

Cartilla para la prevención y  
protección de los líderes y defensores  
de derechos humanos en Colombia

## Empresas

4

En la construcción de una sociedad más justa y equitativa en donde se fomente la paz y la democracia, han tenido un papel importante las mujeres, personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), y comunidades étnicas. Su liderazgo para la transformación de los territorios, así como las capacidades de agencia social e institucional, les ha permitido visibilizar que todo lo que sucede a su alrededor las y los afecta de manera diferenciada y, por consiguiente, que se necesitan estrategias específicas para gestionar las problemáticas que enfrentan.

El liderazgo por la defensa de los derechos humanos en Colombia ha sido una tarea difícil de ejercer, pues ha significado la muerte y amenaza de cientos de personas y colectivos con distintas agendas. En los últimos años, el Estado viene haciendo un esfuerzo por elaborar una legislación y normatividad en materia de prevención y protección contra la violencia a líderes y defensores de derechos humanos, o adaptar lo que ya existe a las necesidades específicas de determinados grupos que están en una situación de mayor vulnerabilidad que otros. Sin

embargo, su implementación sigue siendo limitada.

El rol de las empresas en la prevención contra las violencias a líderes y defensores de derechos humanos es fundamental, por cuanto sus operaciones económicas se extienden por todo el territorio colombiano. A nivel internacional se ha reconocido el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, y en la actualidad muchas de ellas han adelantado acciones que propenden por este fin.

Con el presente documento, el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) busca brindar herramientas para que las empresas puedan garantizar el respeto de los derechos humanos, lo cual incluye aportar a la prevención y protección de la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos. Esperamos que esta cartilla sea provechosa para las empresas que tienen conocimientos sobre su rol en el respeto de los derechos humanos, así como aquellas que comienzan con este proceso.

# ¿Cuál es el contenido de esta cartilla?

Esta cartilla está dividida en cuatro secciones que responden a preguntas determinadas:



## Las empresas y los derechos humanos

- ¿Cuál es la relación entre las empresas y los derechos humanos?
- ¿Existe una relación entre las empresas y los líderes y defensores de derechos humanos?
- ¿Por qué es importante para las empresas participar en acciones para prevenir o mitigar la violencia contra líderes y defensores?
- ¿Qué acciones han desarrollado las empresas para aportar a la prevención de violencias contra los líderes sociales y defensores?



## Deberes de las empresas sobre los derechos humanos

- ¿Qué son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)?



## Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos

- ¿Qué son los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV)?

- ¿Cómo hacer un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos?
- ¿Cómo incorporar los enfoques de género y étnico en los procesos de debida diligencia?
- ¿Cómo hacer un análisis y gestión de riesgos?



## Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia en derechos humanos

- ¿Con qué indicadores puedo empezar un proceso de mejora continua a nivel interno y externo para integrar los enfoques de género y étnico en las acciones de la empresa encaminadas a la prevención de vulneraciones a los derechos humanos?



## Las empresas y los derechos humanos

De manera general, las actividades empresariales han sido creadoras de valor económico en aquellos territorios donde desarrollan sus operaciones. Con el fenómeno de la globalización, que ha permitido la unión y expansión de los mercados de distintos países del mundo, se ha extendido el poder social, político y económico de las empresas. Esto a su vez, ha puesto en debate la incidencia que los actores empresariales pueden tener sobre el ejercicio de los derechos humanos.

Actualmente es claro que las empresas no solo generan valor económico, sino que también tienen la capacidad de aportar positivamente al desarrollo de la sociedad y a la preservación y cuidado del medio ambiente. Por consiguiente, pueden contribuir de manera activa a la promoción y respeto de los derechos humanos a nivel interno (con sus trabajadores, contratistas, y comunidades de su zona de incidencia), y a nivel externo con la sociedad en general.

### Relación entre las empresas y los derechos humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se fundamenta en la igualdad, dignidad y libertad de todas las personas. Los derechos contenidos en ella dependen principalmente de las acciones y estrategias que implemente el Estado como titular

de obligaciones. Sin embargo, otros actores como los ciudadanos, las organizaciones sociales o los actores económicos también tienen el deber de respetar los derechos humanos, en cuanto a su titularidad de derechos.

#### Tútlares de obligaciones

Los Estados, incluidas las instituciones y servidores públicos que los representan.

#### Tútlares de derechos

Los ciudadanos, las agrupaciones o asociaciones, las organizaciones sin ánimo de lucro, las empresas, las agremiaciones y cooperativas, entre otros.

Actualmente existen diversos tratados internacionales en los que se ha establecido la obligación jurídica de los Estados de proteger los derechos humanos. Asimismo, se han creado tratados en los que se abordan las responsabilidades en materia de protección de

derechos humanos, que incluyen a organizaciones internacionales, individuos y empresas. En el caso de las empresas, se pone de manifiesto su deber legal, ético y comercial de respetar los derechos humanos.

### Las empresas y los líderes y defensores de derechos humanos

La violencia contra los líderes y defensores es una de las muchas expresiones de violencia del conflicto armado, el cual tiene grandes impactos para la sociedad, incluidos los actores empresariales. Colombia no ha sido una excepción a esta situación, y las empresas han tenido que operar en medio del conflicto, en zonas donde el Estado no cuenta con el monopolio de la fuerza y donde los actores armados tienen mayor legitimidad.

del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, entre 2015 y 2019 hubo 181 ataques a personas defensoras que plantearon preocupaciones sobre la conducta de las empresas, y 72 de ellos terminaron con la vida de los líderes (sindicalistas, miembros de comunidades étnicas, principalmente). Esto situó al país como el segundo más peligroso para las personas defensoras que se refirieron a casos de empresas.

Esto ha implicado que los actores económicos deban asumir mayores riesgos y costos de operación o que, en algunos casos, hayan tenido que cerrar completamente. La limitada presencia del Estado, así como el desconocimiento de las empresas sobre sus responsabilidades en materia de respeto de los derechos humanos, también ha dado lugar a vulneraciones de derechos por parte de las empresas.

Los sectores económicos mencionados por estos defensores fueron los de la minería, los combustibles fósiles, la agricultura y la ganadería, así como las plantas hidroeléctricas y presas. Asimismo, las zonas donde hubo una alta inversión de esas industrias también son las mismas que generan mayores riesgos para los líderes y defensores. También estuvieron en alto riesgo aquellas personas que mencionaron la agenda de protección del medio ambiente y asuntos relacionados a tierras.

Según el informe “Las personas defensoras de los derechos humanos y las empresas en Colombia”

De acuerdo con la Alerta Temprana 026 de 2018 de la Defensoría del Pueblo, institución encargada de la promoción y protección de los derechos humanos, no solo los

actores armados al margen de la ley son los responsables de los ataques contra los líderes. También han identificado

*situaciones que vinculan la participación de agentes privados que se consideran defienden intereses económicos (tierras, actividades extractivas, agroindustria, etc.) de particulares o que, en su defecto, consideran amenazados sus intereses en los procesos de restitución de tierras, las protestas por la implementación de proyectos extractivos (hidrocarburos y minería) o denuncia de abusos contra comunidades y personas.*

Por lo anterior, es importante que las empresas reconozcan que el ejercicio de actividades económicas en los territorios y la presencia de empresas tienen relación directa con una proporción importante de casos de vulneración de derechos de líderes y defensores de derechos humanos. Es importante dejar claro que esto no quiere decir que las empresas sean las responsables de estas vulneraciones. Por el contrario, evidencia la necesidad de que se hagan partícipes de las distintas estrategias en materia de prevención y protección de personas.

