del Estado a sus empleados y actividades.</p> <p>Por ejemplo, si las Fuerzas Armadas que protegen las instalaciones de las empresas, usan tales instalaciones para realizar acciones militares o para defenderse de ellas, la infraestructura y el personal que esté en ellas se convierten en objetivos militares.</p>

Tema	Por qué es importante para las empresas
	Así mismo, la empresa debe saber que el personal que cuida sus instalaciones tiene restricciones en el tipo de acciones y de armas que pueden usar para velar por su seguridad en tiempo de conflicto.
Bienes y adquisición de activos	La compra y adquisición de bienes cuando estos lugares han sido o son afectados por el conflicto armado puede ser un riesgo para las empresas. Esto, debido a que pueden verse involucradas en la adquisición de recursos o bienes sin el libre consentimiento de los propietarios. Así mismo, pueden adquirir bienes que fueron vendidos por sus dueños originales a través de amenazas, extorsión o acciones basadas en el temor.
Asuntos laborales	Las empresas que operan en zonas de conflicto pueden aprovecharse de la situación de vulnerabilidad económica, social y política de las personas y de la debilidad institucional para contratar mano de obra sin garantizar las condiciones laborales mínimas. Las empresas deben asegurar que sus operaciones no se vean involucradas con ninguna forma de trabajo forzoso, y que sus empleados reciben la remuneración y horas de trabajo justas. Igualmente, en tiempos de conflicto, es posible que se presente la infiltración de actores ilegales. Las empresas deben denunciar ante las autoridades las sospechas de infiltraciones ilegales y garantizar el respeto de los derechos de sus trabajadores a la asociación y sindicalización, sin ser por ello, objeto de presiones o represiones.
Desplazamiento	Las confrontaciones armadas suelen ocasionar desplazamientos forzados que van en contra de los derechos de las comunidades. Las empresas deben prestar atención a este fenómeno, dado que sus operaciones pueden contribuir al desplazamiento forzado o pueden aprovecharse de él para hacer uso de la tierra o los recursos de la región. La expulsión de personas civiles por parte de grupos armados que actúan en nombre de una empresa no puede justificarse. De hecho, si esas prácticas estuvieran estrechamente relacionadas con un conflicto armado, podrían dar lugar a responsabilidades penales y civiles, dado que el DIH establece que los traslados de índole forzosa están prohibidos y sólo pueden efectuarse en ciertas circunstancias y únicamente de forma temporal si así lo requiere la seguridad de la población.

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: Comité Internacional de la Cruz Roja. "Empresas y Derecho Internacional Humanitario: Introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el Derecho Internacional Humanitario".2007

1.2 Principales obstáculos, oportunidades y retos para asegurar una actividad empresarial respetuosa de los DDHH

De cara a las complejidades que encierra el contexto colombiano y a la creciente preocupación que hay en el país por la responsabilidad de las empresas frente a los DDHH, vale la pena considerar los obstáculos, oportunidades y retos que tienen empresas, Estado y sociedad civil en Colombia para asegurar una actividad empresarial respetuosa a los DDHH. Esto como punto de partida para la evaluación de las estrategias y herramientas necesarias para su manejo y solución.

Los párrafos siguientes recogen el análisis de la información recolectada a través de 12 talleres de consulta realizados entre septiembre de 2011 y febrero de 2012 con representantes de empresas, gremios, entidades estatales y organizaciones de la sociedad civil en Bogotá, Medellín y Cali. En

estos espacios se recogieron opiniones y percepciones de los diferentes actores frente a los retos y dilemas que plantea una operación empresarial respetuosa de los DDHH en Colombia

Durante estos talleres se realizaron diagnósticos colectivos sobre los principales aspectos y temas del contexto colombiano que, a juicio de los participantes, eran relevantes al hablar de empresas y DDHH²². De igual forma, se construyó un inventario de iniciativas y herramientas conocidas por los participantes y que a juicio de ellos podían ser aplicables en el contexto colombiano y/o replicables en otras regiones del país. Este inventario es insumo para el mapeo de iniciativas relevantes que se recogen a lo largo del documento. Así mismo, se hizo un ejercicio de caracterización de obstáculos, oportunidades y retos para avanzar en la implementación de prácticas empresariales respetuosas de los derechos humanos en Colombia. Las siguientes páginas recogen los resultados de tal caracterización.

1.2.1 Los principales obstáculos

La siguiente caracterización recoge los principales obstáculos identificados durante los talleres con representantes de empresas, entidades estatales y organizaciones de la sociedad civil en Bogotá, Medellín y Cali, los cuales se sintetizan en:

De conocimiento: La falta de conocimiento sobre los DDHH es un obstáculo señalado por igual por empresas, entidades estatales y organizaciones de la sociedad civil. En este sentido, se subraya el poco o ningún conocimiento que tanto empresas, como organizaciones sociales, encuentran que tiene el sector empresarial sobre los DDHH, sus alcances e implicaciones para la actividad empresarial; las organizaciones sociales sobre el quehacer de las empresas y las responsabilidades que tienen éstas y el Estado frente a los DDHH; y el Estado sobre la forma como se articula el tema de empresas y DDHH para diseñar estrategias que le permitan promoverlo y regularlo (Ver cuadro No.1).

En esta línea, las organizaciones sociales consultadas también señalan la falta de información disponible, de espacios de debate, estrategias de difusión y canales de comunicación que contribuyan a formar e intercambiar información entre empresas, Estado, organizaciones sociales y comunidades. Si bien en las consultas se mencionó dicho obstáculo, se debe resaltar que esto no las exime de la responsabilidad para respetar los DDHH. Por lo anterior existe la necesidad de lograr acuerdos, crear alianzas y hacer seguimiento que ayude a prevenir y mitigar el impacto que pueden tener las operaciones empresariales en los DDHH, particularmente en zonas apartadas y altamente afectadas por la pobreza y el conflicto armado (Ver cuadro No.1).

De confianza: Otro de los obstáculos identificados especialmente por organizaciones sociales y empresas, es la persistente desconfianza presente en el relacionamiento entre Estado, empresas, organizaciones sociales y comunidades. La alta polarización y fragmentación, política y social, mantiene el clima de desconfianza, derivado de décadas de enfrentamiento y experiencias negativas entre diferentes facciones y sectores de la sociedad. Lo anterior ha generado concepciones estigmatizadas del otro que dificultan la comunicación y diálogo constructivo entre empresa, Estado y comunidades para la identificación de problemáticas y soluciones conjuntas. La

²² La caracterización del contexto basada en la información de los talleres y otras fuentes consultadas son abordadas en la primera parte de esta sección. Sobre los temas identificados y priorizados se profundiza en la sección 3.

posible injerencia de actores ilegales, la radicalización de las posiciones, la falta de garantías de seguridad para el ejercicio y respeto de los derechos, y la incapacidad o tolerancia del Estado para impedir y perseguir la violación de los DDHH, son algunos de los factores que explican la desconfianza presente en el diálogo entre empresas, organizaciones sociales y comunidades. Lo anterior ha llevado a que, por ejemplo, las organizaciones sociales consideren que muchas comunidades han sido o son ignoradas, no informadas y no consultadas sobre las actividades que se realizan en sus zonas para tomar medidas que prevengan, mitiguen o remedien la violación de sus DDHH (Ver cuadro No.1).

De gestión: Otros son los obstáculos de gestión derivados de la debilidad institucional, o la falta de interés desde diferentes sectores para tomar medidas que contribuyan a una operación empresarial respetuosa de los DDHH en Colombia. Por una parte, la debilidad institucional se relaciona con la ausencia de instituciones efectivas y eficientes, tanto en el nivel nacional como en el nivel local, que garanticen a empresas y comunidades la aplicación de la legislación nacional, protegiendo sus derechos y exigiendo sus deberes al brindar información, acompañamiento y control en las zonas de operación y proyección empresarial. Por otra parte, los problemas de gestión también se relacionan con la ausencia de políticas y mecanismos concretos por medio de los cuales el Estado y las empresas puedan administrar y controlar las actividades empresariales para asegurar que éstas se desarrollen en el marco del respeto a los DDHH, pues dicha ausencia eleva los niveles de abusos y violaciones en este campo y sienta precedentes negativos que pueden contribuir a la falta de credibilidad y confianza en las políticas o mecanismos que se creen.

Finalmente, los problemas de gestión también se relacionan con la falta de interés y compromiso reflejada por ejemplo en los escasos recursos destinados para trabajar en políticas orientadas a la promoción y respeto de los DDHH, por parte del Estado, las empresas, la academia e incluso algunas organizaciones sociales. Esto, dificulta la generación de espacios inclusivos de discusión, capacitación y formación. Así mismo, limita la generación de propuestas y la creación de mecanismos de integración entre los sectores en iniciativas conjuntas, y la articulación entre lo público y lo privado para generar un mayor control y monitoreo en DDHH de las actividades empresariales en Colombia (Ver cuadro No.1).

De referentes: Empresas, organizaciones sociales, e incluso algunos representantes del Estado, consideran que la ausencia de una política pública y clara por parte del Estado que de forma sólida integre los aspectos relativos a la protección de los DDHH de una manera transversal y coherente en el marco de las operaciones empresariales; así como la existencia de otros referentes aterrizados al contexto colombiano, son obstáculos para avanzar en el respeto de los DDHH en el marco de las operaciones empresariales. Las políticas públicas existentes desagregan los temas omitiendo la continuidad y la transversalidad de los mismos en el contexto empresarial, lo que dificulta su identificación, aplicación e interrelación de los sectores interesados, y de estos con las comunidades. Así también, y a pesar de los avances a nivel internacional y nacional en la construcción de referentes en el tema, estos son poco conocidos en el país y no han logrado abarcar la complejidad de los temas prioritarios sobre empresas y DDHH para el caso colombiano (Ver cuadro No.1).

El siguiente cuadro sintetiza los obstáculos identificados para superar dentro de cada uno de los actores:

Cuadro 2. Principales obstáculos para asegurar una actividad empresarial respetuosa a los DDHH

Obstáculo	Empresa	Estado	Organizaciones de la sociedad civil (OSC)
Conocimiento	Falta de información y capacitación sobre los DDHH, sus alcances e implicaciones para la actividad empresarial, así como de las herramientas para manejarlo.	Desconocimiento del rol e impacto de las empresas en los DDHH, y su articulación para diseñar estrategias que le permitan promoverlo y regularlo, y así contribuir al respeto por parte de las empresas de los DDHH.	Falta de información sobre el quehacer de las empresas y las responsabilidades que tienen estas y el Estado frente a los DDHH para ajustar sus expectativas y exigencias de acuerdo a las obligaciones que cada uno de ellos tiene. Desconocimiento de los mecanismos y herramientas de exigibilidad en el tema de DDHH.
Confianza	<u>Con comunidades y OSC</u> por politización política y fragmentación social que mantiene el clima de desconfianza. Asociación con: izquierda, sindicalismo, injerencia de actores ilegales. Limita el diálogo. <u>Con Estado</u> para ofrecer garantías de operación.	<u>Con empresas</u> para que cumplan exigencias y responsabilidades. <u>Con comunidades</u> por politización política y fragmentación social, posible injerencia de actores ilegales. Diferentes actores no tienen credibilidad en su accionar respecto al respeto por los DDHH. Concepciones estigmatizadas limitan comunicación y diálogo constructivo entre empresa, Estado y comunidades para la identificación de problemáticas y soluciones conjuntas.	<u>Con empresas</u> por experiencias negativas previas, ignorar y pasar por encima de sus DDHH. Limita el diálogo. <u>Con Estado</u> por tolerancia e impunidad ante violación de DDHH, y no ofrecer garantías a sus derechos.

Gestión	Falta de interés y compromiso para tomar medidas y asignar recursos para abordar el tema	Debilidad institucional para dar información, lineamientos, hacer presencia para garantizar derechos, acompañar procesos y ejercer control. Ausencia de políticas y mecanismos concretos para la administración y control por parte del Estado Falta de interés y compromiso para tomar medidas y asignar recursos para abordar el tema	Falta de interés y compromiso para generar información confiable, espacios de discusión y mecanismos de articulación y control.
Referentes	Escasos referentes o poco conocidos y aplicables a la realidad del país. Vacío en el tema del Derecho Internacional Humanitario (DIH) sobre su definición y de cómo incluirlo dentro de las operaciones de las empresas.	Ausencia de política pública clara, sólida y coherente. Está fragmentada. Falta de mecanismos de control y medición del nivel de respeto de los DDHH en la actividad empresarial.	Escasos, poco conocidos y aplicables a la realidad del país. Ausencia de lineamientos útiles para estas organizaciones que sean más incluyentes en los temas de DDHH.

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

1.2.2 Las principales oportunidades

A partir del análisis del contexto colombiano, y de la identificación de los principales obstáculos mencionados, los diferentes actores consultados señalaron las siguientes oportunidades:

Iniciativas y herramientas ya existentes: Una de las principales oportunidades identificadas tanto por empresas, Estado y algunas organizaciones sociales, principalmente en Bogotá, son los avances que ya se han empezado a dar sobre el tema en el país, junto con la existencia de espacios e iniciativas como Guías Colombia en DDHH y DIH, el Comité Minero Energético en Seguridad y DDHH, y la Red Local del Pacto Global que han facilitado la interacción, sensibilización y capacitación tanto de las empresas y el Estado, con el fin último de lograr mayores niveles de transparencia y articulación entre ambos sectores y de estos con la sociedad civil. Igualmente, en Colombia las empresas y el Estado tienen la oportunidad de retomar y aprovechar la experiencia de iniciativas, herramientas y estándares internacionales, particularmente de los Principios Rectores recientemente aprobados por Naciones Unidas (Ver cuadro No.2).

Nuevos espacios de formación: El surgimiento de nuevos espacios de capacitación en el tema desde algunas instituciones académicas en Bogotá abre nuevas posibilidades para la formación y

acercamiento directo entre la sociedad civil y el Estado orientado a la promoción de los DDHH, por lo menos a nivel central (Ver cuadro No.2).

Necesidad de políticas públicas: Para las empresas, en particular, pero también para la sociedad civil, la ausencia de una política pública integral puede ser vista no sólo como un obstáculo sino también como una oportunidad. En este sentido se plantea la posibilidad de promover y participar en espacios para la formulación de políticas públicas en el tema que tengan en cuenta sus necesidades, escuchen sus puntos de vista y estén acordes con los estándares internacionales en la materia (Ver cuadro No.2).

El siguiente cuadro sintetiza las oportunidades que fueron identificadas según el actor al que correspondería tomar dichas oportunidades:

Cuadro 3. Principales oportunidades para asegurar una actividad empresarial respetuosa a los DDHH

Oportunidad	Empresa	Estado	Organizaciones de la sociedad civil (OSC)
Iniciativas y herramientas ya existentes	Aumentar los esfuerzos por colombianizar estándares sobre DDHH, y aprender de las experiencias internacionales acumuladas.	Aprovechar la creciente oferta de asesoría por organismos internacionales para atender las necesidades relacionadas con DDHH. Aumentar su participación y promover espacios para la formulación de la política de DDHH y empresas.	Lograr mayor inclusión en espacios multiactor.
	Facilitar interacción, capacitación y sensibilización para lograr mayor transparencia y articulación.		
Nuevos espacios de formación	Ofrecer posibilidades de formación, intercambio y acercamiento para la promoción de los DDHH y empresa.		
Necesidad de políticas públicas	La ausencia de dichas políticas les permite promover y participar en espacios para la construcción y formulación de las mismas que tengan en cuenta sus intereses y estándares existentes.	Generación de espacios para la discusión en temas de DDHH desde los cuales el sector público pueda aportar a otros actores.	La ausencia de dichas políticas les permite promover y participar en espacios para la construcción y formulación de las mismas que tengan en cuenta sus intereses y estándares existentes.

	Promover un proceso participativo e inclusivo de formulación de política pública que tenga en cuenta a los diferentes actores y los estándares existentes en la materia.
--	--

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

1.2.3 Retos para avanzar efectivamente en el campo de empresas y DDHH

Los principales retos identificados por los actores consultados para que empresas, Estado y organizaciones de la sociedad civil puedan avanzar efectivamente en la protección y respeto de los DDHH en el contexto de las operaciones empresariales fueron:

Construir relaciones de confianza: Un paso fundamental para avanzar en el respeto de los DDHH en medio de las operaciones empresariales en el país parte de la construcción de la confianza entre el Estado, las empresas, organizaciones sociales y comunidades. Tanto empresas como organizaciones sociales consideran necesario avanzar en la generación y fortalecimiento de canales de comunicación como la consulta previa, junto con la aplicación y cumplimiento a cabalidad de la legislación nacional existente y de los estándares internacionales en la materia tanto por empresas y como por el Estado (Ver cuadro No.3).

Generar espacios inclusivos de discusión: Especialmente entre organizaciones sociales, pero también entre las empresas y el Estado, se encontró necesario abrir y promover el debate académico, así como otros espacios donde tengan representación los diversos actores involucrados, incluyendo trabajadores y comunidades, con el fin de reconocer sus necesidades y facilitar su involucramiento en las alternativas y propuestas que surjan para su abordaje y tratamiento (Ver cuadro No.3).

Fortalecer la institucionalidad: Tanto empresas, como organizaciones sociales y algunos representantes del Estado señalaron como uno de los grandes retos la definición de unas reglas de juego claras y coherentes (legislación, políticas y estándares) para todos los actores en Colombia. Así mismo subrayaron la importancia de generar una institucionalidad fuerte que facilite la promoción, implementación, seguimiento, y control del respeto de los DDHH por parte de las empresas. Lo que implica que tanto el Estado como las empresas asignen mayores recursos para el particular (Ver cuadro No.3).

Ampliar el alcance a lo local: Parte fundamental de los avances que se puedan lograr en el tema en el país, fueron identificados tanto por empresas, Estado y organizaciones sociales; en lograr ampliar el espectro de conocimiento, aplicación y articulación de la protección y respeto de los DDHH en el contexto empresarial para que llegue a los diferentes niveles territoriales (departamental, municipal, veredal, etc.) (Ver cuadro No.3).

El siguiente cuadro sintetiza los retos que fueron identificados según el actor al que le correspondería trabajar en ellos:

Cuadro 4. Principales retos para asegurar una actividad empresarial respetuosa a los DDHH

Reto	Empresa	Estado	Organizaciones de la sociedad civil (OSC)
Construir relaciones de confianza	Con OSC, comunidades y Estado Respetar la ley Aplicar estándares existentes Socializar evaluaciones de impactos con las comunidades de interés, para mejorar la relación con las mismas y aprender a manejarlas de forma justa y clara en sus operaciones	Con OSC, comunidades y empresas Aplicar la ley y garantizar protección equitativa de derechos a todos los actores. Usar referentes existentes Generar y fortalecer canales de comunicación y articulación como la consulta previa	Con empresas y Estado Respetar la ley Estar atentos a estándares internacionales. Generar y participar espacios de intercambio, formación y articulación.
Generar espacios inclusivos de discusión	Facilitar y participar de espacios de comunicación e intercambio, especialmente con OSC y comunidades	Generar espacios de diálogo entre todos los actores implicados en la discusión sobre DDHH y empresas tales como los sindicatos, las ONG's y las organizaciones del gobierno	Abrir y promover el debate académico con representación de los diversos actores involucrados, incluyendo trabajadores y comunidades, con el fin de reconocer sus necesidades y facilitar su inclusión en las alternativas y propuestas que surjan para su abordaje y tratamiento Mayor articulación de nuevos espacios con esta organizaciones que pueden promover diferentes iniciativas
Fortalecer la institucionalidad	Respetar legislación Aplicar referente nacionales internacionales Apoyar y participar con información y recursos	Definir reglas de juego claras y coherentes (Política Pública), recursos e institucionalidad responsable del tema que guíen el respeto de los DDHH por parte de las empresas	Construir sistemas y procesos de validación clara de sus acciones, políticas y proyectos Apoyar y participar en discusiones

<p>Ampliar el alcance a lo local</p>	<p>Ampliar el espectro de conocimiento, aplicación y articulación de la protección de los DDHH en el contexto empresarial para que llegue a los diferentes niveles territoriales (departamental, municipal, veredal, etc)</p>	<p>Lograr la construcción de un esquema de integración regional para la articulación efectiva entre lo nacional y regional Sensibilizar a los entes territoriales sobre los DDHH en el ámbito empresarial Generar estrategias para ampliar el espectro de conocimiento, aplicación y articulación de los DDHH y empresa a lo local</p>	<p>Tener mayor presencia en otros ámbitos donde su objeto social sea relevante Generar estrategias para ampliar el espectro de conocimiento, aplicación y articulación de los DDHH y empresa a lo local</p>
---	---	--	---

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

En la sección 3 se profundizará sobre aquellos temas que fueron identificados por los diferentes actores consultados como claves para que en el contexto de las operaciones empresariales en Colombia se respeten los DDHH.

2. Marco de las Naciones Unidas y Principios Rectores en materia de Empresas y DDHH

El interés de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por abordar la relación de las empresas en el campo de los DDHH no es un interés reciente. Desde hace más de una década a nivel internacional se ha trabajado sobre la relación que existe entre empresas y DDHH con el fin de delimitar y definir el rol de los Estados, las empresas y la sociedad civil en este campo.

En este sentido, desde la década de los noventa se han venido haciendo esfuerzos por establecer lineamientos que ayuden a definir de forma específica las responsabilidades de las empresas en el campo de los DDHH. En 1998 la Subcomisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas inició un estudio sobre la relación entre las empresas transnacionales y los DDHH, conformando un grupo de trabajo integrado por 5 expertos. En 1999²³ se inició la preparación de una propuesta de Código de Conducta para las empresas. Para esto se llevó a cabo un proceso extenso de consulta, en el cual participaron diferentes actores (empresas, sindicatos, ONG). Después de cuatro años de trabajo el grupo produjo un borrador denominado las Normas de la ONU para empresas.

Este borrador establecía 4 principios (Revista SUR: 2009: pp.177-193):

²³ Paralelamente y también en 1999 el Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan lanzó el Pacto Global de Naciones Unidas descrito como una iniciativa voluntaria enfocada en brindar orientaciones a las empresas en materia de derechos humanos, asuntos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Para responder a cada uno de estos temas el Pacto Global plantea 10 principios generales. Ver más información en: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>

Figura 1. Principios de la norma de Naciones Unidas para empresas

1. Los Estados son los principales titulares de obligaciones, sin embargo las empresas también tienen responsabilidades en virtud del derecho internacional de los derechos humanos
2. Las responsabilidades de las empresas abarcan todos los derechos y se deben aplicar en todos los contextos
3. Los gobiernos deben tomar medidas para proteger a las personas de abusos de las empresas
4. Dado que las empresas operan de forma transnacional, el control requerido debe basarse en mecanismos de exigibilidad que traspasen las fronteras nacionales, para que las empresas cumplan con sus responsabilidades al operar por fuera de sus fronteras

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz.2012

Fuente: Revista SUR. "Empresas y Derechos Humanos: La lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo de la agenda de incidencia".2009

En 2003 la ONU por medio de la Subcomisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó el documento "Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos", también conocidas como Normas de la ONU (Revista Internacional de Derechos Humanos: 2004). No obstante el documento no fue bien recibido por todos (Revista SUR: 2009: pp.177-193). Los opositores plantearon que las Normas no distinguían de forma clara entre las obligaciones los Estados y las empresas. Otros críticos afirmaron que el derecho Internacional de los DDHH no aplicaba a las empresas, sino que estaba destinado específicamente al Estado. A raíz de la controversia que esta iniciativa generó entre empresas y organizaciones de DDHH, y el escaso respaldo que tuvo por parte de los gobiernos, la Comisión de Derechos Humanos declaró que las Normas de la ONU no tenían valor jurídico, dado que se trataba solamente de un proyecto (Ibíd.), y se abstuvo de actuar conforme a ella. Sin embargo, destacó al proyecto por resaltar elementos, ideas útiles e iniciativas que debían ser exploradas con mayor detenimiento.

En el año 2005, la Comisión de Derechos Humanos, solicitó al Secretario General que designara un Representante Especial para ahondar en temas relacionados con empresas y derechos humanos, algunos de los cuales ya se habían comenzado a abordar en las Normas de la ONU. La persona encargada para esta tarea fue el profesor John Ruggie de la Universidad de Harvard, quien inicialmente fue nombrado por un mandato de dos años. Dicho mandato solicitaba que el profesor Ruggie trabajara en:

- Identificar y clarificar los estándares corporativos de responsabilidad social de las empresas transnacionales y nacionales en relación con los DDHH.
- Profundizar en el rol de los Estados en la regulación y arbitraje de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de DDHH, incluyendo medios de cooperación internacional.
- Investigar y clarificar las implicaciones de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en conceptos como “Complicidad” y “esfera de influencia”.
- Desarrollar materiales y metodologías para hacer evaluar el impacto de las actividades de empresas transnacionales y otras empresas comerciales en los DDHH.
- Consolidar un grupo de mejores prácticas de los Estados y de empresas transnacionales y otras empresas comerciales.

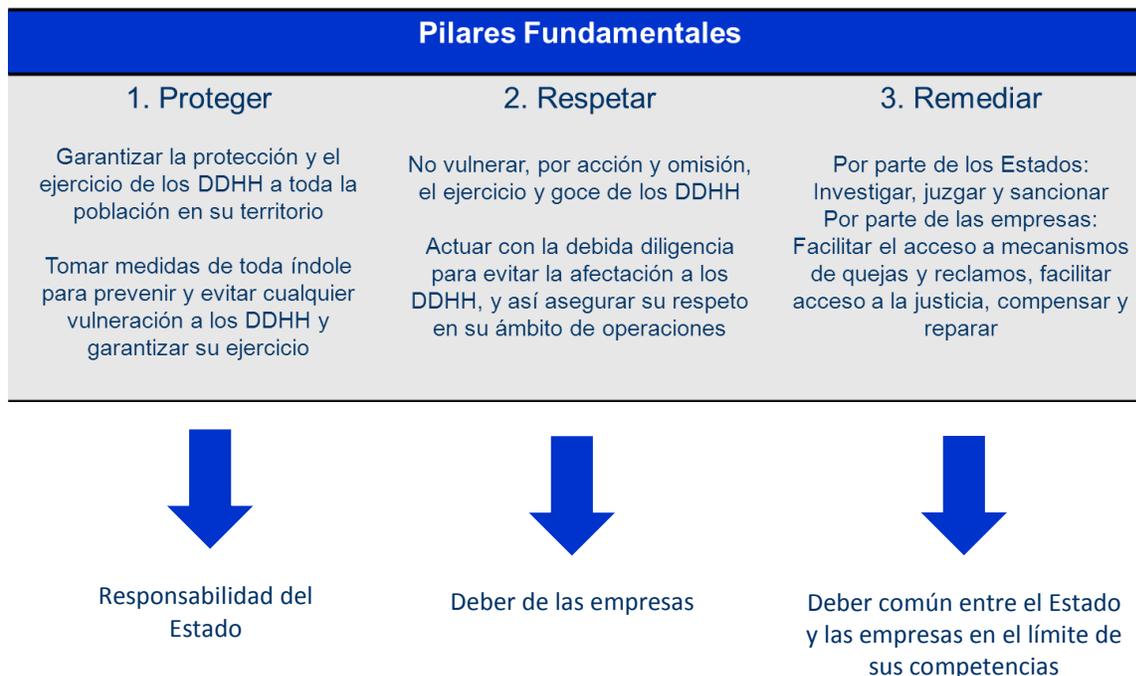
Ruggie realizó un análisis exhaustivo de documentación en el campo de empresas y DDHH, efectuó consultas alrededor del mundo con diferentes actores y analizó 300 informes sobre abusos de DDHH relacionados con empresas. El profesor Ruggie encontró que el proyecto de Normas de la ONU tenía dos problemas significativos y por tanto no debían tenerse en cuenta. Por un lado las Normas implicaban crear una nueva rama en el derecho internacional que aplicara a las empresas, y por otro lado, no definían correctamente las obligaciones de los Estados y las empresas en el campo de DDHH.

Así mismo a partir de los análisis de caso, evidenció que hay pocos derechos sobre los que las empresas no puedan incidir, de una manera u otra, dado que el impacto sobre unos derechos y no sobre otros depende del tipo de actividad que la empresa realice, del contexto en el que opera y de las características particulares del Estado en donde opere la empresa. En este sentido, el profesor Ruggie establece que las empresas deben entender cuál es la relación entre los DDHH y sus actividades, en particular las que tienen que ver con recursos humanos, seguridad de los activos y del personal, cadenas de suministro y participación de las comunidades.

En 2007, el mandato del profesor Ruggie fue renovado por un año adicional con el fin de presentar recomendaciones sobre los pasos a seguir. En su segundo mandato, identificó la falta de un punto focal que integrara las expectativas y guiara la acción de los interesados a nivel mundial y como propuesta para llenar ese vacío presentó el informe *“Proteger, Respetar y Remediar: Una Política Marco para empresas y Derechos Humanos”*. El Marco *Proteger, Respetar y Remediar* fue aprobado en junio de 2008 por unanimidad en el Consejo de DDHH de Naciones Unidas.

Uno de los principales objetivos de este marco es identificar y clarificar las responsabilidades y obligaciones de empresas de diferentes tipos y Estados en relación con los DDHH. En este sentido, el marco propone tres pilares complementarios entre sí:

Figura 2. Pilares fundamentales del Marco de Naciones Unidas para empresas y DDHH



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2011

Fuente: John Ruggie. "Proteger, Respetar y Remediar: Una Política Marco para empresas y Derechos Humanos". 2008

De cara a este nuevo avance, el mandato del profesor Ruggie fue prorrogado por tercera vez con el objetivo de dar recomendaciones concretas y prácticas para la implementación del marco "Proteger, Respetar y Remediar: Una Política Marco para empresas y Derechos Humanos".

El resultado de este período, fue la presentación y aprobación unánime del Consejo de DDHH de Naciones Unidas, en junio de 2011, de los "**Principios Rectores sobre empresas y DDHH: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"**", como plataforma conjunta de acción a nivel mundial para el tema de empresas y DDHH (Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas: 2011).

En el Marco y los Principios Rectores queda claro que si bien la obligación de proteger y respetar los derechos y libertades fundamentales es en primera instancia del Estado, las empresas no están exentas de responsabilidades. En sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sin importar su tamaño, "*además del cumplimiento de las leyes nacionales, (...) tienen la obligación básica de respetar los derechos humanos*", independientemente de los deberes de los Estados (Consejo de DDHH de Naciones Unidas: 2008).

En este orden de ideas, y siguiendo las indicaciones del profesor Ruggie, los Principios Rectores deben entenderse como un todo coherente y ser interpretados, individual y colectivamente, en términos de su objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los DDHH

a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible (Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas: 2011: p. 5).

Los Principios Rectores no establecen nuevas obligaciones de derecho internacional ni reducen las obligaciones legales que un Estado haya asumido, o a las que esté sujeto de conformidad con las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos.

Estos Principios Rectores deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres.

Con la aprobación por unanimidad de los Principios Rectores, el Consejo de Derechos Humanos estableció un mecanismo de implementación conformado por 5 expertos nombrados por un periodo de 3 años (iniciando el 1 de Noviembre de 2011), que tienen como objetivo promover la aplicación de los Principios Rectores. Para lograrlo deben realizar capacitaciones y ofrecer recomendaciones que sirvan como insumo para el diseño de políticas en materia de empresas y DDHH. Estos expertos deberán promover buenas prácticas y generar espacios para compartir experiencias, recolectar información y difundir la misma a todos los interesados en éste campo²⁴.

²⁴ <http://www.business-humanrights.org/Documents/UNWorkingGrouponbusinesshumanrights>

3. ¿Qué temas son prioritarios para una actividad empresarial atenta a los derechos humanos en Colombia?

El campo de empresas y DDHH abarca un amplio rango de temas que empresas, Estados y sociedad civil deben considerar. Partiendo de la información recolectada a través de fuentes primarias y secundarias, referentes e iniciativas existentes, y de los talleres de consulta realizados con representantes de empresas, organizaciones de la sociedad civil y del sector público en Bogotá, Medellín y Cali; y se identificaron y priorizaron algunos temas que son particularmente importantes para el tema de empresas y DDHH en el país.

Algunos de estos temas son de carácter procedimental y otros son más de carácter sustantivo. El primer grupo incluye las consideraciones relativas a la debida diligencia que toda empresa debe contemplar. Este tipo de consideraciones son claves para el manejo de temas de tipo sustantivo, cuyas características y criticidad en el marco de las operaciones empresariales varía dependiendo de contexto.

