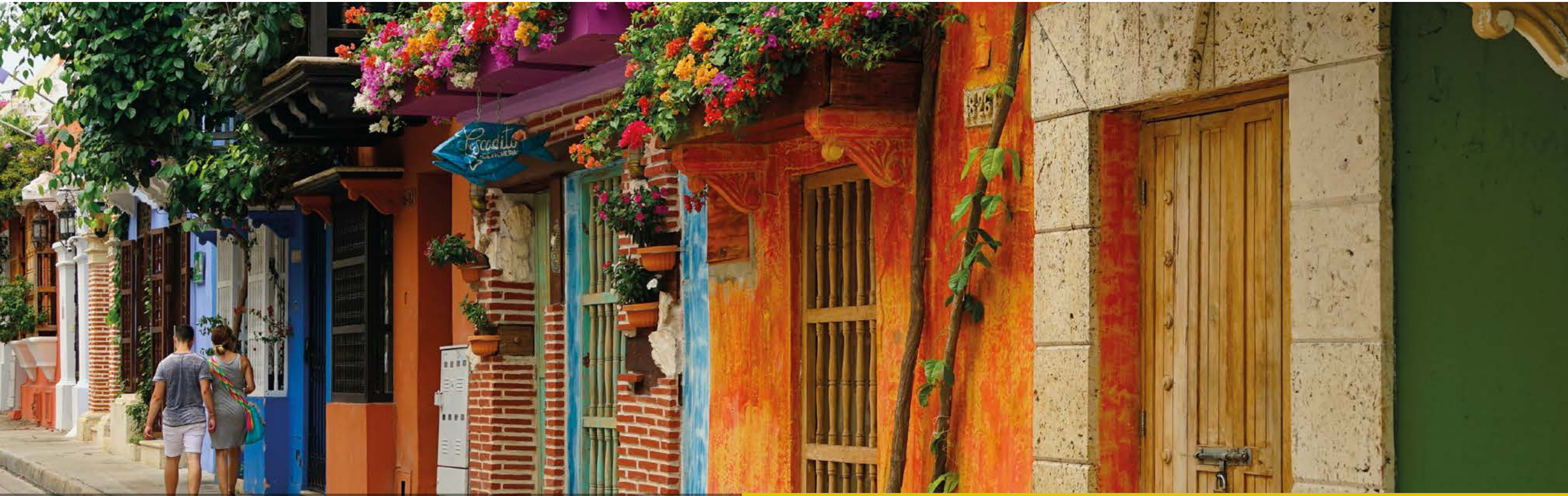
ANH
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS
COLOMBIA

El futuro es de todos
Gobierno de Colombia



PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS, PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DDHH Y POLÍTICA SECTORIAL EN DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA

FUPAD
FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO

CREER
Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA GUÍA?

Para que las empresas puedan evaluar la implementación de los PRNU en sus prácticas.

Ofrece un paso a paso para cada uno de los componentes de un proceso de debida diligencia.

Desarrolla preguntas guía, para que las empresas puedan reflexionar sobre la mejor manera de llevar a cabo su debida diligencia.

Aporta recursos para seguir fortaleciendo los procesos de las empresas, basando en buenas prácticas y estándares.

*Este documento se construye con base en la **Guía del sector de petróleo y gas sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos y en el documento de derechos humanos y debida diligencia del sector minero energético (CREER, 2017)**

PRINCIPIO 17

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

La debida diligencia en materia de derechos humanos:

a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;

b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;

c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

¿QUÉ ES?	¿QUÉ NO ES?
Es un **proceso sistemático** para la **prevención y mitigación** de impactos negativos en el goce de derechos.	**No sustituye** la responsabilidad de los Estados de garantizar y proteger los derechos humanos.
Se enfoca en los **posibles impactos negativos** sobre los derechos de las personas como consecuencia de la actividad empresarial.	**No desconoce los impactos positivos** que traen las empresas como protagonistas del desarrollo.
Es un ejercicio **preventivo y prospectiv**o que identifica potenciales impactos.	No implica que la empresa esté teniendo impactos en los derechos humanos.