La garantía y promoción de los derechos humanos pueden contribuir en la consolidación de la paz en los territorios, escenario que podría facilitar y fortalecer el trabajo de las empresas. Asimismo, las estrategias para la prevención y protección de líderes sociales pueden aportar a que los actores económicos operen de forma legítima, y sí, obtener beneficios de todo tipo en el corto, mediano y largo plazo.

### **Importancia de la participación de las empresas para la transformación de la problemática social en torno a los líderes sociales**

Las empresas tienen altas capacidades para generar transformaciones en la sociedad que impacten de manera positiva en los derechos humanos, pues en muchos casos sus diversas fuentes de poder (p. Ej. económico y político) les permite incidir e influenciar en las decisiones de los Estados y las comunidades sobre el presente y futuro de los territorios. Asimismo, toda posición que tomen con respecto a una problemática social puede generar repercusiones en el corto, mediano y largo plazo.

En el caso del problema alrededor de las amenazas y asesinatos a los líderes sociales y defensores, las empresas pueden tomar una posición alejada de sectarismos políticos y/o económicos. Por el contrario, pueden hacer público su reconocimiento y respaldo a los derechos humanos como medio para la consecución de una sociedad más justa y equitativa, y al ejercicio del liderazgo individual y colectivo como mecanismos para su promoción y defensa.

Cuando un líder que vive en la zona de operación de una empresa o que tiene una agenda que incluye una conflictividad con ella es vulnerado en sus derechos, es indispensable que la empresa se manifieste sobre el hecho. Al manifestar su rechazo a estos hechos, no solo hace pública la ausencia de relación entre la empresa y el actor que ha generado el daño, sino que puede aportar a la disminución de la vulnerabilidad de los líderes y defensores.

Tomar acciones con respecto a esta problemática también les permite a las empresas demostrar que han hecho procesos de debida diligencia donde han identificado riesgos internos y externos sobre los derechos humanos, y así, dar cuenta que cumplen con estándares nacionales e internacionales en materia de respeto de derechos humanos.

Algunos de los beneficios que esto puede traer a las empresas son:



**Acciones implementadas por las empresas para aportar a la prevención de violencias contra líderes y defensores de derechos humanos**

Desde que comenzó a acrecentarse el problema en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos con la firma de los Acuerdos de Paz, algunas empresas se han manifestado públicamente sobre el tema. En 2016, Ecopetrol se pronunció a través de un comunicado para rechazar los asesinatos selectivos

registrados en lo corrido del año, con especial énfasis en aquellos contra líderes con influencia en los territorios donde la empresa tiene operación. Asimismo, para solicitar a las autoridades aumentar sus esfuerzos para proteger la vida e integridad de campesinos organizados y defensores de derechos humanos.

También se destaca la “Declaración conjunta de rechazo a las amenazas a la vida e integridad de personas”, firmada por instituciones del Estado, empresas mineras y organizaciones de la sociedad civil para colaborar en la protección de la vida e integridad de personas el 7 de junio de 2018<sup>1</sup>. Los firmantes, incluidas las empresas, manifiestan su rechazo a los actos de violencia, estigmatización y amenaza en contra de líderes y defensores; reconocer la labor que llevan a cabo para la consecución de una sociedad más justa e igualitaria; reafirman su compromiso de respetar los derechos humanos; y confirman su interés en aunar esfuerzos para trabajar de manera articulada en la resolución de este problema.

Durante este mismo año y hasta la fecha, el Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón, conformado por instituciones estatales como el Ministerio de Minas y Energía, organizaciones de la sociedad civil, la Asociación Colombiana de Minería, y las empresas Cerrejón, Colombian Natural Resources (CNR), Drummond y Prodeco, vienen trabajando en la construcción e implementación de un Protocolo de alertas tempranas y medidas urgentes frente a casos de amenazas

a la vida e integridad personal de líderes sociales. Este Protocolo le ha permitido a las empresas saber cuál es el procedimiento que deben llevar a cabo para poner en conocimiento los casos de amenazas a líderes sociales de las que tienen conocimiento.

Esta acción, sumada a otras que tienen que ver con el tema de empresas y derechos humanos, se han implementado en el marco del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos que tuvo vigencia hasta 2018<sup>2</sup>. Finalmente, destacamos el Protocolo para la Gestión de riesgos en seguridad y Derechos Humanos realizado por CREER en alianza con el Comité Minero Energético y el Ministerio de Defensa Nacional, que tiene por objetivo articular el trabajo entre la Fuerza Pública y las empresas del sector minero energético en la identificación y gestión de riesgos en materia de seguridad, así como de los posibles impactos que la gestión de la seguridad tiene sobre el ejercicio de derechos. El protocolo es un instrumento que define el método para una gestión de riesgos en seguridad y derechos adaptado a las obligaciones y los procedimientos de la Fuerza Pública y las empresas

<sup>1</sup> Si desea conocer la declaración, dirijase a este enlace: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5b33fe279a9cd.pdf>

<sup>2</sup> Si desea conocer más información sobre el trabajo que viene adelantando la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en alianza con otros actores, incluidas empresas, dirijase al siguiente enlace: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/LINEASDEACCION.html>



## Deberes de las empresas sobre los derechos humanos

Como mencionamos al inicio de esta cartilla, existen algunos principios e instrumentos que tienen como objetivo orientar a

las empresas en el respeto de los derechos humanos. A continuación, presentamos los más importantes.



### Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

Teniendo en cuenta el reconocimiento del alcance y repercusión de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, desde 2005 las Naciones Unidas han trabajado alrededor del marco conceptual de “Proteger,

Respetar y Remedia” con el cual se elaboraron lo Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), adoptador por unanimidad del Consejo de Derechos Humanos en 2011.

Es deber de los Estados **proteger** los derechos humanos

Es deber de las empresas **respetar** los derechos humanos en el marco de sus operaciones

Los Estados y las empresas deben garantizar mecanismos de **reparación**

Por un lado, a partir del marco conceptual se definieron las responsabilidades, obligaciones y directrices para los Estados y las empresas en materia de prevención, protección, respeto y acceso a mecanismos de remedio de las consecuencias sobre los derechos humanos que pueden ocasionar las actividades empresariales. Por otro lado, desde los PRNU se

proporciona la primera normativa a nivel mundial para que los Estados y las empresas sepan cuándo actuar y cómo establecer políticas, normas y procesos que permitan, desde las obligaciones y deberes de cada uno, la protección y respeto de los derechos humanos, así como remediación en caso de que hayan sido vulnerados.

### Proteger

Los Estados tienen la obligación de proteger y cumplir los derechos humanos y libertades fundamentales. Para ello deben:

- Proteger contra las violaciones de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas.
- Contar con un marco normativo que incluya medidas para la prevención, investigación, castigo y reparación de abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. Este marco debe ser coherente a todas las instituciones estatales.
- Enunciar lo que esperan de todas las empresas que tienen presencia en su territorio en materia de respeto de los derechos humanos.
- Hacer cumplir las leyes a las empresas y evaluar periódicamente si son funcionales o no al contexto para mejorarlas o cambiarlas. En donde sea necesario, deben exigir medidas de reparación a las empresas.
- En contextos de conflicto, deben tratar de asegurar que las empresas no se vean implicadas en abusos de derechos humanos.