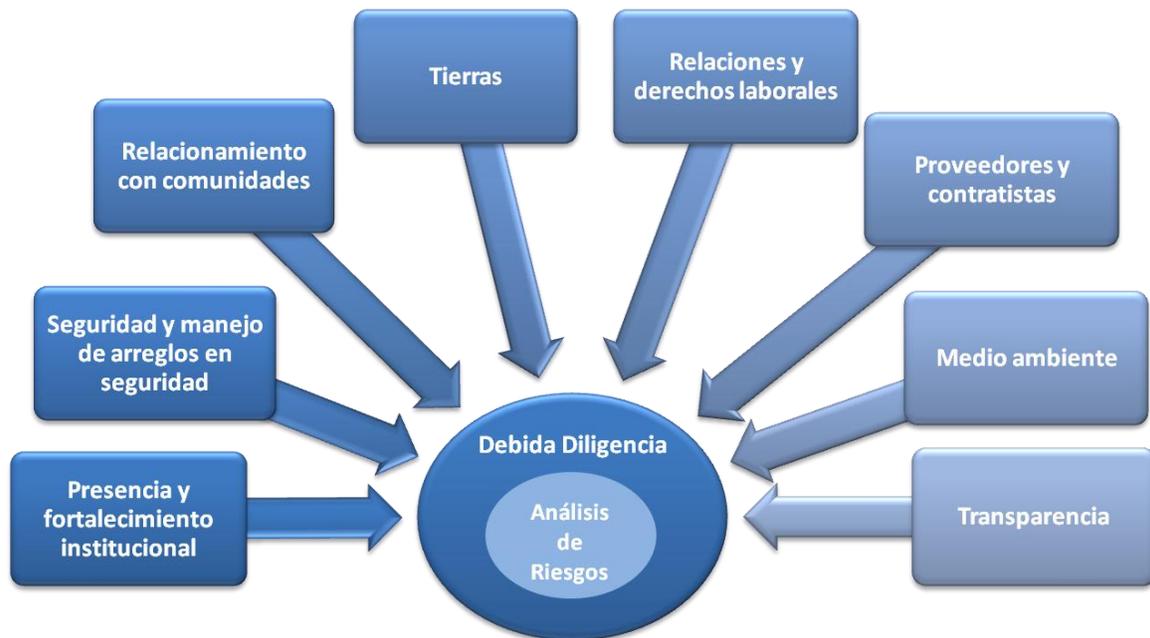
Entre los temas sustantivos que se identificaron como prioritarios por los diferentes actores consultados, se destacan aquellos que tienen relación directa con la actividad empresarial y que son objeto de permanente observación y presiones internacionales, como las *relaciones laborales o los impactos sobre el medio ambiente*. Estos últimos, se manifiestan en Colombia con características particulares relacionadas con las particularidades del contexto y los retos que impone a las empresas el operar en lo que hemos denominado un entorno complejo; que en este caso, además está marcado por dinámicas propias del conflicto armado y el posconflicto, donde no sólo están obligadas a respetar los DDHH, sino también, a observar las exigencias del DIH.

Igualmente, sobresalen riesgos asociados a temas de *seguridad*, a los que están expuestas las empresas, y riesgos que éstas generan en las comunidades donde operan; así como sobre el manejo de los arreglos de seguridad que deben hacer las empresas para poder operar en entornos complejos como el colombiano, que además está marcado por dinámicas de conflicto y posconflicto. De igual forma se destacan temas que han empezado a ganar importancia en medio de la doble dinámica de creciente inversión y extensión empresarial y los procesos de adquisición de tierras en medio de un contexto de conflicto, posconflicto y debilidad institucional. En este sentido, las versiones libres de algunos de los comandantes paramilitares en el marco de la Ley de Justicia y Paz (Ley 975: 2005)²⁵, donde se denuncian las alianzas de estos grupos armados al margen de la ley con políticos y empresarios en diferentes regiones del país, han puesto a la luz pública distintas formas de corrupción que dan cuenta de la cooptación del Estado por parte de grupos paramilitares, así como de la participación de empresas en la financiación de grupos ilegales y su contribución a delitos como el desplazamiento forzado de población, el despojo de tierras y la vulneración de los derechos de las comunidades étnicas, entre otros. Frente a esta problemática, y en el marco de la Ley para la reparación de Víctimas y Restitución de Tierras (Ley 1448: 2011), ganan protagonismo temas como el de *adquisición y uso de tierras*, mecanismos de *relacionamiento con comunidades* y de promoción de la *transparencia*.

²⁵ Ver al respecto Verdad Abierta www.verdadabierta.com

A continuación se presenta una caracterización de los temas identificados como prioritarios entre las fuentes y actores consultados, para avanzar en el respeto de los DDHH en el marco de las actividades empresariales en Colombia. Esta caracterización abordada en el siguiente aparte, comprende una breve definición sobre su pertinencia para el tema de empresas y DDHH, el alcance de cada uno de ellos, teniendo en cuenta diferentes estándares y referentes nacionales e internacionales. Así mismo, en esta caracterización se incluyen elementos que permiten dimensionar su relevancia en el contexto colombiano. Por último, se discuten algunas propuestas para abordarlos, que retoman mecanismos e iniciativas existentes.

Figura 3. Caracterización de temas prioritarios para el sector empresarial en Colombia



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3. 1 Debida diligencia y análisis de riesgos

Para cumplir con sus responsabilidades en el campo de empresas y DDHH y en consonancia con el Marco de Naciones Unidas²⁶, las empresas deben proceder con la debida diligencia. Es decir, deben tomar todas las medidas que estén a su alcance para cumplir con la obligación de conocer, prevenir, mitigar y responder; conforme a sus responsabilidades, por posibles consecuencias negativas sobre los DDHH, incluyendo abusos o violaciones, derivadas de sus actividades. En pocas palabras, las empresas deben hacer todo lo que esté en sus manos para evitar que se afecten los DDHH en el marco de sus operaciones.

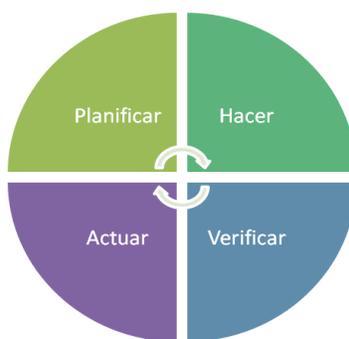
²⁶ Ver los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos, en particular el principio 17 y siguientes. El documento se puede consultar y descargar en: <http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>. Para versiones en otros idiomas ver: <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

Para que una empresa actúe con la debida diligencia requieren diseñar e incorporar políticas, procedimientos y prácticas apropiadas, de acuerdo con su tamaño y circunstancia, partiendo de la manifestación de su *compromiso político de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos* a lo largo de su cadena de valor, hasta ofrecer *procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provoca* (Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas: 2011: Principio No.15).

La actuación con la debida diligencia por parte de las empresas es un aspecto crítico para la efectiva prevención y atención de situaciones en las que se presentan o pueden presentar abusos o violaciones de los DDHH relacionadas con la actividad empresarial. Así mismo, el proceder con la debida diligencia responde a las expectativas que de forma creciente tienen diferentes grupos de interés frente a la manera de actuar de las empresas para evitar que se presenten dichas situaciones. Hoy, un número creciente de actores espera que las empresas conozcan los posibles impactos negativos que sobre los DDHH pueden tener sus actividades. Frente a situaciones en las que los DDHH se han visto afectados por las actividades de una empresa, la expresión *debería haber sabido* cobra cada vez más vigencia en la valoración que diversos grupos de interés hacen de las actuaciones de las empresas.

Pero, ¿qué implica proceder con la debida diligencia?. Lo primero es que la debida diligencia debe ser vista más como un proceso que como una suerte de receta o lista de chequeo. En este caso, proceder con la debida diligencia implica que las empresas deben integrar de manera efectiva en su operación la valoración de impactos reales y potenciales que sus actividades puedan tener sobre los DDHH. Una manera de hacerlo es integrando tal valoración y las conclusiones que se derivan de ella a su ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Validar-Actuar).

Figura 4. Ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Validar, Actuar



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

De igual manera y considerando que un análisis de riesgos está contenido en la debida diligencia, puede usarse como herramienta el sistema de información creado por CERAC²⁷ durante el desarrollo del Libro blanco. Dicho instrumento busca brindar la oportunidad a las empresas de

²⁷ Para mayor información: <http://www.cerac.org.co/>

comparar, analizar y realizar un proceso de toma de decisiones informado, basados en los costos y los beneficios asociados a la implementación de estándares de diferente tipo en materia de DDHH.

De otra parte y para asegurar que están actuando con la debida diligencia en lo que tiene que ver con los DDHH, las empresas pueden retomar lo que el Marco de Naciones Unidas señala como los principales elementos que todo proceso de debida diligencia debe incluir. El siguiente gráfico presenta estos elementos, junto con una descripción breve de cada uno de ellos.

Figura 5. Elementos del proceso de Debita diligencia según el Marco de Naciones Unidas para empresas y DDHH



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012
Fuente: Marco de las Naciones Unidas. 2008

En el Marco de Naciones Unidas se puede entender la debida diligencia como el conjunto de las acciones que razonablemente puede adelantar una empresa para conocer, prevenir y abordar impactos negativos en los DDHH relacionados con su operación; y más exactamente con las actividades y relaciones que hacen parte de dicha operación. Las acciones puntuales que pueden hacer parte de la debida diligencia varían de acuerdo con el contexto, la naturaleza y la magnitud de la operación.

El alcance o espectro de lo que comprende la debida diligencia está, entonces, ligado a las particularidades del contexto de la operación de la empresa, así como a los impactos potenciales y reales que resulten de sus actividades y las relaciones ligadas a ellas²⁸.

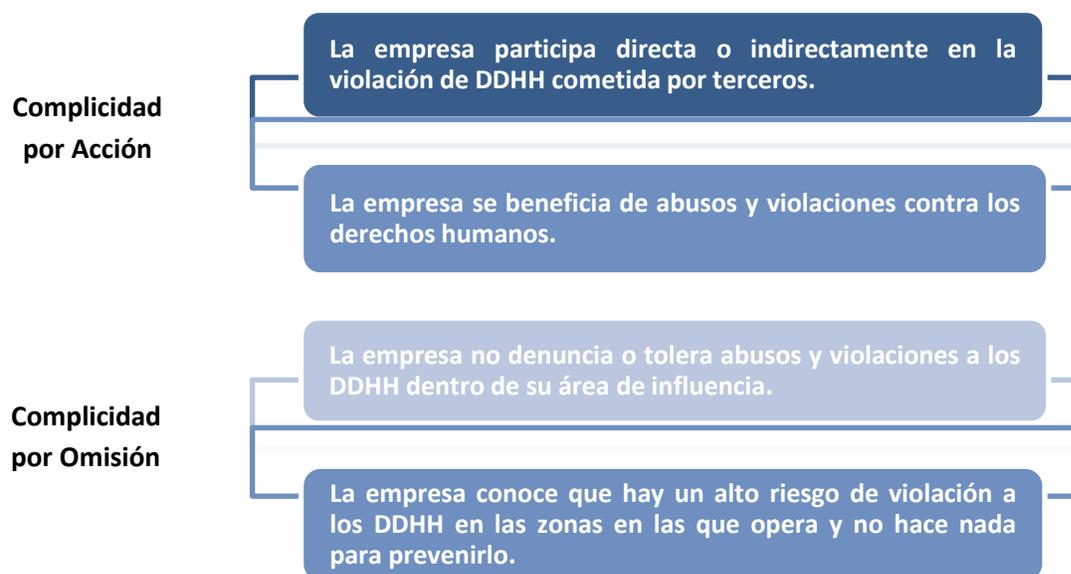
²⁸ Para una discusión más detallada de estos aspectos ver el documento preparado por el profesor Ruggie y su equipo *Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, Including the Right to Development. Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity"*. El documento se puede consultar en <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-companion-report-15-May-2008.pdf>

Esto es particularmente importante para las empresas que operan en entornos complejos, como ya se anotó, semejantes al colombiano. Estos entornos se caracterizan por la existencia de uno o más de los siguientes factores: accionar de grupos armados al margen de la ley, economías ilegales, institucionalidad débil y gobernabilidad frágil. Estos factores en sí mismos y en conjunción con la operación empresarial pueden contribuir a la afectación de los DDHH e incluso a que se cometan abusos y violaciones de los DDHH.

Las empresas que operan en contextos que son escenario de abusos y violaciones a los DDHH y en los que la actividad empresarial puede parecer beneficiarse de dichos abusos y violaciones deben prestar particular atención a la necesidad de proceder con la debida diligencia conforme a las particularidades de dichos contextos. En este sentido, las empresas no deben perder de vista las implicaciones que encierra el concepto de complicidad, que hace alusión a la participación indirecta de las empresas en abusos y violaciones a los DDHH. Este concepto tiene una acepción jurídica y una no jurídica. Las empresas deben tener en cuenta ambas acepciones ya que pueden ser objeto de demandas tanto en el plano jurídico dentro del marco legal, como en lo relativo a su licencia social para operar en consonancia con las expectativas que sobre su comportamiento tienen diferentes grupos de interés.

De igual forma y de cara a proceder con la debida diligencia, es importante que las empresas tengan en cuenta las distintas modalidades de complicidad en las que se pueden llegar a ver involucradas, así como las implicaciones jurídicas y no jurídicas que encierra cada una de estas modalidades. La siguiente tabla retoma la clasificación propuesta por el Marco de Naciones Unidas y busca facilitar la visualización de diferentes formas en las que las empresas pueden llegar a contribuir a la afectación de los DDHH por parte de terceros en el marco de su operación.

Cuadro 5. Tipos de Complicidad según el Marco de Naciones Unidas



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: John Ruggie. "Proteger, Respetar y Remediar: Una Política Marco para empresas y Derechos Humanos". 2008

La comprensión del contexto de operación y la identificación de riesgos e impactos en materia de DDHH que puedan derivarse tanto de la operación de una empresa como de sus relaciones con terceros, son aspectos centrales de cara a la debida diligencia. En este sentido, el uso de metodologías y herramientas que permitan identificar, mapear y analizar riesgos e impactos es transversal en la tarea de asegurar operaciones empresariales respetuosas de los DDHH.

Las empresas suelen hacer análisis de riesgos e impactos para diversos aspectos relacionados con su operación. Sin embargo, la afectación a los DDHH no suele ser objeto de estos análisis. En la tarea de abordar tal afectación las empresas pueden recurrir a diferentes metodologías y herramientas que hoy en día están disponibles. En el siguiente cuadro se citan algunas de estas herramientas y metodologías:

Cuadro 6. Algunos referentes para el tema de Debida Diligencia

Algunos Referentes
<ul style="list-style-type: none"> • United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” Framework / Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa) http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf • Implementation of conflict sensitive business practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de International Alert (Guía-Herramienta) http://www.internationalalert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf • IFC's Sustainability framework/Marco de sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) (Herramienta) http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsf http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9959ce0049800a91ab32fb336b93d75f/Updated_IFC_SustainabilityFrameworkCompounded_August1-2011.pdf?MOD=AJPERES • Guide to human rights impact assessment and Management - IFC's, Global Compact / Guía de evaluación del impacto y gestión de los derechos humanos de la Corporación Financiera Internacional y el Pacto Global (Guía-Herramienta) http://www.guidetohriam.org/welcome • ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar) http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm • OECD Risk awareness tool for multinational enterprises in weak governance zones/ Herramienta de la OCDE sobre alertas de riesgo para empresas multinacionales en zonas de débil gobernabilidad(Herramienta-Recomendaciones) http://www.oecd.org/document/26/0,3746,en_2649_34889_36899994_1_1_1_1,00.html http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf • OECD Due diligence guidance for responsible supply chains of minerals from conflict-affected and high-risk areas/Guía de debida diligencia de la OCDE para una cadena de suministros de minerales responsable para áreas afectadas por el conflicto y de alto riesgo (Guía-Herramienta)

http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html

- Human rights indicators at programme and project level: guidelines for defining indicators monitoring and evaluation/Indicadores de derechos humanos a nivel proyecto y programa: directrices para la definición de indicadores de seguimiento y evaluación del Instituto Danés de Derechos Humanos (Guía-Herramienta)
<http://humanrights.dk/files/pdf/indikatorMANUALwebPDF.pdf>
- Doing business in high-risk human rights environments/Mapa de decisiones: hacienda negocios en entornos de alto riesgo para los Derechos Humanos del Instituto Danés de derechos humanos (Herramienta)
http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/doing_business_in_highrisk_human_rights_environments__180210.pdf
- The arc of Human Rights priorities: a new model for managing business risk/Arco de prioridades de Derechos Humanos: un marco modelo para el manejo de riesgos empresariales del Instituto Danés de Derechos Humanos (Herramienta)
<http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/The%20Arc%20of%20Human%20Rights%2024s%20148x210%20mm.pdf>
- Red flags liability risk for companies operating in high - risk zones/Alertas de responsabilidad civil para compañías que operan en zonas de alto riesgo del Instituto de Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
<http://www.redflags.info/>
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de Naciones Unidas (Iniciativa-Recomendación)
<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0014>
- Universal declaration of Human Rights/Declaración universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (Documento-Recomendación)
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Programa/Documents/DeclaracionUniversaldelosDerechosHumanos.pdf>
- Due diligence for human rights: a risk-based approach - Corporate Social Responsibility Initiative/Debita diligencia en derechos humanos: un acercamiento basado en el riesgo de la Iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa (Iniciativa-Documento)
www.hks.harvard.edu7mrcbg/CSRI/publications/workingpaper_53_taylor_etal.pdf
- Responsible entrepreneurs achievement programme/Programa de logros para empresarios responsables (REAP) (Guía-Herramienta)
http://elmer.unido.org/fileadmin/user_media/Services/PSD/CSR/REAP_Brochure__Spanish_.pdf
- Human rights compliance assessment- Danish Institute for Human Rights /Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos (Herramienta)
https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_Spanish.pdf
- Human rights principles for companies- Amnesty International/ Principios de derechos humanos para empresas de Amnistía Internacional (Guía-Herramienta-Estándar)
<http://www.amnesty.org/en/library/asset/ACT70/001/1998/en/8d6c82f3-e81c-11dd-9deb-2b812946e43c/act700011998en.pdf>
- Enabling corporate investment in peace - International Institute for Environment and Development, International Institute for Sustainable Development /Permitiendo la inversión

corporativa en la Paz del Instituto Internacional para el ambiente y el desarrollo e Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible (Guía-Docmento)
http://www.iisd.org/pdf/2004/envsec_corp_investment.pdf

- Business social compliance initiative (BSCI)- Foreign Trade Association/Iniciativa empresarial de cumplimiento social de la Asociación de Comercio Exterior (Iniciativa-Estándar)
<http://www.csr-supplychain.org/standard/business-social-compliance-initiative-bsci>
- Comisión Intersectorial de Derechos Humanos liderada por el Vicepresidente de la República (Iniciativa-Espacio de discusión)
<http://www.cancilleria.gov.co/international/politics/right/national/comision>
- Sistemas de Alerta Temprana de la Defensoría del Pueblo (Herramienta)
http://www.defensoria.org.co/red/?_item=1102&mp

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

En cualquier caso, es importante que dicho abordaje retome elementos que hoy se consideran constitutivos de buenas prácticas en esta materia. Los siguientes son algunos de estos elementos:

- **SISTEMÁTICO:** Análisis sistemático en lo estratégico y lo coyuntural de temas relativos a los DDHH y temas relacionados.
- **BIDIRECCIONAL:** Análisis bidireccional, de tal forma que se incluyan posibles afectaciones a la empresa y a sus grupos de interés. En este sentido es importante que el análisis tenga en cuenta lo que los diferentes grupos de interés tengan para decir respecto a las afectaciones derivadas de la operación.
- **PARTICIPATIVO:** Análisis participativo que incluya diferentes divisiones o departamentos dentro de la empresa y, en la medida de lo posible, diferentes grupos de interés. Es posible que en muchos casos la posibilidad de tal participación se vea limitada, pero en cualquier caso el análisis debe incluir lo que los diferentes grupos tengan para decir sobre las afectaciones derivadas de la operación de la empresa, incluidas las percepciones que estos grupos puedan tener al respecto. En este sentido y como mínimo dichos grupos deben ser consultados directamente. Así mismo y siempre que sea posible es importante que todas las partes interesadas y potencialmente afectadas tengan participación en la definición de estrategias y planes de manejo frente a dichas afectaciones.
- **PERIÓDICO:** el análisis debe ser capaz de captar los cambios y dinámicas que en materia de afectación a los DDHH puedan existir en el contexto de una operación empresarial. En este sentido debe ser actualizado o incluso realizado de forma periódica y/o cada vez que existan cambios significativos (ej. cambio en la etapa del proyecto de la empresa, apertura de nuevos frentes de trabajo, aumento en las tensiones sociales, cambio de autoridades locales, etc.) que puedan incidir en la manera como la operación de la empresa se relaciona con temas de DDHH.

La identificación, mapeo y análisis de riesgos e impactos sobre los DDHH es fundamental para proceder y avanzar con la debida diligencia en materia de DDHH. Para una empresa, saber y entender cómo se pueden ver afectados los DDHH, en el marco de su operación es el primer paso para efectivamente hacer todo lo que esté en sus manos para evitar tal afectación.

Más allá de la herramienta o metodología por la que una empresa opte para hacer su análisis, es importante que tal análisis corresponda con los elementos enumerados arriba. Así mismo y con miras a proceder, efectivamente, con la debida diligencia, es importante que dicho análisis y las acciones que se deriven de éste pasen a hacer parte del núcleo de las actividades de la empresa en el marco de su operación. Este análisis es el primer insumo para introducir la preocupación por los DDHH en el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) de una empresa, la meta es que tal preocupación atraviese su operación. Es decir, que la debida diligencia en materia de DDHH - como sucede hoy en día con temas como la salud ocupacional, las consideraciones financieras, o la seguridad industrial - pase a hacer parte del “corazón” o si se quiere del “ADN” de la empresa.

A la luz de las anotaciones anteriores, es evidente que proceder con la debida diligencia es una responsabilidad de toda empresa y es una tarea particularmente urgente para aquellas empresas que operan en un entorno complejo, como el colombiano. Para las empresas que operan en nuestro país, proceder con la debida diligencia implica llevar a la práctica las consideraciones anteriores teniendo en cuenta las características y especificidades de los temas que en materia de empresas y DDHH resultan particularmente sensibles en el contexto colombiano. Las siguientes páginas ahondan en algunos de estos temas, los aspectos críticos que se deben tener en cuenta con miras a lograr una operación empresarial respetuosa de los DDHH y algunos referentes para avanzar en esta tarea.

3.2 Presencia y fortalecimiento institucional

La presencia y fortaleza del Estado es un tema tanto sustantivo como contextual dentro de la relación de empresas y DDHH. Un Estado fuerte, con presencia y capacidad para atender integralmente sus funciones a lo largo del territorio, es fundamental para garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de sus ciudadanos y de las empresas que operan en su territorio y/o jurisdicción. Tal presencia y capacidad también son fundamentales para que un Estado pueda cumplir con su obligación de proteger contra la violación de los DDHH por parte de terceros, informar, exigir y promover el respeto de los DDHH por parte de las empresas en todas sus actividades (Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. 2011: Principio No.2); así como “adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia” (Ibíd. Principio No.1).

En este sentido, el Estado es un socio irremplazable para la plena implementación de los DDHH en toda operación empresarial. Dentro de su obligación en la protección de los DDHH los Principios Rectores identifican varias tareas que un Estado debe realizar para contribuir al respeto de los DDHH por parte de las empresas (Ibíd. Principio No.3). Primero, debe poder definir y hacer cumplir

las normas que favorezcan el respeto de los DDHH por parte de las empresas. Segundo, evaluar la eficacia de estas normas y hacer los ajustes que requieran. Tercero, asegurarse que otras normas e incentivos que rigen la actividad empresarial no restrinjan sino que estimulen el respeto de los DDHH por las empresas. Y cuarto, propiciar en las empresas el respeto de los DDHH a través asesoría y acompañamiento desde etapas tempranas del proyecto brinde directrices claras sobre los requisitos y mecanismos necesarios que deben tener en cuenta las empresas para realizar sus operaciones sin perjudicar los DDHH considerando las particularidades de su territorio. La empresa, por tanto, debe estar atenta al cumplimiento de todas las reglamentaciones y medidas señaladas por el Estado para evitar incurrir en violaciones de DDHH a través de sus operaciones, considerando que una mejora en el entorno relacionado con dicho cumplimiento reduce el riesgo en su gestión.

Sin embargo, en entornos complejos como el colombiano, donde el Estado puede carecer de capacidad o incluso de interés en el cumplimiento de su rol como protector de los DDHH, son mayores los retos y dilemas que las empresas deben enfrentar ante la debilidad o inactividad del Estado para ejercer sus funciones de garante de los DDHH.

En estos casos, la ausencia o debilidad estatal se ve reflejada y afecta a las empresas de diferentes maneras. Primero, en la falta de reglas y mecanismos claros de control que guíen y exijan el respeto de los DDHH por parte de las empresas. Segundo, en la disponibilidad y acceso a información completa y confiable sobre las particularidades locales que debe tener en cuenta la empresa en sus análisis de riesgos e impactos para la planeación de medidas de prevención, mitigación y compensación acordes con las necesidades del entorno. Tercero, en el limitado respaldo, interlocución y control institucional con que cuentan las empresas en sus zonas de operación. Y cuarto, al terminar siendo los receptores de las demandas sociales producto de las históricas deficiencias del Estado para resolverlas.

Si bien lo anterior genera zonas grises y espacios de incertidumbre y discrecionalidad sobre el cumplimiento de estándares y normas en DDHH por parte de las empresas, es importante resaltar que esto no las exime de su responsabilidad para proteger y respetar los DDHH. En este orden de ideas, muchas veces las empresas incurren advertida o inadvertidamente en prácticas que pueden llegar a generar situaciones de riesgo en materia de DDHH o incluso atentar contra los DDHH de terceros, siendo acusadas, en algunas ocasiones, de violaciones a los mismos tanto por la opinión pública, como por tribunales judiciales nacionales e internacionales.

Ese mismo vacío, por una parte, facilita que las empresas ignoren exigencias legales y sociales, así como la adopción de medidas para el respeto de los DDHH, con impactos negativos para el país y los derechos de la población local. Por otra parte, también implica un grave aislamiento para las empresas, que aumentan sus riesgos al quedar expuestas a las presiones y manipulación de actores locales, legales o ilegales. Esto último lleva a que las empresas se vuelvan bien objeto de amenazas contra operación e incrementen el riesgo de terminar vinculadas a través de dichos actores en la violación de DDHH; o que terminen cediendo a exigencias que van más allá de sus obligaciones y se sometan a ejercer funciones que le corresponden al Estado (IHRB: 2011a: p. 43). Un ejemplo de esto último es cuando una empresa termina por proveer infraestructura y servicios

que el Estado no ha logrado llevar a sus ciudadanos, para responder a las expectativas y demandas locales de sus grupos de interés, so pena de tener que suspender o ver afectadas sus operaciones. Esta estrategia aunque puede contribuir a avanzar en el corto plazo en el relacionamiento con la comunidad y en la construcción de una licencia social para operar, en el mediano y largo plazo no resulta sostenible pues lleva a que la empresa termine suplantando al Estado en sus zonas de operación y generando relaciones de dependencia en las comunidades.

En contextos con debilidad institucional, proceder con la debida diligencia pasa por entender la capacidad, autoridad y legitimidad con la que cuenta el Estado; así como las implicaciones y responsabilidades adicionales que le impone la ausencia o precariedad de éstas para que su operación pueda desarrollarse sin vulnerar los DDHH. Esto implica, por una parte, delimitar y diferenciar sus responsabilidades frente a las que son obligación del Estado, para generar relaciones adecuadas con las comunidades, y contribuir al fortalecimiento institucional por medio de alianzas público-privadas que le permitan al Estado hacer presencia y cumplir con sus funciones en las diferentes zonas del país. Lo anterior es particularmente importante, al tener en cuenta las enormes brechas que hay en el contexto colombiano entre las esferas del nivel local, regional y nacional, razón por la cual muchos de los proyectos y demandas locales no llegan a ser conocidas y mucho menos atendidas por la institucionalidad competente. La capacidad e influencia que tienen las empresas para gestionar acciones y recursos en diferentes niveles de gobierno (local, regional, nacional e internacional) hacen que los gobiernos y comunidades locales encuentren en las empresas un aliado para mejorar la presencia y capacidad institucional en sus zonas.

Por otra parte, para las empresas la debida diligencia en éstos contextos también implica tomar precauciones adicionales para evitar ser vinculadas con *economías ilegales* o *actores armados al margen de la ley* a través y ser acusadas de complicidad en violaciones a los DDHH o al DIH cuando se ven beneficiadas por dichas violaciones. Así mismo las empresas deben prestar particular atención a la debida diligencia en su interacción con la institucionalidad local cuando esta ha sido infiltrada y manipulada por actores al margen de la ley. La interacción con instituciones estatales que se encuentren cooptadas por miembros o intereses de actores armados al margen de la ley, conocidos en los medios bajo el nombre de *parapolítica*, *farcpolítica*, *elenopolítica* (Corporación Nuevo Arco Iris: 2007), encierra numerosos dilemas que enfrentan las empresas en el contexto colombiano frente al tema de la *débil institucionalidad y frágil gobernabilidad*.

A continuación se presentan algunos ejemplos en los cuales las empresas pueden verse afectadas en la vulneración de los DDHH por cuenta de la debilidad institucional local:

Cuadro 7. Ejemplos sobre presencia y fortalecimiento institucional

Algunos Ejemplos²⁹	
Ej. 1	<p>Una empresa llega a operar en una zona aislada en donde la presencia institucional del Estado es precaria. El presupuesto municipal es muy bajo, y no alcanza para proveer servicios de electricidad, el puesto de salud no se encuentra bien abastecido, y la escuela no cuenta con buenas instalaciones. Las expectativas de la comunidad ante la llegada de la empresa son grandes, por ello esperan que la misma les ayude a suplir esas falencias del gobierno local. Dado el tamaño de la empresa y sus facilidades para ayudar a la comunidad, ésta se encarga de proveer dichos servicios, sin tener en consideración que no debe asumir el rol del Estado. Pasa el tiempo, y es entonces cuando la comunidad empieza a manifestarse contra la empresa porque ésta no realiza una ampliación del centro de salud y de la escuela. La empresa señala que éstas no son sus responsabilidades, sino que competen al Estado. Ante esta situación el gobierno local no asume la responsabilidad de atender las exigencias de la comunidad que no deben ser asumidas por la empresa. La negativa de la empresa a las demandas lleva a que la comunidad se manifieste contra la misma. Los enfrentamientos con la comunidad se agudizan, las instalaciones empresariales son saboteadas, las operaciones deben ser suspendidas y el Estado continúa sin asumir su responsabilidad.</p>
Ej. 2	<p>Una empresa inicia operaciones en un municipio donde se conoce que el control territorial está a cargo de un actor armado al margen de la ley. Llega entonces a la alcaldía un político del que se tiene certeza -por fuentes creíbles de la región- que para ganar las elecciones, realizó pactos con actores armados ilegales. El tiempo transcurre, y la empresa entonces se percata que por los manejos en la alcaldía, los recursos que recibe el municipio como resultado de su operación se están desviando hacia la financiación de un grupo armado al margen de la ley, en lugar de ser invertidos en las necesidades de la región. La empresa opta por no comunicar a las autoridades nacionales lo que está ocurriendo y continúa su operación normalmente. Mientras, las comunidades son privadas de los beneficios generados por la actividad de la empresa y la región continúa sometida al dominio del grupo armado.</p>
Ej. 3	<p>Una empresa inicia las operaciones en un apartado municipio en donde es ampliamente conocido que las instituciones estatales no cuentan con gran capacidad de funcionamiento. El gobierno local no cuenta con experiencia en la administración, y cuando empiezan a llegar un volumen grande de recursos, por cuenta de las regalías de la operación de la empresa en la zona, el gobierno local se ve desbordado en el manejo de los recursos y no los usa de una manera en la cual pueda dar respuesta a las necesidades que tiene la comunidad o simplemente los usa para cumplir el pedido de algunos pocos incurriendo en actos de corrupción que son muestra de su debilidad institucional. Cuando la empresa empieza a recibir reclamos por parte de los líderes y comunidades locales frente al poco desarrollo socio económico que su actividad ha traído a la zona, ella responde mostrando las cifras de los recursos que han llegado a la región por regalías. Esta respuesta es fuertemente criticada por algunos sectores sociales, pues de acuerdo con ellos era de esperar que la empresa previera la falta de capacidad de la administración municipal y el hecho de que ésta se vería desbordada por el volumen de recursos. Estas críticas minan la licencia social para operar de la empresa en la zona.</p>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

²⁹ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

Cuadro 8. Algunos referentes para el tema de presencia y fortalecimiento institucional**Algunos Referentes**

- United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework / Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa)
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf
- United Nations Global Compact/Pacto Global de Naciones Unidas (Iniciativa)
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/>
- Voluntary principles on security and human rights/Principios voluntarios en seguridad y Derechos Humanos (Iniciativa-Estándar)
www.voluntaryprinciples.org
- Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos (Espacio de Discusión-Iniciativa)
http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/empresa_ComiteMinero.aspx
- Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Iniciativa)
<http://www.ideaspaz.org/portal/index.php/guias-colombia>
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/GuiasColombia.aspx>
- Voluntary principles on security & human rights national-level implementation/Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos implementación a nivel nacional (Iniciativa-Estándar-Herramienta)
<http://www.fundforpeace.org/global/?q=svpsr1123>
- Implementation of conflict sensitive business practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de International Alert (Guía-Herramienta)
http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf
- ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar)
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm.
- OECD Risk awareness tool for multinational enterprises in weak governance zones/ Herramienta de la OCDE sobre alertas de riesgo para empresas multinacionales en zonas de débil gobernabilidad(Herramienta-Recomendaciones)
http://www.oecd.org/document/26/0,3746,en_2649_34889_36899994_1_1_1_1,00.html
<http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>
- Red Flags liability risk for companies operating in high - risk zones/Alertas de responsabilidad civil para compañías que operan en zonas de alto riesgo del Instituto de Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
<http://www.redflags.info/>
- From red to green flags report-Institute for Human Rights and Business (IHRB)/Reporte de banderas rojas a verdes del Instituto para Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
http://www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf

- Doing business in high-risk Human Rights environments-Danish Institute for Human Rights/Mapa de decisiones: hacienda negocios en entornos de alto riesgo para los Derechos Humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos (Herramienta)
http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/doing_business_in_highrisk_human_rights_environments__180210.pdf
- Programas de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio (Iniciativa)
<http://www.pdpmm.org.co/>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3.3 Seguridad y manejo de arreglos en seguridad

Las operaciones empresariales con alguna frecuencia enfrentan riesgos de seguridad. Frente a estos, las empresas pueden y deben tomar medidas que permitan contrarrestar dichos riesgos y salvaguardar sus bienes y personal. Tales medidas dependerán de cada contexto y, en términos generales, pueden incluir la contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada y arreglos con la fuerza pública. En sí misma, la adopción de estas medidas no es contraria al compromiso de las empresas de respetar los DDHH. Sin embargo, la manera como se diseñen e implementen tales medidas sí puede minar dicho compromiso. Este sería el caso, por ejemplo, de medidas tomadas por la empresa para contar con seguridad que afectan los DDHH de terceros, o, de procesos de implementación de tales medidas en los que se generan situaciones que involucran a la empresa en abusos o violaciones a los DDHH cometidas por terceros.