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL
2. IDENTIFICAR IMPACTOS
3. GESTIONAR IMPRACTOS
4. MONITOREAR DESEMPEÑO
5. REMEDIAR IMPACTOS

1 COMPROMISO INSTITUCIONAL

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER UN COMPROMISO INSTUITUCIONAL?

Establece la ruta sobre la cual conducir el respeto de los derechos humanos en los valores fundamentales y la cultura de la empresa.

Establece un marco de responsabilidades sobre el cual se puede tener un diálogo asertivo con los grupos de interés, internos y externos.

Establece expectativas sobre el comportamiento del personal, contratistas y socios de la empresa.

1 COMPROMISO INSTITUCIONAL

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS?

PRINCIPIO 16

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;

b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;

c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;

d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;

e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

1

COMPROMISO INSTITUCIONAL

RECURSOS

- **Guía del sector de petróleo y gas sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos.** Elaborada por el IHRB y Shift para la Comisión Europea (Dirección General de Empresa e Industria), y contiene orientaciones sectoriales sobre la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos.

PASOS PARA EL DESARROLLO DE UNA POLÍTICA	PREGUNTAS DE REFLEXIÓN
1 DEFINIR EL CONTENIDO DE LA POLÍTICA	• ¿Una sola política o un conjunto de políticas? • ¿Qué estándares internacionales voy a tomar como marco de referencia? • ¿Si opero en un entorno de conflicto, debería incluir un lineamiento específico sobre respeto de los DDHH en escenarios de conflicto? • ¿Dentro de mis grupos de interés hay población vulnerable objeto de especial protección, sobre los cuales deba hacer referencia explícita?
2 DESARROLLAR LA POLÍTICA	• ¿Necesito un experto (interno o externo) en DDHH que oriente el desarrollo de mi política? • ¿Qué áreas de la empresa deben participar? • ¿Cómo integro las expectativas de mis grupos de interés?
3 COMUNICAR LA POLÍTICA	• ¿La misma estrategia de comunicación funciona para mis grupos de interés o debo hacer estrategias de comunicación diferenciada?
4 ALINEAR PROCESOS A LA POLÍTICA	• ¿Qué otras políticas y/o normatividad de la empresa deben articularse con este compromiso? • ¿Para asegurar su implementación que capacidades y competencias se deben fortalecer dentro de la empresa y con mi cadena de valor? • ¿Cómo monitoreo y verifico la implementación de la política?
5 APLICAR LA POLÍTICA A LA RELACIONES COMERCIALES	• ¿Puedo incluir el respeto por este compromiso en los contratos con contratistas y proveedores? • ¿Puedo fortalecer el diálogo con agencias del Estado, enmarcando la conversación en los compromisos y responsabilidades compartidas en la protección y respeto de derechos humanos?

2 IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

La identificación de impactos es el análisis de los factores que afectan o pueden afectar los derechos humanos como consecuencia de las acciones empresariales y representa el punto de partida para que una empresa entienda cómo traducir su compromiso de política de derechos humanos a la práctica.

Es importante para la empresa, porque:

- Se asegura que conoce su entorno.
- Que cuenta con toda la información suficiente y necesaria para identificar potenciales impactos de la operación en los derechos de las comunidades.
- Le permite generar un plan de acción basado en la evidencia.

2 IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS?

PRINCIPIO 18

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;

b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

2

IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

RECURSOS

Guía on-line para aplicar los principios rectores de Pacto Global. Brinda herramientas para diagnosticar el estado actual de la empresa; crear la política corporativa en derechos humanos; identificar los riesgos e impactos de las empresas, implementar mecanismos de reclamación, y reportar compromisos con los derechos humanos.

Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA). Herramienta de autoevaluación diseñada por el Programa Human Rights & Business del Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR) con el objetivo de ayudar a las empresas a detectar posibles violaciones de derechos humanos motivadas por el impacto de sus actividades.

Guía de Evaluación y Gestión del Impacto en los Derechos Humanos (EGIDH). Diseñada por el Foro de Líderes Empresariales (IBLF) y la Corporación Financiera Internacional (IFC) del grupo Banco Mundial, en colaboración con la Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Presenta los pasos a seguir por las empresas para conocer y mitigar los impactos negativos de sus actividades en los derechos humanos, y propone modelos de planes de actuación para reducir los impactos sobre los derechos humanos.