## Respetar

Las Empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos. Para ello deben:

- Contar con políticas y procedimientos apropiados que les permitan asumir de manera adecuada su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- Abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer presente a las consecuencias negativas por medio de la reparación.  
Implementar medidas para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que se relacionen con sus operaciones, productos o servicios prestados.
- Proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar riesgos reales y potenciales de su operación, así como estrategias para mitigarlos o prevenirlos.
- Cumplir con las leyes del país de domicilio.
- Esta responsabilidad aplica indistintamente del tamaño, tipo, sector, contexto de operación, propietario o estructura de la empresa.

## Reparar

Los Estados deben:

- Tomar medidas apropiadas para garantizar por las vías judiciales, administrativas, legislativas o del tipo que correspondan, el acceso a mecanismos de reparación eficaces.
- Facilitar el acceso a mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas.

Las Empresas deben:

- Establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces, y garantizar su disponibilidad de manera continua.

Los mecanismos de reparación deben ser accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo. Asimismo, deben basarse en la participación y el dialogo como medio para abordar y resolver los agravios.

Si usted desea conocer con mayor profundidad los PRNU, por favor diríjase al siguiente enlace:

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

Es importante recordar que desde 2013, Colombia ha adelantado acciones para convertirse en miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), logró que alcanzó en abril de 2020. Al ser miembro, Colombia se compromete a adoptar, fortalecer e impulsar buenas prácticas sobre desarrollo económico que permitan superar condiciones de vida precarias que limitan la plena garantía de derechos. Esto incluye todo lo que tiene que ver con el tema de empresas y derechos humanos.

La OCDE tiene varios documentos útiles en el tema de derechos humanos y empresas, como la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, que sirve de apoyo para las empresas que buscan implementar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La guía fue elaborada para contribuir a que estas puedan implementar las recomendaciones en materia de debida diligencia recogidas en los PRNU. Si usted está interesado en conocer más sobre el tema diríjase al siguiente enlace:

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

## 2

### Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV)

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV) son una guía práctica para que las empresas que operan en zonas de conflicto o de gobernabilidad frágil, se aseguren de que las fuerzas de seguridad pública o privada que protegen sus operaciones actúen bajo el

respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, donde corresponda, del derecho internacional humanitario.

Los PV se fundamentan en tres procedimientos que deben llevar a cabo las empresas:

## Evaluación de riesgo

Evaluar los riesgos de seguridad internos y externos, así como la posibilidad de que ocurran violaciones de los derechos humanos.

Para poder hacer una evaluación de riesgos es necesario que, previamente, las empresas tengan conocimiento de cuáles son los actores sociales relevantes en su operación y que pueden verse afectado por la implementación

de lo PV. Estos no son solamente otras empresas o contratistas, sino el gobierno anfitrión, las comunidades, organizaciones de base y ONG. El conocimiento de los actores sociales implica hacer un mapeo en el que:

Identificar y caracterizar a los actores sociales

Establecer las formas de colaboración que se podrían establecer con cada uno de los actores sociales

Abordar los desafíos en el relacionamiento de la empresas y los actores sociales para la implementación de los PV

Luego de haber realizado este mapeo de actores, las empresas van a poder realizar de manera efectiva la evaluación de riesgos. En esta se analizan los riesgos de seguridad para la empresa así como los riesgos en materia derechos humanos que pueden afectar a las comunidades donde operan.

Para hacer una evaluación de riesgos es necesario:

- Establecer el alcance y la escala de la evaluación
- Identificar las fuentes de riesgos para la seguridad y los derechos humanos

- Identificar los riesgos
- Evaluar los riesgos
- Identificar el tratamiento o la mitigación de riesgos

Transversal a estas acciones, las empresas deben comunicar, monitorear y revisar permanentemente cada uno de los pasos de la evaluación de riesgos; y abordar las dificultades relativas a su desarrollo.

## Seguridad pública

Interactuar con la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas para promover la protección de los derechos humanos.

Algunas empresas se relacionan con las fuerzas de seguridad pública del Estado de los gobiernos anfitriones para garantizar la seguridad de sus bienes y operación. Si bien la actuación de las fuerzas militares y policiales está controlada por el Estado, en algunas ocasiones su conducta ha generado vulneraciones a los derechos humanos, principalmente en contextos de conflicto. Si hay un relacionamiento entre las empresas y la seguridad pública, existe la posibilidad de que estas vulneraciones sean asociadas a la conducta de las empresas.

Lo anterior hace necesario que las empresas realicen todos los procedimientos necesarios para asegurarse de que las acciones de sus proveedores de seguridad protejan los derechos humanos.

Para ello es necesario que las empresas cuenten con un plan de relación con la seguridad pública que incluya:

- Estrategias para el relacionamiento.
- Evaluación de las lagunas que tiene la seguridad pública para implementar lo PV, y acciones para su gestión.
- Trabajo con la seguridad pública para que su despliegue y/o conducta sea respetuosa con los derechos humanos.
- Implementar acciones para responder a las violaciones de derechos humanos que haya ocasionado la seguridad pública.

## Seguridad Privada

Interactuar con los servicios de seguridad que han contratado para impulsar el respeto de los derechos humanos.

Todas las empresas acceden a proveedores de seguridad privada cuando la seguridad pública no es suficiente para satisfacer los riesgos y desafíos de seguridad. Este tipo de seguridad es de naturaleza defensiva y puede, en algunos casos, ayudar a reducir el riesgo de conducta indebida por parte de los proveedores de seguridad.

Para que las empresas puedan asegurar que sus proveedores de seguridad cumplen con el respeto de los derechos humanos es necesario:

- Definir y evaluar los requerimientos de seguridad privada basados en la evaluación de riesgos.

- Ejercer la debida diligencia para la selección y contratación del proveedor de seguridad privada.
- Garantizar que el proveedor solo desarrolle acciones preventivas y defensivas, y nunca actividades exclusivas de la seguridad pública.
- Responder oportunamente a las conductas indebidas en materia de derechos humanos a partir de procesos de investigación, sanción y corrección, que permitan garantizar que va a prevenir su repetición.

¿Es suficiente que la persona que encabeza el área de relacionamiento con comunidades sepa cómo brindar un trato digno a una comunidad indígena, si mientras tanto un trabajador del área administrativa responde de manera irrespetuosa a una petición elevada por uno de los líderes de esa misma comunidad?

¿Es suficiente que la empresa cuente con una política de contratación que fomente la incorporación de mujeres y población con OSIGD, si mientras tanto una trabajadora del área de transportes da un trato discriminante a estas personas?



## Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) entienden la debida diligencia como “un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos” (p. 36).

La debida diligencia se convierte entonces en un proceso en el que las empresas pueden prevenir la vulneración a los derechos humanos a partir de la identificación y gestión de riesgos reales y potenciales de su operación (p. Ej. en la cadena de suministro, en el relacionamiento con comunidades). Asimismo, a que cuando haya habido una vulneración a los derechos humanos, las empresas puedan remediar el daño e implementar todas las acciones para que no se vuelva a repetir.