Lo anterior es particularmente importante para las operaciones empresariales que se desarrollan en entornos complejos, como el colombiano. En estos entornos, las empresas enfrentan mayores riesgos en seguridad pues suelen ser objeto de amenazas y ataques que atentan contra la integridad de sus bienes y sus colaboradores. Como lo muestra la experiencia de varias compañías que tienen operaciones en el país, en este tipo de entornos, los riesgos en seguridad para una operación empresarial son altamente ciertos y la necesidad de adoptar medidas para contrarrestarlos parecen estar fuera de discusión. Además de enfrentar mayores riesgos en su seguridad, las empresas también suelen enfrentar mayores retos para asegurar que las medidas que toman y los arreglos que hacen en materia de seguridad a sus bienes, colaboradores y contratistas, no sean contrarias al respeto de los DDHH, en el marco de su operación. Algunas características de este tipo de entornos como el accionar de grupos armados al margen de la ley o la debilidad institucional, hacen que exista una mayor propensión a la ocurrencia de abusos y violaciones a los DDHH.

En entornos complejos como el colombiano, en pocas palabras, las empresas enfrentan mayores riesgos en seguridad y mayores retos para garantizar que las medidas y arreglos con los que buscan responder a dichos riesgos no contradigan su compromiso con el respeto a los DDHH. Es por esto que en la tarea de dar seguridad a sus operaciones, las empresas pueden verse involucradas en situaciones contrarias a su compromiso de respetar los DDHH. Los siguientes casos son algunos ejemplos de este tipo de situaciones:

Cuadro 9. Ejemplos sobre seguridad y manejo de arreglos en seguridad

Algunos ejemplos ³⁰	
Ej. 1	Tras sufrir un par de atentados en sus instalaciones y recibir amenazas de secuestro por parte de un grupo armado al margen de la ley, el gerente de la empresa se reúne con los jefes de una cooperativa conocida localmente por prestar servicios de seguridad. En esta reunión el gerente acuerda pagar una cuota mensual a los jefes de la cooperativa a cambio de que ellos le aseguren que no habrá más atentados ni amenazas. A pesar de que la seguridad en la zona parece estar empeorando y el área es considerada como una de las más peligrosas del país, la seguridad de la empresa parece estar mejorando. Los servicios de la cooperativa son efectivos pues no vuelve a ocurrir ningún atentado y las amenazas desaparecen. Años más tarde, los jefes de la cooperativa contratada por la empresa son acusados de cometer crímenes de lesa humanidad contra la población local y de ser cabecillas de un grupo de autodefensas. Hoy en día, la empresa es acusada de apoyar las actividades de este grupo.
Ej. 2	Debido a sus actividades las instalaciones de la empresa son blanco de ataques frecuentes por parte de un grupo armado al margen de la ley. Con el fin proteger su operación, la empresa y el ejército diseñan una estrategia de trabajo conjunto. En ella, el ejército destina a un grupo de hombres para que vigilen y protejan las instalaciones de la empresa, y ésta a cambio contribuye con aportes al funcionamiento de la división del ejército a la que pertenecen estos hombres. Para facilitar y agilizar procedimientos los aportes de la empresa se hacen en dinero y tienen libre destinación. Esta estrategia ha estado vigente a lo largo de los últimos cinco años y tras su puesta en práctica los atentados contra la infraestructura de la empresa han disminuido notablemente. El año pasado, varios miembros de la división del ejército que provee seguridad a las instalaciones de la empresa fueron señalados como posibles culpables del asesinato de cinco líderes veredales. En la investigación que se adelanta para esclarecer el caso algunos locales han señalado que los soldados que hay en la zona trabajan para la compañía. Recientemente un grupo de ONG incluyó el caso en su reporte sobre DDHH en el país. En él, se afirma que la empresa financió la compra de municiones usadas por el ejército en el asesinato de los cinco líderes veredales.
Ej. 3	Debido a los riesgos de seguridad que acompañan el desplazamiento de personal a las zonas de operación de la empresa, hace tres años ésta optó por contratar servicios de vigilancia y seguridad privada. Tras entrevistarse con varias firmas que ofrecen estos servicios, contrató una firma que además ofrece asegurar la zona y las vías de desplazamiento, hacer inteligencia, proveer vehículos blindados y escoltas locales. Desde que contrató los servicios de esta firma, la compañía no ha enfrentado ningún incidente de seguridad en los desplazamientos de personal. No obstante, quienes trabajan en la oficina de comunidades saben que con frecuencia los habitantes de la zona expresan grandes descontentos por la manera como la compañía maneja su seguridad. Los motivos de quejas más frecuentes son: las requisas a las que es sometido todo aquel que transite en cercanías de la planta de la compañía, las detenciones e interrogatorios a las que han sido sometidos algunos jóvenes de la comunidad y la presencia de hombres fuertemente armados en lugares públicos. De igual forma, varias personas afirman que los guardaespaldas que usa la compañía son antiguos miembros de un grupo armado ilegal que azoló la zona hasta hace cinco años, cuando el gobierno nacional inició un proceso de desmovilización y desarme. Estas quejas han tenido eco en la Defensoría, que ha emitido dos alertas sobre la situación, señalando la contratación de excombatientes para dar seguridad al personal de la compañía y la participación de la compañía en acciones que claramente afectan los DDHH de las comunidades locales.

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

³⁰ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

En entornos como el colombiano, al manejar los arreglos necesarios para dar seguridad a sus bienes y colaboradores, las empresas deben proceder con la debida diligencia. Es decir deben tomar todas las medidas y emprender todas las acciones que razonablemente estén a su alcance para asegurarse que sus arreglos en seguridad no afecten los DDHH.

Para las empresas que buscan proceder con la debida diligencia en el manejo de sus arreglos en seguridad, los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH (PV)³¹ son un referente importante. Además, las empresas que operan en Colombia cuentan con referentes locales que retoman los PV, adaptándolos al contexto colombiano. Este es el caso de las recomendaciones desarrolladas por el Comité Minero Energético en Seguridad y DDHH y del lineamiento sobre seguridad desarrollado por los miembros de Guías Colombia en DDHH y DIH.

Cuadro 10. Algunos referentes para el tema de seguridad y manejo de arreglos en seguridad

Algunos Referentes
<ul style="list-style-type: none"> • United Nations Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework / Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa) http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf • Voluntary principles on security and human rights/Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos (Iniciativa-Estándar) www.voluntaryprinciples.org • International code of conduct for private security service providers/Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (Iniciativa-Herramienta) http://www.icoc-psp.org/Home_Page.html http://www.icoc-psp.org/uploads/INTERNATIONAL_CODE_OF_CONDUCT_SPA.pdf • Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos - Recomendaciones del CME para vigilancia y seguridad privada (Espacio de Discusión-Iniciativa) http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/empresa_ComiteMinero.aspx http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/CME/version2_recomendacionesvyp.pdf • Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Iniciativa) http://www.ideaspaz.org/portal/index.php/guias-colombia http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/GuiasColombia.aspx • Voluntary principles on security & human rights national-level implementation/Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos implementación a nivel nacional (Iniciativa-Estándar-Herramienta)

³¹ Los Principios Voluntarios Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos son un código voluntario negociado y firmado por grandes multinacionales del sector extractivo, ONGs internacionales (Human Rights Watch, International Alert y Amnistía Internacional), y los gobiernos de Estados Unidos, Reino Unido, Noruega, Holanda Canadá, Suiza y Colombia. Los Principios Voluntarios recomiendan a las empresas hacer análisis sobre los riesgos políticos, socioeconómicos y de seguridad de operar en zonas de conflicto, así como de los impactos de esas operaciones sobre la dinámica de los conflictos y la situación de derechos humanos. El código enumera mejores prácticas en las relaciones de las empresas con la seguridad pública (entre ellas los términos de los acuerdos con las Fuerzas Armadas locales), la seguridad privada y los análisis de riesgo en DDHH. Ver más información en: <http://voluntaryprinciples.org/>

<http://www.fundforpeace.org/global/?q=svpsr1123>

- United Nations Global Compact/Pacto Global de Naciones Unidas (Iniciativa)
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/>
- Implementation of conflict sensitive business practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de International Alert(Guía-Herramienta)
http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf
- ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar)
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm.
- OECD Risk awareness tool for multinational enterprises in weak governance zones/ Herramienta de la OCDE sobre alertas de riesgo para empresas multinacionales en zonas de débil gobernabilidad (Herramienta-Recomendaciones)
http://www.oecd.org/document/26/0,3746,en_2649_34889_36899994_1_1_1_1,00.html<http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>
- Red flags liability risk for companies operating in high - risk zones/Alertas de responsabilidad civil para compañías que operan en zonas de alto riesgo del Instituto de Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
<http://www.redflags.info/>
- From red to green flags report-Institute for Human Rights and Business (IHRB)/Reporte de banderas rojas a verdes del Instituto para derechos humanos y empresas (Herramienta)
http://www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf
- Doing business in high-risk human rights environments/Mapa de decisiones: hacienda negocios en entornos de alto riesgo para los Derechos Humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos (Herramienta)
http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/doing_business_in_highrisk_human_rights_environments__180210.pdf
- Constitución Política de Colombia de 1991 (Norma) Artículos 32,83,216,217,219
http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index_06102009.pdf
- Guía de derechos humanos para empresas de vigilancia y seguridad privada del Programa de Derechos Humanos de la Vicepresidencia de la República, la Fundación Konrad Adenauer en Colombia, Oleoducto Central S.A. OCENSA, Asociación Colombiana del Petróleo ACP, y la firma consultora TRUST (Guía)
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/Gu%C3%ADa%20DH%20para%20Empresas%20de%20Vigilancia%20y%20Seguridad%20privada.pdf>
- Sentencia C-239/06 de la Corte Constitucional sobre convenios entre fuerza pública y empresas (Jurisprudencia)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_nf/2006/c-239_2006.html
- Política integral de DDHH y DIH del Ministerio de Defensa Nacional (Documento Marco)
http://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Documentos_Home/Politica_DDHH_MDN.pdf

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3.4 *Relacionamiento con comunidades*

La operación empresarial no puede entenderse aislada del contexto en el cual se desarrolla. Así como el contexto puede afectar la operación de las empresas, las actividades de las empresas tienen impactos sobre el contexto, dinámicas y comunidades de las zonas donde se desarrollarán. Las relaciones que se establecen con las comunidades pueden variar según el sector y el objetivo de cada empresa, sin embargo, en todos los casos es fundamental que la empresa desarrolle vías positivas de interacción y relacionamiento con las comunidades.

En este sentido, es responsabilidad de las empresas tomar todas las medidas necesarias para garantizar el respeto de los DDHH de las comunidades en el marco de sus operaciones, de tal forma que les permita evitar contribuir a la vulneración de sus derechos, y ayudar a mitigar y compensar posibles efectos negativos sobre esos mismos, como resultado de sus actividades en la zona (Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas: 2011: Principio No. 15). De esta forma, y junto con la licencia legal que los Estados le otorgan para adelantar sus actividades, una empresa puede construir y mantener su licencia social para operar. Ambas licencias son claves para la viabilidad, sostenibilidad y éxito de la operación. Esto implica desarrollar estrategias para informar, consultar y acordar con la comunidad los planes del proyecto y contar con el aval de las comunidades para que la empresa pueda realizar sus actividades. La licencia social también sugiere que las empresas demuestren que con sus operaciones benefician no sólo a la comunidad que va a ser directamente impactada por el proyecto, sino también a otros actores locales (CFI: 2000).

Varios factores permiten determinar si las empresas se relacionan de forma positiva con las comunidades o no. Algunos de estos factores son: los impactos que se generan de sus operaciones, la forma, estrategias y herramientas para abordar los impactos negativos, y la percepción que tienen las comunidades sobre las operaciones de la empresa.

Para avanzar en cada uno de estos factores, las empresas pueden guiarse y poner en práctica los estándares y marcos internacionales en el campo de empresas y Derechos Humanos. Así mismo es de vital importancia que las empresas conozcan el contexto social, económico, político y cultural de la región en la cual van a operar. La caracterización de su zona de operación les permite identificar cuál es el estado de los DDHH en la región, cómo ha sido el rol de las instituciones del Estado, y cuáles son las necesidades y expectativas de la comunidad en este campo. Al conocer el contexto de la región, la empresa puede enfocar sus operaciones de forma tal que evite generar impactos negativos sobre los DDHH y prevenga su contribución –advertida o inadvertida– al incremento del conflicto y las desigualdades en lo local, al evitar verse involucrada en fenómenos como el desplazamiento forzado, el despojo de tierras o la alteración dramática de la actividad económica local, entre otros.

Las empresas pueden seguir las siguientes recomendaciones (CFI: 2000) a la hora de relacionarse con las comunidades, dado que las mismas contienen pautas para que las empresas construyan relaciones basadas en la confianza y la participación de las comunidades. Aunque los principios

pueden tener un mayor enfoque hacia la Responsabilidad Social Empresarial, también están orientados a evitar la vulneración de los DDHH en la operación empresarial.

- 1. Establecer relaciones y construir confianza entre la empresa y la comunidad:** Una de las primeras acciones que deben realizar las empresas es interactuar y generar mecanismos que contribuyan a la generación de confianza y espacios de diálogo entre la empresa y la comunidad. La construcción de buenas relaciones y lograr confianza puede ser un proceso largo y complejo, por esto la empresa debe procurar realizar procesos participativos y transparentes que permitan que la comunidad y otros actores locales la perciban como un socio. Es importante que estas relaciones se basen en la honestidad, el respeto mutuo, el diálogo y la confianza. Así mismo la empresa debe procurar la implementación de estrategias que promuevan la consulta y la participación.
- 2. Abordar las expectativas haciendo una definición clara de roles y responsabilidades:** La llegada de una empresa genera grandes expectativas en las comunidades. La empresa puede administrarlas adecuadamente al implementar estrategias que le permitan identificar y comunicar claramente sus responsabilidades y compromisos hacia la comunidad y su desarrollo. Es importante también que la empresa enfatice en el rol del Estado y de la misma comunidad para satisfacer las expectativas y necesidades locales.
- 3. Desarrollar capacidad al interior de la empresa:** Para relacionarse con la comunidad es necesario que la empresa cuente con el personal indicado a nivel de conocimiento y experiencia. Contar con personal propio y cualificado es altamente recomendable, pues le permitirá a la empresa construir y mantener las relaciones con las comunidades a lo largo de su operación.
- 4. Movilizar competencias básicas:** Las empresas cuentan con competencias básicas que pueden utilizar para relacionarse con las comunidades y desarrollar acciones en su beneficio. Estas competencias se relacionan con las fortalezas de cada empresa en cuanto a su potencial como movilizadores políticos, en sus conexiones con otros empresarios, en sus conocimientos económicos y financieros, etc.
- 5. Establecer objetivos medibles y realizar reportes de progreso:** Una vez la empresa ha definido su compromiso con la comunidad, es importante que comunique con claridad cuáles son los objetivos específicos que espera cumplir y que informe periódicamente y con transparencia los avances alcanzados a lo largo del proceso. Esto permite fortalecer las relaciones de confianza y la buena percepción de la comunidad hacia la empresa.
- 6. Forjar alianzas estratégicas:** Es recomendable que la empresa cuente con aliados locales (ONG, comunidades de base e instituciones del gobierno), para fortalecer su capacidad de organización y que se facilite la implementación de proyectos que beneficien a la comunidad. Así mismo la empresa puede fortalecer sus competencias realizando alianzas con centros de investigación, universidades, u otros actores que compartan sus intereses.

- 7. Planear para la sostenibilidad:** La empresa debe planear no sólo para el tiempo que duren sus operaciones, también debe tener en cuenta que los impactos siguen aún después que la empresa haya terminado sus actividades en la región. Planear a largo plazo permite que la empresa tenga en cuenta la construcción de capacidades en la comunidad como un factor central que genera sostenibilidad. En este sentido, la comunidad va a construir una percepción de la empresa como socio y aliado que aporta al desarrollo de la comunidad.

En Colombia, implementar estos principios para la construcción de relaciones positivas y respetuosas de los DDHH entre empresas y comunidades es de vital importancia pero no siempre resulta sencillo pues estas relaciones muchas veces están marcadas por factores propios de los entornos complejos. Es por esto que resulta fundamental que las empresas tengan una buena comprensión del contexto en el cual desarrollará sus actividades y de los elementos que han atravesado la vida de las comunidades con las que espera relacionarse. Estas comunidades suelen estar afectadas por factores como el accionar de actores armados al margen de la ley, la existencia de economías ilegales, la débil institucionalidad o la frágil gobernabilidad. Esto ha hecho, por ejemplo, que muchas poblaciones se encuentren en situación de vulnerabilidad y precariedad en cuanto a la satisfacción de necesidades básicas como salud, educación, acceso al agua, seguridad, vivienda, etc. Muchas veces se trata de comunidades que no confían en las instituciones locales, que no cuentan con organizaciones de base sólidas o con líderes reconocidos con los cuales la empresa pueda iniciar una interacción, o incluso comunidades que –justificada o injustificadamente– tienen enormes prevenciones frente a las mismas empresas. Estas características hacen que la comunidad pueda tener fuertes aprensiones y altas expectativas frente a la empresa y esperen que ésta participe activamente en la solución de sus necesidades.

Las empresas además de articular sus acciones a partir de los principios antes señalados, pueden implementar de manera rigurosa y cuidadosa procesos de *consulta previa* para fortalecer sus relaciones con la comunidad, no sólo para ejecutar un proyecto específico sino para el desarrollo de su operación empresarial en general. Así mismo pueden hacer uso de los *mecanismos de quejas y reclamos* atentos a derechos que les permitan recoger información sobre las preocupaciones y problemáticas de las comunidades, así como acordar mecanismos para su manejo. Ambas estrategias contribuyen a prevenir riesgos e impactos en las operaciones, respetar los DDHH y ganar en “licencia social” para operar.

Los procesos de *consulta previa* son uno de los mecanismos más conocidos para el relacionamiento con comunidades (IFC: 2000), especialmente en contextos de operación empresarial como la colombiana, donde hay presencia de comunidades étnicas (indígenas y afrocolombianas, entre otros)³² y en los cuales, los derechos a la vida, la autodeterminación, sus

³² Colombia se reconoce en su Constitución Política (1991) como un Estado pluriétnico y multicultural. El país cuenta con población indígena, afrocolombiana y Rom que habitan todo el territorio nacional. Según el censo 2005 cuenta con 87 pueblos indígenas que hablan 64 lenguas amerindias y están distribuidos en 710 resguardos ubicados a lo largo de 27 departamentos del país (ACNUR: 2011: p.1). Así mismo cuenta con una diversidad de pueblos negros/afrocolombianos: los que habitan el pacífico colombiano ubicados en 132 Territorios Colectivos de Comunidades Negras titulados los cuales ocupan un territorio de 4.717.269 hectáreas que corresponde al 4,13% de las tierras del país (Datos DANE: 2007). El segundo, correspondiente a las comunidades raizales del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina que tienen raíces culturales afro-anglo-antillanas, cuyos integrantes mantienen una fuerte identidad

costumbres, cultura y cosmovisión pueden verse afectados por el desarrollo de proyectos, explotación de recursos naturales o por la oposición con los intereses empresariales.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene para el país la protección y garantía de los derechos de las comunidades étnicas, el Estado colombiano ha adoptado varios lineamientos, internacionales para la protección de los derechos de los pueblos étnicos, como la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas UNDRIP³³ y el convenio 169 de la OIT. Siguiendo lo establecido en estos lineamientos³⁴ y en el marco jurídico nacional³⁵, el Estado colombiano ha incorporado el proceso de Consulta Previa como uno de los requisitos para adelantar diferentes actividades económicas en territorios étnicos. De acuerdo con la normatividad nacional, este proceso está a cargo de la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior, la cual coordina interinstitucionalmente la realización de la Consulta con los grupos étnicos, sobre los proyectos o actividades que puedan afectarlos (Decreto 200:2003. Art.16). Así mismo, la implementación del proceso con todos los actores involucrados, incluidas las empresas y las comunidades afectadas, está en manos del grupo de Consulta Previa del Ministerio del Interior (Decreto 1720 de 2008). De esta forma se busca que dichas comunidades puedan participar en la toma de decisiones de futuras acciones a implementar frente a un proyecto o actividad que se quiera desarrollar en su territorio y pueda afectar de forma negativa su cultura. En este sentido y de acuerdo con lo estipulado por el Ministerio del Interior³⁶, el proceso de consulta previa debe ser realizado de manera anterior al desarrollo de un proyecto y debe contar con las siguientes etapas:

caribeña, con rasgos socioculturales y lingüísticos particulares. El tercer grupo lo conforman los habitantes de Palenque (municipio de Mahates, Bolívar), que cuenta con su propia lengua y que se nombró como el primer pueblo libre de América, dado que alcanzó su libertad en 1603. Desde 1999 el Estado Colombiano reconoció como parte de esta diversidad al pueblo Rom (gitano) que ha habitado en Colombia desde antes de la época de la República, y comparten una historia común que se diferencia del resto de la población colombiana.

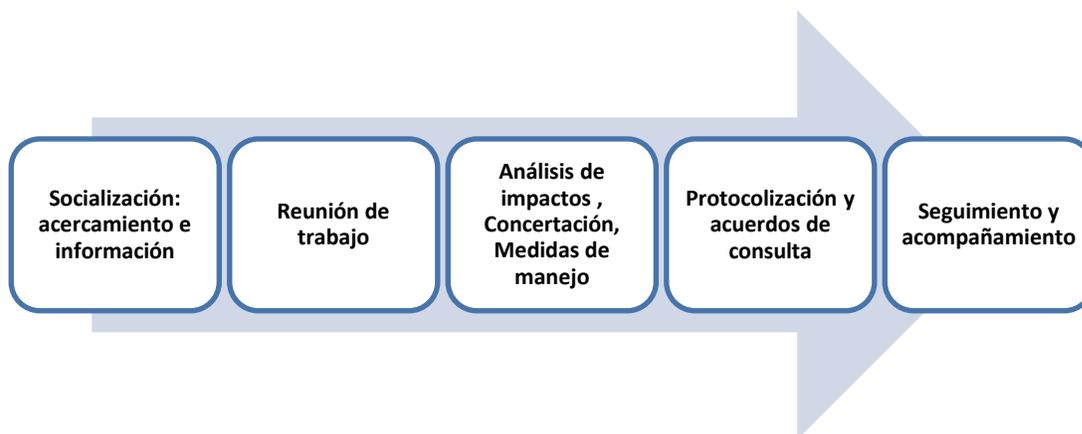
³³El documento completo de la “Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas UNDRIP” puede ser consultado en: http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf

³⁴Es importante resaltar que en el tema de empresas y derechos humanos deben cumplirse los preceptos de la consulta previa, de acuerdo con lo planteado por el Convenio 169 de la OIT, que es uno de los estándares más relevantes en el tema por su contenido relacionado con los pueblos indígenas. El convenio determina que es requerido desarrollar ejercicios de consulta previa antes de emprender cualquier actividad de exploración o explotación de minerales y/u otros recursos naturales que se encuentren en las tierras de dichos pueblos; cada vez que sea necesario trasladar a las comunidades indígenas y tribales de sus tierras tradicionales a otro lugar; y antes de diseñar y ejecutar programas de formación profesional dirigidos a los referidos pueblos. Ver el documento completo en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C169>

³⁵ La Consulta previa en Colombia está basada en el siguiente marco jurídico: Constitución Política de Colombia Artículos 2, 7, 330 y 332, Ley 21 de 1991– Artículos 6, 7,15, Decreto 200 de 2003 num. 4 art. 16; Decreto 1720 de 2008, Ley 99 de 1993 art. 76, Decreto 1220 de 2005.

³⁶ Para información sobre el contenido completo de las etapas del proceso de consulta previa ver : http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.setianworks.net%2FfindepazHome%2Fattachments%2F473_Consulta%2520previa%2520mininterior.ppt&ei=AjGDT_e8MdLlggfDvbzsBw&usg=AFQjCNH0ZubmDz3290kbh2ybLuRRpYNmAA

Figura 6. Etapas del proceso de Consulta Previa



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: Ministerio del Interior y de Justicia. "Lineamientos del proceso de Consulta Previa". 2006

Hace parte de la debida diligencia de las empresas el asegurar y facilitar la realización de procesos de consulta previa que tengan en cuenta el consentimiento previo, libre e informado de la comunidad (Artículo 32 de la UNDRIP³⁷). Sin embargo, y de acuerdo con la normatividad que aplica en el contexto colombiano, las comunidades no tienen derecho al veto a excepción de situaciones puntuales como la expresada en la Sentencia T-769/2009 de la Corte Constitucional, en la cual el tribunal declaró, que cuando se trate de proyectos con repercusiones particularmente graves sobre pueblos indígenas o comunidades negras se requiere el consentimiento libre, previo e informado de éstos.

En este sentido vale la pena tener en cuenta lo estipulado sobre consentimiento libre, previo e informado en el Convenio 169 de la OIT que ha sido ratificado por el gobierno colombiano:

Cuadro 11. El consentimiento libre, previo e informado en el Convenio 169 de la OIT

Consentimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente. • Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtenerse su consentimiento, el traslado y la reubicación sólo deberán tener lugar al término de procedimientos adecuados establecidos por la legislación nacional, incluidas encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.
Previo	<ul style="list-style-type: none"> • Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin

³⁷Los pueblos indígenas tienen derecho al CLPI – Artículo 32(2) de la UNDRIP: “Los Estados celebrarán consultas y cooperarán de buena fe con los pueblos indígenas interesados por conducto de sus propias instituciones representativas a fin de obtener su consentimiento libre e informado antes de aprobar cualquier proyecto que afecte a sus tierras o territorios...” En: http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf

	de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas pueden tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser consideradas como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.
Libre	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsable de políticas y programas que les conciernan. • Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe el proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.
Informado	<ul style="list-style-type: none"> • Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas Y Tribales en países independientes.1989

La realización de la consulta previa le sirve a las empresas no sólo para respetar la normatividad colombiana e internacional, prevenir afectaciones a los derechos de las comunidades étnicas sino que también contribuye a que las operaciones empresariales sean más sostenibles.

En Colombia la implementación del proceso de consulta previa no ha estado exenta de críticas y dificultades, como lo afirmó el Representante de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia, “el país no cuenta con una legislación adecuada ni con procedimientos garantistas de consulta. Razón por la cual la falta de reglas de juego claras y reconocidas nacional e internacionalmente afecta tanto a los grupos étnicos como a las empresas y genera conflictos de distinta índole, violaciones de derechos humanos y pérdida de oportunidades sociales e inversiones de capital” (Observatorio de conflictos mineros de América Latina: 2011). En este sentido, las empresas deben tener en cuenta los vacíos institucionales y el poco conocimiento que tienen de los impactos reales de sus proyectos en la vida de las comunidades étnicas para tomar las precauciones necesarias para lograr procesos de consulta legítimos, participativos, basado estándares nacionales e internacionales que no pongan el riesgo a los líderes y respeten los derechos de las comunidades.

Realizar procesos de consulta previa no garantiza que la empresa esté libre de conflictos con las comunidades y otros grupos de interés, pero puede ayudar a identificar áreas de tensión para prevenir, mitigar o compensar daños que se hagan evidentes en la medida que se desarrolla algún proyecto en una zona específica.

Otra herramienta que las empresas pueden implementar para prevenir y mitigar impactos en los DDHH de las comunidades son los *mecanismos de quejas y reclamos atentos a derechos*, dado que les permiten estar alerta sobre los impactos negativos de sus operaciones, les ayudan a identificar soluciones sostenibles a las preocupaciones y quejas presentadas por la comunidad antes de que se convierta en conflictos objeto de litigaciones. Así mismo, estos mecanismos permiten que la comunidad sea escuchada por la empresa y tenga una relación abierta y más directa con ella (Rees: 2008).

En este sentido, los mecanismos de quejas y reclamos deben respetar y promover los DDHH aunque las quejas y reclamos no se relacionen directamente con violaciones a los mismos. Deben ser creíbles y legítimos, así mismo deben basarse en principios de no discriminación, equidad y rendición de cuentas. Deben abordar diferentes tipos de quejas y reclamos, no sólo los relacionados con aspectos laborales (Harvard University: 2008).

Teniendo en cuenta la importancia del tema dentro de la operación de las empresas cabe resaltar alguna literatura que habla sobre los mecanismos de quejas y reclamos y las características que deben ser tenidas en cuenta para el desarrollo de dichos mecanismos. Ejemplos de esta literatura incluyen los documentos elaborados por la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard, por la Corporación Financiera Internacional (CIF) y por Zandvliet & Anderson. Este conjunto de trabajos recoge experiencias, lecciones aprendidas y recomendaciones que pueden ser de utilidad para orientar a las empresas³⁸.

De igual forma y como un avance en la tarea de traducir los referentes internacionales sobre mecanismos de quejas y reclamos al contexto colombiano, es importante tener en cuenta el lineamiento que sobre este tema se ha desarrollado dentro de la iniciativa de Guías Colombia³⁹. De acuerdo con este lineamiento, los siguientes serían los mínimos que debe incluir todo mecanismo de quejas y reclamos atento a los derechos humanos y el DIH:

³⁸ El primer documento titulado “Rights-compatible grievance mechanisms: A Guidance Tool for companies and their stakeholders” es una guía a partir de la cual se pretende dotar a las empresas de herramientas efectivas que les permitan maximizar las posibilidades de desarrollar soluciones sostenibles a sus disputas de modo tal que logren integrar los derechos humanos en las mismas. Por su parte el documento “Addressing Grievances from Project-Affected Communities” de la CIF se presenta como una guía para las empresas que resalta la importancia y necesidad de contar con mecanismos de quejas y reclamos, ofreciendo herramientas y conceptos necesarios para el desarrollo de los mismos. Finalmente el documento Getting it Right: Making Corporate-community Relations Work (2009) de Zandvliet & Anderson, al mostrar casos de buenas prácticas marca la pauta para que las empresas puedan tomar de esas experiencias los elementos útiles para una operación respetuosa a los derechos humanos.

³⁹ Ver este lineamiento en <http://www.ideaspaz.org/index.php/guias-colombia/documentos>

Figura 7. Mínimos en mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH

1. **Legítimo y confiable:** El mecanismo debe ser conocido y aceptado por los grupos de interés.
2. **Público y accesible:** El mecanismo debe ser conocido por y estar al alcance de todos los grupos de interés de la empresa.
3. **Transparente:** El mecanismo debe operar de manera abierta, pública y verificable para quienes tengan interés legítimo.
4. **Basados en el diálogo constructivo:** El mecanismo debe privilegiar el diálogo como mecanismo preferencial.
5. **Predecible en términos del proceso:** El proceso debe ser conocido con anterioridad y debe ceñirse a los términos previstos.
6. **Culturalmente apropiado:** El diseño del mecanismo debe ser así para poder atender las preocupaciones de diferentes grupos de interés, particularmente cuando se trata de comunidades locales.
7. **Confidencialidad:** Debe ser un mecanismo que garantiza la confidencialidad de quienes han elevado una queja o reclamo.
8. **Acceso a otros mecanismos de legales:** El mecanismo debe permitir y facilitar el acceso a otros mecanismos disponibles en la legislación colombiana.
9. **Justo y empoderador:** El mecanismo debe buscar disminuir las asimetrías de poder, conocimiento e influencia entre la empresa y sus grupos de interés.
10. **Una fuente de aprendizaje continuo:** La efectividad del mecanismo debe ser medida y deben revisarse las lecciones acumulativas, de tal forma que se identifiquen los cambios estructurales necesarios.
11. **Institucional, Integrado y alineado:** El mecanismo debe corresponder con los objetivos estratégicos del negocio

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: IFC. "Addressing Grievances from Projected-Affected Communities. Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms".2008.

Universidad de Harvard.Trabajos de Caroline Rees, miembro del grupo de trabajo de John Ruggie.

Los mecanismos de quejas y reclamos son los medios más exitosos para que las empresas y las comunidades, puedan dar solución a los problemas de forma no confrontacional. Estos mecanismos no son judiciales, pero no deben excluir el acceso y uso de mecanismos judiciales a los cuales las comunidades tienen derecho si lo consideran necesario. Aun más las empresas deben promover y brindar la información necesaria a las comunidades sobre la posibilidad que tienen de hacer uso de mecanismos tanto judiciales como no judiciales si quieren interponer una queja o reclamo (Ruggie: 2009).

Si una empresa quiere implementar mecanismos de quejas y reclamos debe atender cinco pasos básicos (CFI: 2009: p.3) que permitirán ofrecer soluciones directas a las comunidades afectadas por alguna actividad empresarial:

Figura 8. Cinco pasos para la implementación de mecanismos de quejas y reclamos



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: Corporación Financiera Internacional. "Addressing Grievances from Projected-Affected Communities. Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms". 2009

Es importante resaltar como lo menciona el documento *Rights-compatible grievance mechanisms: A Guidance Tool for companies and their stakeholders* (Corporate Social Responsibility Initiative: 2008: p.5), que la existencia de estos mecanismos dentro de una empresa es muestra de su ejercicio responsable para la consecución de soluciones sostenibles que obren de acuerdo con las normas de derechos humanos.