Getting it Right. Esta herramienta, de la organización Derechos y Democracia, fue diseñada para ser empleada por las comunidades que pudiesen ser afectadas en el goce de sus derechos como consecuencia de las actividades empresariales.

PASOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS	PREGUNTAS DE REFLEXIÓN
1 INTEGRAR AL SISTEMA DE GESTIÓN	• ¿Identifico los potenciales impactos de la operación en los derechos humanos, al inicio de una actividad o proyecto, para dar inicio a una relación comercial, una decisión o cambio importante del proyecto, o por cambios en el entorno de la operación? • ¿Desarrollo una evaluación de impactos en DDHH o integro el enfoque de derechos en los ejercicios que ya llevo a acabo?
2 COMPRENSIÓN DEL ENTORNO	• ¿Es suficiente la información del EIA para identificar impactos sobre el goce de derechos humanos? • ¿Se identifican los potenciales impactos para el goce de derechos de las comunidades y no solamente los riesgos para la empresa? • ¿Se identifican los potenciales impactos que resultan de vacíos o conflictos en la normatividad que aplica al desarrollo del proyecto? • ¿En casos de potencial impacto en derechos humanos, se realizan análisis de causa raíz para identificar incidencia de la compañía en las causas remotas?
3 REVISIÓN DE LAS RELACIONES COMERCIALES	• En la identificación de riesgos de impacto a los derechos humanos, ¿se incluyen aquellos riesgos derivados de relaciones y acciones externas como M&A, Joint Ventures, contratos con proveedores, y se tiene en cuenta toda la cadena de valor de la empresa?
4 CONSTRUIR DESDE LA EXPERIENCIA	• ¿Cómo integro en la identificación de impactos las experiencias y prácticas que han tenido otras empresas del sector y/o que operan en el entorno de mi operación? • ¿Cómo integro en la identificación de impactos las experiencias que tienen las distintas áreas de la compañía?
5 CONSULTAR A LOS GRUPOS DE INTERÉS	• ¿En el proceso de identificación de riesgos se tienen en cuenta las perspectivas de los grupos de interés? • ¿Cómo aseguro que he identificado todos los grupos que pueden verse potencialmente afectados? • ¿Dentro de mis grupos de interés hay población vulnerable objeto de especial protección? • ¿Qué capacidades y recursos son necesarias para asegurar que el proceso de consulta con los grupos de interés es legítimo, transparente y oportuno?

3 GESTIÓN DE IMPACTOS

¡ES PASAR DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA!

Analizar la información, contar con herramientas basadas en esta evidencia que le permitan priorizar

Definir cursos de acción frente a dilemas

Contar con los recursos para poner en marcha las acciones planeadas para cada etapa del proyecto

3 GESTIÓN DE IMPACTOS

¡TENGA EN CUENTA!

Para identificar el mejor curso de acción para la prevención y mitigación de impactos es necesario que las empresas identifiquen y comprendan la naturaleza de su relación con el impacto:

- Cuando las operaciones del proyecto son la CAUSA del impacto.
- Cuando las operaciones del proyecto CONTRIBUYEN con las condiciones que generan el impacto.
- Cuando un impacto se asocia al proyecto a través de sus RELACIONES COMERCIALES.

3 GESTIÓN DE IMPACTOS

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS?

PRINCIPIO 19

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:

i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;

ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;

ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

3

GESTIÓN DE IMPACTOS

RECURSOS

Principios de contratación Responsable. Las compañías internacionales de O&G a menudo tienen que negociar acuerdos con los gobiernos anfitriones. Los Principios para Contratos Responsables, desarrollados por el ex Representante Especial de la ONU, proporcionan una valiosa orientación sobre los pasos a seguir para garantizar que estos acuerdos permitan el respeto de los derechos humanos. Muchos de los mismos pasos podrían aplicarse a otros acuerdos, como la negociación de Memorandos de Entendimiento con la fuerza pública. Cuando los gobiernos no están dispuestos a incluir disposiciones de derechos humanos en los acuerdos, las empresas deben buscar otras vías para introducir estos temas, como los procedimientos operativos, los memorandos de entendimiento con las fuerzas de seguridad, el desarrollo de la capacidad del personal operativo y el compromiso continuo con el gobierno en materia de derechos humanos.