Como mencionabamos anteriormente, el problema social en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos ha sido relacionados, en algunos casos, con la presencia de sectores económicos o empresas. En este sentido, es fundamental que las empresas realicen procesos de debida diligencia que incluyan la vulneración de derechos humanos de liderazgos individuales y colectivos que:



Recuerde que el Estado están en la obligación de exigir a las empresas que realicen procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Sin embargo, si no lo ha hecho, es fundamental que su empresa lleve a cabo estos procesos para evitar vulneraciones a los derechos humanos que pongan en riesgo su operación.

Tienen en su agenda alguna conflictividad social que incluye a la empresa

Viven en la zona de influencia de su operación

A continuación, presentamos las cinco etapas que conforman un proceso de debida diligencia efectivo:

## 1 Conocer el entorno

Las empresas deben contar con métodos, procesos y recursos que le permitan entender en qué contexto está desarrollándose su operación. Para ello, deben formular preguntas en torno a los siguientes temas:



Un riesgo debe entenderse como la probabilidad de impactos negativos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad causado directa o indirectamente por las empresas.

Tema	Ejemplos de preguntas
Disposiciones legales y estándares	<p>¿Cuál es la postura del país sobre los derechos humanos y las empresas?</p> <p>¿Existen declaraciones públicas del Estado sobre sus expectativas ante la protección y respeto de los derechos humanos? ¿Son congruentes en todas las instituciones?</p> <p>¿Cuál es la legislación del país en cuanto a los derechos humanos, incluidas las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas?</p>
Diagnóstico del territorio donde está la operación de la empresa	<p>¿Cuáles son las comunidades que hay en el territorio?</p> <p>¿Cuáles son los grupos poblacionales que se encuentran en situación de vulnerabilidad, y que puede aumentar su nivel de riesgo por la presencia y operación de la empresa?</p> <p>¿Cuáles son las conflictividades en torno al medio ambiente?</p>



Recuerde incluir a los líderes y defensores de derecho humano en la población en situación de vulnerabilidad, así como los riesgos asociados a su ejercicio.

Diagnóstico del territorio donde está la operación de la empresa

¿Cuáles son los recursos de los que dependen las comunidades?

¿Qué otras actividades económicas y empresas hay y cuál es su postura frente a los derechos humanos?

¿Hay presencia de actores armados ilegales? ¿Cuáles? ¿En qué zonas operan?

¿Hay presencia de cultivos para uso ilícito? ¿Se están llevando a cabo procesos de erradicación y/o sustitución?

¿Cuáles son las capacidades institucionales en el territorio?

Un buen análisis del contexto por parte de las empresas permitirá que estas preguntas se amplíen o aparezcan unas nuevas en torno a lo político, social, económico, ambiental, institucional y cultural. Teniendo en cuenta que las dinámicas del territorio cambian permanentemente, este tipo de análisis deben realizarse de manera continua para que las empresas puedan saber los retos a los que se enfrenta su operación.

Es importante que las empresas comprendan que el conocimiento del entorno es el punto de inicio para un buen proceso de debida diligencia en derechos humanos, pero no será suficiente si no se incorporan otras prácticas que permitan gestionar efectivamente los riesgos de su operación.

## 2 Valorar las consecuencias

Las empresas deben estudiar permanentemente la información recogida en los análisis del contexto para poder contar con herramientas basadas en esta evidencia, que le permitan:

- Priorizar cuáles son los riesgos reales o potenciales.
- Definir los cursos de acción frente a los riesgos reales o potenciales.

- Contar con los recursos para poner en marcha acciones frente a los riesgos reales o potenciales.

Esto a su vez debe traducirse en criterios, lineamientos, directrices y principios que den cuenta cómo la empresa hace explícito a nivel

interno y externo su compromiso por el respeto de los derechos humanos. Asimismo, en objetivos estratégicos transversales que permitan que dicho compromiso, aunado al conocimiento del entorno, sea incorporado en toda la operación de la empresa.

Tema	Ejemplos de preguntas
Criterios, lineamientos, directrices y principios	<p>¿Tiene la empresa una declaración pública sobre su compromiso con el respeto de los derechos humanos?</p> <p>¿Las políticas de la empresa están teniendo en cuenta los PRNU?</p> <p>¿Tiene la empresa una posición pública con respecto al ejercicio del liderazgo para la defensa de los derechos humanos, y las vulneraciones que se ejercen contra ellos?</p> <p>¿Tiene la empresa una política sobre el relacionamiento con población en situación de vulnerabilidad, incluidos mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas?</p>
Formulación de objetivos estratégicos	<p>¿Qué áreas deben involucrarse de manera directa con el proceso de debida diligencia?</p> <p>¿Cómo aportan las distintas áreas para la obtención de información de los análisis de riesgos?</p> <p>¿Las áreas que formulan los objetivos retroalimentan la información en que se basan con las recomendaciones de las comunidades del área de operación de la empresa?</p>

### 3 Integrar el conocimiento en la toma de decisiones

Es fundamental que las empresas cuenten con prácticas que les permitan asegurar que las acciones planeadas para la minimización o prevención de riesgos reales o potenciales se ejecuten, y que

se tomen medidas correctivas a tiempo para cada etapa. Las prácticas que contribuyen a aplicar procedimientos y controles operacionales son el eje de esta etapa.

Tema	Ejemplos de preguntas
Definición de recursos humanos, tecnológicos, financieros y de infraestructura	<p>¿Cómo puede garantizarse que todas las áreas y dependencia de la empresa cuenten con los recursos necesarios para asegurar la identificación de riesgos y acciones para su prevención?</p> <p>¿Se deben crear nuevas áreas que se hagan cargo del tema de debida diligencia?</p> <p>¿La empresa cuenta con trabajadores que tienen conocimientos de los enfoques de género y étnico?</p>
Procedimientos, planes e instructivos	<p>¿Con qué insumos cuentan las distintas áreas y dependencias para identificar los riesgos en derechos humanos?</p> <p>¿Los procedimientos, planes e instructivos son sensibles y receptivos respecto al enfoque de género y étnico para mitigar y abordar los impactos negativos identificados?</p>
Divulgación de criterios y procedimientos	<p>¿Qué estrategia de comunicación interna tiene la empresa para que todas sus áreas y dependencias conozcan su compromiso con el respeto de los derechos humanos?</p> <p>¿Cómo se ha asegurado la empresa de que todos sus trabajadores conocen su compromiso?</p>

## 4 Comunicar

Teniendo en cuenta el conocimiento de las partes interesadas en la operación de las empresas, es necesario que estas cuenten con herramientas que les permitan definir el tipo de comunicación interna y externa efectiva para gestionar eficientemente los

riesgos reales o potenciales. También deben desarrollar prácticas que les permitan discernir cuál es la información apropiada que debe compartirse con las distintas partes interesadas, en qué momento y de qué manera se establece la comunicación.