En la implementación de mecanismos de quejas y reclamos atentos a derecho y acordes a los referentes señalados hasta el momento, las empresas que operan en Colombia pueden recurrir al lineamiento que sobre este tema han desarrollado los miembros de Guías Colombia en DDHH y DIH⁴⁰. En este lineamiento además de incluirse los aspectos mínimos que debe comprender un mecanismo, también se incluyen ejemplos y referencias útiles para las empresas, junto con herramientas para medir el progreso en la implementación y puesta en marcha de dicho mecanismo.

El relacionamiento respetuoso de los DDHH con las comunidades en el marco de una operación empresarial es fundamental en la construcción y el mantenimiento de una licencia social para operar. Los procesos de consulta previa, la consulta con comunidades, y la adopción de mecanismos de quejas y reclamos atentos a derechos son ejemplos de lo que pueden hacer las empresas para avanzar en dicho relacionamiento, que resultan pertinentes para el caso colombiano. Si se implementan de manera adecuada estos procesos y mecanismos ayudan a las

⁴⁰ Ver <http://www.ideaspaz.org/portal/index.php/guias-colombia>, <http://www.ideaspaz.org/portal/index.php/guias-colombia/documentos>, <http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/GuiasColombia.aspx>

empresas a forjar relaciones sólidas y sostenibles, fundadas en la confianza y el respeto mutuo, con líderes comunitarios, organizaciones de base y autoridades locales. Así mismo estos procesos y mecanismos además de contribuir a la transparencia, también contribuyen a la detección temprana y manejo de posibles impactos negativos en los derechos de las comunidades.

La siguiente tabla presenta ejemplos de situaciones en las cuales pueden surgir conflictos entre las empresas y las comunidades que pueden llegar a repercutir en el campo de los DDHH.

Cuadro 12. Ejemplos sobre comunidades

Algunos ejemplos ⁴¹	
Ej. 1	Una empresa quiere realizar un proyecto en una zona del país donde hay presencia de afrocolombianos. Para esta empresa el proyecto en cuestión traerá beneficios para las comunidades y contribuirá a generar desarrollo en la región. Al hacer los contactos iniciales, la empresa se da cuenta que no todos los miembros de la comunidad están a favor de la realización del proyecto, por lo cual y para agilizar el inicio del mismo, la empresa decide negociar con un líder de la comunidad que se ha mostrado favorable al proyecto y dice representar a la mayoría de los afrocolombianos de la zona. Después de varias reuniones con el departamento de comunidades de la empresa el líder da la aprobación para realizar el proyecto. Días después la empresa recibe una notificación de la Defensoría señalando que ha violado el derecho a la consulta y la participación de la comunidad, pues varios de sus líderes dicen no haber sido consultados ni tenidos en cuenta a la hora de tomar una decisión. La empresa responde que se ha reunido varias veces con uno de los líderes quien a nombre de la comunidad aprobó el proyecto. Frente a esta respuesta, los demás líderes de la comunidad afirman que esta decisión no es legítima al considerar que las decisiones en la comunidad no están en manos de un solo líder. Además acusan a la empresa de desconocer su derecho a la participación y la consulta, y de generar divisiones en su organización. Por último señalan que si inician el proyecto serán denunciados ante las autoridades locales y el gobierno nacional.
Ej. 2	Una empresa que opera en una zona, reconoce la importancia de tener mecanismos de quejas y reclamos. Por tanto ha adaptado el mecanismo de quejas y reclamos que aplica en su sede principal. Debido a problemas que se han presentado en una de las maquinas, han llegado a la zona contratistas que arreglarán y harán mantenimiento a los equipos de la empresa. La presencia de estos contratistas ha generado malestar entre la comunidad y se han acercado a la empresa para expresar su descontento. La persona encargada comparte con las personas el formato de quejas y reclamos, y explica que es la única forma por medio de la cual obtendrán una respuesta a su queja. Sin embargo los miembros de la comunidad no encuentran el formato claro, y deciden recurrir a las autoridades locales para presentar su queja y acusar a la empresa de abusos contra sus derechos.
Ej. 3	Una empresa adelanta un proyecto en una zona con presencia de comunidades indígenas. Como parte de su estrategia de relacionamiento con la comunidad la empresa decide adoptar un mecanismo de quejas y reclamos proveniente de su casa matriz en el extranjero y lo traduce al español de tal forma que la comunidad cuente con herramientas virtuales y presenciales en español para interponer una queja o reclamo. Al año de entrar en funcionamiento este mecanismo, la empresa es señalada de tener prácticas discriminatorias en su interacción con las comunidades pues más del 50% de los indígenas dicen no tener un dominio del español suficiente para interponer una queja o reclamo. Esta queja mina la legitimidad del mecanismo empleado por la empresa y pone en cuestión su legitimidad social, en particular en lo que tiene que ver con su interacción con las comunidades indígenas locales.

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

⁴¹ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

Cuadro 13. Algunos referentes para el tema de comunidades**Algunos Referentes**

- United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” Framework / Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa)
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf
- Implementation of conflict sensitive business Practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de International Alert (Guía-Herramienta)
http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf
- OECD Risk awareness tool for multinational enterprises in weak governance zones/ Herramienta de la OCDE sobre alertas de riesgo para empresas multinacionales en zonas de débil gobernabilidad(Herramienta-Recomendaciones)
http://www.oecd.org/document/26/0,3746,en_2649_34889_36899994_1_1_1_1,00.html
<http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>
- Recomendaciones para el análisis de riesgos del Comité Minero Energético (Herramienta)
http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/CME/version2_recomendacionesar.pdf
- United Nations Global Compact/Pacto Global de Naciones Unidas (Iniciativa)
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/>
- IFC's Sustainability framework/Marco de sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) (Herramienta)
<http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsf>
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9959ce0049800a91ab32fb336b93d75f/Updated_IFC_SustainabilityFrameworkCompounded_August1-2011.pdf?MOD=AJPERES
- Red flags liability risk for companies operating in high - risk zones-Internatiopnal Alert/Alertas de responsabilidad civil para companies que operan en zonas de alto riesgo del Instituto de Derechos Humanos y Empresas de Alerta Internacional (Herramienta)
<http://www.redflags.info/>
- Global reporting initiative/Iniciativa Global de Reporte (Herramienta- Iniciativa)
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- Doing business in high-risk human rights environments-Danish Institute for Human Rights/Mapa de decisiones: hacienda negocios en entornos de alto riesgo para los Derechos Humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos (Herramienta)
http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/doing_business_in_highrisk_human_rights_environments__180210.pdf
- Auto de Seguimiento a la Sentencia T-025 de la Corte Constitucional sobre protección de los derechos de la población en situación de desplazamiento (Jurisprudencia)
http://www.indepaz.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=93:auto-nd-011-de-2009-sentencia-t-025-de-2004-seguimiento-de-medidas-adoptadas-para-superar-el-estado-de-cosas-inconstitucional-sobre-el-problema-del-desplazamiento-interno&catid=39:normas&Itemid=82

<http://www.scribd.com/doc/19184823/autos-de-seguimiento-a-la-sentencia-t025-del-2004>

- ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar)
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm
- Ley 70 de 1993 del Congreso de la República (Norma)
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0070_1993.html
- Centro regional para América Latina y el Caribe en apoyo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Iniciativa)
<http://www.centroregionalmal.org/index-01.html>
- Human rights translated a business reference guide- Monash University/Derechos humanos traducidos para empresas: una guía de referencia de la Universidad de Monash (Guía-Herramienta-Documento)
http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf
- Global Compact Guidance on responsible business in conflict-affected and high-risk areas/Guía para negocios responsables en zonas afectadas por el conflicto y de alto riesgo: un recurso para empresas e inversores del Pacto Global (Guía-Herramienta)
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB.pdf
- Informe nacional de desarrollo humano 2011 de PNUD Colombia (Informe-Herramienta)
http://pnudcolombia.org/indh2011/pdf/informe_completo_indh2011.pdf
- Ley de víctimas y restitución de tierras-Ministerio del Interior y de Justicia(Norma)
<http://www.mij.gov.co/Ministerio/Library/News/Files/CARTILLA%20LEY%20DE%20V%C3%8DCTIMAS%20Y%20RESTITUCI%C3%93N%20DE%20TIERRAS70.PDF>
- Equator principles: environmental & social risk management for project finance/Principios de Ecuador sobre evaluación y administración del riesgo socioambiental en la financiación de proyectos (Estándar)
http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish.pdf
- AA1000 AccountAbility Principles Standard (AA1000APS) /Norma de Principios de Rendición de Cuentas AA1000APS (Estándar)
<http://www.accountability.org/images/content/3/5/350.pdf>
- IFC's Policy on environmental and social sustainability/Política y normas de desempeño sobre sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (Estándar)
http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cts=1331675909659&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww1.ifc.org%2Fwps%2Fwcm%2Fconnect%2F18a11180488557bbbd9cff6a6515bb18%2FIFC%252BPerformance%252BStandards_Spanish.pdf%3FMOD%3DAJPERES%26attachment%3Dtrue%26id%3D1322804070579&ei=AMNfT76QEcm_gAfPorGWCA&usg=AFQjCNHsvQJRR6ZwivcR1ELi58VtpgPXQ
- Sustainable development framework/Marco para un desarrollo sostenible: procedimiento de aseguramiento (Guía-Herramienta)
<http://www.icmm.com/espanol>
- Sector privado y desplazamiento forzado interno (DFI) en Colombia. Serie Working papers FIP N°8 (Documento y Recomendaciones)

<http://www.ideaspaz.org/portal/images/desplazamientoweb.pdf>

- Human rights compliance assessment- Danish Institute for Human Rights /Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos (Herramienta)
https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_Spanish.pdf
- Human rights principles for companies- Amnesty International/ Principios de derechos humanos para empresas de Amnistía Internacional (Guía-Herramienta-Estándar)
<http://www.amnesty.org/en/library/asset/ACT70/001/1998/en/8d6c82f3-e81c-11dd-9deb-2b812946e43c/act700011998en.pdf>
- Good practice guide: indigenous peoples and mining-International Council on Mining & Metals/Guía de buenas prácticas: pueblos indígenas y minería del Concejo Internacional de Minería y Metales (Guía-Documento-Herramienta)
<http://www.icmm.com/library/indigenouspeoplesguide>
- Business social compliance initiative (BSCI)- Foreign Trade Association/Iniciativa empresarial de cumplimiento social de la Asociación de Comercio Exterior (Iniciativa-Estándar)
<http://www.csr-supplychain.org/standard/business-social-compliance-initiative-bsci>
- Guía Técnica Colombia 180 sobre Responsabilidad Social de ICONTEC (Guía-Herramienta-Estándar)
<http://www.icontec.org.co/index.php?section=367>
- Constitución Política de Colombia de 1991 (Norma)
Artículos 13,78,79,88,246,247,329,330
http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index_06102009.pdf
- Gran acuerdo social Barrancabermeja (Iniciativa- Recomendación)
http://www.fcm.org.co/fileadmin/Contenidos/pdf/gran_acuerdo_social_barranca.pdf
- Programas de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio (Iniciativa)
<http://www.pdpmm.org.co/>
- Comisión Intersectorial de Derechos Humanos liderada por el Vicepresidente de la República (Iniciativa-Espacio de discusión)
<http://www.cancilleria.gov.co/international/politics/right/national/comission>
- Estatuto de Desarrollo Rural del Congreso de la República (Norma)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2007/ley_1152_2007.html
- Informe "Los objetivos del milenio y la responsabilidad social de las PYMES" de la Fundación Konrad Adenauer (Herramienta-Documento)
http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Los_objetivos_del_milenio_y_la.pdf
- Conpes 3616 sobre la política de generación de ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento del Departamento Nacional de Planeación (Norma-Herramienta-Guía)
<http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=Ullc8o2yuyo%3D&tabid=907>
- Planes de Ordenamiento Territorial POT (Norma-Referente)
Ver sitio Web de administraciones municipales y departamentales para consultar los POT que sean relevantes par ala zona de operación de la empresa

- Getting it Right: Making Corporate-community Relations Work By Luc Zandvliet, Mary B. Anderson/ Consiguiendo que las cosas salgan bien: haciendo que las relaciones empresa-comunidad funcionen
http://books.google.com.co/books?id=ktT5meaGAU0C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Consulta Previa

- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la Organización Internacional del Trabajo (Acuerdo)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C169>
- Decreto 200 de 2003 del Congreso de la República (Norma)
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2003/decreto_0200_2003.html
- Decreto 170 de 2008 del Congreso de la República (Norma)
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28507>
- Sentencia T-769 de 2009 de la Corte Constitucional (Jurisprudencia)
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-769-09.htm>
- From red to green flags report-Institute for Human Rights and Business (IHRB)/Reporte de banderas rojas a verdes del Instituto para Derechos Humanos y Empresas-Instituto para Derechos humanos y Empresas (Herramienta)
http://www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf
- Guía sobre el consentimiento previo, libre e informado (OXFAM). (Guía)
<http://www.bibliotecavirtual.info/2011/09/guia-sobre-el-consentimiento-libre-previo-e-informado/>

Mecanismos de quejas y reclamos

- Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Iniciativa y lineamiento)
<http://www.ideaspaz.org/portal/index.php/guias-colombia>
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/GuiasColombia.aspx>
- OECD Guidelines for multinational enterprises/ Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Estándar-Herramienta)
http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
http://www.oecd.org/document/24/0,3746,en_2649_34889_1875736_1_1_1_1,00.html
- National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises / Punto de Contacto Nacional de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Mecanismo)
http://www.oecd.org/document/60/0,3746,en_2649_34889_1933116_1_1_1_1,00.html
- IFC Addressing Grievances from Projected-Affected Communities. Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms / Manejando agravios de comunidades afectadas por los proyectos: guía para empresas y proyectos sobre el diseño de mecanismos de quejas y reclamos (Herramienta)
[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_GrievanceMechanisms/\\$FILE/IFC+Grievance+Mechanisms.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_GrievanceMechanisms/$FILE/IFC+Grievance+Mechanisms.pdf)
- Rights-compatible grievance mechanisms: A Guidance Tool for companies and their stakeholders / Mecanismos de quejas y reclamos compatibles con derechos: Una herramienta guía para empresas y sus grupos de interés del Corporate Social Responsibility Initiative (Herramienta)

http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms_May2008FNL.pdf

- Getting it Right: Making Corporate-community Relations Work By Luc Zandvliet, Mary B. Anderson/ Consiguiendo que las cosas salgan bien: haciendo que las relaciones empresa-comunidad funcionen
http://books.google.com.co/books?id=ktTsmeaGAU0C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_suummary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3.5 Tierras

Una de las responsabilidades que encierra el deber de las empresas de respetar los DDHH en el marco de los Principios Rectores, es la actuación con debida diligencia frente a las comunidades y autoridades, para la adquisición y uso de tierras destinadas a su operación. Es decir, que las empresas deben tomar todas las medidas necesarias para asegurarse que sus decisiones y actividades ligadas a la adquisición y uso de la tierra no generan impactos negativos o vulneran los DDHH de terceros. En Colombia, este es un tema emergente particularmente importante si se tienen en cuenta la creciente atención a denuncias sobre posibles vínculos entre intereses empresariales en la tierra y violaciones de DDHH relacionados con minorías étnicas, desplazamiento forzado de población y mecanismos de despojo de tierras. Muchas de estas denuncias tienen su origen o se ven reforzadas en las versiones libres de antiguos comandantes paramilitares en el marco de la Ley de Justicia y Paz (2005). Su resonancia y la importancia que hoy en día tiene el tema de tierras en Colombia se evidencia en el reciente debate y aprobación de la Ley de víctimas y restitución de tierras (Ley 1448: 2011)⁴².

Aunque la tierra es objeto de interés para comunidades, gobiernos y empresas, su significado y valoración por cada uno de estos actores es diferente. Para las empresas la tierra encierra un valor económico para la realización de sus operaciones, ya sea porque les permite acceder a recursos naturales, insumos, vías de comunicación, mercados, etc. Sin embargo, este interés económico es motivo de tensión y conflictos cuando se proyecta sobre territorios que tienen un importante valor social, económico y cultural para las comunidades. La solución a las diferencias de intereses por la tierra, influenciada por la asimetría de poder entre unos y otros, ha tenido durante años impactos negativos en los DDHH⁴³, lo que ha derivado en una relación de desconfianza entre empresas y comunidades, y el incremento del escrutinio público frente a la adquisición y uso de tierras por parte de las empresas.

En materia de empresas y DDHH, el tema de la adquisición y uso de tierras tiene relevancia de cara a dos aspectos fundamentales. El primero, tiene que ver con la necesidad de realizar procesos de reubicación, reasentamiento o desplazamiento de poblaciones, recursos naturales y actividades económicas locales en zonas de interés económico. Y el segundo, tiene que ver con el riesgo de contribuir a la utilización o aprovechamiento de mecanismos irregulares, ilegales o antiéticos por

⁴² Para mayor información sobre el tema, consultar la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras sancionada por el Presidente Juan Manuel Santos en 2011. En : <http://www.leydevictimas.gov.co/>

⁴³ Frecuentemente se ven afectados el derecho a la protesta, a la igualdad ante la ley, a la participación, a la propiedad, a la vida, a tener una vida digna, a ser informados entre otros (IHRB: 2011b).

parte de las empresas o de terceros durante el proceso de adquisición y uso de tierras en medio de un contexto de conflicto armado, o donde hay presencia de economías ilegales.

En Colombia, ambas dimensiones del relacionamiento de las empresas con el tema de tierras tienen lugar en zonas del país donde convergen elementos propios de un entorno complejo con proyecciones de actividades económicas empresariales. En estos contextos la creciente promoción y expansión de proyectos de inversión económica y proyectos empresariales ha aumentado la demanda y la presión ya existente sobre la tierra. En ella la predominante informalidad e incertidumbre sobre la propiedad, tenencia y uso de la tierra⁴⁴, la incapacidad institucional para identificar, defender y proteger a quienes tienen los derechos legítimos sobre ella, se combina con la presión que ejercen los actores armados e ilegales por el control y apropiación de territorios estratégicos para su accionar. Esta combinación de factores está en el trasfondo de muchas de las situaciones de vulneración de los DDHH donde las empresas se ven implicadas directa o indirectamente.

En el país uno de los temas críticos en cuanto a adquisición y uso de la tierra que es fuente de tensión entre operaciones empresariales y comunidades es la *reubicación o reasentamiento* de poblaciones o actividades. El reasentamiento como lo menciona el Manual de Operaciones del Banco Mundial (1990) puede derivarse de proyectos que pueden dar lugar a la pérdida de bienes, la reducción de los medios de subsistencia o la reubicación física de una persona, una unidad familiar o una comunidad, lo cual requiere ofrecer a la comunidad garantías para un reasentamiento que al menos iguale o mejore las condiciones previas.

En estos procesos de reasentamiento es vital que la empresa además de tener en cuenta la legislación nacional retome los principales estándares y referentes sobre el tema. Así mismo es importante que haga uso de los principios mencionados en la sección sobre relacionamiento con comunidades, dado que establecer relaciones transparentes basadas en la confianza, el respeto mutuo y la planeación a largo plazo permitirá anteponerse a los posibles conflictos que se generen por el reasentamiento. Contar con planes de acción participativos y consultar a la comunidad sobre sus necesidades, expectativas e intereses con respecto al reasentamiento permitirá que esta coyuntura no menoscabe las buenas relaciones que la empresa puede construir con la comunidad a lo largo de las operaciones y garantizar el respeto de sus DDHH.

En cuanto al riesgo de contribuir a la utilización o aprovechamiento de mecanismos irregulares, ilegales o antiéticos por parte de las empresas para la adquisición y uso de tierras de su interés, las empresas deben tener en cuenta las particularidades de Colombia como entorno complejo. Estas particularidades imponen restricciones y exigen a las empresas tomar las precauciones suficientes para evitar contribuir a la violación de los DDHH de terceros, verse involucradas en actividades ilícitas o con actores al margen de la ley que ejercen presiones indebidas sobre la población.

⁴⁴Debido en parte a procesos de redistribución y titulación de tierras aún sin resolver (reforma agraria, definición y reconocimiento de territorios colectivos, baldíos y zonas de reserva, etc.)

A continuación se presentan algunos ejemplos de situaciones en las cuales las empresas pueden verse involucradas en la vulneración, directa o indirecta, de los DDHH en materia de tierras:

Cuadro 14. Ejemplos sobre tierras

Algunos ejemplos ⁴⁵	
Ej. 1	Una empresa tiene varios años operando en una zona en la que hay presencia de actores armados ilegales. Sin embargo, su negocio no se ha visto afectado pues uno de los grupos armados ilegales mantiene el control de la zona lo que le ha permitido a la empresa continuar sus operaciones con relativa normalidad. Gracias a esto, la empresa va en crecimiento y planea adquirir algunos predios adicionales en la región que cuentan con las características óptimas para expandir sus actividades. Varios de estos predios fueron abandonados hace un par de años pero la empresa ha recibido información de alguien que está dispuesto a negociarlos. Otros predios que también le interesan a la empresa continúan en manos de campesinos de la zona que han señalado estar dispuestos a venderlos a precios incluso por debajo del mercado pues no ven la hora de salir de la zona y escapar a la amenaza de los grupos armados. La empresa decide aprovechar la oportunidad y compra varios predios e inicia actividades en ellos. Sin embargo, un año después aparecen los antiguos propietarios reclamando las fincas adquiridas recientemente por la empresa, señalando que fueron abandonadas y vendidas bajo presión de los grupos ilegales. Rápidamente varias ONG y medios nacionales e internacionales acusan a la empresa de complicidad con actores al margen de la ley, de beneficiarse de fenómenos ligados al conflicto armado como el desplazamiento, e incluso en algunos casos de propiciar el despojo de tierras.
Ej. 2	La empresa ha adquirido los permisos legales para iniciar actividades en un área donde está ubicada una comunidad e importantes recursos naturales para su sostenimiento. La empresa se ha comprometido a reubicar a la comunidad en tierras con características similares donde pueda continuar su vida como lo ha hecho hasta ahora y la comunidad ha aceptado la propuesta. Cuando se empieza la reubicación varios miembros de la comunidad manifiestan su descontento porque no cuentan con los servicios locales básicos, las tierras donde fueron reubicados están muy alejadas de los recursos naturales que necesitan para sus actividades y ya no pueden acceder a lugares con los que guardaban importantes lazos culturales. La empresa asegura estar cumpliendo con sus compromisos, pero la comunidad se siente engañada y busca asesoría legal para demandar a la empresa por afectación a su cultura y violación de sus derechos.
Ej. 3	Una empresa viene realizando actividades en una zona alejada del país con importantes recursos naturales gracias a la existencia de un sistema de ciénagas que reúne más de 50 cuerpos de agua. La legislación nacional establece importantes restricciones respecto al tipo de actividades que se pueden o no realizar en este tipo de entornos. A pesar de esto, la empresa obtuvo un permiso para operar emitido por la Oficina Regional de Medio ambiente que se creó en ese momento en la alcaldía y viene operando de manera normal desde hace varios años. Hace unos meses, varias ONG defensoras del medio ambiente emitieron un informe condenando las actividades de la empresa por desconocer que su operación se realiza en una reserva natural. Varias oficinas del gobierno central hicieron eco a las denuncias haciendo referencia a los mapas de reservas naturales que tiene el país que incluyen la zona como área no apta para la actividad empresarial. La empresa argumentó que contaba con un permiso para operar y que su operación genera empleo a nivel local. Sin embargo hoy en día enfrenta varias demandas por la no observancia de la legislación nacional en cuanto a usos del suelo.

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

⁴⁵ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

Para que las empresas puedan evitar caer en este tipo de situaciones es necesario que actúen con la debida diligencia. En este sentido un referente que puede resultar útil son los tres principios básicos sugeridos por la *Guía sobre Empresas, adquisición y uso de tierras* (IHRB: 2011b):

TRANSPARENCIA: Ser abiertos, claros y transparentes frente a las autoridades y comunidades que tienen vínculos con el territorio sobre los motivos e intenciones que tienen frente a las tierras, así como sobre el origen, medios y mecanismo a través de los cuáles adquieren el derecho a su uso. En este sentido, deben brindar información sobre la empresa, sus socios, tiempos, etapas y actividades del proyecto, así como de los impactos positivos y negativos que se puedan generar y las medidas contempladas para manejarlos

NO DISCRIMINACIÓN: Incluir a todos los grupos de interés, sin discriminación, en los procesos de consulta y negociación, así como en la definición y acuerdos sobre las medidas para su manejo. Esto involucra los procesos de consulta con comunidades, autoridades nacionales y locales para conocer y discutir el estado y valoración de las tierras, así como sobre su vocación y destinación.

RENDICIÓN DE CUENTAS: Asegurar que los procesos de consulta sobre adquisición y uso de tierras se realicen en todos los casos, de manera abierta y justa, contando con mecanismos de quejas que permita canalizar y tratar las diferencias de manera eficaz, eficiente y coherente sin que se incurra en posibles situaciones de violación de los DDHH.

En este sentido, y siguiendo las recomendaciones de los Principios Rectores el respeto de los DDHH por parte de las empresas durante el proceso de adquisición y uso de tierras debe incluir:

1. *El compromiso corporativo* de adquirir o hacer uso de tierras que estén libres de violaciones a los DDHH de terceros. Lo que significa abstenerse de hacer transacciones o aprovechamiento de aquellas tierras en las cuales no hay información suficiente o hay dudas sobre su estado legal y social, o sobre las cuales se tenga evidencia que los impactos en los DDHH que puede generar la operación no pueden ser prevenidos, mitigados o compensados, especialmente en zonas fuertemente afectadas por el conflicto armado y actividades ilegales.

2. *La evaluación periódica y rigurosa* de la información que permita la verificación de los antecedentes de la tierra y sus propietarios, así como la identificación de los impactos potenciales y reales sobre los DDHH, de la adquisición o uso de las tierras ligadas a las actividades de la empresa, antes y durante el desarrollo de operaciones. Esta evaluación debe tomar en consideración la información de los Planes de Ordenamiento Territorial (POT), del Sistema de Información de Población Desplazada (SIPOD) y/o el Programa de Protección de Tierras, del Registro Único de Predios y Territorios Abandonados a Causa de la Violencia (RUPTA), del Sistema de Alertas Tempranas (SAT) de la Defensoría del Pueblo y de autoridades competentes como el Instituto de Desarrollo Rural (INCODER), oficinas de notariado y registro, y todas aquellas que contribuyan a evaluar el estado e impacto en el tema de tierras (USAID –Colombia).

3. La toma de *decisiones corporativas que incorporen los compromisos y evaluaciones en DDHH*. Lo que implica posponer la negociación y uso de la tierra hasta que se garantice el respeto pleno de

los DDHH (legalidad y legitimidad social), la consideración de terrenos alternativos, e incluso la indemnización, y/o devolución de tierras donde se hayan visto afectados los DDHH de terceros.

4. El *seguimiento y difusión* de las decisiones relacionadas a los DDHH y las tierras, su evolución y desempeño.

Cuadro 15. Algunos referentes para el tema de tierras

Algunos Referentes
<ul style="list-style-type: none"> • United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework / Principios rectores de las naciones unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa) http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf • Guidelines on business, land acquisition, and land use: a human rights approach/Guía sobre empresas, adquisición y uso de tierras: un enfoque desde los DDHH (Borrador para discusión) (IHRB) (Guía-Herramienta) http://ihrb.org/pdf/Guidelines_on_Business_Land_Acquisition_and_Land_Use-Draft_for_Consultation.pdf • USAID Land protocol/Protocolo para la verificación de la propiedad y la tenencia legal de tierras de USAID – Colombia (Estándar) http://ccai-colombia.org/files/primarydocs/USAIDProtocoloMisionObservacion.pdf • IFC's Sustainability framework/Marco de sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) (Herramienta) http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsf http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9959ce0049800a91ab32fb336b93d75f/Updated_IFC_SustainabilityFrameworkCompounded_August1-2011.pdf?MOD=AJPERES • Implementation of conflict sensitive business practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de International Alert (Guía-Herramienta) http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf • Constitución Política de Colombia de 1991 (Norma) Artículos 59,60,63,64,65,285,286 http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index_06102009.pdf • Kyoto Protocol of United Nations Framework Convention on Climate Change/ Protocolo de Kyoto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (Iniciativa-Acuerdo) http://unfccc.int/kyoto_protocol/items/2830.php http://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf • Equator principles: environmental & social risk management for project finance/Principios de Ecuador sobre evaluación y administración del riesgo socioambiental en la financiación de proyectos (Estándar) http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish.pdf • IFC's Policy on environmental and social sustainability/Política y normas de desempeño sobre sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (Estándar) http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cts=1331675909659&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww1.ifc.org%2Fwps%2Fwcm%2Fconnect%2F18a11180488557

bbbd9cff6a6515bb18%2FIFC%252BPerformance%252BStandards_Spanish.pdf%3FMOD%3DAJPERES%26attachment%3Dtrue%26id%3D1322804070579&ei=AMNfT76QEcm_gAfPorGWCA&usg=AFQjCNHSvQJRR6ZwivcR1ELi58VtpgPXQ

- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la Organización Internacional del Trabajo (Acuerdo)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C169>
- Ley de víctimas y restitución de tierras del Ministerio del Interior y de Justicia (Norma)
<http://www.mij.gov.co/Ministerio/Library/News/Files/CARTILLA%20LEY%20DE%20V%20C%3%8DCTIMAS%20Y%20RESTITUCI%3%93N%20DE%20TIERRAS70.PDF>
- Planes de Ordenamiento Territorial POT (Norma-Referente)
Ver sitio Web de administraciones municipales y departamentales para consultar los POT que sean relevantes par ala zona de operación de la empresa
- Voluntary guidelines on responsible governance of tenure of land and other natural resources- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)/Directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable en la tenencia de la tierra y otros recursos naturales de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (Guía-Herramienta-Recomendaciones)
http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/nr/land_tenure/econsultation/spanish/Zero_Draft_Spanish_Full.pdf
http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/nr/land_tenure/pdf/VG_outcome_document_English_corrected.pdf
- World Bank Principles for responsible agricultural investment that respects rights, livelihoods and resources/ Principios voluntarios para la inversión agrícola responsable que respete los derechos, los medios de subsistencia y los recursos del Banco Mundial (Guía-Recomendaciones-Estándar)
http://siteresources.worldbank.org/INTARD/214574-1111138388661/22453321/Principles_Extended.pdf
- Good practice guide: indigenous peoples and mining-International Council on Mining & Metals/Guía de buenas prácticas: pueblos indígenas y minería del Concejo Internacional de Minería y Metales (Guía-Documento-Herramienta)
<http://www.icmm.com/library/indigenouspeoplesguide>
- Human rights in the mining and metals industry:overview, management approach and issues-International Council on Mining & Metals /Derechos Humanos en la industria de minería y metales del Concejo Internacional de Minería y Metales (Estándar-Documento)
<http://www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues>
- Guía Técnica Colombia 180 sobre Responsabilidad Social de ICONTEC (Guía-Herramienta-Estándar)
<http://www.icontec.org.co/index.php?section=367>
- Gran acuerdo social Barrancabermeja (Iniciativa-Recomendación)
http://www.fcm.org.co/fileadmin/Contenidos/pdf/gran_acuerdo_social_barranca.pdf
- Programas de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio (Iniciativa)
<http://www.pdpmm.org.co/>
- Comisión Intersectorial de Derechos Humanos liderada por el Vicepresidente de la República (Iniciativa-Espacio de discusión)
<http://www.cancilleria.gov.co/international/politics/right/national/comission>

- Estatuto de Desarrollo Rural del Congreso de la República (Norma)
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2007/ley_1152_2007.html
- Conpes 3616 sobre la política de generación de ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento del Departamento Nacional de Planeación (Norma-Herramienta-Guía)
<http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=Ullc8o2yuyo%3D&tabid=907>
- Manual de Operaciones del Banco Mundial: reasentamiento involuntario (Herramienta)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/7c902980488559b783e4d36a6515bb18/OD430_Spanish.pdf?MOD=AJPERES
- Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) /Mesa redonda de aceite de palma sostenible (Iniciativa)
<http://www.rspo.org/>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3.6 Derechos y relaciones laborales

Una de las responsabilidades más evidentes y directas que tienen las empresas frente a los DDHH es la promoción y el respeto de los derechos laborales de sus trabajadores y a lo largo de su cadena de valor, lo cual está relacionado con DDHH básicos como el derecho a la dignidad humana y la calidad de vida. De ahí que las principales denuncias que se le hacen a las empresas en la prensa en materia de DDHH estén relacionadas con malas condiciones laborales como jornadas extensas, salarios bajos, inapropiados espacios o procedimientos de trabajo, subcontratación o contratación informal, restricción de los derechos laborales como el derecho a la protesta y la libre asociación, o el uso de trabajo forzado o infantil.

Es por esto que por parte de gobiernos y organizaciones públicas y privadas ha surgido una preocupación creciente por atender complicaciones o violaciones relacionadas con temas laborales, de manera tal que han orientado sus acciones a lograr la identificación y regulación de condiciones que puedan ser constitutivas de violación a los DDHH en el espacio laboral, con miras a definir un marco regulatorio y estándares laborales requeridos para contar con lo que se ha denominado *trabajo decente*.