Guía de Diligencia Debida de la OCDE para cadenas de suministro responsable de minerales procedentes de zonas de conflicto o de alto riesgo. Su objetivo es ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos y a evitar contribuir al conflicto a través de sus prácticas de abastecimiento de minerales. La Guía también pretende establecer cadenas

PASOS PARA LA GESTIÓN DE IMPACTOS		PREGUNTAS DE REFLEXIÓN
1	INTEGRAR AL SISTEMA DE GESTIÓN	• ¿En la definición de medidas para la prevención y mitigación de impactos en DDHH, participan todas las áreas de la empresa? • ¿Cómo se articulan las área operacionales y el nivel corporativo en la gestión de impactos?
2	PRIORIZACIÓN DE IMPACTOS	• ¿Se incluye el enfoque de derechos humanos al valorar la severidad de un impacto? • ¿Cómo se integran las condiciones y vulnerabilidades del entorno como criterios que pueden potencializar la ocurrencia de un impacto?
3	IDENTIFICAR OPCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN	• ¿Se identifican y diferencian los impactos según si la operación es la causa, o contribuyo o, si es resultado de alguna de sus relaciones comerciales? • ¿Se establecen medidas de prevención y mitigación de riesgos que están vinculados a las operaciones del proyecto, pero sin ninguna contribución de su parte? (Ej. Comportamientos inadecuados de la Fuerza Pública con la que se tiene convenio) • ¿Las medidas de prevención se acompañan de presupuestos, recursos, responsables y planes de implementación y monitoreo?
4	INCIDENCIA EN LAS RELACIONES COMERCIALES	• ¿Cómo identifico sobre qué actores tengo incidencia para cambiar sus prácticas y reducir potenciales impactos en derechos humanos? • ¿Se incluyen cláusulas en los contratos con quienes tengo relaciones comerciales, como medida de prevención temprana?

3

GESTIÓN DE IMPACTOS

RECURSOS

de suministro de minerales transparentes y un compromiso empresarial sostenible dentro del sector minero, con el fin de que los países se beneficien de sus recursos minerales evitando que las actividades de extracción y comercio de minerales se conviertan en una fuente de conflictos, violaciones a los derechos humanos e inseguridad.

Guía de la OCDE de Diligencia Debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo. tiene el objetivo de ofrecer a las empresas dedicadas a la minería, el petróleo y el gas directrices para abordar los retos relacionados con la participación de las partes interesadas bajo el linemaiento de dicha organización que establece que las empresas multinacionales deben "Comprometerse ante las partes interesadas facilitándoles posibilidades reales de participación a la hora de planificar y tomar decisiones relativas a proyectos u otras actividades susceptibles de influir de forma significativa en las poblaciones locales".

Acciones prácticas para empresas para identificar y abordar las peores formas de trabajo infantil en cadenas de suministro de minerales (ENG). Esta herramienta fue creada conjuntamente por la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) como recurso para ayudar a las empresas a cumplir con los requisitos de diligencia debida establecidos en los Principios Rectores en relación con el trabajo infantil.

PASOS PARA LA GESTIÓN DE IMPACTOS	PREGUNTAS DE REFLEXIÓN
5 ACTUAR EN ESCENARIOS DE ALTO RIESGO	• ¿La identificación de actores incluye el mapeo de población víctima del conflicto armado? • ¿La comprensión del entorno incluye una caracterización detallada de la historia y dinámicas del conflicto en la región donde opera el proyecto? • ¿La identificación de potenciales impactos incluye la evaluación de las acciones y/o decisiones de la empresa que puedan llegar a exacerbar el conflicto? • ¿Cómo me aseguro que mi sistema de gestión de riesgos es capaz de capturar y responder de manera oportuna a cambios impredecibles en el entorno que eleven la magnitud de los impactos en derechos humanos? • ¿Cuándo opero en entornos de conflicto, con que actores externos independientes me puedo aliar para evaluar la situación de conflicto, identificar potenciales impactos y monitorear el desempeño?

4 MONITOREO DEL DESEMPEÑO

Aplicar instrumentos que le permitan medir los resultados de la gestión, identificar 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 la entidad.