Tema	Ejemplos de preguntas
Comunicación con grupos de interés	<p>¿La empresa cuenta con estrategias de comunicación para cada grupo de interés? Específicamente para el caso de comunidades étnicas, ¿se aseguran de que estas estrategias estén en un lenguaje e idioma apropiado a ellas?</p> <p>¿La empresa comparte información relacionada con los riesgos e impactos identificados para la operación de la empresa? ¿Tiene en cuenta a los líderes sociales y defensores de derechos humanos al momento de compartir esta información?</p> <p>¿La estrategia de comunicación se fortalece de manera permanente con las recomendaciones de trabajadores, comunidades y otros grupos de interés?</p> <p>¿Existe un proceso de rendición de cuentas con las partes interesadas sobre el cumplimiento del compromiso con el respeto de los derechos humanos?</p>

## 5 Monitorear

Las empresas deben aplicar instrumentos que les permitan medir los resultados de la gestión de los riesgos reales o potenciales, identificar las causas en las fallas de la gestión encaminadas a la

toma de acciones correctivas, e identificar oportunidades de mejora y lecciones que pueden incorporarse en la gestión de riesgos.

Tema	Ejemplos de preguntas
Cálculo y actualización oportuna de indicadores	<p>¿La empresa tiene un sistema de monitoreo y seguimiento a los temas de derechos humanos? ¿Este sistema permite incorporar los enfoques de género y étnico?</p> <p>¿La empresa cuenta con indicadores que permiten mejorar y/o realizar cambios en el comportamiento con relación al respeto de los derechos humanos?</p> <p>¿La empresa realiza periódicamente ajustes con el fin de mejorar la prevención y mitigación de riesgos asociados a los derechos humanos?</p> <p>¿Qué área o áreas están encargadas de la elaboración de indicadores en derechos humanos? ¿Los trabajadores de estas áreas cuentan con conocimientos sobre los enfoques de género y étnico?</p>
Investigación y análisis de la información	<p>¿Para el mejoramiento de la gestión de la empresa son tenidas en cuenta los resultados del monitoreo de indicadores en temas de derechos humanos?</p> <p>¿Qué área está encargada de la evaluación del desempeño de los indicadores?</p>

## ¿Cómo integrar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia?

Todas las empresas cumplen distintas acciones a lo largo de su operación que pueden incidir de manera negativa en los derechos humanos de las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas. En este sentido es importante que la debida diligencia tenga un enfoque de género y étnico que permita pensar cómo esas acciones pueden impactar de forma diferencial o específica a estas personas.

Todas las etapas del proceso de debida diligencia deben contar con un enfoque de género y étnico que permita identificar y gestionar todos los impactos negativos reales o potenciales, diferentes o específicos, frente a las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas. Si desde el diagnóstico del territorio no se tienen en cuenta estos grupos poblacionales, de nada servirán las políticas o procedimientos que se adopten en función de los estándares nacio-

nales e internacionales, pues no se adaptarán a sus necesidades reales y del contexto.



Si usted quiere conocer más sobre las situaciones que aumentan la vulnerabilidad de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, dirijase a la cartilla de Líderes, defensores, comunidades y organizaciones de base.

Se hace necesario entonces que todas las áreas de una empresa se aseguren de tener una adecuada gestión del riesgo, incorporando de manera transversal el respeto de los derechos humanos. Asimismo, la empresa debe brindar las competencias para que todos sus trabajadores sepan llevar a cabo sus actividades cumpliendo con los enfoques de género y étnico.

¿Es suficiente que la persona que encabeza el área de relacionamiento con comunidades sepa cómo brindar un trato digno a una comunidad indígena, si mientras tanto un trabajador del área administrativa responde de manera irrespetuosa a una petición elevada por uno de los líderes de esa misma comunidad?

¿Es suficiente que la empresa cuente con una política de contratación que fomente la incorporación de mujeres y población con OSIGD, si mientras tanto una trabajadora del área de transportes da un trato discriminante a estas personas?

## ¿Cómo hacer un análisis y gestión de riesgos?



### Paso 1. Caracterización del entorno

El objetivo del análisis de riesgos es recabar información suficiente sobre el entorno, para poder caracterizar las situaciones de violencia que se están presentando en el territorio y asegurar la identificación y comprensión de las vulnerabilidades que pueden llegar a incidir en la materialización de violencia contra líderes y defensores de derechos humanos.

#### ¿Qué?

Contar con información suficiente que permita comprender el entorno y sus vulnerabilidades, para identificar y analizar la manera como estas pueden incidir en la materialización de acciones violentas en contra de líderes, lideresas y personas defensoras de derechos humanos.

#### ¿Cómo?

Revisión de fuentes secundarias, bases de datos gubernamentales, pronunciamientos o Alertas Tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo, estudios relevantes de organizaciones de la sociedad civil (nacional e internacional), pronunciamientos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, revisión de prensa, entre otras fuentes.

### ¿Cuándo?

De manera periódica, como mínimo cada seis meses. Dicha revisión permite identificar nuevas situaciones, vulnerabilidades y factores de riesgo sobre la seguridad de los líderes y defensores de derechos humanos.

### Resultado esperado

Las empresas cuentan con información suficiente para caracterizar el entorno e identificar sus vulnerabilidades. Asimismo, intercambian esta información con las autoridades locales y regionales para fortalecer la caracterización del entorno que realizan las dos partes.

Para realizar esta caracterización, se propone usar las siguientes categorías de análisis:

Categoría	Indicadores
Aspectos socioeconómicos	Situación de pobreza
	Oferta de servicios públicos
	Comunidades indígenas
	Economía regional
Aspectos ambientales	Vulnerabilidades ambientales
	Intervención estatal en temas ambientales
Gobernabilidad	Corrupción
	Violencia política
	Fragilidad del sistema electoral
	Estabilidad institucional
Conflicto	Confrontación armada
	Seguridad en la frontera
	Implementación de los acuerdos de paz
Seguridad	Fuerza pública y DDHH
	Seguridad ciudadana y delitos de alto impacto

## Paso 2.

### Identificación de actores

Este paso tiene como objetivo asegurar que se conocen los distintos tipos de liderazgos que se están presentando en una región en particular, así como de otros actores, estatales y no estatales, que tienen incidencia en la prevención y protección de los líderes y defensores de derechos humanos. Entre los tipos de liderazgos se encuentran: restitución de tierras, protección del medio ambiente, equidad e igualdad de género, respaldo a los Acuerdos de Paz, reivindicación de derechos culturales, entre otros.

La identificación de actores no solo incluye a los líderes y defensores de derechos humanos, sino también a las entidades del gobierno nacional, departamental y regional, que tienen funciones en la prevención y protección en el tema. Adicionalmente, se espera que este mapeo incluya a los actores económicos que pueden tener incidencia en las medidas de manejo para la prevención de violencia. Con este mapeo se pretende determinar el nivel de influencia que tiene cada actor para prevenir la violencia contra la participación ciudadana.

### ¿Qué?

Identificar organizaciones o personas que están llevando a cabo procesos comunitarios (p. Ej. Juntas de Acción Comunal), de defensa de los derechos humanos (p. Ej. restitución de tierras) o movilización ciudadana.

Con base en la caracterización de contexto, se deberá:

- Identificar los potenciales roles que los distintos grupos de interés tienen en la evaluación y tratamiento de riesgos.
- Identificar los grupos de interés que puedan contribuir o incidir en el manejo de riesgos en seguridad y derechos humanos, tanto a nivel local como regional y nacional.

### ¿Cómo?

Formular recomendaciones para la efectiva interlocución con los distintos grupos de interés que hacen presencia en el territorio en función de su potencial rol.