En este contexto, los países miembros de la OIT, incluido Colombia, han adquirido la obligación de materializar el concepto de trabajo decente de múltiples maneras. Por esta razón, desde que el Director General de la organización replanteó la agenda laboral para el nuevo milenio, la expresión “trabajo decente” se ha convertido en el lenguaje utilizado por los actores sociales en varias regiones, subregiones y países para expresar, así, los supuestos básicos que permiten evaluar las condiciones del empleo alrededor del mundo y la manera de materializar políticas que fomenten la mejora del bienestar de los trabajadores y las trabajadoras (UniAndes-Cijus:2008:p.17)

Este concepto, reconocido por dicha organización, se basa en cuatro pilares fundamentales:

Figura 9. Pilares fundamentales del trabajo decente según OIT



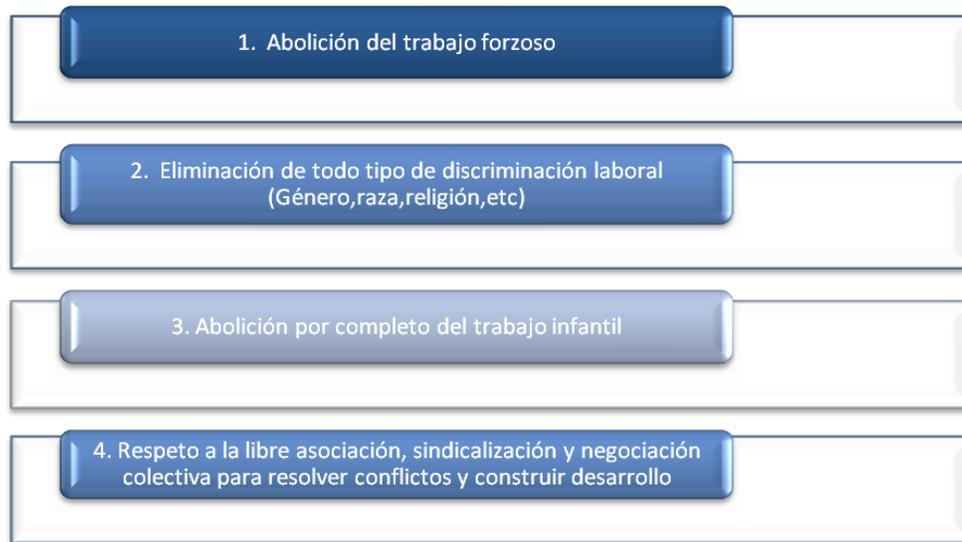
Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Política de Trabajo Decente

Estos cuatro pilares tienen dos objetivos transversales que no sólo se refieren a temas laborales sino también a condiciones sociales que son mínimas para las personas. El primero de estos objetivos consiste en combatir la pobreza, la exclusión y la desigualdad, dado que dichos factores han sido reconocidos como impedimentos para la consecución de una globalización más justa y por ende del trabajo decente. El segundo objetivo consiste en colocar el empleo de calidad en el centro de la política económica en sus diferentes niveles (macroeconomía y microeconomía), entendiendo que la calidad se refiere a ofrecer garantías relacionadas con la seguridad, la productividad y las buenas condiciones laborales.

Dentro de las empresas que operan en Colombia, estas preocupaciones han ido cobrando mayor relevancia y visibilidad. En particular, de cara al crecimiento de las actividades empresariales en diferentes regiones del país y a las expectativas de desarrollo de las mismas. Por esto, el concepto de trabajo decente es uno de los principales referentes en la construcción de relaciones laborales respetuosas de los DDHH. Los esfuerzos por parte de las empresas en este campo se pueden remitir al Pacto Global (Principios No. 3 y 6) y orientarse a cumplir los siguientes requerimientos:

Figura 10. Requerimientos para un trabajo decente según el Pacto Global de Naciones Unidas



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: Pacto Global de Naciones Unidas. 2011

En este sentido, para respetar los DDHH en materia laboral, las empresas deben asegurarse de que cumplen con la normatividad nacional e internacional y además de que en el marco de sus operaciones o relaciones comerciales no sean reproducidas prácticas culturales o tradicionales que van en contravía de los derechos laborales y el trabajo decente. Por el contrario, la responsabilidad de las empresas en estos casos está en, además de cumplir con sus obligaciones legales y estándares internacionales, contribuir a elevar los niveles y condiciones locales de empleo. En este sentido las empresas deben actuar teniendo en cuenta la mano de obra, servicios y capacidades locales, así como la composición de la población local (campesinos, comunidades étnicas, minorías, población vulnerable, víctimas del conflicto, excombatientes, etc.), para incorporarlos en sus procesos de contratación. Así mismo deben fomentar el diálogo constructivo con sus trabajadores, prevenir y minimizar los impactos que actores armados puedan ejercer en las asociaciones de trabajadores y las operaciones de la empresa.

Es de resaltar que lo anterior, además de asegurar el respeto de los DDHH laborales por parte de la empresa, contribuye al doble propósito de prevenir la generación de conflictos sociales por el empleo y contribuir a mitigar las condiciones de vulnerabilidad de la población de estas zonas.

En este contexto debe darse mayor importancia tanto a la generación y aseguramiento de condiciones propias de lo que hoy en día se entiende como trabajo decente, como a la libertad sindical y de asociación, y del derecho a la negociación colectiva. Estas dos dimensiones, al hallarse reconocidas internacionalmente a través de los Convenios de la OIT deben ser tenidas en cuenta por las empresas no sólo por su carácter de obligatoriedad sino por la relación que guardan con el carácter social del ser humano al permitirle desarrollar libre y plenamente su personalidad, generando una vía directa para el respeto de sus derechos. Tanto el trabajo decente, como la

libertad de asociación y negociación colectivas resultan fundamentales en la generación de relaciones laborales acordes con los estándares nacionales e internacionales en materia de DDHH y por ende operaciones empresariales que se enmarcan en el respeto y la promoción de los mismos.

En Colombia, las relaciones empresas-sindicatos han estado durante décadas en el centro de las preocupaciones de diferentes sectores interesados en el campo laboral y de DDHH. En este sentido, se destaca la construcción histórica de malas relaciones entre empresas y sindicatos, que ha sido atravesada por los riesgos y desconfianza generados en medio del entorno de confrontación armada, de impunidad y de debilidad de políticas públicas para proteger a los sindicalistas⁴⁶. Sin embargo y aunque la situación ha tenido avances positivos en los últimos años, “sigue siendo problemática a la hora de construir legitimidad social para operar por parte de las empresas que trabajan en el país” (Rivas: 2010: p.105).

Así mismo y con base en el análisis realizado por la Fundación Ideas para la Paz sobre la “Cultura frente al sindicalismo en Colombia” se muestra que si bien varias de las percepciones y prácticas que hoy en día existen frente a lo sindical pueden tener su origen en fenómenos mundiales, en Colombia estos elementos culturales han adquirido unos rasgos propios derivados de la complejidad social y política del entorno colombiano, lo que se traduce y expresa en un antagonismo social radical fundamentado en la idea de que existe un desacuerdo esencial entre empresarios, sindicatos y Estado (FIP:2010:p.1)

Por ello y en términos del relacionamiento con sindicatos, las empresas que operan en Colombia tienen el reto de continuar avanzando en el desarrollo de relaciones laborales constructivas, donde se ofrezcan plenas garantías para el libre ejercicio del derecho a la asociación colectiva o sindicalización, se reconozca el derecho efectivo a la negociación colectiva, se estimule el diálogo constructivo entre empleadores y empleados y el respeto de los acuerdos pactados por estos, de tal forma que la relación empresa – sindicato se encamine hacia una alianza de mutuo beneficio tanto para la promoción de condiciones de trabajo decente, como para el crecimiento y sostenibilidad de las actividades de la empresa.

En el contexto del derecho a la libre asociación que debe ser respetado y promovido por las empresas la debida diligencia de las mismas debe:

- Respetar el derecho de los trabajadores de la empresa de constituir o afiliarse a los sindicatos y a las asociaciones representativas que estimen convenientes, y ser éstas reconocidas por la empresa para su representación y participación en negociaciones colectivas constructivas con el fin de llegar a acuerdos sobre los términos y condiciones de empleo.

⁴⁶ Para profundizar estos aspectos remitirse al documento “Reconocer el pasado, construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984 – 2011- PNUD Colombia. En el cual se presenta el análisis de seis centros de estudios para entender la problemática sobre DDHH y sindicalismo en Colombia. http://www.pnud.org.co/2012/informe_sindicalismo.pdf

- Proporcionar la información y facilitar las instalaciones que sean necesarios, a los representantes de los trabajadores para ayudar en el desarrollo de negociaciones colectivas y constructivas sobre las condiciones de empleo.
- Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.

A continuación se presentan algunos ejemplos de situaciones en las cuales las empresas pueden verse involucradas en violaciones a los DDHH en materia de laboral:

Cuadro 16. Ejemplos sobre derechos y relaciones laborales

Algunos ejemplos ⁴⁷	
Ej. 1	Un grupo de trabajadores de la empresa inició acciones de protesta y presentó un pliego de peticiones a los directivos de la empresa para mejorar sus condiciones laborales. Entre éstas se encuentra el incremento de los salarios, la adecuación del restaurante para ofrecer mejor servicio y alimentación, la reducción de la jornada laboral, entre otros. La empresa considera que las peticiones son exageradas e injustificadas, pues la empresa cumple con lo exigido por la legislación laboral, y afirma que quienes están protestando están generando retrasos en la producción. Como consecuencia de ello la empresa decide no renovar el contrato y despedir a los líderes y trabajadores que participaron en la protesta. Los trabajadores y el sindicato al cual pertenecían algunos de los trabajadores despedidos acusan a la empresa de violación al derecho a la protesta y a la sindicalización, así como de otros aspectos de la legislación laboral, e incrementan las manifestaciones para que la empresa sea sancionada y los trabajadores reintegrados con plenas garantías a sus trabajos.
Ej. 2	Teniendo en cuenta el gran número de actividades y personal que requiere la operación, la empresa decide subcontratar trabajadores a través de cooperativas de trabajo asociado para facilitar su administración y ahorrar costos laborales de su propia operación. Durante la formalización del contrato con las cooperativas la empresa les pidió documentos que demostraran la legalidad y cumplimiento de las normas vigentes, y con ello se sintió confiada del cumplimiento por parte de la contratista de todas las obligaciones y garantías laborales exigidas por la Ley. Tras denuncias de los trabajadores subcontratados sobre el incumplimiento en los pagos y malas condiciones laborales, el Ministerio del Trabajo abre investigación sobre la empresa contratista y decide sancionar tanto a la empresa contratista por la violación de la legislación laboral, como a la empresa contratante por no tomar medidas de verificación y control para comprobar que todos los trabajadores vinculados a su operación contaban con todas las garantías y derechos laborales para trabajar.
Ej. 3	Luego de muchos estudios y requisitos la empresa obtiene todos los permisos y licencias para operar en una zona, y garantiza a sus empleados el cumplimiento de la legislación y derechos laborales. Sin embargo, algunos de los trabajadores llevan a sus hijos a las instalaciones de la empresa argumentando que no tienen con quien dejarlos, y en ocasiones ayudan a sus padres en las tareas que desempeñan en la empresa. La empresa no ve problema en ello y permite tal tipo de práctica sin tomar medidas para corregirla. En una visita inesperada, una funcionaria del Ministerio de Trabajo nota la presencia de niños trabajando en la empresa razón por la cual se abre investigación a la empresa por promover el trabajo infantil.

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

⁴⁷ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

En este sentido, y de acuerdo con lo señalado por los Principios Rectores (2011) las empresas de todos los sectores, tamaños y contextos tienen el deber de evitar y prevenir que sus propias actividades o las relacionadas con sus operaciones induzcan o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los DDHH (Principio No. 13 y 14). Para ello, las empresas tienen la obligación de cumplir los marcos legales nacionales y estándares internacionales, y al mismo tiempo tomar todas las medidas necesarias, adicionales a ellos, para garantizar el respeto de los derechos laborales, así como prevenir, mitigar y compensar las consecuencias negativas que puedan generar sus actividades por acción u omisión.

Cuadro 17. Algunos referentes para el tema de derechos y relaciones laborales

Algunos Referentes
<ul style="list-style-type: none"> • United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework / Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa) http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf • ILO Declaration on fundamental principles and rights at work/Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Herramienta) http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm • ILO Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy/ Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Herramienta) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf • Empresas y Derechos Humanos en la perspectiva del trabajo decente. Un marco de referencia del Instituto Ethos (Herramienta) http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-cb3MarcoDeReferenciaCOMPLETO.pdf • OECD Guidelines for multinational enterprises/ Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Estándar-Herramienta) http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf http://www.oecd.org/document/24/0,3746,en_2649_34889_1875736_1_1_1_1,00.html • United Nations Global Compact/Pacto Global de Naciones Unidas (Iniciativa) http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/ • IFC's Sustainability framework/Marco de sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) (Herramienta) http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsf http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9959ce0049800a91ab32fb336b93d75f/Updated_IFC_SustainabilityFrameworkCompounded_August1-2011.pdf?MOD=AJPERES • Implementation of conflict sensitive business practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de Alerta Internacional (Guía) http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf

- Red flags liability risk for companies operating in high - risk zones/Alertas de responsabilidad civil para compañías que operan en zonas de alto riesgo del Instituto de Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
<http://www.redflags.info/>
- ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar)
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm
- From red to green flags report-Institute for Human Rights and Business (IHRB)/Reporte de banderas rojas a verdes del Instituto para Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
http://www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf
- Global reporting initiative/Iniciativa global de reporte (Herramienta- Iniciativa)
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- Constitución Política de Colombia de 1991 (Norma)
Artículos 17,25,38,39,48,53,55,56
http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index_06102009.pdf
- Social Accountability International SA8000/Norma SA8000 de Responsabilidad Social Internacional (Estándar-Iniciativa)
<http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>
- Código Sustantivo de Trabajo del Congreso de la República (Marco de Referencia- Norma)
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Equator principles: environmental & social risk management for project finance/Principios de Ecuador sobre evaluación y administración del riesgo socioambiental en la financiación de proyectos (Estándar)
http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish.pdf
- Occupational safety and health act OSHAS 18001/ Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo OSHAS 18001 (Estándar-Iniciativa)
<http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cts=1331689491124&sqi=2&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.coaching-safety.com%2Findex.php%3Ffile%3DOHSAS-18001-2007%28ES%29.pdf%26fil%3DOHSAS-18001-2007%28ES%29.&ei=DfhfT7OVLsvhggi-7WXCA&usg=AFQjCNF3TjbbwrNAIcrUfB6qr5AcGabK7Q>
http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=OSHACT&p_id=2743
- IFC's Policy on environmental and social sustainability/Política y normas de desempeño sobre sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (Estándar)
http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cts=1331675909659&ved=0CCQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww1.ifc.org%2Fwps%2Fwcm%2Fconnect%2F18a11180488557bbbd9cff6a6515bb18%2FIFC%252BPerformance%252BStandards_Spanish.pdf%3FMOD%3DAJPERES%26attachment%3Dtrue%26id%3D1322804070579&ei=AMNft76QEcm_gAfPorGWCA&usg=AFQjCNHsvQJRR6ZwivcR1Eli58VtpgPXQ
- Reconocer el pasado, construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984 – 2011- PNUD (Documento- Recomendaciones)
http://www.pnud.org.co/2012/informe_sindicalismo.pdf

- Global Compact Principles for responsible investment/Principios para la Inversión Responsable del Pacto Global (Estándar-Herramienta-Recomendaciones)
<http://www.unpri.org/files/pri.pdf>
- Avances y lineamientos para negocios inclusivos del Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (Guía-Herramienta)
<http://www.cecodes.org.co/descargas/publicaciones/ni-estrategia-empresarial-para-reducir-la-pobreza-avances-y-lineamientos.pdf>
- The challenge of integrating human rights into the financial sector-Danish Institute for Human Rights/ El desafío de integrar los derechos humanos en el sector financiero del Instituto Danés de Derechos Humanos(Estándar-Documento)
<http://humanrights.dk/files/doc/HR%20and%20Business/values%20added%20report.pdf>
- IFC's Financial valuation tool for sustainable investments /Herramienta de valoración financiera para inversiones sostenibles de la Corporación Financiera Internacional (Herramienta-Guía)
<http://fvtool.com/>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3.7 Proveedores y Contratistas

La valoración del desempeño de una empresa en materia de DDHH no puede desconocer su relación con proveedores y contratistas. Como ya se anotó, cuando una empresa procede con la debida diligencia en lo que tiene que ver con los DDHH debe adelantar un análisis sobre las consecuencias negativas que su operación puede tener sobre los DDHH, integrar las conclusiones de este análisis a su operación y tomar medidas oportunas, y hacer seguimiento a dichas medidas con el fin de hacer los ajustes necesarios para prevenir y mitigar efectivamente las consecuencias negativas que fueron identificadas. En todo este proceso la empresa debe contemplar sus acciones directas y las de terceros involucrados en su operación, lo que incluye a sus proveedores y contratistas.

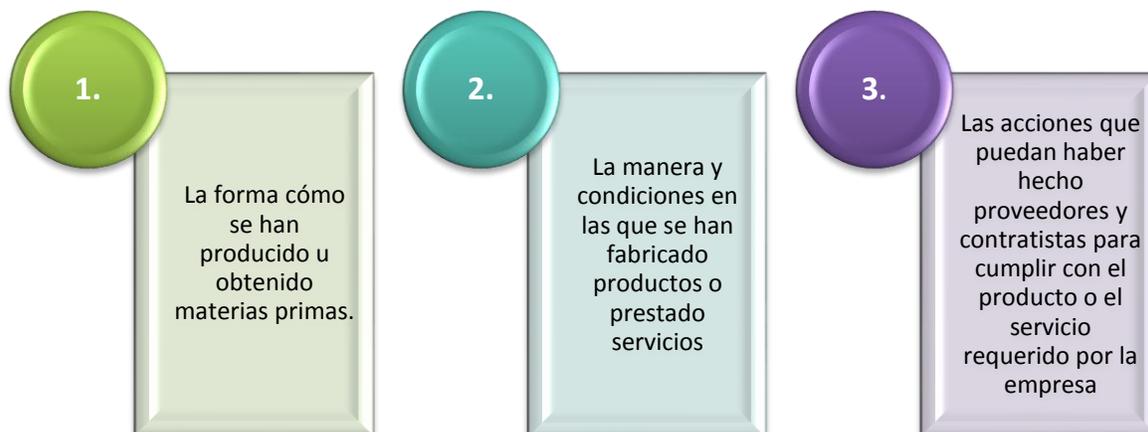
En este orden de ideas, en el desempeño de proveedores y contratistas en materia de DDHH se refleja directamente el desempeño de la empresa en esta misma materia. Es por esto que al hablar de empresas y DDHH, el capítulo de proveedores y contratistas ocupa un lugar destacado, más aún si se trata de sectores económicos altamente tercerizados.

Cabe anotar, sin embargo, que si bien una empresa puede ser responsabilizada por la actuación de uno de sus proveedores o contratistas, éstos no están exentos de responsabilidad en cuanto al compromiso de operar de manera respetuosa de los DDHH. Tal compromiso le compete a todas las empresas sin importar su tamaño, naturaleza, sector y contexto de operación. No obstante cada uno de estos factores incide en el tipo de respuesta que deba y pueda dar una empresa frente a situaciones particulares en las que sus actividades pueden afectar los DDHH.

A pesar de lo anterior, o quizás precisamente por eso, a la hora de cumplir con el compromiso de operar de manera respetuosa de los DDHH, las empresas suelen ver a sus proveedores y contratistas como un eslabón débil. Esto es particularmente cierto cuando la operación de la empresa o una parte de ella se desarrolla en un entorno complejo. En estos casos, las denuncias

en contra de empresas por afectación a los DDHH que involucran a proveedores y contratistas frecuentemente tienen que ver con:

Figura 11. Situaciones recurrentes que generan denuncias por afectación a los DDHH en el tema de proveedores y contratistas



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Aunque el contenido típico de las denuncias que involucran a proveedores y contratistas varía de un entorno a otro, éstas suelen relacionarse con temas laborales, vinculación con actividades al margen de la ley, y acciones que advertida o inadvertidamente contribuyen a aumentar el conflicto. Para el caso colombiano esto no deja de ser cierto, tal y como lo muestran numerosas situaciones en las que una empresa ha sido objeto de denuncias y escándalos debido a una acción u omisión de uno de sus proveedores o contratistas. Con el fin de lograr minimizar los efectos negativos derivados de dichas relaciones, es importante que las empresas incluyan en sus contratos con éstos cláusulas de respeto por los DDHH y así mismo incentiven buenas prácticas en su cadena de valor, orientadas hacia tal fin.

A continuación se presentan algunos ejemplos de situaciones con proveedores y contratistas que pueden ser negativas para la empresa en términos de DDHH:

Cuadro 18. Ejemplos sobre proveedores y contratistas

Algunos ejemplos ⁴⁸	
Ej. 1	Para la producción de uno de los productos más importantes de su portafolio una empresa requiere cantidades importantes de un metal que se explota en diferentes zonas del país. El proceso de compra es sencillo: la empresa compra todo el metal disponible siempre y cuando cumpla con los estándares de pureza y calidad exigidos. Los dos últimos informes de la Defensoría han mencionado la participación de miembros de grupos armados al margen de la ley en la explotación de dicho metal. Esta información ha sido corroborada en algunas zonas del país por la Policía, que además ha subrayado la importancia de las actividades relacionadas con dicho metal

⁴⁸ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

	<p>para el grupo armado al margen de la ley, que las emplea para lavar activos o para obtener recursos a través de la explotación directa del metal o del cobro de cuotas a quienes lo explotan. Por su parte varias ONG, a través de informes y manifestaciones públicas, han buscado llamar la atención sobre cómo las actividades de la empresa están financiando el conflicto armado en el país. Hace dos semanas, uno de los principales compradores de la empresa anunció que suspendería sus negocios con la empresa si ésta no respondía satisfactoriamente a las acusaciones contenidas en los informes de las ONG.</p>
Ej. 2	<p>La actividad de una empresa requiere de mano de obra temporal. Hoy en día en las zonas de operación de la empresa existen varias cooperativas de trabajo asociado que ofrecen personal capacitado en oficios que requiere la empresa por temporadas. Esta modalidad de contratación resulta más competitiva para la empresa. En los últimos seis años la empresa ha contratado el personal afiliado a varias de estas cooperativas, optando por aquellas que ofrezcan un menor precio por proveer los servicios y el personal requerido. En días pasados el Ministerio del Trabajo ordenó el cierre de cinco cooperativas, cuatro de las cuales hacen parte de las cooperativas con las que trabaja la empresa. La medida tomada por el Ministerio, según explicó el mismo ministro, obedece a incumplimientos por parte de las cooperativas en el pago de la seguridad social de sus afiliados. Así mismo, el Ministerio anunció sanciones tributarias y legales para las empresas que venían contratando al personal reunido en tales cooperativas, pues dicha contratación no cumpliría con los requisitos de ley en materia laboral.</p>
Ej. 3	<p>Una empresa contrata los servicios de una firma de ingenieros civiles para que construya la infraestructura necesaria para dar inicio a su operación en una zona remota del país. Se dice que ninguna actividad económica se puede adelantar en esta zona sin que quienes la adelantan paguen una suma de dinero al grupo armado al margen de la ley que ejerce control territorial en la región. La empresa ya ha trabajado antes en condiciones adversas similares y debido a la urgencia de iniciar operaciones en su contrato con la firma de ingenieros enfatiza la necesidad de que las obras se entreguen a tiempo, incluyendo dos cláusulas en las que se sanciona fuertemente a la firma de no entregar las obras contratadas en los próximos 24 meses. Tras seis meses de iniciar trabajos, una cuadrilla de cinco ingenieros de la firma contratista es secuestrada. Uno de ellos intenta escapar y es asesinado. Días después dos ingenieros son liberados y en sus declaraciones a la prensa sugieren que el plagio se debió a la demora de la empresa en el pago de la cuota exigida para trabajar en la zona. Los titulares de varios periódicos y noticieros señalan a la empresa de estar pagando extorsiones. Entre tanto, las familias del ingeniero muerto y de los que permanecen secuestrados exigen una respuesta de parte de la empresa por lo ocurrido</p>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Para las empresas que operan en entornos complejos como el colombiano, resulta crítico proceder con la debida diligencia a la hora de comprar insumos y productos, o de contratar servicios. A pesar de que la relación con proveedores y contratistas suele reconocerse como crítica dentro del compromiso de las empresas de operar de manera respetuosa de los DDHH, especialmente en entornos complejos como el colombiano, esta preocupación no se ha traducido en la existencia de referentes a los que las empresas que operan en Colombia puedan recurrir. En este sentido las consideraciones consignadas en el Marco de Naciones Unidas, más exactamente en los Principios Rectores son un punto de partida importante para que una empresa que opera en el país empiece a definir lo que significa e implica su debida diligencia en este campo. Así mismo, esta empresa podría recurrir a iniciativas ya existentes, incluso desarrolladas por sectores diferentes al de su operación para guiarse en la identificación de la debida diligencia necesaria para el manejo de proveedores y contratistas dentro de su propio sector. De igual forma, puede retomar buenas prácticas en esta materia. La siguiente tabla presenta algunos referentes que pueden ser útiles para las empresas que operan en Colombia y buscan proceder con la debida diligencia respecto a sus proveedores y contratistas.

Cuadro 19. Algunos referentes para el tema de proveedores y contratistas**Algunos Referentes**

- United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework / Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa)
<http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>
- United Nations Global Compact/Pacto Global de Naciones Unidas (Iniciativa)
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/>
- OECD due diligence guidance for responsible supply chains of minerals from conflict-affected and high-risk areas/Guía de debida diligencia de la OCDE para una cadena de suministros de minerales responsable para áreas afectadas por el conflicto y de alto riesgo (Guía-Herramienta)
<http://www.oecd.org/dataoecd/62/30/46740847.pdf>
- Supply chain sustainability: a practical guide for continuous Improvement-United Nations Global Compact/Sostenibilidad de la cadena de suministros: guía práctica para la mejora continua del Pacto Global (Guía-Herramienta)
http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/Supply_Chain_Sustainability.pdf
- Better jobs in better supply chains: includes case studies on business initiatives -OXFAM/Mejores empleos, mejores cadenas de suministros de OXFAM (Documento-Herramienta)
http://www.oxfam.org.hk/content/98/content_6412en.pdf
- Effective supply chain accountability: Investor guidance on implementation of the california transparency in supply chains act and beyond-Interfaith Center on Corporate Responsibility/Rendición de cuentas efectiva en la cadena de suministros: guía para el inversionista en la implementación del acta de california sobre transparencia en la cadena de suministros (Guía- Herramienta-Documento)
<http://www.iccr.org/issues/subpages/pdf/11.17.11SupplyChainGuide.pdf>
- Constitución Política de Colombia de 1991 (Norma) Artículos 53,122,129,355
http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index_06102009.pdf
- Equator principles: environmental & social risk management for project finance/Principios de Ecuador sobre evaluación y administración del riesgo socioambiental en la financiación de proyectos (Estándar)
http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish.pdf
- ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar)
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm
- Negocios responsables y seguros (Iniciativa)
<http://www.negociosresponsablesysegueros.org/>
- Registro uniforme de evaluación del sistema de gestión en seguridad, salud ocupacional y ambiente – SSOA para contratistas – RUC del Consejo Colombiano de Seguridad (Herramienta)
http://www.consejocolombianodeseguridad.org.co/interna_ruc.php?idcategoria=15&idnoticia=77

- Código sustantivo de trabajo del Congreso de la República (Marco de Referencia- Norma)
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Make it fair's list of principles on the extractive phase of the electronics supply chain /Lista de principios para la fase de extracción en la cadena de suministros de electrónicos (Iniciativa)
<http://makeitfair.org/en/companies/list-of-principles>
- Empresas y Derechos Humanos en la perspectiva del trabajo decente. Un marco de referencia del Instituto Ethos (Herramienta)
<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-cb3MarcoDeReferenciaCOMPLETO.pdf>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3.8 Medio ambiente y operaciones limpias

Como se mencionó al inicio de este documento y considerando que la debida diligencia es el hilo conductor del mismo, para hacer referencia al tema medioambiental las empresas deben tomar todas las medidas que estén a su alcance para cumplir con la obligación de conocer, prevenir, mitigar y responder, conforme a sus responsabilidades, por posibles consecuencias negativas sobre los DDHH, incluyendo abusos o violaciones, derivadas de sus actividades. Sumado a lo anterior y considerando su creciente preocupación por la consecución de un desarrollo sostenible⁴⁹, es vital que para lograr diferentes objetivos sociales las empresas procuren por el respeto de los DDHH de una manera integral como se sugiere más adelante.

De ahí que en este contexto y considerando las opiniones de expertos, el respeto por los DDHH sea considerado una precondition para lograr el desarrollo sostenible y consecuentemente la protección del medio ambiente una precondition para el goce efectivo de los DDHH; pues en la última década diferentes instituciones internacionales han afirmado que los casos relacionados con violaciones a los DDHH son causa o resultado directo de la degradación ambiental que afecta derechos mínimos como la salud, la vida, la autodeterminación, el alimento, el agua o la vivienda, por lo cual dichas afirmaciones son señaladas como una primera alarma para tratar el tema ambiental.

Los efectos que una operación empresarial pueda tener sobre el medio ambiente y las repercusiones de éstos sobre el goce de derechos mínimos pueden agravarse cuando se trata de un entorno complejo dado que factores como la débil institucionalidad generan vacíos en las regulaciones que hacen las empresas en pro del respeto y cuidado del medio ambiente. Así mismo esta débil institucionalidad afecta las operaciones empresariales dado que problemas como la corrupción o la falta de articulación local-nacional impiden que las empresas conozcan de forma transparente el marco legal y las disposiciones que rigen su operación en el tema ambiental.

Dado lo anterior se debe reconocer la transversalidad del tema medioambiental en el contexto de las empresas, pues aun cuando la relación entre medio ambiente, derechos humanos y empresas no ha sido siempre evidente, desde la década del noventa y con la Declaración de Río se dieron

⁴⁹ En concordancia con la Declaración de Río, en Colombia por medio de la Ley 99 de 1993, se define el desarrollo sostenible como “el que conduzca al crecimiento económico, a la elevación de la calidad de la vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlo para la satisfacción de sus propias necesidades (Ley 99 de 1993, artículo 3)”.

avances significativos en la identificación de las relaciones existentes entre estos (Fabra & Arnal: 2002). Dichos avances se han materializado en la inclusión y adopción de estándares para atender las problemáticas derivadas de su operación con miras a lograr una atención integral y sustentable en términos medioambientales.

Complementando lo anterior, cabe anotar que la Declaración de Río sobre medio ambiente y desarrollo se llevó a cabo en Junio de 1992, reafirmando la Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente aprobada en Estocolmo en 1972, con el objetivo de establecer nuevas alianzas alrededor del mundo mediante la creación de estrategias de cooperación entre los Estados y distintos actores sociales (Naciones Unidas). La Declaración de Río establece varios principios relevantes para los Estados, las empresas y la sociedad civil en torno al cuidado del medio ambiente. Utilizando el concepto de desarrollo sostenible como se mencionó previamente para destacar la importancia del medio ambiente en el sector económico, y la responsabilidad que tienen los Estados para garantizar que las actividades que buscan el desarrollo de los países se realicen sin causar daño ambiental. Así mismo articula el tema de la pobreza con el desarrollo sostenible, estableciendo que todas las personas deben cooperar en la erradicación de ésta para lograr el desarrollo sostenible, reducir las desigualdades y contribuir a que todos los ciudadanos mejoren su calidad de vida.

Esto es especialmente importante para países en vía de desarrollo y para países como Colombia, cuya población incluye comunidades étnicas (indígenas y afrocolombianas, entre otros). La Declaración de Río destaca el rol de las comunidades locales en la ordenación del medio ambiente y la manera cómo éste juega un rol fundamental en sus prácticas tradicionales, en su cultura y cosmovisión. Por tanto los Estados deben apoyar y proteger sus derechos e intereses y “hacer posible su participación efectiva en el logro del desarrollo sostenible” (Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: 1992).

Varios expertos se reunieron en el 2002 con el fin de analizar los derechos humanos y el ambiente. En dicho espacio, se destacaron algunos puntos que le permiten a los Estados, las empresas y a las comunidades construir un punto de partida para reconocer la relación que existe entre dichos términos (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: 2002). Por ello se concluyó durante la discusión que es importante para las empresas reconocer que el derecho a un ambiente sano es un derecho fundamental, que deben permitir litigaciones basadas en este derecho facilitando su aplicación en el sistema legal nacional y reconociendo que los derechos de otros ciudadanos pueden violarse como resultado de la degradación ambiental.

De otra parte y para atender integralmente el tema ambiental, las empresas en el marco de la debida diligencia deben seguir estándares internacionales y nacionales como los planteados por el Pacto Global (Principios No. 7, 8 y 9) o la Corporación Financiera Internacional (CFI) que aborda en su estándar número uno el sistema de manejo y diagnóstico social y ambiental para atender el tema.

De manera más general las empresas en el marco de la debida diligencia pueden realizar las siguientes acciones:

- Antes de iniciar cualquier proyecto, las empresas deben conocer cuál es el estado del cuidado del medio ambiente y de los recursos naturales presentes en la región. Conocer si existen otras actividades económicas (formales/informales y legales/ilegales) que estén generando impactos ambientales en la región.
- Con respecto a los recursos naturales, especialmente el agua, las empresas deben entender la relación que existe entre estos recursos con la supervivencia y calidad de vida de las comunidades (IHRB: 2011a).
- Las empresas deben realizar un análisis de impactos en el área ambiental, procurando que sus operaciones no generen impactos negativos en el medio ambiente que conlleven a la vulneración de los derechos de las comunidades (Ibíd.). Estos impactos deben ser consultados directamente con la comunidad, tomando en cuenta sus percepciones (Ibíd. p 11).
- Las empresas deben contar desde el inicio con un plan de gestión ambiental eficaz es un que implica implementar procesos de diálogo participativos entre la empresa y comunidad local directamente afectada por el proyecto (CFI: 2006).
- Este plan debe incluir medidas de mitigación específicas para los impactos negativos que las operaciones empresariales generen en el medio ambiente.
- La empresa debe hacer monitoreo permanente sobre la evolución de los impactos, tanto en la zona directa en la cual realiza el proyecto como en la zona de influencia.
- La empresa debe adherirse a la normatividad nacional e internacional en el tema medio ambiental. Cuando la normatividad nacional es más laxa que los estándares internacionales, las empresas deben seguir el estándar más alto para cumplir efectivamente con su obligación de respetar los DDHH en lo que tiene que ver con el cuidado del medio ambiente.
- La empresa debe apoyarse en las autoridades ambientales pertinentes y debe considerarlos aliados a lo largo de todas las fases de su operación.