Contar con mecanismos e instrumentos de monitoreo permite que la empresa:

- Asegure que el compromiso se esta llevando a la practica.
- Cuenta con evidencia que le permite ajustar y mejorar sus prácticas.

4 MONITOREO DEL DESEMPEÑO

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS?

PRINCIPIO 20

A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;

b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

4

MONITOREO DEL DESEMPEÑO

RECURSOS

Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. El objetivo de la cuarta versión de la Guía diseñada por GRI, es ayudar a las personas que desarrollan los informes de sostenibilidad, a que recojan datos útiles sobre las cuestiones más importantes para cada organización relacionadas con la sostenibilidad.

Oil and Gas industry guidance on voluntary sustainable reporting. La Guía proporciona un conjunto de herramientas e indicadores útiles para reportar los aspectos de sostenibilidad en la industria, que cubren cuestiones ambientales, de salud, seguridad, sociales y económicas.

Indicadores de Derechos Humanos. Guía para la medición y aplicación. Esta guía desarrollada por OACNUDH incluye orientaciones sobre a qué se debe hacer seguimiento, y cómo recopilar la información e interpretarla desde una perspectiva de derechos humanos.

PASOS PARA MONITOREAR EL DESEMPEÑO	PREGUNTAS DE REFLEXIÓN
1 INTEGRAR AL SISTEMA DE GESTIÓN	• ¿El monitoreo incluye el novel operativo y el corporativo? • ¿Cómo aseguro el compromiso de todas las área y funcionarios de la empresa, tanto en la gestión como en el seguimiento? • ¿Cómo vinculo el desempeño en derechos humanos a los desempeños de funcionarios y áreas?
2 DESARROLLAR INDICADORES	• ¿El sistema de monitoreo permite identificar tendencias (recurrencia por tipo de incidentes)? • ¿El sistema de monitoreo asegura el balance entre indicadores cualitativos e indicadores cuantitativos? • ¿El sistema de monitoreo asegura el balance entre indicadores de resultado e indicadores de proceso? • ¿Los indicadores evalúan la gestión de la empresa sobre impactos a población vulnerable?
3 INCORPORAR PERSPECTIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	• ¿Cómo aseguro que mis grupos de interés hacen parte de mi sistema de monitoreo, de manera que su participación de legitimidad al proceso? • ¿Puedo establecer programas conjuntos estructurados de investigación o seguimiento con expertos independientes, representantes de la sociedad civil o paneles de expertos locales? • ¿Cómo se está integrando el mecanismo de quejas y reclamos como parte del sistema de monitoreo?
4 SEGUIMIENTO EN LAS RELACIONES COMERCIALES	• ¿Las relaciones con contratistas incluye responsabilidades sobre el monitoreo de asuntos especiales, como el de derechos humanos? • ¿Cómo se asegura que las auditorías a contratistas capturan información sobre impactos a derechos humanos?

5 REMEDIAR IMPACTOS

¿Y CUANDO LA COMUNIDAD ES (O PERCIBE) HABER SIDO AFECTADA POR EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL?

La Remediación o remedio frente a afectaciones de Derechos Humanos en Colombia puede comprender múltiples medidas:

- Reparación simbólica y restitución de derechos vulnerados
- Reparación material (indemnización económica)
- Sanción administrativa
- Rehabilitación (daño moral y/o material)
- Garantías de no-repetición

5 REMEDIAR IMPACTOS

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS?

PRINCIPIO 22

Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

PRINCIPIO 29

Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

PRINCIPIO 31

Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;

b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;

5 REMEDIAR IMPACTOS

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS?

PRINCIPIO 31

c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;

d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;

e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;

f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;

g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

5 REMEDIAR IMPACTOS

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS?

PRINCIPIO 31

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

5

REMEDIAR IMPACTOS

RECURSOS

Acercarse al Ciudadano. Elementos de un Sistema Integral de Remedio No-Judicial en Empresas y Derechos Humanos: documento elaborado por CREER en donde se hace énfasis en los procesos de coordinación y articulación a fin de gestionar y prevenir conflictividades relacionadas con la actividad empresarial. De manera particular, el Módulo No. 9 propone elementos tanto para las instituciones públicas como para las empresas, a fin de establecer y desarrollar canales compartidos de información e instancias conjuntas de interlocución, coordinación y decisión.

Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE. mecanismo de mediación creado por la OCDE, y reglamentado en el país mediante el Decreto 1400 de 2012, y se encarga de atender solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de las Directrices de dicha organización por parte de una empresa multinacional. El PNC, sino tiene expresamente como mandado el de generar un acercamiento entre las comunidades, instituciones y empresas, para ayudar a resolver los problemas planteados en los casos específicos, de manera eficiente, oportuna.

Instancias, Mecanismos y Medidas de Remedio No-judicial. mapeo elaborado por CREER y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en 2018 que tiene el objetivo de orientar a las personas afectadas por la actividad empresarial e interesadas en buscar alternativas a las medidas judiciales.

PASOS PARA LA REMEDIACIÓN DE IMPACTOS	PREGUNTAS DE REFLEXIÓN
1 **INTEGRAR AL SISTEMA DE GESTIÓN**	• ¿Existen lineamientos y/o guías específicas sobre cómo la empresa entiende el Remedio, y su rol en la remediación de impactos a los derechos humanos? •¿Cómo se asegura que la respuesta y el proceso de remediación sea, tanto legítimo y aceptado por el afectado, como alineado con los estándares internacionales? •¿Cómo se asegura que el mecanismo de quejas y reclamos alerta oportunamente a la empresa sobre situaciones que requieran de especial atención para la prevención de impactos en los derechos humanos?
2 **MAPEAR Y TRABAJAR CON PROCESOS DE REMEDIACIÓN EXTERNA**	•Se conoce la oferta institucional judicial y no judicial en materia de Remediación? •¿Cómo se asegura que los contratistas cuentan con mecanismos efectivos de quejas y reclamos? •¿Se cuenta con lineamientos y/o protocolos para interactuar con mecanismos judiciales y no judiciales, cuando se considere oportuno?
3 **DESARROLLAR MECANISMOS EFECTIVOS DE QUEJAS Y RECLAMOS**	•¿Cómo se integran a los grupos de interés en el diseño y funcionamiento del mecanismo de quejas y reclamos? •¿El mecanismos de quejas y reclamos tiene un procedimiento claro y detallado? ¿Este procedimiento es conocido y aceptado por los grupos de interés? •¿Cómo se asegura que los grupos de interés conocen rutas alternas para la tramitación de sus quejas? •¿El mecanismo cuenta con lineamientos y recursos para identificar de manera oportuna cuando una queja o reclamo puede relacionarse con la (potencial o real) vulneración de derechos humanos?

GLOSARIO

DEBIDA DILIGENCIA:

El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos implica evaluar los impactos reales y potenciales de los derechos humanos, integrar y actuar sobre los resultados, rastrear las respuestas y comunicar internamente y externamente cómo se abordan los impactos. Si la empresa encuentra que ha causado o contribuido a impactos adversos en los derechos humanos, debería remediar estos impactos.

Fuente: ONU.

Se entiende por debida diligencia el proceso que, como parte integrante de sus criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos. La debida diligencia puede integrarse en otros sistemas de gestión de riesgo existentes en la empresa siempre que no se limite meramente a identificar y gestionar riesgos significativos para la propia empresa, sino que incluya también los riesgos de impactos negativos.

Fuente: Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

DERECHOS HUMANOS:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

Fuente: OACNUDH.

MECANISMOS DE QUEJAS O RECLAMOS:

Son procedimientos no judiciales que ofrecen un medio formalizado a través del cual los individuos o grupos pueden presentar su preocupación sobre el impacto que ha tenido una empresa sobre ellos, incluso, pero no solamente sobre sus derechos humanos y pueden buscar una solución. Estos mecanismos pueden usar procesos adjudicativos, basados en el diálogo u otros procesos que son culturalmente apropiados y compatibles con los derechos. De acuerdo con las Naciones Unidas, para que un mecanismo de queja sea efectivo debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo.

Fuente: SOMO (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen) - Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales.

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA

PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS, PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DDHH Y POLÍTICA SECTORIAL EN DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

ANH
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS
COLOMBIA

El futuro es de todos
Gobierno de Colombia

FUPAD
FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO

CREER
Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables

Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables

Bogotá – Colombia
Mail: creer@ihrb.org
Web: www.creer-ihrb.org