### ¿Cuándo?

De manera periódica, como mínimo una vez al año. Dicha revisión permite identificar nuevos liderazgos, individuales y colectivos, que deban integrarse en los análisis de riesgo.

### Resultado esperado

Las empresas cuentan con un mapa detallado de este grupo de interés, que será insumo para la identificación y gestión de riesgos en derechos humanos (Paso 3 y 4).

Para este ejercicio de mapeo se propone basarse en la siguiente tabla, que permite identificar a cada actor, su rol en la prevención y protección de los líderes y

defensores de derechos humanos, así como recomendaciones a tener en cuenta para la fase de gestión de los riesgos identificados (Paso 4).

Grupo de actores	Actor
Actores colectivos: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Estatales</li><li>2. Sociales: líderes y defensores de derechos humanos</li><li>3. Organizaciones y plataformas de derechos humanos</li><li>4. Empresariales</li></ol>	Actores individuales: Especificar el actor, relacionado con el grupo de actores de la primera columna.
Rol potencial	Recomendaciones
¿Cuál es el rol que puede jugar este actor en la gestión para la prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?	¿Qué acciones se pueden desarrollar para fortalecer las acciones de prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?

## Paso 3.

### Definición y evaluación de riesgos

El análisis detallado y profundo de la manera cómo interactúan: i) las dinámicas y vulnerabilidades del entorno, ii) la comprensión de los actores sobre estas, y iii) las convergencias y divergencias entre unos y otros, permite identificar los riesgos, reales y potenciales, que tienen los líderes y defensores de derechos humanos para ejercer su liderazgo.

En este sentido, CREER propone que el riesgo se entienda como la relación existente entre las acciones, actividades o tareas propias que una entidad deba desarrollar en materia de protección y prevención (T) y las competencias (C) que existen o se requieren para llevar a cabo dichas acciones y actividades. Es decir que a mayor complejidad para llevar a cabo una tarea (T) la probabilidad de la materialización de un riesgo será mayor y, por el contrario, ante una mayor competencia (C) para desarrollar la tarea (T) el riesgo será menor (CREER, 2016, p. 21).

Es así como la probabilidad de materialización de un riesgo disminuirá en la medida en que se integren una serie de atributos o características necesarias para el cumplimiento de las tareas. Es decir, los atributos son el cómo se debe llevar a cabo la tarea y reflejarán el nivel de especificidad que se da a las personas para realizar sus funciones (CREER, 2016, p. 22).

### ¿Qué?

Identificar cuáles son los riesgos que recaen sobre los líderes y defensores de derechos humanos, así como los potenciales impactos en el ejercicio y goce de otros derechos diferentes a la defensa de los derechos humanos. Estos riesgos se derivan de interrelación entre las condiciones y vulnerabilidades del entorno y la capacidad que tienen las entidades del Estado para atender esas condiciones del contexto.

La evaluación de los riesgos busca comprender la magnitud de los mismos en función de la severidad de su impacto y la probabilidad de su ocurrencia. Esta evaluación permite priorizar la gestión de los riesgos.

### ¿Cómo?

Tomando como referencia los resultados de los pasos anteriores, se deberá:

1. Identificar causas y consecuencias: determinar cuáles son las causas que pueden originar un riesgo, y las posibles consecuencias de su materialización. Estas pueden ser colectivas o individuales, dependiendo del rol que el líder y defensor de derechos humanos, individual o colectivo, tiene en el territorio. Por lo tanto, será importante determinar cuáles son las consecuencias del riesgo sobre:
  - La persona.
  - Su núcleo inmediato.
  - El proceso de liderazgo en el que participa.
  - En el entorno (comunidad y/o terceros que no son familia).
  - La institucionalidad.
2. Definir para cada uno de los riesgos:
  - Potenciales impactos, colectivos e individuales, por la materialización del riesgo sobre el ejercicio y goce efectivo de otros derechos humanos.
  - Lugares en los que existe mayor probabilidad de que el riesgo contra líderes y defensores de derechos humanos se materialice.
  - Circunstancias que inciden en la materialización del riesgo.

### ¿Cuándo?

Una vez al año. En el momento que ocurra la materialización de un riesgo se deberá volver a hacer un análisis de riesgos, para evaluar que nuevas condiciones aparecen en el contexto que se deban integrar al análisis.

### Resultado esperado

Como resultado de esta actividad se contará con:

1. **Definición de causas y consecuencias de un riesgo:** Permite, de manera esquemática y práctica, caracterizar los riesgos.
2. **Priorización de riesgos:** Una vez identificados los riesgos, se evaluará cuáles son prioritarios en su atención, debido a que hay un riesgo inminente de su materialización. Se deberán gestionar todos los riesgos, reales y potenciales, identificados.

A continuación se incluye una tabla con los elementos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de desarrollar perfiles para cada uno de los riesgos priorizados:

Escenario del riesgo			
Riesgo 1			
Potenciales impactos por la materialización del riesgo	Lugares en el que el impacto se materializa	Agentes que inciden en la materialización del impacto	Afectados por la materialización del impacto

### Paso 4.

#### Plan de tratamiento

Diseñar un plan de tratamiento incluye: definir la medida de tratamiento, acciones específicas, responsables y tiempos para la implementación. Se debe evaluar las conductas observables postratamiento, con el ánimo de ajustar medidas en caso de que la implementación de las mismas no obtenga los resultados esperados.

Se debe evaluar cuáles son los costos de no implementar acciones específicas para la gestión de estos riesgos. Lo anterior es relevante para aquellos actores que no son Estatales, pero que han identificado acciones preventivas (siempre en el marco de sus responsabilidades y competencias) para la colaboración en la seguridad de líderes y defensores de derechos humanos.

### ¿Qué?

Definir un plan para la gestión de los riesgos, con el objetivo de prevenir en los casos que sea posible y/o mitigar sus impactos o consecuencias.

### ¿Cómo?

Establecer el tipo de tratamiento (preventivo o reactivo/de protección), las acciones específicas, los responsables y los tiempos sugeridos para la implementación de la medida.

Con el objetivo de contar con una comprensión integral de los riesgos, es fundamental que se establezcan escenarios de diálogo con líderes y defensores de derechos humanos y las comunidades en general, para construir y validar medidas de tratamiento, especialmente en aquellos casos de riesgos que pueden ser gestionados a partir de acciones preventivas, donde la colaboración multiactor es posible.

### ¿Cuándo?

Al igual que en el paso anterior, se deberá hacer un plan de tratamiento para los riesgos anualmente. En el momento que ocurra la materialización de un riesgo se deberán evaluar las medidas, para determinar qué fallo, qué se debe modificar/ fortalecer y cuáles son las nuevas condiciones del contexto que se deban integrar al análisis.

### Resultado esperado

Plan detallado para la gestión de los riesgos identificados. Dicho plan incluye: tratamiento, acciones específicas, responsables, tiempos para la implementación y conductas observables post -tratamiento. CREER aconseja que el plan de tratamiento incluya una evaluación sobre el resultado esperado una vez se llevan a cabo las medidas.

Otro de los resultados esperados de este ejercicio es el desarrollo de una agenda de trabajo multiactor para la prevención de violencia con i) líderes y defensores de derechos humanos, ii) comunidades, y iii) actores relevantes (identificados en el Paso 2, mapeo de actores) para el tratamiento de los riesgos.