De manera puntual, en Colombia desde la Constitución de 1991 se ha reconocido la importancia de proteger y cuidar el medio ambiente al ser un derecho de todos los ciudadanos. En el capítulo III -De los derechos colectivos y del ambiente-, la Constitución consagra que *“todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines”*.

En este sentido se hace evidente la conexión que existe entre medio ambiente y actividades económicas que permitan al país elevar sus niveles de desarrollo, aprovechando los recursos naturales pero sin agotarlos, dado que como lo menciona la Constitución en su artículo 63: *“el desarrollo sostenible debe limitarse a ciertas áreas del territorio colombiano que son bienes de uso público, es decir los parques naturales y las tierras comunales de grupos étnicos como inalienables, imprescriptibles e inembargables”*. Lo que significa que en estas áreas no se pueden realizar ningún tipo de proyecto o actividad que vaya en contra del cuidado del medio ambiente y de los derechos de sus habitantes.

Consecuentemente con estas políticas de protección, Colombia participó en la Asamblea General de Naciones Unidas en 2000, en la cual asumió “la responsabilidad colectiva de respetar y defender los principios de la dignidad humana, la igualdad y la equidad en el plano mundial”. Específicamente en el tema ambiental Colombia se comprometió a reforestar 30.000 hectáreas de bosque, consolidar áreas protegidas del sistema de parques naturales incorporando 165.000 nuevas hectáreas, eliminar el consumo de sustancias agotadoras de la capa de ozono, incrementar la cobertura del acueducto y agua especialmente en las zonas rurales, y reducir el porcentaje de hogares que viven en asentamientos precarios (PNUD: 2008).

En el país, el sector empresarial ha jugado un rol fundamental para contribuir en el cumplimiento de estas metas y en promover un desarrollo sostenible. En Colombia, se ha reconocido la importancia de que las empresas contribuyan con el crecimiento económico y sean percibidas por el gobierno como aliados fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos en materia económica y de inversión social. En esta coyuntura se han presentado varios conflictos dado que el Estado tiene el gran reto de encontrar un equilibrio entre buscar el desarrollo promoviendo y apoyando actividades económicas, que en su mayoría provienen del sector empresarial, con la protección del medio ambiente, incluyendo los compromisos adquiridos internacionalmente por el gobierno colombiano en esta materia.

En este sentido la participación de las empresas en temas ambientales ha sido objeto de conflicto en el país generando situaciones donde hay violación directa a los DDHH, principalmente por las diferencias en la aproximación sobre los recursos naturales y su utilización. En este sentido las empresas perciben los recursos naturales como fuente de riqueza y generación de desarrollo, en cambio para las comunidades los recursos naturales son parte de su cultura, de sus formas de vida, de alimento y sobrevivencia. Para las comunidades cualquier proyecto que afecte recursos como el agua o la tierra constituyen un riesgo en sus fuentes de sustento económico, alimenticio y en su arraigo social y cultural. En Colombia, estos conflictos han sido más notorios en el sector minero-energético dado que el impacto ambiental de sus operaciones suele ser más notorio en cuanto a los recursos naturales, específicamente en el tema del agua y tierra.

Así mismo el accionar de grupos armados al margen de la ley y la presencia de economías ilegales generan impactos al medio ambiente. En este sentido, muchas veces las empresas tienen el reto de realizar operaciones en zonas que además de tener graves problemas de conflicto armado y violencia, también tienen problemas derivados de los efectos nocivos que sobre el medio ambiente tienen el conflicto armado y las actividades ilegales⁵⁰.

En la siguiente tabla se presentan algunos ejemplos que ilustran como las empresas pueden verse involucradas en situaciones de vulneración de los derechos ambientales:

⁵⁰ La que más ataques ha recibido por parte de los distintos grupos guerrilleros ha sido el oleoducto Caño Limón-Coveñas, que transporta el crudo producido en el oriente de Colombia, hasta el puerto en el Caribe colombiano. Este oleoducto sufrió en 1998 más de 68 ataques, 99 en el año 2000 y 170 en el año 2001. Los atentados no sólo disminuyeron la producción petrolera, sino que también causaron grandes desastres ambientales al derramarse sobre ríos y riachuelos.

Cuadro 20. Ejemplos sobre medio ambiente y operaciones limpias

Algunos ejemplos ⁵¹	
Ej. 1	Una empresa empieza a desarrollar un megaproyecto en una región en la cual la economía se basa en la agricultura. En su análisis de impactos la empresa no hace énfasis en el tema ambiental, por lo cual decide adelantar el proyecto sin prever que sus operaciones implican el uso de maquinaria que genera altos niveles de polución que pueden llegar a contaminar el aire y el agua de la zona. Tiempo después de iniciado el proyecto, la comunidad empieza a percibir las consecuencias negativas del mismo al ver que el agua que utilizan para abastecer sus cultivos y la que corre por los ríos cerca de sus viviendas está contaminándose cada día más, generando así que los habitantes no cuenten con un abastecimiento de agua que les sirva para realizar sus actividades económicas. Lo anterior hace que pierdan sus cultivos y las cosechas, llevando así a pérdidas financieras a gran parte de la comunidad.
Ej. 2	Una empresa del sector extractivo puede utilizar diferentes métodos para la exploración de terrenos donde quiere llevar a cabo un proyecto. Para evitar los efectos negativos que estas actividades pueden tener sobre el medio ambiente, el ente a cargo de regular dichas las actividades extractivas ha hecho un listado de materiales recomendados y métodos que si bien toman un poco más de tiempo, son más amigables con el ambiente y no generan daños a terceros. Frente a la urgencia de avanzar rápidamente en su exploración la empresa decide utilizar dinamita que es un material de relativa fácil consecución y no requiere de procedimientos particularmente complejos en su utilización. Esto, a pesar de que la dinamita es uno de los materiales no recomendados por la oficina que regula las actividades de extractivas. Tras el inicio de la exploración por parte de la empresa, se inician protestas a nivel local y departamental por los daños generados en la zona. Los protestantes reclaman a la empresa por las afectaciones ambientales y sociales que está ocasionando el uso de la dinamita. A raíz de estas protestas, el gobierno ordena a la oficina encargada de regular las actividades extractivas que inicie una investigación sobre los procedimientos y materiales empleados por la empresa en su exploración. Esta investigación aún está en curso, pero sus resultados preliminares apuntan a que la empresa puede ser sancionada por el uso de materiales que atentan contra el medio ambiente. Entre tanto, el caso ha sido mencionado en algunas protestas y manifestaciones que han tenido lugar en la capital y varias ciudades principales del país.
Ej. 3	Para obtener la licencia para operar una empresa presenta un estudio de impactos ambientales de su futura operación. Este estudio contempla elementos básicos y cumple con los requisitos mínimos para obtener la licencia, pero no tiene en cuenta aspectos críticos como los posibles efectos ligados a la combinación de las actividades de la empresa y las inundaciones que anualmente se dan en algunos puntos de la zona de operación. Una vez obtenida la licencia, la empresa inicia la construcción de un sistema de riego controlado y dos muros para garantizar que la humedad del terreno es la adecuada el verano y que las aguas del río no inundarán el terreno en caso de una creciente en época de lluvia. Al cabo de dos años de iniciar sus actividades, la empresa es objeto de reclamos por parte de varios líderes locales y de un grupo de sacerdotes cercanos a la comunidad. Además de dos marchas en la cabecera municipal en contra de las actividades de la empresa, la comunidad ha interpuesto varias acciones de tutela alegando la violación al derecho a una vida digna ya que las actividades de la empresa han limitado el acceso al agua en el verano y han impedido el manejo de las inundaciones en época de lluvia. Los abogados de la empresa han señalado que la empresa está operando en el marco de la ley pues su operación cuenta con una licencia emitida por el gobierno. En este sentido han solicitado a la Corte que desestime las acciones de tutela. Sin embargo varios miembros de la comunidad amenazan con bloquear las operaciones de la empresa en la zona si no se toman medidas para manejar adecuadamente las afectaciones derivadas del sistema de riego y la construcción de los muros. Un grupo de ONG adelanta un estudio sobre dichas afectaciones. El director de una de

⁵¹ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

Algunos ejemplos ⁵¹

estas ONG señaló en una entrevista radial que piensan llevar las demandas de la comunidad hasta las últimas consecuencias, incluso a foros y tribunales internacionales. Según él, todo parece indicar que existen graves afectaciones tanto en las actividades económicas de la comunidad, como en sus condiciones de salud en especial por enfermedades respiratorias ligadas a la imposibilidad de manejar adecuadamente las inundaciones debido a la construcción de los muros.

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Cuadro 21. Algunos referentes para el tema de medio ambiente y operaciones limpias

Algunos Referentes

- United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework / Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa)
<http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>
- Global Compact Guidance on responsible business in conflict-affected and high-risk areas/Guía para negocios responsables en zonas afectadas por el conflicto y de alto riesgo: un recurso para empresas e inversores del Pacto Global (Guía-Herramienta)
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/>
- IFC's Sustainability framework/Marco de sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) (Herramienta)
<http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsf>
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9959ce0049800a91ab32fb336b93d75f/Updated_IFC_SustainabilityFrameworkCompounded_August1-2011.pdf?MOD=AJPERES
- ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar)
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm.
- Implementation of conflict sensitive business practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de International Alert (Guía-Herramienta)
http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf
- From red to green flags report-Institute for Human Rights and Business (IHRB)/Reporte de banderas rojas a verdes del Instituto para Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
http://www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf
- Global Reporting Initiative/Iniciativa global de reporte (Herramienta- Iniciativa)
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- Equator principles: environmental & social risk management for project finance/Principios de Ecuador sobre evaluación y administración del riesgo socioambiental en la financiación de proyectos (Estándar)
http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish.pdf
- Good practice guide: indigenous peoples and mining-International Council on Mining & Metals/Guía de buenas prácticas: pueblos indígenas y minería del Concejo Internacional de

Minería y Metales (Guía-Documento-Herramienta)
<http://www.icmm.com/library/indigenouspeoplesguide>

- Guía Técnica Colombia 180 sobre Responsabilidad Social de ICONTEC (Guía-Herramienta-Estándar)
<http://www.icontec.org.co/index.php?section=367>
- Programas de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio (Iniciativa)
<http://www.pdpmm.org.co/>
- Corporación Oro verde (Iniciativa) http://www.greengold-oroverde.org/ingles/pro_ov_ing.html
- Estatuto de Desarrollo Rural del Congreso de la República (Norma)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2007/ley_1152_2007.html
- Informe "Los objetivos del milenio y la responsabilidad social de las PYMES" de la Fundación Konrad Adenauer (Herramienta-Documento)
http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Los_objetivos_del_milenio_y_la.pdf
- Planes de Ordenamiento Territorial POT(Herramienta)
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33>
<http://www.planeacion.cundinamarca.gov.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/conceptos%20b%C3%A1sicos.pdf>
- Improving social and environmental performance: good practice guidance for the oil and gas industry- global oil and gas industry association for environmental and social issues/ Mejorando el desempeño ambiental y social: Guía de buenas prácticas para la industria de petróleo y gas de la Asociación Global de Industrias de petróleo y gas para cuestiones sociales y ambientales (Guía-Herramienta) http://www.ipeca.org/sites/default/files/publications/good_practice_guide_3.pdf

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

3.9 Transparencia

Los últimos años han sido testigo de la creciente celebración de compromisos por parte de los empresarios para fomentar su corresponsabilidad en la promoción de la transparencia y la lucha contra la corrupción. Esta tendencia responde en parte al reconocimiento de que la falta de transparencia y las diferentes expresiones de la corrupción afectan a empresas, comunidades y gobierno por igual, aunque de diferentes formas. Conforme a lo declarado en el preámbulo de la Convención de Naciones Unidas contra la corrupción, está claro que este flagelo representa una grave amenaza para la estabilidad y seguridad de las sociedades al socavar las instituciones y los valores de la democracia, la ética y la justicia y al comprometer el desarrollo sostenible y el imperio de la ley (Transparencia por Colombia: 2012).

Los efectos de la corrupción y la falta de transparencia suelen ser más drásticos cuando se trata de entornos complejos como el colombiano. En este tipo de entornos, aspectos como la debilidad institucional y la frágil gobernabilidad se pueden ver alimentados por prácticas corruptas. De igual forma este tipo de prácticas pueden alimentar el accionar de actores armados al margen de la ley y las economías ilegales. En este sentido, si bien para toda empresa la transparencia y la lucha contra la corrupción son dos tareas importantes, para aquellas que operan en un entorno

complejo resultan prioritarias. Al respecto, no sobra recordar que como lo muestra la revisión hecha por el Michael Wright (2008) de casos de denuncia y demanda por afectación a los DDHH ligada a actividades empresariales alrededor del mundo, muchos de estos casos han ocurrido en entornos y situaciones en las que también están presentes niveles importantes de corrupción.

En el caso colombiano, los estudios suelen relacionar la corrupción con la inestabilidad política, la debilidad institucional y la falta de políticas nacionales y territoriales anticorrupción. Sobre este particular y según los resultados del Índice de Percepción de la Corrupción para 2011⁵², elaborado por Transparencia Internacional, Colombia ocupa el puesto 80 entre 183 países evaluados, lo que indica que se percibe como un país con niveles importantes de corrupción. Aunado a esta cifra, en el caso colombiano la corrupción se identifica como uno de los elementos que limita la realización de negocios para las empresas que operan en el país (Transparencia por Colombia: 2012), puesto que constituye una de las amenazas más relevantes para el desarrollo y la estabilidad social al hacer evidente que la misma infringe los derechos económicos y sociales de las comunidades, desvía los recursos de inversión pública hacia intereses particulares e incluso de grupos al margen de la ley, generando detrimento de los DDHH y del bienestar general de las comunidades.

Aunque no de manera exclusiva, si de manera predominante en el marco de las actividades empresariales la corrupción suele relacionarse con fenómenos como el soborno y la extorsión (FIP: 2011b)⁵³. Según datos de Transparencia por Colombia, los procesos de contratación en el país son percibidos como no justos, politizados y, por cuenta de la corrupción en ellos se estima que las empresas deben pagar en promedio el 12.91% de un contrato para su obtención. Sin mencionar los costos que les genera acceder al pago por presiones extorsivas de actores al margen de la ley. De ahí que el 84,4% de los empresarios se abstenga de participar en procesos de contratación con el Estado (Ibíd.). Los factores anteriormente mencionados, inciden en la mala percepción sobre transparencia en Colombia y en buena medida son resultado de una falta de credibilidad en las instituciones y la limitación de las mismas para ofrecer garantías de seguridad, lo que alimenta en muchas ocasiones el círculo de víctimas y cómplices relacionados con este fenómeno.

A nivel global, la creciente preocupación por dinámicas ligadas a la corrupción y la falta de transparencia ha llevado a que organismos internacionales, gobiernos, ONGs empresas e inversionistas hayan empezado a poner en marcha leyes, marcos y directrices que apuntan a fomentar la corresponsabilidad de las empresas en la lucha contra la corrupción. Esto, con el propósito en primer lugar, de promover medidas que contribuyan a reducir los impactos negativos de los posibles actos de corrupción en los que participen las empresas. En segundo lugar, para garantizar la distribución e inversión adecuada de los recursos e ingresos que generan y aportan las empresas para que se efectivamente beneficien a las comunidades y países donde se desarrolla una actividad empresarial. En tercer lugar, para evitar el debilitamiento institucional y la alimentación de los conflictos locales.

⁵² Para conocer el Reporte completo sobre el Índice de Percepción de la Corrupción 2011 elaborado por Transparencia Internacional visite: <http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/>

⁵³ Ver más información en el documento *Soborno y extorsión: obstáculos para la construcción de paz y la superación del conflicto en Colombia*, elaborado en el marco del proyecto “Desarrollo de una estrategia de trabajo en construcción de paz desde el sector empresarial en Colombia”, en alianza con el Consejo Internacional de Industria Sueca-NIR, la Asociación Nacional de Empresarios en Colombia –ANDI y la Fundación Ideas para la Paz – FIP.

Colombia enfrenta varios desafíos en la tarea de reducir los niveles de corrupción a través de una lucha conjunta articulada por funcionarios públicos, empresarios, organizaciones civiles y ciudadanos (Transparencia por Colombia: 2011). Como lo afirma esta organización, dichos desafíos “violan los derechos políticos y civiles al distorsionar o invalidar las instituciones y procesos políticos y debilitar el papel del poder judicial y de los agentes del orden; (...) infringe los derechos económicos y sociales al impedir el acceso equitativo a servicios públicos como la salud y la educación, y distorsiona los procesos de toma de decisiones sobre la adjudicación de recursos”. (Transparencia por Colombia). A continuación se presentan algunos de los desafíos, identificados en el país por Transparencia por Colombia

Figura 12. Desafíos en la lucha contra la corrupción en Colombia



Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Fuente: Transparencia por Colombia. ¿Cuáles son los desafíos en la lucha contra la corrupción en Colombia?

Algunos ejemplos que ilustran cómo las empresas pueden afectar los DDHH y ver afectadas sus operaciones al no contemplar prácticas acordes con la promoción de la transparencia y lucha contra la corrupción:

Cuadro 22. Ejemplos sobre transparencia

Algunos ejemplos ⁵⁴	
Ej. 1	<p>Una empresa opera en el sur-occidente del país, en una zona en la que hay presencia de un grupo armado ilegal. Hace un par de años, este grupo exigió el pago del 5% de la producción mensual a todas las empresas en la zona so pena de ser atacadas en sus instalaciones o de poner en riesgo la vida de sus empleados. Frente a estas amenazas, las directivas de la empresa optaron por hacer el pago y registrarlo en el presupuesto como parte de los gastos de representación de la gerencia. De acuerdo con los directivos de la empresa, ha sido gracias al pago oportuno que la empresa no ha sido blanco de ningún tipo de ataque por parte del grupo armado. Hace seis meses, el comandante del grupo armado emitió una circular anunciando que la contribución mensual de la empresa aumentaría del 5% al 10% de sus utilidades. Este nuevo requerimiento, sumado a los efectos del invierno, impacta fuertemente el funcionamiento de la empresa por lo que las directivas continuaron pagando el 5% únicamente. Al cabo de dos meses, uno de los buses que transporta personal de la empresa es incendiado por miembros del grupo armado y varias cartas de amenaza llegan al despacho del gerente general. Aunque ninguno de estos eventos parece haber pasado a mayores, el personal de la empresa trabaja en medio de la zozobra. A esto se suma que la semana pasada capturaron a un cabecilla de grupo armado ilegal, quien aparentemente llevaba las finanzas y en su computador aparecen varias menciones de la empresa, por lo que las autoridades han iniciado una investigación. Hoy, la empresa enfrenta grandes riesgos para la seguridad de sus instalaciones y su personal, así como riesgos de tipo legal y reputacional que pueden derivarse de los resultados de la investigación que se adelanta en su contra.</p>
Ej. 2	<p>Una empresa que realiza mantenimiento a máquinas que son utilizadas en el desarrollo de un proyecto público, decide participar en una licitación para ser el proveedor exclusivo del gobierno de mantenimiento y repuestos de la maquinaria en los próximos 5 años. La empresa cumple con todos los requisitos para participar en dicho proceso. Sin embargo el subgerente de la empresa recibe una llamada del director de la oficina de adquisiciones (encargada de evaluar las licitaciones) quien le sugiere que para que su empresa tenga posibilidades en la licitación incluya una póliza que puede adquirir a través de él mismo y que corresponde al 10% del valor total del contrato. Dada la importancia de esta licitación para la empresa, el subgerente sigue la sugerencia y hace un desembolso a nombre del directo de la oficina de adquisiciones correspondiente al 10% del valor total del contrato. La empresa en efecto gana la licitación. Al cabo de dos años, el director de la oficina de adquisiciones es denunciado por abuso laboral y malos manejos de recursos públicos, por lo que el gobierno nacional inicia una investigación en su contra. En los expedientes de la investigación se registra la transferencia hecha por la empresa al director, y ésta pasa a ser investigada por soborno. La contratación de trabajos de mantenimiento por parte del gobierno son suspendidos hasta que se aclare si la empresa incurrió o no en un acto de corrupción para ganar la licitación.</p>

⁵⁴ Los siguientes ejemplos o casos tipo están basados en situaciones y casos reales que han tenido como escenario a Colombia. Se presentan aquí como ejemplos genéricos y no como casos puntuales ya que de esta forma hacen más sencilla la comprensión de posibles consecuencias a las que se pueden ver enfrentadas las empresas cuando no proceden con la debida diligencia en materia de DDHH.

Ej. 3	<p>Una empresa está interesada en operar en una zona apartada. El gerente de asuntos públicos visita la zona para diseñar la estrategia de interacción con grupos de interés locales. En esta visita se percata que existen posiciones encontradas respecto a la llegada de la empresa entre los presidentes de las juntas de acción comunal (JAC) y que la presencia institucional es, en el mejor de los casos, precaria. Para iniciar trabajos en la zona la empresa debe contar con un permiso de la Oficina regional de asuntos ambientales y mostrar ante las autoridades nacionales que se ha surtido un proceso informativo entre la comunidad local y ésta ha estado conforme con el plan de manejo de impactos sociales por parte de la empresa. Ambos trámites pueden tomar cerca de un año, dada la ubicación y condiciones de la zona. Sin embargo hay alguna premura por parte de la empresa en iniciar el trabajo en la zona cuanto antes. Para agilizar los trámites, el gerente de asuntos públicos visita la Oficina regional de asuntos ambientales, identifica al encargado de emitir las licencias, se entera de que éste tiene una firma consultora en temas ambientales y lo contrata para realizar el estudio y plan de manejo ambiental. Así mismo, se reúne con un par de presidentes de las JAC y tras escuchar sus necesidades, acuerda donar cuatro motos y dos plantas eléctricas a cambio de que ellos recojan firmas en las hojas de asistencia a la reunión que supuestamente celebró la compañía con miembros de la comunidad y firman el acta de dicha supuesta reunión. Al cabo de dos meses la empresa obtiene los permisos necesarios e inicia sus actividades en la zona. Poco tiempo después, un grupo de líderes de la comunidad apoyados por dos ONG extranjeras que trabajan en la zona envía una carta al gerente general de la empresa señalando su oposición a las actividades de la empresa en la zona, la manera como ellas han afectado sus actividades económicas y en general el medio ambiente, y afirmando que interpondrá una demanda contra la empresa por atentar contra sus derechos. El caso de la empresa ha sido mencionado en varios foros internacionales, aunque aún la empresa no ha sido sancionada y continúa operando en la zona. En las próximas semanas los abogados de la empresa deben terminar de preparar la defensa frente a la demanda interpuesta por la comunidad con apoyo de varias ONG nacionales e internacionales. A raíz de estas demandas el gobierno nacional ha iniciado un proceso disciplinario contra el funcionario encargado de emitir las licencias que realizó los estudios ambientales para la empresa. Es posible que como resultado de esta investigación la empresa enfrente nuevas demandas. Todo esto ha hecho que la solicitud y préstamo hecha por la empresa a una entidad multilateral haya sido rechazada.</p>
-------	--

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Los siguientes son algunos referentes que resultan útiles para avanzar en la promoción de la transparencia y la lucha contra la corrupción en el marco de las operaciones empresariales.

Cuadro 23. Algunos referentes para el tema de transparencia

Algunos Referentes
<ul style="list-style-type: none"> • United Nations Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework / Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Estándar-Herramienta-Iniciativa) http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf • Global Compact Guidance on responsible business in conflict-affected and high-risk areas/Guía para negocios responsables en zonas afectadas por el conflicto y de alto riesgo: un recurso para empresas e inversores del Pacto Global (Guía-Herramienta) http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/ • Extractive Industries Transparency Initiative/Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas (EITI) (Iniciativa-Herramienta) http://eiti.org/

- Global Compact Anti-corruption reporting/Reportes anticorrupción del Pacto Global (Herramienta-Documento)
http://www.unglobalcompact.org/Issues/transparency_anticorruption/Reporting.html
- Business Principles for countering bribery-Transparency International /Principios empresariales para contrarrestar el soborno de Transparencia Internacional (Estándar)
http://www.transparency.org/global_priorities/private_sector/business_principles
- Fighting corruption through collective action- World Bank/ Acciones colectivas para luchar contra la corrupción del Banco Mundial (Guía-Herramienta)
<http://info.worldbank.org/etools/antic/Guide.asp>
- Estatuto Anticorrupción. Ley 1474 de 2011 (Norma)
<http://www.mij.gov.co/Ministerio/Library/News/Files/CARTILLA%20ESTATUTO%20DE%20ANTICORRUPCION%20N73.PDF>
- Acuerdos sectoriales anticorrupción (Herramienta)
<http://www.transparenciacolombia.org.co/SECTORPRIVADO/AcuerdosSectoriales/tabid/115/language/es-ES/Default.aspx>
- Índice de transparencia para las empresas de servicios públicos (Herramienta)
<http://www.transparenciacolombia.org.co/SECTORPRIVADO/%C3%8DndicedeTransparenciadelasEmpSerP%C3%BAblicos/tabid/207/Default.aspx>
- Programas de ética organizacional (Iniciativa-Herramienta)
<http://www.transparenciacolombia.org.co/SECTORPRIVADO/ProgramasEticaOrganizacional/tabid/119/language/es-ES/Default.aspx>
- Rumbo Pymes Integras y transparentes (Iniciativa-Herramienta)
<http://www.transparenciacolombia.org.co/SECTORPRIVADO/Rumbopymes/tabid/120/language/es-ES/Default.aspx>
- Programas Integrales de ética para gran empresa (Iniciativa-Herramienta)
<http://www.transparenciacolombia.org.co/SECTORPRIVADO/ProgramasIntegrales/tabid/121/language/es-ES/Default.aspx>
- ISO 26000 Social Responsibility/Norma ISO 26000 de la Organización de Estándares Internacionales (Estándar)
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm.
- Implementation of conflict sensitive business practice (CSBP)- International Alert/Práctica empresarial sensible al conflicto – PESC de International Alert (Guía-Herramienta)
http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf
- Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Estándar-Herramienta)
http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
http://www.oecd.org/document/24/0,3746,en_2649_34889_1875736_1_1_1_1,00.html
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises/ Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Estándar-Herramienta)

http://www.oecd.org/document/26/0,3746,en_2649_34889_36899994_1_1_1_1,00.html
<http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>

- IFC's Sustainability Framework/Marco de sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) (Herramienta)
http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsfhttp://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9959ce0049800a91ab32fb336b93d75f/Updated_IFC_SustainabilityFrameworkCompounded_August1-2011.pdf?MOD=AJPERES
- Red Flags liability risk for companies operating in high - risk zones/Alertas de responsabilidad civil para compañías que operan en zonas de alto riesgo del Instituto de Derechos Humanos y Empresas (Herramienta)
<http://www.redflags.info/>
- Global Reporting Initiative/Iniciativa Global de Reporte (Herramienta- Iniciativa)
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- Doing Business in High-Risk Human Rights Environments/Mapa de decisiones: haciendo negocios en entornos de alto riesgo para los Derechos Humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos (Herramienta)
http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/doing_business_in_highrisk_human_rights_environments__180210.pdf
- Negocios responsables y seguros
<http://www.negociosresponsablesysegueros.org/>
- Constitución Política de Colombia de 1991 (Norma) Artículo 107
http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index_06102009.pdf
- United Nations Convention against corruption/Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción (Marco de Referencia-Recomendaciones)
<http://www.unodc.org/southerncone/es/corruptcao/convencao.html>
http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf
- UNODC's Action against corruption and economic crime/Acción mundial contra la corrupción de UNODC (Herramienta)
http://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_merida_s.pdf
- Modelo de gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo – NRS: Guía para la adopción de un sistema de gestión del riesgo de lavado de activos y de financiación del terrorismo en el sector real (Guía- Herramienta)
<http://www.negociosresponsablesysegueros.org/dynamicdata/MODELO%20NRS.PDF>
- Business against corruption- United Nations/Los Negocios contra la corrupción ONU (Documento Marco-Guía)
http://www.unglobalcompact.org/docs/languages/spanish/Los_negocios_contra_la_corrupcion.pdf
- Agenda anticorrupción en Colombia: reformas, logros y recomendaciones. Banco de la República (Documento Marco)
<http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-82.pdf>
- Propuesta de una política de Estado para el control de la corrupción (Documento Marco)
<http://www.anticorruption.gov.co/Programa/Documents/PropuestaPolitica.pdf>

- Rumbo a pymes integras y transparentes (Programa-Herramienta)
<http://www.transparenciacolombia.org.co/SECTORPRIVADO/Rumbopymes/tabid/120/language/es-ES/Default.aspx>
- Global Compact Principles for responsible investment/Principios para la Inversión Responsable del Pacto Global (Estándar-Herramienta-Recomendaciones)
<http://www.unpri.org/files/pri.pdf>
- Responsible entrepreneurs achievement programme/Programa de logros para empresarios responsables (REAP) (Guía-Herramienta)
http://elmer.unido.org/fileadmin/user_media/Services/PSD/CSR/REAP_Brochure__Spanish_.pdf
- Collective action in the fight against corruption- World Bank Institute Working Group / Acción colectiva contra la corrupción del Grupo de Trabajo del Instituto del Banco Mundial (Documento-Herramienta)
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/CollectiveAction2010.pdf
- Resisting Extortion and Solicitation in International Transactions- International Chamber of Commerce, Transparency International, United Nations Global Compact, World Economic Forum/Resistiendo a la extorsión y solicitud en las transacciones internacionales de la Cámara Internacional de Comercio, Transparencia Internacional, Pacto Global, Foro Económico Mundial (Iniciativa)
http://www3.weforum.org/docs/WEF_PACI_RESIST_Report_2011.pdf
- Clean Business Is Good Business- International Chamber of Commerce, Transparency International, United Nations Global Compact, World Economic Forum /Negocios limpios, son buenos negocios de la Cámara Internacional de Comercio, Transparencia Internacional, Pacto Global, Foro Económico Mundial (Guía Documento)
<https://members.weforum.org/pdf/paci/BusinessCaseAgainstCorruption.pdf>
- Medición de Políticas y Mecanismos de Transparencia de Transparencia por Colombia (Herramienta-Estándar)
<http://www.transparenciacolombia.org.co/CONTRATACION/tabid/68/ctl/Details/mid/560/ItemID/338/language/es-ES/Default.aspx>
- Pactos por la Transparencia del Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (Herramienta-Guía)
<http://www.anticorrupcion.gov.co/Componentes/Estrategia/Paginas/PactosTransparencia.aspx>
- Comités de Seguimiento a la Inversión de Regalías (Iniciativa)
<http://www.csircolombia.org/>
- Ley de Regalías del Congreso de la República (Norma)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2011/decreto_0373_2011.html
- Accountability: comunicación y reporting en el ámbito de la RSE
www.corresponsables.com/printpdf/121826
- Improving social and environmental performance: good practice guidance for the oil and gas industry- global oil and gas industry association for environmental and social issues/ Mejorando el desempeño ambiental y social: Guía de buenas prácticas para la industria de petróleo y gas de la Asociación Global de Industrias de petróleo y gas para cuestiones sociales y ambientales (Guía-Herramienta)
http://www.ipieca.org/sites/default/files/publications/good_practice_guide_3.pdf

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

4. Resumen de las principales iniciativas y herramientas en el tema de empresas y Derechos Humanos

A continuación se muestran en una primera parte las principales iniciativas y herramientas a nivel **internacional**, encabezadas por los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas*, los cuales fueron considerados como el referente más relevante para el desarrollo de este Libro Blanco. En la segunda parte se encontrarán las iniciativas **nacionales** que pueden servir como guía en el tema de empresas y DDHH.

Figura 13 – 70. Principales iniciativas y herramientas en el tema de empresas y DDHH

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (Herramienta- Iniciativa)

- Los Principios Rectores son el resultado del trabajo iniciado por el profesor John Ruggie, designado por el Secretario General de Naciones Unidas Kofi Annan como Representante Especial del Secretario General sobre Empresas y derechos humanos en julio de 2005, para elaborar una política marco que identificará y clarificará los estándares de responsabilidad corporativa y rendición de cuentas aplicables a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos, y brindar más detalles sobre el papel de los Estados su la regulación y arbitraje. Producto de este mandato Ruggie presentó, en 2008, el Marco “Proteger, Respetar y Remediar: Una Política Marco para empresas y Derechos Humanos”, y posteriormente, los Principios Rectores sobre la Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar, el cual fue aprobado por unanimidad por el Consejo de DDHH de Naciones Unidas, convirtiéndose en Junio de 2011, en el primer referente de con alcance mundial sobre el tema.

- Los Principios se basan en tres principios fundamentales:

- El deber del Estado de proteger frente a los abusos contra los derechos humanos por parte de terceros, incluyendo a las empresas, empleando políticas y regulaciones adecuadas.

- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que implica actuar con debida diligencia para no vulnerar los derechos ni causar daño a terceros y reparar las consecuencias negativas que se generen de sus actividades.

- El derecho de las víctimas a tener acceso a vías de reparación judiciales y no judiciales efectivas.