Si bien el Estado es el garante del goce efectivo de los derechos humanos, la construcción de estrategias de trabajo articulado y preventivo entre los actores en el territorio, es una medida que genera mayor reconocimiento, respaldo y legitimidad a la labor desempeñada por líderes y defensores de derechos humanos.



## Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia en derechos humanos

CREER propone una batería de indicadores para que las empresas puedan incorporar en sus procesos de debida diligencia, indicadores que les permitan prevenir la materialización de potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos de sus grupos de interés, especialmente de las comunidades

y los líderes y defensores de derechos humanos que las representan. Los indicadores incluyen los enfoques de género y étnico para que las empresas puedan fortalecer permanentemente en el tema todas las acciones que sus áreas y dependencias realizan al interior y exterior de la misma.

Los indicadores están estructurados en las siguientes temáticas:

- 1 Conocer el entorno**
- 2 Valorar las consecuencias**
- 3 Integrar el conocimiento en la toma de decisiones**
- 4 Comunicar**
- 5 Monitorear**

Es importante tener en cuenta que los indicadores son interdependientes, es decir, que el cumplimiento efectivo de uno de ellos depende de que se hayan adelantado o concretado acciones con respecto a otros. Finalmente, proponemos una forma sencilla para que las empresas puedan evaluar el desempeño de los indicadores.

## 1 Conocer el entorno

- 1.1. La empresa desarrolla una línea base que le permita conocer y entender las condiciones sociales, políticas, culturales ambientales y económicas del área de influencia.
- 1.2. La empresa elabora un mapeo de grupos de interés en el que especifica de manera detallada quiénes conforman los grupos de interés y cómo las actividades de la empresa pueden impactar los derechos humanos de cada uno de ellos. Incluye, pero no se limita a, información como:

- Actor (comunidad, organización de la sociedad civil, empresa, entidad del Estado)
- Nivel de influencia y rol que tiene cada actor en el contexto territorial o nacional, según corresponda
- Características de cada actor
- Vulnerabilidades y fortalezas de cada actor
- Influencia que tiene el actor sobre los otros actores identificados

- 1.3. La empresa identifica y analiza los posibles impactos de su operación sobre los grupos de interés. Este análisis tiene en cuenta los enfoques de género y étnico, para poder establecer de manera efectiva aquellos impactos que requieren de un tratamiento particular en función del tipo de población.

- 1.4. La empresa tiene en cuenta información de entidades nacionales y locales relacionada con la situación de los derechos humanos, especialmente de las entidades del Ministerio Público.



Recuerde incluir toda la problemática social en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos.

- 1.5. La empresa tiene en cuenta información de las comunidades, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de base y ONG sobre las vulneraciones a derechos humanos que se dan en su zona de operación.
- 1.6. La empresa identifica los casos en donde las vulneraciones a derechos humanos han sido asociados directamente con la actividad de la empresa.
- 1.7. La empresa analiza los instrumentos de política pública y los espacios de articulación empresa-Estado que existen en el territorio para encontrar puntos de encuentro en materia de debida diligencia de derechos humanos.

- 1.8. La empresa analiza los instrumentos de política pública sobre prevención y protección a los derechos a la vida e integridad de personas y colectivos. Esto con el objetivo de establecer las posibles acciones y estrategias para aportar desde sus responsabilidades al tema.

- 1.9. La empresa realiza las evaluaciones de riesgos de los derechos humanos de manera continua, con la participación de todas sus áreas y dependencias, así como de los grupos de interés.

## 2 Valorar las consecuencias

- 1.1. La empresa cuenta con una política en la que expresa su compromiso claro y explícito de respeto a los derechos humanos en el desarrollo de las diferentes actividades que hacen parte de su operación.
- 1.2. La política de derechos humanos incluye un compromiso explícito de respeto a los derechos humanos de las personas que pertenecen a grupos o poblaciones específicas que requieren atención especial, incluidas las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.3. La política de derechos humanos es aprobada en el nivel directivo de la empresa.
- 1.4. La política de derechos humanos incluye de manera explícita que el compromiso de respeto a los derechos humanos aplica tanto para la empresa como a los proveedores y contratistas en su cadena de valor.
- 1.5. La política de derechos humanos incluye un compromiso explícito por parte de la em-

presa de remediar los impactos adversos en caso tal de que se produzcan.

- 1.6. La política de derechos humanos incluye el desarrollo de acciones y medidas de remedio de manera participativa con quienes fueron impactados. Lo anterior con énfasis en las afectaciones sobre las comunidades, especialmente con mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

- 1.7. La empresa cuenta con un compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio, ya sea desde lo individual o colectivo, y pone énfasis en la labor adelantada por mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas. Incluye también el rechazo a todo tipo de violencia ejercida contra los líderes y defensores, incluida la violencia física, psicológica, social, y simbólica. Asimismo, incorpora el recono-

cimiento de la empresa de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, las definiciones internacionales

de defensores de derechos humanos, y el respeto a la Constitución colombiana.

### 3 Integrar el conocimiento en la toma de decisiones

- 1.1. La empresa integra dentro de su política de derechos humanos el reconocimiento y respeto al derecho a la defensa de los derechos humanos.
- 1.2. El compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio es construido con la participación de diferentes áreas de la empresa, con el fin de garantizar que sea transversal a toda la operación.
- 1.3. La empresa garantiza que las áreas y dependencias encargadas del relacionamiento con actores de interés cuentan por lo menos con un trabajador o trabajadora que tenga conocimientos amplios en los enfoques de género y étnico.
- 1.4. La empresa garantiza que todas las áreas y dependencias de su operación son formadas de manera continua en los enfoques de género y étnico.
- 1.5. La empresa garantiza que el área o dependencia encargada del relacionamiento con las comunidades cuente con o se articule con una persona de las comunidades étnicas, en los casos donde el español es la segunda lengua.
- 1.6. Las empresas cuentan con estrategias para promover la no discriminación y equidad al interior, así como con las comunidades, incluidos líderes y defensores de derechos humanos, específicamente mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.7. La empresa integra los hallazgos de sus evaluaciones de los riesgos e impactos en derechos humanos en las funciones y procesos internos relevantes, mediante la adopción de medidas apropiadas para prevenir, mitigar o remediar sus impactos en derechos humanos.
- 1.8. La empresa describe los posibles impactos en derechos humanos y los posibles afectados, para así establecer las medidas de prevención, mitigación, y remedio (en caso de materializarse el impacto), propuestas o tomadas.
- 1.9. La empresa identifica los sistemas existentes en materia de gestión de riesgos e incorpora el enfoque de derechos humanos en los mismos asociando impactos con derechos. Asimismo, incorpora los enfoques de género y étnico.

- 1.10. La empresa realiza alianzas con los responsables de la promoción de derechos humanos para sensibilizar sobre el respeto de ellos, especialmente en lo relacionado con el derecho a defender los derechos humanos, la protesta, la vida e integridad.
- 1.11. La empresa coordina sus acciones de prevención, mitigación y remedio con entidades del nivel nacional, autoridades locales, otras empresas, y comunidades, para lograr sinergias y

efectividad en las medidas de tratamiento.

- 1.12. La empresa incluye dentro de sus cláusulas que los contratistas de seguridad privada realicen capacitaciones a su personal sobre el respeto de los derechos humanos, especialmente en lo relacionado con el derecho a la defensa de los derechos humanos, la protesta social, la vida e integridad de personas.