- Más información:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Pacto Global de las Naciones Unidas (Iniciativa)

- El Pacto Global o Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria lanzada en 1999 por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesta en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio del año 2000. En esta iniciativa las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas, de las cuales para objeto de este documento se centran el tema de DDHH mediante los principios 1 y 2 que son:
 - Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
 - Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos .
- Por su número de participantes, seis mil en más de 135 países, el Pacto Global es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. El Pacto es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de las corporaciones y los mercados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades.
- Más información: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/>

Sostenibilidad de la Cadena de Suministro: Una guía práctica para la mejora continua (Herramienta)

- Esta guía desarrollada en 2010 busca ayudar a las empresas a superar desafíos relacionados con sus cadenas de valor, ofreciendo orientación práctica sobre cómo desarrollar programas sostenibles para dichas cadenas basados en los valores y los principios del Pacto Global.
- La guía contiene numerosos ejemplos de buenas prácticas corporativas, que ayudarán a las empresas en el establecimiento de prioridades para la acción y mejora continua de su rendimiento. De igual manera el documento busca animar a más empresas a emprender un camino hacia cadenas de suministro sostenible que genere beneficios tangibles y duraderos para las empresas, el medio ambiente y las sociedades en todo el mundo.
- Más información: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/Supply_Chain_Sustainability.pdf

Programa de logros para empresarios responsables (REAP) (Herramienta-Iniciativa)

- Este programa de la ONU iniciado en 2008 ofrece guías, lineamientos, estándares y oportunidades para la implementación de la responsabilidad empresarial en pequeñas y medianas empresas. Entre estas se incluye realizar negocios en concordancia con estándares de respeto a derechos humanos como parte de la evaluación de riesgos sociales. Asimismo, el programa ofrece un software para evaluar los posibles riesgos e impactos sociales y ambientales que las empresas enfrentan en el desarrollo de sus actividades.

- Más información:
http://elmer.unido.org/fileadmin/user_media/Services/PSD/CSR/REAP_Brochure__Spanish_.pdf

Principios para la Inversión Responsable (Iniciativa)

- Esta iniciativa organizada en 2006 por instituciones inversoras en conjunto con la UNEP y el Global Compact, promueve una serie de principios sobre inversión sensible a temas sociales, ambientales y de gobernanza.

- Las partes que apoyan esta iniciativa son consideradas como una muestra del liderazgo dado el compromiso que han adquirido para el respeto de los temas mencionados.

- Más información: <http://www.unpri.org/files/pri.pdf>

Acción colectiva contra la corrupción (Herramienta)

- En esta breve guía, varias organizaciones transnacionales y empresas privadas buscan delinear una forma de trabajo colectivo entre instituciones gubernamentales, ONG's y empresas privadas para luchar en contra de la corrupción de forma efectiva.

- Presenta un pequeño resumen sobre el marco legal del tema y los beneficios de hacer parte de esta acción colectiva.

- Más información:
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/CollectiveAction2010.pdf

Elaborados por: *Fundación Ideas para la Paz. 2012*

Guía para negocios responsables en zonas afectadas por el conflicto y de alto riesgo: Un recurso para empresas e inversores (Herramienta)

- Esta guía elaborada conjuntamente por el Pacto Global y la iniciativa de Principios de Inversión Responsable busca proveer a las empresas multinacionales una guía de buenas prácticas para operar en zonas de conflicto de manera que contribuyan a la paz y al desarrollo. No obstante la guía establece claramente que se trata de una iniciativa voluntaria y no reemplaza la obligación de las multinacionales con sus gobiernos de origen y gobiernos anfitriones.

- Más información:
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB.pdf

Protocolo de Kyoto de la convención marco de las naciones unidas sobre el cambio climático (Iniciativa)

- El Protocolo de Kyoto es un acuerdo internacional vinculado a la Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático. La característica principal del Protocolo es que establece objetivos vinculantes para 37 países industrializados y la Comunidad Europea, para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero

- Más información:
<http://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf>
http://unfccc.int/kyoto_protocol/items/2830.php

Centro Regional para América Latina y el Caribe del Pacto Global (Iniciativa)

- El Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de 12 presidentes de empresas y organizaciones, que acompaña al Pacto Mundial y adopta sus Principios como estrategia de desarrollo económico y social, desde una perspectiva basada en las condiciones y características de la región para actuar en favor de la aplicación de esta iniciativa en América Latina. El Centro Regional tiene su sede en la ciudad de Bogotá Distrito Capital, República de Colombia.

- Más información:
<http://www.centroregionalmal.org/index-01.html>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

***Los Negocios
contra la
corrupción
(Herramienta-
Iniciativa)***

- Este documento constituye una guía inicial para las empresas que se preparan para implementar los objetivos del décimo principio y para ocuparse del problema de la corrupción en todas sus operaciones. En esta guía encontrará un mapa de ruta de fuentes y herramientas que le permitirán aplicar las políticas creadas para eliminar la corrupción. Fue publicado conjuntamente por el Pacto Global de las Naciones Unidas, el Foro Internacional de Líderes en Negocios del Príncipe de Gales y por Transparencia Internacional.

- Más información:
http://www.unglobalcompact.org/docs/languages/spanish/Los_negocios_contra_la_corrupcion.pdf

***Convención de
las Naciones
Unidas contra
la corrupción
(Iniciativa)***

- Desde 1996, la corrupción empezó a ser un tema de interés de los más diferentes países que, de modo regional, iniciaron procesos de acuerdos de acción conjunta en este ámbito. Sin embargo, las primeras convenciones firmadas no abarcaban todas las regiones del mundo, ignorando a la mayor parte de los países de Asia y del Medio Oriente. Otros acuerdos también se referían a abordajes específicas, como el soborno, por ejemplo. Así, la comunidad internacional manifestó el interés en delinear un acuerdo verdaderamente global y capaz de prevenir y combatir la corrupción en todas sus formas. De esta manera, nació la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

- La Convención tiene 71 artículos, divididos en 8 capítulos. Los más importantes están reunidos en cuatro capítulos que tratan de los siguientes temas: prevención, penalización, recuperación de activos y cooperación internacional. Estos son los capítulos que requieren adaptaciones legislativas y/o acciones concomitantes a la aplicación de la Convención en cada país.

- Más información:
<http://www.unodc.org/southerncone/es/corruptcao/convencao.html>
http://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_unodc_convention-s.pdf

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Principios
Voluntarios en
Seguridad y
DDHH
(Iniciativa)**

- Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos son un código de conducta para multinacionales del sector extractivo firmado en el año 2000 por grandes empresas, los gobiernos de Estados Unidos, el Reino Unido, Holanda y Noruega, y ONGs como Human Rights Watch, International Alert y Amnistía Internacional. Establecen líneas de acción concretas para evaluar y manejar más sistemáticamente los riesgos e impactos de la actividad empresarial, y guías para las relaciones de las empresas con los organismos de seguridad del Estado y firmas de vigilancia privada.
- De igual forma, este código establece la necesidad de tener en cuenta las prácticas empresariales en relación con los organismos de seguridad pública (entre ellas los términos de los acuerdos con las Fuerzas Armadas locales); y la contratación de firmas de seguridad privada en los casos en que los Estados no puedan garantizar la seguridad de la empresa.
- Más información:
http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

**Marco de
sostenibilidad
de la
Corporación
Financiera
Internacional
CFI
(Herramienta)**

- El Marco de Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional CIF desarrollado en 2006 y actualizado para el 2012 es un marco estratégico comprometido con el desarrollo sostenible como parte integral de la prevención de riesgos derivados de la actividad empresarial. Ayuda a las empresas a hacer negocios de una manera sustentable promoviendo prácticas sociales basadas en la transparencia y la rendición de cuentas.
- Este marco está compuesto por tres mecanismos que son: a) Política sobre sostenibilidad Ambiental y Social: la cual enuncia los compromisos de la IFC para el mantenimiento social y ambiental; b) Estándares de actuación: que definen las responsabilidades de las empresas para el manejo de Riesgos sociales y ambientales relacionados con temas laborales, de seguridad, de salud, de comunidades, de biodiversidad y de tierras; c) Política de Acceso a la información: que enuncia el compromiso de la IFC para actuar bajo los preceptos de transparencia.
- El compilado de los tres mecanismos está disponible en :
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9959ce0049800a91ab32fb336b93d75f/Updated_IFC_SustainabilityFrameworkCompounded_August1-2011.pdf?MOD=AJPERES

Elaborados por: *Fundación Ideas para la Paz. 2012*

Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos para empresas: Indicadores de rendimiento (Herramienta)

- Estos indicadores diseñados por International Alert tienen la intención de ofrecerle a las empresas unos indicadores claros y principios operacionales para llevar a cabo la obligación de respetar los derechos humanos en sus prácticas de seguridad ya sea con fuerzas públicas o privadas.

- En total son diez indicadores: los primeros tres indicadores (1-3) se ocupan del análisis de riesgos e impactos en Derechos Humanos. Los tres siguientes (4-7) buscan que las compañías tengan procesos legales, contractuales y de entrenamiento adecuados. El octavo (8a-8b) se encarga de la revisión y el registro de aspectos relacionados con la fuerza pública y la seguridad privada. El noveno (9) evalúa la transferencia de materiales y bienes a las fuerzas de seguridad. Y el décimo documenta los incidentes de Derechos Humanos que hayan tenido que sortear las empresas y las acciones emprendidas como respuesta. Cada indicador está acompañado de algunas consideraciones, una o dos matrices que facilitan la recopilación y presentación de información y unos criterios para evaluar el nivel de cumplimiento de cada indicador. Los criterios de valoración han sido definidos por las empresas y expertos que han colaborado en el proceso, son provisionales y no pueden ser analizados sin información cualitativa.

- Más información:
http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/CME/IndicadoresDesmpenoPV_2v_Sept2010.pdf

Principios de Derechos Humanos para empresas (Herramienta)

- Amnistía internacional presenta en 1998 los principios de DDHH para empresas al considerar que las mismas están obligadas a respetarlos. Estos principios incluyen la exigencia de una responsabilidad en su promoción activa y el cumplimiento de acuerdo con lo declarado en la Carta de 1948, así como los estándares y declaraciones de la OIT sobre derechos laborales.

- Más información:
<http://www.amnesty.org/en/library/asset/ACT70/001/1998/en/8d6c82f3-e81c-11dd-9deb-2b812946e43c/act700011998en.pdf>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Herramienta de la OCDE sobre alertas de riesgo para empresas multinacionales en zonas de débil gobernanza (Herramienta)

- Esta herramienta elaborada en el 2006 por el Comité de Inversión de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE , fue creada para ayudar a las empresas que invierten en países donde la capacidad o deseo del Gobierno por asumir sus responsabilidades es mínimo o nulo. Esta herramienta complementa los lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales que fue desarrollado como respuesta al requerimiento del Grupo de los Ocho para el tema de empresas con operación en zonas complejas. (El grupo de los ocho conformado por Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia, tiene como objetivo realizar reuniones para hablar de temas políticos, económicos y sociales con miras a construir estrategias que puedan influir en la esfera global considerando la relevancia política de los países que lo conforman).
- El documento plantea una serie de preguntas orientadas a atender los dilemas éticos que las empresas pueden enfrentar en zonas de baja gobernanza. Dichas preguntas tratan temas sobre las leyes y los instrumentos internacionales, atención en gestión de inversiones, actividades políticas, conocimiento de clientes y socios en el sector público, irregularidades y el papel de las empresas en sociedades con débil gobernanza.
- La importancia de este documento radica en que promueve una actividad empresarial responsable que evita la explotación ilegal de recursos naturales en países con conflicto, todo en torno a generar mayores niveles de protección a los Derechos Humanos.
- Más información:
http://www.oecd.org/document/26/0,3746,en_2649_34889_36899994_1_1_1_1,00.html y
<http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Líneas
Directrices de la
OCDE para
empresas
multinacionales
(Herramienta)**

- Las Directrices emitidas en 1976 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, forman parte de la Declaración de la misma organización sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, el documento de la declaración contiene además de las directrices para empresas multinacionales lineamientos relacionados con el tratamiento nacional, las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y los incentivos y desincentivos a la inversión internacional.
- Son la herramienta por excelencia usada por los gobiernos miembros y adherentes para promover la responsabilidad social empresarial a nivel global. Son recomendaciones hechas por los gobiernos dirigidas a las empresas con el fin de: Garantizar que sus actividades se desarrollen en armonía con las políticas públicas, Fortalecer la base de confianza mutua entre empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera, Potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.
- El objetivo común de los gobiernos que han suscrito las *Directrices* consiste en fomentar las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que pueden tener las empresas multinacionales, y reducir al mínimo las dificultades que causar sus diversas actividades. Para alcanzar este objetivo, los gobiernos trabajan en colaboración con las numerosas empresas, sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales que están trabajando a su modo con el mismo fin. Los gobiernos pueden facilitar este objetivo manteniendo y fomentando normas y políticas adecuadas en apoyo de un desarrollo sostenible y comprometiéndose con las reformas permanentes que garanticen que la actividad del sector público sea eficiente y eficaz.
- Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* se han comprometido con una mejora continua de sus políticas tanto nacionales como internacionales con vistas a mejorar el bienestar y los niveles de vida de todos los ciudadanos.
- Más información:
http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html ,
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf> y
http://www.oecd.org/document/24/0,3746,en_2649_34889_1875736_1_1_1_1,00.html
<https://www.mincomercio.gov.co/publicaciones.php?id=3193>

Elaborado por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Líneas
Directrices de la
OCDE para
empresas
multinacionales
(Herramienta)**

- Las directrices enuncian principios y normas voluntarias para promover una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables y las normas internacionalmente admitidas en diferentes líneas como Publicación de la información, DDHH, Empleo y Relaciones Laborales, Medio Ambiente, Lucha contra la corrupción, Intereses de los consumidores, Ciencia y Tecnología, Competencia y Tributación. Sin embargo para efectos de este documento son relevantes los principios de DDHH que allí se mencionan .
- Dichos principios en el tema de Derechos Humanos establecen que las empresas deben proteger los derechos humanos de aquellos que se vean afectados por sus actividades, consistentes con los compromisos y obligaciones internacionales suscritas por el país donde ejercen sus actividades, por ello deberían:
 1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y abordar las incidencias negativas sobre los derechos humanos en las que se vean implicadas.
 2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar incidencias negativas sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y abordar dichas incidencias si las hubiera.
 3. Esforzarse por prevenir y atenuar las incidencias negativas sobre los derechos humanos directamente vinculadas con sus actividades, bienes o servicios en razón de una relación de negocios con otra entidad, incluso si no contribuyen a generar dichas incidencias.
 4. Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.
 5. Emplear la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de incidencias negativas sobre dichos derechos.
 6. Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante procedimientos legítimos para poner remedio a las incidencias negativas sobre los derechos humanos, cuando se establezca que las empresas han causado dichas incidencias o que han contribuido a generarlas.

Guía de debida diligencia de la OCDE para una Cadena de Suministros de Minerales Responsable para Areas Afectadas por el Conflicto y de Alto Riesgo (Herramienta)

- Esta guía adoptada desde 2011 por la OCDE proporciona recomendaciones para la administración de cadenas de suministro responsable en el sector de minerales, para ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos y evitar que contribuyan al conflicto a través de la explotación y prácticas relacionadas con su operación. La orientación de la diligencia debida de esta guía puede ser usada por cualquier empresa que opere en zonas de conflicto y alto riesgo.
- La guía también pretende promover la transparencia y la participación corporativa en el sector minero con el fin de que los países puedan beneficiarse de sus recursos minerales naturales impidiendo que se conviertan en una fuente de conflicto, de violaciones de los derechos humanos y de inseguridad.
- Más información:
http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_3488_9_44307940_1_1_1_1,00.html /
<http://www.oecd.org/dataoecd/56/59/48889405.pdf> y
<http://www.oecd.org/dataoecd/62/30/46740847.pdf>

Reporte from Red to Green Flags (Herramienta)

- Reporte diseñado por el Instituto para los Derechos Humanos y los Negocios para asistir a gerentes corporativos, ONGs, gobiernos y académicos interesados en los campos de los DDHH. El enfoque del texto es el de explorar los dilemas sobre los DDHH y los desafíos a los que se enfrentan las empresas que operan en contextos con baja gobernanza o Estados disfuncionales; además de señalar las repercusiones de la toma de decisiones tanto para las empresas como para las comunidades. También provee una guía para facilitarle a los líderes corporativos el encuentro con sus responsabilidades con respecto a los DDHH.
- Más información:
http://www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Guía sobre
Empresas,
adquisición y uso
de tierras: un
enfoque desde
los DDHH
(Borrador para
discusión)
(Herramienta)**

- Las directrices planteadas en este documento en Noviembre de 2011 por el Instituto de Derechos Humanos y Negocios, pretenden ser una herramienta para enfrentar los desafíos relacionados con la adquisición y uso de la tierra para actividades empresariales de acuerdo con el marco de derechos humanos y algunos principios de enfoques orientados al desarrollo. Este documento que se encuentra en su fase de borrador, presenta las directrices en dos partes. La primera parte versa sobre los principios fundamentales que deben dirigir la conducta empresarial y la segunda parte aborda los procesos que debe seguir una empresa para respetar los DDHH en los temas relacionados con tierras.
- Las directrices se basan en los resultados de las consultas realizadas por el Instituto para los Derechos Humanos y los Negocios en diferentes países como India, Colombia, Sudáfrica y Kenia entre 2009 y 2011. Una última ronda de consultas para discutir este documento está prevista para 2012.
- Más información:
http://ihrb.org/pdf/Guidelines_on_Business_Land_Acquisition_and_Land_Use-Draft_for_Consultation.pdf

**Mejores empleos,
Mejores cadenas
de suministros
(Herramienta)**

- Este paper publicado en 2010, dirigido a altos directivos de todas las empresas que comercian con mercancías procedentes de países en desarrollo muestra una ruta clara para que las empresas puedan salir de la recesión global a través de la reestructuración de su cadena de suministros, generando bases decentes y demostrables para negocios a nivel mundial
- Así mismo presenta algunos ejemplos de buenas prácticas provenientes principalmente de las industrias de textiles y la agricultura, que pueden ser aplicables a otras industrias, incluyendo electrónica, construcción y servicios.
- Más información: <http://www.redflags.info/>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

***Alertas de
responsabilidad
civil para
compañías que
operan en zonas
de alto riesgo
(Herramienta)***

- Para ejemplificar algunas de las situaciones a las cuales pueden enfrentarse las empresas que operan en contexto complejos, esta página es una ayuda para entender que las responsabilidades legales de una compañía que opera internacionalmente no se limitan a las leyes nacionales de los países receptores sino que también pueden aplicar las leyes propias en terceros países.
- En este sitio web se muestran una serie de actividades ante las cuales las empresas deben poner especial atención dado que pueden desencadenar posibles riesgos legales y la necesidad de medidas urgentes. Las actividades identificadas son resultado de una revisión del derecho internacional vigente y de casos de cortes en más de una docena de jurisdicciones.
- Más información: <http://www.redflags.info/>

***El desafío de
integrar los
Derechos
Humanos en el
Sector
financiero
(Herramienta)***

- El Instituto Danés para los Derechos Humanos presenta en este texto los principales retos para la adopción de un marco de respeto en derechos humanos en el sector financiero. Al dar cuenta de estos retos, se busca crear un estándar general que permite introducir el valor de la diligencia en derechos humanos en el sector financiero.
- El objetivo de este estudio fue identificar el grupo principal de los usuarios de esta herramienta propuesta para evaluar el cumplimiento de los derechos humanos y los riesgos relacionados al sector financiero con el fin de identificar cuales serían capaces asumir el desarrollo de la herramienta,
- Más información:
<http://humanrights.dk/files/doc/HR%20and%20Business%20values%20added%20report.pdf>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Indicadores de Derechos Humanos a nivel de proyecto y programa: directrices para la definición de indicadores de seguimiento y evaluación (Herramienta)

- El objetivo de este manual elaborado en 2006 por el Instituto Danés de Derechos Humanos es proveer a los interesados en temas de derechos humanos una serie de herramientas que les permitan planear, monitorear y evaluar sus proyectos de derechos humanos. Este manual contiene tres tipos de información: 1) Presentación y discusión de conceptos básicos para el desarrollo de indicadores, monitoreo y evaluación de proyectos de DDHH. 2) Sugerencias del Instituto Danés para el monitoreo de procedimientos relacionados con estos derechos. 3) Una discusión sobre indicadores sobre DDHH que pueden ser relevantes para el diseño e implementación de programas y proyectos sobre dicho tema.

- Busca así mismo inspirar hacia mejores prácticas que tengan en cuenta el impacto sobre los DDHH en la ejecución de programas orientados al desarrollo.

- Más información:
<http://humanrights.dk/files/pdf/indikatorMANUALwebPDF.pdf>

Arco de prioridades de Derechos Humanos: un nuevo modelo para el manejo de riesgos empresariales (Herramienta)

- El arco de prioridades de DDHH elaborado en 2009 por el Instituto Danés de Derechos Humanos es un nuevo enfoque para la gestión de los mismos en la empresa. El arco se basa en el concepto de la esfera de influencia y está diseñado para permitir a las empresas concentrar sus recursos en las cuestiones más urgentes de DDHH relacionados con sus operaciones. Está diseñado igualmente como una herramienta de soporte para el documento del Pacto Global de las Naciones Unidas.

- El arco de prioridades de los DDHH, presentado en este documento, permite a las empresas incorporar otras variables en su análisis en lo referente a DDHH, permitiéndoles identificar los temas de baja, media y alta prioridad en los cuales deben enfocar sus recursos y esfuerzos para el manejo de riesgos, con miras a lograr respuestas efectivas y eficientes.

- Más información:
<http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/The%20Arc%20of%20Human%20Rights%2024s%20148x210%20mm.pdf>

Elaborados por: *Fundación Ideas para la Paz. 2012*

**Mapa de
Decisiones:
Haciendo
negocios en
entornos de alto
riesgo para los
Derechos
Humanos
(Herramienta)**

- Este documento que hace parte de la Serie sobre Debita Diligencia incluida en el Proyecto de DDHH y Empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos publicada por primera vez en 2001, pretende ayudar a las empresas a considerar metódicamente las cuestiones de DDHH antes de emprender operaciones en los Estados cuyos registros sobre el tema son débiles.
- A su vez tiene como propósito debilitar el tema de la complicidad empresarial en sucesos de violación por parte de los Estados, a través de diferentes consideraciones que orientan a las empresas a no hacer parte de dichas situaciones. Conjuntamente busca proporcionar al sector empresarial con un marco consistente que les permita identificar sus responsabilidades respecto a los DDHH en el extranjero.
- Los principios y enfoques discutidos en esta publicación están formulados para dar a las comunidades de empresas y aquellas relacionadas con temas de DDHH, un punto común de referencia para discutir el impacto sobre los DDHH que generan las empresas y sus responsabilidades en territorios donde tienen operación.
- Más información:
http://humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/Human%20Rights%20and%20Business/doing_business_in_highrisk_human_rights_environments__180210.pdf

**Norma ISO
26000
Guía en
Responsabilidad
Social
Empresarial
(Herramienta)**

- Esta norma internacional adoptada desde 2010 y desarrollada por la Organización de Estándares Internacionales ISO, por sus siglas en inglés, proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de la responsabilidad social y el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social.
- Más información:
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos (Herramienta)

- La Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA) es una herramienta de auto-evaluación que ha sido diseñada para ayudar a las empresas a detectar las posibles violaciones de derechos humanos causadas por el impacto de sus actividades en los empleados, las comunidades locales y en todas las demás partes implicadas. Desde 1999, el programa Human Rights & Business del Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR) ha sido el encargado de desarrollar esta herramienta.

- La herramienta funciona a partir de una base de datos que contiene más de 350 preguntas y 1.000 indicadores de DDHH, y se ha desarrollado a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de 1966 y de más de 80 tratados y convenios relevantes sobre este tema. La HRCA se presenta como un programa informático interactivo y permitirá a cada empresa seleccionar y modificar la información de la base de datos para ajustarla a su tipo de negocio y a su área de actividad. Las normas y los indicadores se actualizan cada año a partir de los comentarios tanto de las empresas como de las organizaciones de derechos humanos. Esto permite garantizar que la herramienta trate los problemas reales a los que deben hacer frente las empresas y refleje los cambios/desarrollos en la legislación internacional sobre derechos humanos.

- Más información: https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_Spanish.pdf

Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (Herramienta)

- Éste es un convenio aprobado en 1989 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es un instrumento fundamental para la protección de los pueblos indígenas. El Convenio 169 de la OIT reconoce el derecho de los pueblos indígenas a: la propiedad de sus tierras, la igualdad y la libertad y la toma de decisiones sobre aquellos proyectos que les afecten.

- Los gobiernos que ratifican el Convenio están legalmente obligados a acatarlo. Esto hace de él un instrumento mucho más poderoso que la Declaración de Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas. Con cada nuevo país que lo ratifica, el Convenio 169 se fortalece, y otorga a los pueblos indígenas una mayor oportunidad de sobrevivir.

- Más información: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C169>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Herramienta)

- Esta declaración adoptada en 1998 tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Es un instrumento promocional mediante el cual los mandantes de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización.
- Así mismo compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable y están incorporados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
- Más información:
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang-es/index.htm>

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

- Esta Declaración adoptada desde 2006 por la OIT tiene como objetivo principal fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social, y así mismo busca minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.
- Esta Declaración contiene a su vez principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales.
- Más información:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Práctica
Empresarial
Sensible al
Conflicto PESC
(Herramienta)**

- La Práctica Empresarial Sensible al Conflicto: guía para la industria extractiva es el resultado de varios años de trabajo de investigación y desarrollo liderado por International Alert, es una guía para operar en sociedades en riesgo de conflicto armado y está dirigida a gerentes de las filiales que trabajan en todo un rango de actividades empresariales, y también al personal de los departamentos de seguridad, relaciones exteriores y desempeño social de las casas matrices de las multinacionales.
- Esta guía proporciona información para entender el riesgo de conflicto a través de una serie de documentos prácticos, entre ellos: -Introducción a la Práctica Empresarial Sensible al Conflicto, que incluye una visión general de las normas que existen para operar en países en riesgo de conflicto. -Herramienta de Evaluación Preliminar (HEP) para la identificación inicial del riesgo de conflicto. -Herramienta de Evaluación de Riesgo e Impacto del Conflicto a Nivel Macro (ERIC-M). -Herramienta de Evaluación de Riesgo e Impacto del Conflicto a Nivel de Proyecto (ERIC-P). -Una guía especial sobre aspectos claves, “temas focales”, que pueden dar origen a un conflicto en cualquier momento durante la operación.
- Esta guía en el contexto de las empresas y los derechos humanos es importante dado que ofrece una oportunidad para que las compañías que quieran mejorar su impacto en los países donde operan, empiecen a pensar más creativamente en cómo entender y minimizar el riesgo de conflicto, y así contribuir activamente a la construcción de paz.
- Más información: http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf

**Marco para un
desarrollo
sostenible:
Procedimiento de
aseguramiento
(Herramienta)**

- Este Marco tiene como objetivo comprometer a las empresas en la aplicación de los principios establecidos por el Consejo Internacional de Minería y Metales para promover un desarrollo sostenible en el desarrollo de sus operaciones. El documento resalta la importancia de la presentación de informes en concordancia con lo propuesto por la Iniciativa Global de Reportes.
- Más información: <http://www.icmm.com/espanol>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Debida Diligencia en Derechos Humanos: un acercamiento basado en el riesgo (Herramienta)

- Este paper elaborado en 2009 por la iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa de la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard, examina la implicaciones que tiene para la empresa asumir una responsabilidad corporativa en pro del respeto por los DDHH con base en el marco recientemente presentado por el profesor Ruggie de Naciones Unidas.
- Los autores del paper describen un enfoque práctico para la debida diligencia de los DDHH, partiendo del hecho de que la naturaleza de las actividades comerciales y las relaciones de la misma son las que definen el entorno de riesgo en el que opera la empresa en términos de DDHH. Así mismo se menciona que las empresas pueden ser capaces de ejercer un mayor control sobre su exposición al riesgo con relación a los DDHH con miras a lograr una gestión más eficaz por el respeto de los mismos y así mismo para lograr asumir la responsabilidad de ofrecer beneficios.
- Más información: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_53_taylor_et_al.pdf

Principios de Ecuador sobre evaluación y administración del riesgo socioambiental en la financiación de proyectos (Herramienta)

- Los principios de Ecuador elaborados en 2003 son un marco de evaluación, manejo y determinación de riesgos ambientales y sociales en la financiación de proyectos desarrollado por diferentes entidades financieras. Estos principios son adoptados voluntariamente por corporaciones financieras.
- Se pretende que estos principios sirvan como referencia o marco común para la aplicación por todas de todas las instituciones financieras signatarias de los mismos, a través de sus políticas, procedimientos y estándares sociales y ambientales internos, relacionados con sus actividades de financiación de proyectos.
- Más información: http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_spanish.pdf

Herramienta de valoración financiera para inversiones sostenibles (Herramienta)

- Esta Herramienta de evaluación Financiera es usada para planear, priorizar, medir y escalar las inversiones de sostenibilidad hechas por las empresas, y medir el impacto de dichos programas. Igualmente la herramienta puede comparar dos posibles escenarios de inversión basándose en los riesgos y oportunidades a los que se enfrenta la operación de un activo, y así ayudar a los gerentes a decidir cuál de los dos le produciría un mayor valor a la empresa.
- Más información: <http://fvtool.com/>

***Empresas y
Derechos
Humanos en la
perspectiva del
trabajo
decente: Un
Marco de
Referencia
(Herramienta)***

- Esta publicación del Instituto Brasileiro Ethos pretende ofrecer una contribución para el debate sobre la relación de las empresas con los derechos humanos, mostrando cómo pueden verlos en sus negocios e indicando diferentes oportunidades para una actuación preventiva y proactiva en el tema. Así mismo ofrece insumos para que las empresas avancen en el respeto de los derechos humanos, tanto en su administración como en su cadena de valor con el fin de ofrecer una contribución clave a la sociedad, en la construcción de un mercado para el trabajo que respete y promueva los DDHH.
- El documento publicado en el 2011 está compuesto por cinco partes en las cuales se hace una línea de tiempo para el reconocimiento de la evolución del tema en Brasil; se definen los temas prioritarios para la consolidación de un trabajo decente a saber: equidad de género y raza, erradicación de las malas condiciones de trabajo y el trabajo infantil e inclusión de discapacitados; se hace seguido a esto mención sobre las medidas mínimas que deben contemplar las empresas para la promoción de los DDHH frente a esos temas; se presentan unas buenas prácticas para ejemplificar el contexto y finalmente se presentan los resultados de la evaluación realizada a 500 grandes empresas del Brasil para conocer cual era el impacto que podrían generar al implementar buenas prácticas en los temas laborales.
- Más información:
<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-cb3MarcoDeReferenciaCOMPLETO.pdf>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Guía de buenas prácticas: Pueblos indígenas y Minería (Herramienta)

- Esta Guía representa un logro fundamental en un recorrido que el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) inició en 2004, cuando se empezó a trabajar para apoyar el establecimiento de relaciones más constructivas entre los pueblos indígenas y las compañías mineras. Desde entonces, se han organizado dos mesas redondas internacionales, publicado un análisis sobre la minería y los pueblos indígenas, y llevado a cabo consultas externas antes de dar a conocer en 2008 este documento.
- Esta Guía tiene por objeto ser una herramienta práctica y de uso sencillo para ayudar a las compañías mineras a entender la necesidad de conocer y respetar las complejidades culturales, sociales, económicas y políticas relacionadas con la realización de proyectos muy cerca de donde habitan comunidades indígenas. Tiene como propósito plantear enfoques positivos, prácticos y generales que permitan a las compañías mineras establecer relaciones fructíferas con los pueblos indígenas.
- Más información:
<http://www.icmm.com/library/indigenouspeoplesguide>

Derechos Humanos en la industria de minería y metales (Herramienta)

- Los principios de la Ethical Trading Initiative de 2009, se relacionan con la promoción de los derechos humanos a partir del fomento de la equidad y la justicia social. Tales principios son dirigidos a ser implementados como políticas de las empresas.
- El objetivo general de este documento es el de brindar una descripción general de los desafíos y dilemas principales que las compañías del sector de minería y metales muchas veces deben enfrentar. Más específicamente, revisamos los enfoques de gestión que las compañías miembro han aplicado al enfrentar diversos retos en cuestión de derechos humanos.
- Más información:
<http://www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Rendición de cuentas efectiva en las cadenas de suministro: Guía para el inversionista en la implementación del Acta de California sobre transparencia en la cadena de suministros (Herramienta)

- Este documento proporciona orientación y alienta a las empresas a ir más allá del cumplimiento mínimo del Acta de California sobre transparencia en las cadenas de suministro, mediante la implementación de un marco más amplio de DDHH. Esta guía aunque es especialmente beneficiosa para las empresas que son nuevas en el cumplimiento de las normas sociales, puede beneficiar a aquellos que ya cuentan con sistemas para el manejo de riesgos derivados de los DDHH.
- La información contenida en este documento incluye un breve resumen de la ley, la aplicación del contexto al sector empresarial, las expectativas de las partes en el tema y los elementos claves para el entendimiento de una debida diligencia en el tema de DDHH.
- Más información:
<http://www.calvert.com/NRC/literature/documents/WP10009.pdf>

Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (Herramienta)

- El “Código Internacional de Conducta para Empresas de Seguridad Privada (ICoC en sus siglas en Inglés) ha sido el resultado del esfuerzo del Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza por facilitar una iniciativa de seguimiento del Documento de Montreux para empresas militares y de seguridad privadas (EMSP) en los conflictos armados.
- Esta iniciativa ha tomado la forma de un código internacional de conducta para la industria que articula principios a los proveedores privados de servicios de seguridad para operar en conformidad con el derecho internacional humanitario y las normas internacionales de derechos humanos. El Código fue firmado por cerca de 60 empresas de seguridad privada de Estados Unidos, Reino Unido, África y el Medio Oriente, durante una ceremonia organizada por el gobierno suizo, el 9 de noviembre de 2010 en Ginebra. En adelante, las empresas firmantes se han comprometido a trabajar con otras partes interesadas para establecer mecanismos externos independientes para una buena gobernabilidad y una supervisión eficaz.
- Más información: http://www.icoc-psp.org/uploads/INTERNATIONAL_CODE_OF_CONDUCT_SPA.pdf

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

***Resistiendo a la
extorsión y
solicitud en
las
transacciones
internacionales
(Herramienta)***

- Transparencia Internacional, el Pacto Global y la Cámara Internacional de Comercio publicaron esta herramienta en 2009 basada en escenarios de la vida real para ayudar a las empresas a capacitar a sus empleados a enfrentar la extorsión y la solicitud.
- RESIST, por su siglas en inglés, está diseñado como una herramienta de formación para proporcionar una guía práctica para los empleados de la empresa de modo que puedan evitar o responder inadecuadamente a demandas de clientes, asociadas con negocios ilícitos de una ética y eficiente.
- Más información:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_PACI_RESIST_Report_2011.pdf

***SA 8000
Estándares
globales para
la rendición de
cuentas
(Herramienta)***

- El SA 8000 de la Social Accountability International elaborado en 2008, es un estándar de rendición de cuentas global sobre responsabilidad social empresarial en lo que concierne a condiciones laborales dignas. Las empresas que se adhieren a estos estándares acceden a una certificación especial. Ha servido de base e influencia para las guías técnicas colombianas desarrolladas por ICONTEC.
- La aplicación de este estándar permite a las empresas desarrollar, mantener y aplicar políticas y procedimientos para aquellos contextos en los que tiene influencia y así mismo demostrar a las partes interesadas que existen políticas para atender dichos temas.
- Más información: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf

***Negocios
limpios, son
buenos
negocios
(Herramienta)***

- Publicación conjunta de Transparencia Internacional, el Pacto Global y la Cámara Internacional de Comercio que expone los argumentos a favor de realizar negocios exentos de corrupción.
- Más información:
<https://members.weforum.org/pdf/paci/BusinessCaseAgainstCorruption.pdf>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Protocolo para la verificación de la propiedad y la tenencia legal de tierras de USAID – Colombia (Herramienta)

- Este documento elaborado en 2009 por USAID, presenta un procedimiento que sirva de guía para todos los operadores que implementen programas financiados con recursos de dicha agencia, con el fin de que la asistencia que se brinde a los beneficiarios de sus programas se lleve a cabo de manera transparente y de conformidad con el respeto a los derechos de propiedad y a las normas y regulaciones colombianas. Adicionalmente, busca ser parte del análisis inicial de los proyectos, con el fin de lograr disminuir los costos asociados a la implementación del mismo.
- El protocolo de igual manera busca identificar una ruta de puntos de control que permita la implementación de programas a través del fortalecimiento institucional regional en detrimento de los intereses de las poblaciones vulnerables del país a través de tres pasos que comprenden la revisión de: 1) Antecedentes de las personas; 2) Antecedentes de la Tierra; 3) Verificación general del contexto del predio.
- Más información: <http://ccai-colombia.org/files/primarydocs/USAIDProtocoloMisionObservacion.pdf>

Lista de principios para la fase de extracción en la cadena de suministros de electrónicos (Herramienta)

- Este documento contiene las pautas de la ONG Makeitfair para empresas en el sector electrónico, con respecto a los estándares de comportamiento concernientes a su operación.
- Esta lista de principios elaborada en 2008 es la culminación del primer año de investigación, reuniones y diálogos con respecto a la fase extractivas de la cadena de suministro de electrónica de consumo. Los principios se refieren exclusivamente a esta fase, la lista de makeITfair de principios identifica una serie de cuestiones sociales, ambientales y laborales que requieren atención inmediata, ofrece una serie de soluciones sostenibles y sugiere una serie de medidas prácticas que pueden adoptarse por empresas de electrónica.
- Más información: <http://makeitfair.org/en/companies/list-of-principles>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Accountability :
Comunicación y
reporting en el
ámbito de la
RSE
(Herramienta)**

- El Instituto para la Economía Social presenta una guía para el informe y seguimiento de la transparencia, la participación ciudadana y las políticas públicas en el ámbito de la responsabilidad empresarial. Aquí presentan una guía que va más allá de la producción de informes a través de la presentación de pautas y estándares para el seguimiento e implementación de políticas acordes a las conclusiones de las evaluaciones impactos sociales y ambientales en general.

- Más información:
www.corresponsables.com/printpdf/121826

**Permitiendo la
inversión
corporativa en
la Paz
(Herramienta)**

- Este documento del Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible lanzado en 2004, contiene un marco de operación para la construcción de políticas empresariales que permitan realizar negocios en el marco del respeto a los derechos humanos y la no contribución a conflictos armados por medio de guías y prácticas voluntarias empresariales.

- Este informe tiene dos objetivos. En primer lugar, revisar las disposiciones de los códigos voluntarios, directrices e iniciativas que aborden la relación entre la actividad de las empresas y conflicto civil violento. Segundo, hacer sugerencias sobre un marco de política pública responsable que oriente a los países de altos ingresos a apoyar o participar en códigos, directrices e iniciativas voluntarias sobre empresas y conflicto.

- Más información:
http://www.iisd.org/pdf/2004/envsec_corp_investment.pdf

**Mejorando el
desempeño
ambiental y
social: Guía de
buenas prácticas
para la industria
de petróleo y gas
(Herramienta)**

- Guía que presenta un resumen de todas las publicaciones de Buenas Prácticas de IPIECA (The global oil and gas industry association for environmental and social issues), en temas relacionados con la biodiversidad, el clima, la salud, el petróleo y la responsabilidad social empresarial.

- Más información:
http://www.ipieca.org/sites/default/files/publications/good_practice_guide_3.pdf

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Iniciativa
empresarial de
cumplimiento
social
(Iniciativa)**

- La iniciativa BSCI, por su siglas en inglés fue lanzada como una división de la Asociación de Comercio Extranjero en 2003 con el propósito de responder a las demandas de conformidad social en las cadenas de suministro de las empresas transnacionales. Esta iniciativa unifica 700 empresas bajo un código de conducta y apoya a la creación de una cadena de suministros ética al ofrecer un sistema de desarrollo paso-a-paso, aplicable a todos los sectores y todos los países proveedores.
- Las empresas miembros tienen que implementar el código de BSCI acuerdo con los principales convenios de la OIT y de DDHH a nivel mundial. De igual manera la parte más importante de la BSCI es la calificación de los proveedores para atender a sus responsabilidades en términos sociales.
- Más información:
<http://www.csr-supplychain.org/standard/business-social-compliance-initiative-bsci>

**Derechos
Humanos
Traducidos
(Herramienta)**

- Esta publicación de la Universidad de Monash tiene como propósito contribuir al este proceso de clarificación que se está dando para que los derechos humanos sean entendidos en el ámbito de los negocios.
- La publicación también pretende ilustrar, mediante el uso de estudios de caso cómo son los derechos humanos pertinentes en un contexto empresarial y cómo pueden administrarse cuestiones relacionadas con los mismos.
- Más información:
http://humanrights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf

**OSHAS 18001:
Sistemas de
Gestión de la
Seguridad y
Salud en el
trabajo
(Herramienta)**

- OHSAS 18001 es una especificación internacionalmente aceptada que define los requisitos para el establecimiento, implantación y operación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Laboral efectivo. Está dirigida a organizaciones comprometidas con la seguridad de su personal y lugar de trabajo.
- Más información:
<http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cts=1331689491124&sqi=2&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.coaching-safety.com%2Findex.php%3Ffile%3DOHSAS-18001-2007%28ES%29.pdf%26fil%3DOHSAS-18001-2007%28ES%29.&ei=DfhfT7OVLsvhgfi-7WXCA&usg=AFQjCNF3TjbbwrNAIcrUfB6qr5AcGabK7Q>

Guías Colombia (Iniciativa)

- Es una iniciativa multi-actor que nace a mediados de 2006 y está compuesta por empresas, organizaciones de la sociedad civil y Gobierno, unidos por el propósito común de aportar al mejoramiento de la situación de derechos humanos (DDHH) y derecho internacional humanitario (DIH) en el país. Guías Colombia parte del diálogo constructivo sobre buenas prácticas y temas sensibles en DDHH y DIH en el contexto de la actividad empresarial, para contribuir a su respeto y promoción por parte de todos los participantes. De igual manera busca aportar al mejoramiento de la situación de derechos humanos (DDHH) y derecho internacional humanitario (DIH) en el país y motivar a las empresas para que contribuyan a la construcción de paz, sin reemplazar al Estado o a las ONG.

- Más información:
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/GuiasColombia.aspx>

Guía de Derechos Humanos para Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (Herramienta)

- Guía producto del trabajo conjuntamente desarrollado por el Programa de Derechos Humanos de la Vicepresidencia de la República, la Fundación Konrad Adenauer en Colombia, Oleoducto Central S.A. OCENSA, la Asociación Colombiana del Petróleo ACP, y la firma consultora TRUST. La guía, busca dotar a las empresas que prestan servicios de vigilancia, a sus clientes y a la sociedad en general, de mejores prácticas en la industria para reforzar el profesionalismo con que actúan dichas empresas y su personal. Igualmente busca ser un valioso aporte en el esfuerzo de promover el reconocimiento y aplicación efectiva de los derechos humanos en Colombia.

- Más información:
• <http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/Gu%C3%ADa%20DH%20para%20Empresas%20de%20Vigilancia%20y%20Seguridad%20privada.pdf>

Comisión Intersectorial de Derechos Humanos (Iniciativa)

- A través del Decreto 321 del 2 de marzo de 2000 se creó este organismo interinstitucional que vela por la política nacional tanto en materia de Derechos Humanos como en DIH, denominado “*Comisión Intersectorial Permanente para la Coordinación y Seguimiento de la Política Nacional en Materia de Derechos Humanos y DIH*”.

- La Comisión está integrada, de manera indelegable, por: El Vicepresidente de la República (quien la preside), El Ministro del Interior y de Justicia, El Ministro de Relaciones Exteriores, El Ministro de Defensa Nacional, El Ministro de la Protección Social, El Alto Comisionado para la Paz.

- Más información:
<http://www.cancilleria.gov.co/international/politics/right/national/comission>

**Comité Minero
Energético de
Seguridad y
Derechos
Humanos
(Iniciativa)**

- En el año 2003 las embajadas de Estados Unidos y Reino Unido invitaron al Gobierno Nacional y a algunas empresas petroleras a reunirse con el fin de promover la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos en Colombia. En ese encuentro se plantearon diferentes aspectos: por un lado la conveniencia de comprender los planteamientos contenidos en los Principios Voluntarios. De otra parte el de servir como “embajadores” de los Principios Voluntarios para las empresas nuevas que ingresaran a Colombia. Por último, se planteó la necesidad de definir la interacción entre compañías, Gobierno Nacional y organizaciones de la sociedad civil.
- El Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos -CME- tiene como misión la promoción del mejor desempeño del sector y de las instituciones del Estado Colombiano en DDHH, en lo que guarda relación con la seguridad. Sus principales objetivos son contribuir al fortalecimiento de la gestión de las instituciones del Estado y de las empresas en lo que respecta a DDHH y seguridad; compartir, promover y generar buenas prácticas; ser un foro de discusión de problemáticas en DDHH y seguridad entre sus miembros, sociedad civil y otras instituciones del Estado.
- La información completa sobre el Comité Minero Energético puede ser encontrada en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/empresa_ComiteMinero.aspx. Los documentos de las recomendaciones se encuentran en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/CME/version2_recomendacionesvysp.pdf
- http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/CME/version2_recomendacionesar.pdf
- http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/CME/version2_recomendacionesosc.pdf

**Guía Técnica
Colombia 180
sobre
Responsabilidad
Social
(Herramienta)**

- La Guía Técnica Colombiana de responsabilidad Social empresarial del Incontec ofrece una guía estandarizada de carácter nacional para la responsabilidad social empresarial, que incluye pasos y recomendaciones de presentación de informes de sostenibilidad social. Dicha guía se relaciona con las Normas Iso 26000, con los principios del Global Compact y de la Global Reporting Initiative con respecto a los lineamientos sobre sostenibilidad empresarial.
- Más información:
<http://www.icontec.org.co/index.php?section=367>

Elaborados por: *Fundación Ideas para la Paz. 2012*

Avances y lineamientos para negocios inclusivos (Herramienta)

- Es un documento publicado en 2012 pretende brindar a los lectores una guía sobre los Negocios Inclusivos, los diversos conceptos, prácticas y un análisis de las experiencias desarrolladas por el Comité Nacional de Negocios Inclusivos de Colombia - CONNIC, que lidera Centro Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible CECODES.
- Se desarrolla a través de cuatro capítulos en los cuales el primero presenta de manera sintética el concepto desarrollado por el Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible, en inglés, WBCSD y que promueve CECODES, en el segundo se describe y analiza la experiencia del Comité Nacional de Negocios Inclusivos de Colombia - CONNIC que ha liderado CECODES desde 2007 y en el cual han participado las empresas y organizaciones pioneras en el tema, también se mencionaron algunos aprendizajes y barreras identificados en los Negocios Inclusivos en el comité; el tercer capítulo tiene la opinión y perspectiva del grupo de líderes que promovieron los Negocios Inclusivos desde ese mismo año y para concluir, en cuarto lugar, se abordará el aspecto de lineamientos y medición del impacto de los Negocios Inclusivos, propuesto por CECODES.
- Más información: <http://www.cecodes.org.co/descargas/publicaciones/ni-estrategia-empresarial-para-reducir-la-pobreza-avances-y-lineamientos.pdf>

Informe "Los objetivos del milenio y la responsabilidad social de las PYMES" (Herramienta)

- La Asociación Colombiana de la Pequeña y Mediana Industria ACOPI, ha publicado esta guía sobre cómo proceder en responsabilidad social empresarial en las PYMES con el objetivo de ayudar a concretar los objetivos del milenio de las Naciones Unidas. Esta guía se resume en cuatro puntos clave: Difusión, capacitación, asistencia técnica y evaluación.
- La reflexión planteada en este documento se centra en la responsabilidad social de la empresa privada ligándola a los objetivos del milenio, propuestos por la Organización de Naciones Unidas –ONU– permitiéndole alcanzar un horizonte de posibilidades renovado.
- Más información: http://www.mapeorse.info/sites/default/files/Los_objetivos_del_milenio_y_la.pdf

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Medición de
Políticas y
Mecanismos de
Transparencia
(Iniciativa)**

- Esta iniciativa promovida desde el 2008 y en la que participan varias empresas privadas Colombianas, esta dirigida a construir transparencia en las operaciones empresariales en Colombia a partir de la evaluación por medio de medición e implementación de indicadores de transparencia.
- El modelo de evaluación de la “Medición de Políticas y Mecanismos de Transparencia” está compuesto por 66 indicadores que analizan del grado de la apertura de las empresas hacia sus grupos de interés; la eficacia de los sistemas de atención a clientes; las acciones de autorregulación en ética empresarial y las buenas prácticas de gobierno corporativo, y la eficacia de sus sistemas de control internos y externos.
- Más información:
<http://www.transparenciacolombia.org.co/CONTRATACION/tabid/68/ctl/Details/mid/560/ItemID/338/language/es-ES/Default.aspx>

**Programas de
Desarrollo y Paz
del Magdalena
Medio
(Iniciativa)**

- El Programa de desarrollo y Paz del Magdalena Medio se ha propuesto como objetivo, consolidar un conjunto articulado de procesos participativos de desarrollo sostenible, que propendan por la construcción de la convivencia ciudadana y el fortalecimiento institucional, para alcanzar condiciones socioeconómicas, culturales y políticas que hagan posible la paz; de esta manera se han articulado estrategias, acciones y sinergias entre la comunidad del Magdalena Medio, las entidades públicas del orden municipal, regional y nacional, las organizaciones y redes sociales, ONGs y la cooperación internacional.
- Este proyecto se enmarca dentro de la línea estratégica del programa que busca contribuir en la construcción de una región donde se privilegie la vida, la paz, la dignidad, el desarrollo sostenible y el respeto de los Derechos Humanos.
- Más información: <http://www.pdpmm.org.co/>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

Pactos por la Transparencia (Herramienta)

- El Pacto por la Transparencia, es un instrumento que busca adelantar con los departamentos, capitales de departamentos, Corporaciones Autónomas Regionales y algunos municipios adicionales, el seguimiento al cumplimiento de políticas públicas que fomentan la transparencia en la administración pública con la participación de la sociedad civil y de los órganos de control, la Fiscalía General de la Nación, el Consejo Superior de la Judicatura y la Defensoría del Pueblo.
- Sus principales objetivos son: -Fortalecer en las administraciones municipales y departamentales la cultura de la información. -Lograr una mejor articulación entre la sociedad civil y los gobernantes de manera que la gestión pública responda a las demandas y a la solución de los problemas más sentidos de la población. -Generar, fortalecer y consolidar la construcción de tejido social que asuma la corresponsabilidad con lo público. -Consolidar una cultura de rendición de cuentas en las administraciones locales y de esta forma fortalecer el interés de la sociedad civil en el acompañamiento, la vigilancia y el control social de la gestión pública.
- Más información:
<http://www.anticorrupcion.gov.co/Componentes/Estrategia/Paginas/PactosTransparencia.aspx>

Comités de Seguimiento a la Inversión de Regalías (Iniciativa)

- Los CSIR -Comités de Seguimiento a la Inversión de Regalías- son instancias informales y autónomas de participación y de coordinación entre la sociedad civil, el Estado y el sector privado, creados para contribuir al buen uso de los recursos de las regalías
- Más información: <http://www.csircolombia.org/>

Negocios Responsables y Seguros (Iniciativa)

- Negocios Responsables y Seguros (nrs) es una alianza público-privada entre el sector público (regulador y de justicia) y el sector privado (financiero y real), para prevenir y controlar el lavado de activos, la financiación del terrorismo y el contrabando en el sector empresarial en Colombia.
- Esta iniciativa es un trabajo conjunto entre la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) a través del Programa de Asistencia Legal para América Latina y el Caribe (LAPLAC), la Embajada Británica en Colombia y la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB)
- Más información:
<http://www.negociosresponsablesysegueros.org/>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

***Sistemas de
Alerta Temprana
(Herramienta)***

- La Defensoría del Pueblo dentro de su trabajo por la promoción, ejercicio y divulgación de los derechos humanos, implementó el Sistema de Alertas Tempranas -SAT-, como un instrumento al servicio de la prevención de violaciones masivas de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.

- El SAT es un proyecto defensorial conformado por un conjunto de elementos que se articulan en un proceso de recepción, verificación, análisis, valoración, clasificación, comunicación y seguimiento de informaciones creíbles y factibles de ocurrencia de violaciones masivas de derechos humanos, acaecidas en el contexto del conflicto armado interno, que arroja diversos productos tales como informes, análisis y "Alertas Tempranas o de Inminencia", las cuales son dirigidas a las autoridades pertinentes para procurar su respuesta, tomando en cuenta su gradualidad.

- Más información:
<http://www.dhcolombia.info/spip.php?article20>

***Conpes 3616
sobre la política
de generación de
ingresos para la
población en
situación de
pobreza extrema
y/o
desplazamiento
(Herramienta)***

- El objetivo principal de la Política de Generación de Ingresos (PGI) desarrollada en 2009 por el Consejo Nacional de Política Económica y Social del Departamento Nacional de Planeación; es desarrollar e incrementar el potencial productivo de la población pobre extrema y desplazada (PPED), desarrollando sus capacidades y creando oportunidades para que puedan acceder y acumular activos y, en el mediano y largo plazo, alcanzar la estabilización socioeconómica.

- Busca proveer a la PPED los mecanismos para superar las barreras que enfrenta en el proceso de generación de ingresos suficientes y sostenibles, mejorando, integrando y focalizando adecuadamente los instrumentos existentes, y conformando una institucionalidad para que desde el ámbito local se puedan satisfacer las necesidades de dicha población en este frente. Estos mecanismos se inspiran en soluciones de mediano y largo plazo y privilegian la aplicación de estrategias que fomentan la independencia económica de las familias, sobre aquellas que producen resultados en el corto plazo, pero mantienen la dependencia económica de la PPED.

- Más información:
<http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=Ullc8o2yuyo%3D&tabid=907>

Elaborados por: Fundación Ideas para la Paz. 2012

**Informe sobre
violencia contra
sindicalistas y
trabajadores
sindicalizados
1984 – 2011
PNUD
(Herramienta)**

- Este informe construido gracias al interés, la voluntad y el compromiso de tres importantes actores de la sociedad colombiana: el gobierno nacional, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, la Vicepresidencia de la República y el Ministerio de la Protección Social; las centrales y confederaciones sindicales, especialmente la Confederación de Trabajadores de Colombia (ctc) y la Confederación General del Trabajo (cgt); y el empresariado, representado en la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (andi), tiene como propósito orientar al Gobierno en materia de prevención y protección a sindicalistas.
- El ejercicio desarrollado para elaborar el informe logró abrir espacios de confianza para que las partes brindaran sus aportes a la comprensión compartida del problema.
- Más información:
http://www.pnud.org.co/2012/informe_sindicalismo.pdf

**Registro
Uniforme de
Evaluación del
Sistema de
Gestión en
Seguridad, Salud
Ocupacional y
Ambiente – SSOA
para Contratistas
– RUC
(Herramienta)**

- Es la herramienta de evaluación del desempeño en SSOA, aplicada en empresas contratistas del sector hidrocarburos y de otros sectores contratantes, con el objetivo principal de impulsar el desempeño y la mejora continua en la gestión del riesgo y el cumplimiento de los aspectos legales y de otra índole.
- El RUC® es el referente en seguridad, salud y ambiente de las compañías contratantes para invitar a participar y adjudicar contratos.
- Más información:
http://www.consejocolombianodeseguridad.org.co/inter_na_ruc.php?idcategoria=15&idnoticia=77

**Corporación Oro
Verde
(Iniciativa)**

- Oro verde es una iniciativa creada por y para las familias mineras de Chocó, Colombia que heredaron las técnicas ancestrales de minería artesanal que aseguran el uso sostenible de los recursos naturales de su zona considerando que es uno de los ecosistemas más exuberantes y biodiversos del planeta. Esta iniciativa apoya a las comunidades dedicadas a la minería tradicional de oro y platino para cumplir con criterios ambiental y socialmente responsables.
- Más información: http://www.greengold-oroverde.org/loved_gold/index.html

5. Bibliografía

- Agencia de las Naciones Unidas para Refugiados ACNUR. 2011. *Colombia Situation-Indígenas*. En: http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/RefugiadosAmericas/Colombia/Situacion_Colombia_-_Pueblos_indigenas_2011
- Alston, Philip. 2010. *Informe del Relator Especial sobre las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias*, relativo a su misión a Colombia 8-18 de junio de 2009. Presentado Marzo de 2010.
- Banco Mundial. 1990. *Manual de operaciones: Reasentamiento Involuntario*. En: http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/7c902980488559b783e4d36a6515bb18/OD430_Spanish.pdf?MOD=AJPERES
- Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas (CIJUS). 2008. *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país*. Universidad de los Andes: En: http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Propuesta_sobre_la_definicion_de_politica.pdf
- Ciolatti, V. 2010. *Derechos Humanos y Empresas (Parte I): los lineamientos del debate en la ONU. Grupo de Estudios Internacionales Contemporáneos -GEIC-*. En: <http://geic.files.wordpress.com/2010/08/derechos-humanos-y-empresas-parte-i-los-lineamientos-el-debate-en-la-onu1.pdf>
- Ciolatti, V. 2003. Sub-comisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas: *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de Derechos Humanos*. Resolución E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev. En: [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/E.CN.4.Sub.2.2003.12.Rev.2.E](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/E.CN.4.Sub.2.2003.12.Rev.2.E)
- Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación (CNRR). 2010. *La reintegración. Logros en medio de rearmes y dificultades no resueltas. II Informe de la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación*. Bogotá.
- Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación (CNRR). 2009. *El despojo de tierras y territorio. Aproximación conceptual*. Bogotá.
- Comité Internacional de la Cruz Roja. 2007. *Empresas y Derecho Internacional Humanitario: Introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el Derecho Internacional Humanitario*. En: http://www.icrc.org/spa/assets/files/other/icrc_003_0882.pdf
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. 1992. *Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*. En: http://www.un.org/esa/dsd/agenda21_spanish/res_riodecl.shtml
- Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. 2008. *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los Derechos Humanos*. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. en: <http://www.oacnudh.org.gt/documentos/noticias/RuggieReport2008Esp.pdf>
- Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. 2011. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas "proteger, respetar y remediar"*. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. en: http://www.business-humanrights.org/media/documents/a-hrc-17-31_spanish.doc
- Corporación Financiera Internacional (CFI). Septiembre, 2009. *Addressing Grievances from Projected-Affected Communities. Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms*. No. 7. En: http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_grievances
- Consejo Internacional de Políticas de Derechos Humanos. 2009. *La Corrupción y los Derechos Humanos: Estableciendo el Vínculo*. En http://www.ichrp.org/files/reports/52/131_report_es.pdf
- Corporación Nuevo Arco Iris. 2007. *Parapolítica. La ruta de la expansión paramilitar y los acuerdos políticos*. Editor: Mauricio Romero. Intermedio. Bogotá.
- Corporate Social Responsibility Initiative. 2008. *Rights-compatible grievance mechanisms: A Guidance Tool for companies and their stakeholders*. John F. Kennedy School of Government, Harvard University. En: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms_May2008FNL.pdf
- Echandía Castilla, Camilo. 2011. *Situación actual de las FARC: un análisis de los cambios en las estrategias y la territorialidad (1990-2011)*. Informes FIP No.13. Fundación Ideas para la Paz.
- El Espectador. Enero 12, 2012. "El mapa del despojo de tierras".
- El Espectador. Noviembre 16, 2010. "Zarpazo de las FARC a las minas".
- El Tiempo. Junio 30, 2011. "Critican 'puerta giratoria' entre empresa privada y gobierno de Uribe". En: <http://m.eltiempo.com/justicia/corruptcin-en-la-procuradura/9694784>
- El Tiempo. Junio 31, 2010. "Con oro lavan dinero y se roban regalías, reveló el ex jefe "para" Salvatore Mancuso".
- Fundación Ideas para la Paz (FIP). 2011. *Sector Privado y Desplazamiento Forzado Interno (DFI) en Colombia*. Working papers. No.8. Bogotá.

- Fundación Ideas para la Paz (FIP). 2011b. *Soborno y Extorsión: obstáculos para la construcción de paz y la superación del conflicto en Colombia*. Elaborado en el marco del proyecto “Desarrollo de una estrategia de trabajo en construcción de paz desde el sector empresarial en Colombia”, en alianza con el Consejo Internacional de Industria Sueca (NIR), y la Asociación Nacional de Empresarios en Colombia (ANDI). En: http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=soborno+y+extorsion+andi%2Bnir&source=web&cd=1&ved=OCCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.andi.com.co%2Fdownloadfile.aspx%3Fid%3DAE417AA8-930B-4352-91A4-02BE7CB2523F&ei=2O1LT6rkNMK9gAfEiJyMDg&usg=AFQjCNGDN15gZl32ae5w-ZeN_4le55bRTA
- Gerson. 2010. *Conflicto armado colombiano: Dinámicas actuales e indicadores*. Ponencia, Junio. Bogotá.
- Institute for Human Rights and Business (IHRB). 2011a. *From Red to Green Flags: the corporate responsibility to respect human rights in high-risk countries*. En: http://www.ihrb.org/news/2011/from_red_to_green_flags.html
- Institute for Human Rights and Business (IHRB). 2011b. *Guidelines on Business, Land Acquisition, and Land Use: A Human Rights Approach (Draft for Consultation)*. En: http://ihrb.org/pdf/Guidelines_on_Business_Land_Acquisition_and_Land_Use-Draft_for_Consultation.pdf
- International Alert. 2008. *Red Flags liability risk for companies operating in high - risk zones*. En: <http://www.redflags.info/>
- International Alert. *Práctica Empresarial Sensible al Conflicto (PESC)*. En: http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all_sp.pdf
- La Silla Vacía. Junio 16, 2011. “Los líderes de tierras que temen terminar como Ana Fabrica” En: <http://www.lasillavacia.com/historia/los-lideres-de-tierras-que-temen-terminar-como-ana-fabrica-cordoba-25339>
- Ley de víctimas y de restitución de tierras. 1448 2011. En: <http://www.leydevictimas.gov.co/>
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia & Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER). 2011. *Libro Blanco de las Irregularidades en la Tenencia de la Tierra en Colombia*.
- Observatorio de conflictos mineros de América Latina. Mayo 13, 2011. *Intervención del Señor Christian Salazar Volkman, Empresas y Derechos Humanos en Colombia*, En: <http://www.conflictosmineros.net/contenidos/10-colombia/7472-empresas-y-derechos-humanos-en-colombia>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. 2002. *Meeting of experts on human rights and the environment*. En: <http://www2.ohchr.org/english/issues/environment/environ/conclusions.htm>
- Oficina contra la Droga y el Delito de las Naciones Unidas. 2003. *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción*. En: http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999. *Derecho sindical de la OIT: Normas y Procedimientos*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087999.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999. *Memoria del Director General: Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2008. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Conferencia Internacional del Trabajo*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf
- Oxford Committee for Famine Reliefs (OXFAM). 2011. *Guía sobre el consentimiento previo, libre e informado*. En: <http://www.bibliotecavirtual.info/2011/09/guia-sobre-el-consentimiento-libre-previo-e-informado>
- Prandi, María. 2010. “De los conflictos armados a la construcción de paz”. En: Lozano, Josep M. y Prandi, María. 2010. *La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor*. Escola de Cultura de Pau (UAB)/ Instituto de Innovación Social (ESADE).
- Presidencia de la República. Diciembre, 2006. *Proceso de Paz con las Autodefensas*. Oficina Alto Comisionado para la Paz.
- Policía Nacional de Colombia Dirección de Carabineros y Seguridad Rural. 2011 “Grupo Seguimiento Armados Ilegales (Grusa)”.
- Rees, Caroline & Vermijs, David. .2008. *Mapping Grievance Mechanisms in the business and human rights area*. Corporate Social Responsibility Initiative. John F. Kennedy School of Government, Harvard University. En: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Report_28_Mapping.pdf
- Rees, Caroline. 2008. *Grievance Mechanisms for Business and Human Rights: Strengths, Weaknesses and Gaps*. Corporate Social Responsibility Initiative. John F. Kennedy School of Government, Harvard University. En: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_40_Strengths_Weaknesses_Gaps.pdf
- Revista Dinero. Junio 09, 2011. “La puerta giratoria”. En: http://www.dinero.com/edicion-impresa/investigacion/puerta-giratoria_89109.aspx
- Revista Dinero. Junio 29, 2011. “Luis Guillermo Plata se defiende de la “puerta giratoria”.. En: http://www.dinero.com/actualidad/pais/luis-guillermo-plata-defiende-puerta-giratoria_90223.aspx
- Revista Internacional de Derechos Humanos. 2004. *The UN Human Rights Norms For Business: Towards Legal Accountability*. Amnesty International Publications. No. 24. En: http://www.surjournal.org/esp/conteudos/getArtigo12.php?artigo=12,artigo_10.htm
- Revista Proverbia. En: <http://www.proverbia.net/citasautor.asp?autor=2>.

- Revista Semana. Junio 22, 2011. "Vargas Lleras cuestiona 'puerta giratoria' entre gobierno Uribe y el sector privado". En: <http://www.semana.com/politica/vargas-lleras-cuestiona-puerta-giratoria-entre-gobierno-uribe-sector-privado/158965-3.aspx>
- Revista Semana. Junio 24, 2011. "Piden investigar a ex Ministros señalados de cruzar 'puerta giratoria'". En: <http://www.semana.com/politica/piden-investigar-exministros-senalados-cruzar-puerta-giratoria/159132-3.aspx>
- Revista Semana. Marzo 25, 2011. "ONU y OEA, preocupados por la seguridad de lideres campesinos".
- Revista Semana. Mayo 24, 2008. "El oro de Macaco".
- Revista SUR. Diciembre, 2009. *Empresas y Derechos Humanos: La lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo de la agenda de incidencia*. Revista SUR V.6 No.11.
- Rivas, Angela. 2010. "Empresas Construcción de Paz y Derechos Humanos. Colombia: el mejor y el peor de los mundos". En: Lozano, Josep M. y Prandi, María. 2010. *La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor*. Escola de Cultura de Pau (UAB)/ Instituto de Innovación Social (ESADE).
- Transparencia Internacional. 2011. *The 2011 corruption perceptions index*. En: <http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/>
- Transparencia por Colombia. 2012. En: <http://www.transparenciacolombia.org.co/SECTORPRIVADO/tabid/70/language/es-ES/Default.aspx>
- Unidad de Restitucion de Tierras. 2012 "Solicitudes de Ingreso al Registro de Tierras Despojadas y Abandonadas Forzosamente. Junio 2011-Enero 2012"
- USAID – Colombia. *Protocolo para la verificación de la propiedad y la tenencia legal de tierras*. En: <http://ccai-colombia.org/files/primarydocs/USAIDProtocoloMisionObservacion.pdf>
- Wright, Michael. 2008. *Corporations and Human Rights: A Survey of the Scope and Patterns of Alleged Corporate-Related Human Rights Abuse*. John F. Kennedy School of Government, Harvard University. En: <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-scope-patterns-of-alleged-abuse-Apr-2008.pdf>