### 4 Comunicar

- 1.1. La política de derechos humanos es aprobada en el nivel directivo de la empresa, y es comunicada a los empleados, socios, autoridades del nivel nacional y del nivel local, y proveedores. En el caso de las comunidades el lenguaje debe ser de fácil comprensión, y cuando corresponda, en la lengua de las comunidades étnicas.
- 1.2. El compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio compartido con los empleados, socios, autoridades del nivel nacional y del nivel local, proveedores, comunidades del área de operación, y todos los actores que sean necesarios.
- 1.3. La empresa se asegura de que sus contratistas conocen y entienden los impactos identificados, las medidas definidas y el comportamiento que se espera de ellos en el marco de la gestión de la debida diligencia.
- 1.4. La compañía promueve una cultura organizacional que asegure la debida diligencia en derechos humanos. Para este efecto comunica de manera permanente cómo se abordan los impactos en los derechos humanos entre sus empleados, así como entre sus proveedores y contratistas.
- 1.5. La empresa comunica externamente cómo aborda sus impactos en los derechos humanos de una manera que sea accesible y comprensible para sus audiencias, especialmente para los grupos de interés potencialmente afectados, brindando suficiente información.

- 1.6. La empresa desarrolla herramientas pedagógicas y metodológicas, ya sea directamente o contratando expertos, para capacitar a los grupos de interés en materia de debida diligencia en derechos humanos.
- 1.7. El compromiso con el respeto por los derechos humanos y la importancia de contar con procesos de debida diligencia en derechos humanos, son temas que hacen parte de la inducción a los nuevos empleados y contratistas de la compañía.
- 1.8. La formación y capacitación alrededor del respeto de los derechos humanos en la operación de la empresa, así como de las acciones y estrategias para

aplicar el enfoque de género y étnico en el día a día, se hace de manera constante y no solo como una única acción al inicio de un determinado proceso.

- 1.9. Dentro de su estrategia de relacionamiento con las comunidades, la empresa incluye informar a sus grupos de interés sobre el relacionamiento con la fuerza pública y los convenios que tenga o no con ella.
- 1.10. En los espacios con comunidades o grupos de interés, la empresa presenta información relevante sobre los convenios de colaboración que se firman con la fuerza pública para que haya claridad sobre estos.

## 5 Monitorear

- 1.1. La organización cuenta con indicadores específicos cualitativos y cuantitativos para hacer seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos y estos indicadores se ajustan a los criterios de Naciones Unidas.
- 1.2. La organización monitorea y evalúa los cambios en la línea base o análisis de contexto y sus implicaciones en posibles afectaciones a los derechos humanos.
- 1.3. La organización y los miembros de su cadena de valor cuentan con un procedimiento para mantener actualizado su siste-

ma de gestión de acuerdo con cambios identificados en las dinámicas del entorno, la legislación y las experiencias y capacidades de la organización.

- 1.4. La empresa cuenta con mecanismos para evaluar y hacer seguimiento a las cláusulas que exige a sus contratistas de seguridad privada, lo que incluye contar con la capacidad de verificar con el cumplimiento de ellas.
- 1.5. La empresa cuenta con mecanismos que les permite evidenciar que los recursos aportados en el marco de convenios de co-

laboración con la fuerza pública para la formación en derechos humanos, incluya temas relativos al respeto del derecho a la defensa de los derechos humanos, la protesta social, y la vida e integridad.

- 1.6. El monitoreo que realiza la organización es un proceso continuo, orientado a hacer ajustes para conseguir resultados. Este proceso permite a las partes interesadas obtener información sobre el progreso hacia el logro de metas y objetivos, y no sólo abarca la implementación y seguimiento de acciones y estrategias para la gestión de riesgos, consecuencias e impactos.
- 1.7. La organización lleva a cabo consultas, entrevistas, grupos focales, encuestas, entre otros, para identificar las percepciones de sus grupos de interés en cuanto al avance de su gestión de riesgos. Las metodologías construidas para tal fin, tienen en cuenta los enfoques de género y étnico.
- 1.8. La organización adopta mecanismos para asegurar retroalimentación y diálogo con las partes interesadas sobre sus procesos y prácticas, y las incorpora en sus acciones de mejoramiento.
- 1.9. La organización incluye dentro de sus criterios de evaluación de desempeño a contratistas o proveedores, la integralidad de las medidas adoptadas por los mismos para garantizar el respeto a los derechos humanos.

1.10. La organización cuenta con un sistema de PQRS que es reconocido por los diferentes grupos de interés como un canal por medio del cual obtendrán respuesta y soluciones a las situaciones planteadas.

- 1.11. El sistema de PQRS cuenta con una variedad de puntos de acceso, como personal/ oficinas en territorio, líneas telefónicas, y correos electrónicos.
- 1.12. El sistema es previsible en la medida en que cuenta con procedimientos claros y con plazos establecidos, y estos son conocidos por los diferentes grupos de interés.
- 1.13. El sistema tiene en cuenta las características de los grupos de interés y se diseña o ajusta teniendo en cuenta las mismas.
- 1.14. La organización da el mismo tratamiento a todas y cada una de las PQRS recibidas a través del sistema, y no hay diferenciación dependiendo de quien la interponga. Asimismo, realiza análisis constantes de las PQRS recibidas e identifica brechas y oportunidades de mejora.
- 1.15. La organización conoce de los mecanismos de remediación no judiciales existentes en el país y hace uso de ellos de ser necesario.
- 1.16. La organización se articula de manera efectiva con la institucionalidad para restituir los derechos en aquellos casos donde se requiere de la intervención de las entidades nacionales o locales.

La evaluación del desempeño de indicadores se debe realizar de manera permanente. Tener la fecha de cada una de las evaluaciones le permitirá hacer un análisis de cuáles son los factores internos y externos que llevan a que el indicador avance, esté frenado, o retroceda en su cumplimiento.

Identifique los factores internos y externos que han permitido que el indicador avance en su cumplimiento. Por ejemplo, que la empresa cuenta con una persona con amplios conocimientos en el enfoque de género, o que las comunidades comparten información de contexto relevante.

Fecha:	
Tema:	
Indicador:	
En una escala de 1 a 10, siendo 1 deficiente y 10 excelente ¿Cómo evalúa la implementación de este indicador?	
¿Qué ha permitido la efectiva implementación del indicador?	
¿Qué ha presentado como barrera para la efectiva implementación del indicador?	
¿Cuáles son los compromisos adquiridos por área y dependencia para mejorar el desempeño de este indicador?	

Identifique los factores internos y externos que se han presentado como barrera para el cumplimiento del indicador. Por ejemplo, que los contratistas no cuentan con los recursos para capacitar a sus trabajadores en el enfoque de género y étnico, o que las comunidades tienen alta desconfianza con la empresa.

Especifique los compromisos que adquiere cada área y dependencia para mejorar el desempeño de los indicadores. Por ejemplo, fortalecer la estrategia de comunicación para que más áreas conozcan el reconocimiento de la empresa a la labor de los líderes, o solicitar la articulación con el Ministerio del Interior para establecer cuál podría ser el rol de la empresa en temas de prevención y protección a la vida e integridad.



Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables