

ABC

**DE DEBIDA DILIGENCIA EN
DERECHOS HUMANOS PARA
EMPRESAS DEL SECTOR
MINERO ENERGÉTICO**

**CON ENFOQUE
DE GÉNERO**



El futuro
es de todos

Minenergía

La **NUEVA**
ENERGÍA

www.minenergia.gov.co



Ministerio de Minas y Energía

Diego Mesa Puyo
Ministro de Minas y Energía

María Paula Moreno Torres
Jefe de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales

Equipo Redactor

Natalia Rodríguez Malagón
Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales

Camila Miranda Sanabria
Consultora

Diseño y Diagramación

ECOIMPRESOS S.A.S.

Fotografía

César Nigrinis / Minenergía

Este documento fue posible gracias al apoyo del pueblo americano y el gobierno de Estados Unidos, a través de su Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID). Los contenidos de este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista de USAID ni del gobierno de los Estados Unidos.



PRÓLOGO

Reconociendo la contribución del sector minero energético como motor de crecimiento económico del país, y su historia en la lucha contra la pobreza y el desarrollo de las regiones, avanzamos en la consolidación de herramientas que fortalecen la gestión del sector minero energético, desde una cultura y formación en derechos humanos en toda su cadena de valor, de tal manera que nuestra operación adopte lo más altos estándares sociales y ambientales.

Hemos avanzado de manera estratégica como sector pionero en la adopción de un instrumento de política pública en derechos humanos, de la mano con los avances nacionales que en materia de derechos humanos y empresas se han liderado a partir del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, como sector priorizado en su primera versión. Nuestra política sectorial ha permitido articular esfuerzos para la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos, con enfoque diferencial en el sector, y la incorporación del enfoque basado en derechos humanos, no solo dentro de nuestras actividades misionales sino en planes, programas y proyectos de ejecución, como estrategias claves para la transformación de la conflictividad social y ambiental, y la contribución integral al desarrollo sostenible del territorio.

De esta manera el sector asume el reto de posicionar el respeto a los derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario en sus empresas como una base fundamental para la convivencia, pero adicionalmente, como un factor de competitividad para lograr, conjuntamente, los objetivos de insertarse asertivamente en la comunidad económica internacional y alcanzar un desarrollo económico sostenible que permita mejorar las condiciones de la población en general.

De la mano con el Programa de Derechos Humanos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), hemos generado esta herramienta para acompañar a las empresas del sector en esta gran labor, junto con las lecciones aprendidas y buenas prácticas existentes, a partir de los avances logrados a la fecha, para de manera colaborativa construir desde las mejores prácticas lineamientos claros para la implementación de la debida diligencia en derechos humanos en las empresas del sector.

Extendemos nuestro agradecimiento a USAID por su apoyo y compromiso con esta agenda de trabajo sectorial, y en particular con la elaboración de esta herramienta.

TABLA DE CONTENIDO

Prólogo	i
Introducción	1
LA AGENDA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS	3
¿Para quién es esta guía?	6
Deberes y responsabilidades con los derechos humanos en el marco de actuaciones empresariales	8
La debida diligencia empresarial en DDHH	10
Módulo 1. Declaración de compromiso con el respeto a los derechos humanos.....	15
Objetivo	17
¿Qué dicen los estándares?	17
Conceptos claves	19
ABC para su puesta en práctica	20
Perspectiva de Género	23
¡Una mirada desde el sector!	24
Recursos	25
Indicadores mínimos de implementación	26
Módulo 2. Identificación y evaluación de impactos.....	29
Objetivo	31
¿Qué dicen los estándares?	31
Conceptos claves	33
ABC para su puesta en práctica	34
Perspectiva de Género	36
¡Una mirada desde el sector!	37
Recursos	38
Indicadores mínimos de implementación	39
Módulo 3. Gestión para la detención, prevención y mitigación de impactos	41
Objetivo	43
¿Qué dicen los estándares?	43
Conceptos claves	55
ABC para su puesta en práctica	45
Perspectiva de Género	48
¡Una mirada desde el sector!	49
Recursos	50
Indicadores mínimos de implementación	51
Módulo 4. Monitoreo de la gestión y el desempeño	53
Objetivo	55
¿Qué dicen los estándares?	55

TABLA DE CONTENIDO

Conceptos claves	55
ABC para su puesta en práctica	56
Perspectiva de Género	58
¡Una mirada desde el sector!	59
Recursos	59
Indicadores mínimos de implementación	60
Módulo 5. Comunicación del proceso y sus resultados	61
Objetivo	63
¿Qué dicen los estándares?	63
Conceptos claves	64
ABC para su puesta en práctica	64
Perspectiva de Género	66
¡Una mirada desde el sector!	67
Recursos	68
Indicadores mínimos de implementación	69
Módulo 6. Remediación efectiva en caso de un impacto	71
Objetivo	73
¿Qué dicen los estándares?	73
Conceptos claves	74
ABC para su puesta en práctica	74
Perspectiva de Género	77
¡Una mirada desde el sector!	77
Recursos	79
Indicadores mínimos de implementación	80
Recursos generales	83
Guías y materiales	85
Materiales sobre enfoque de género	86
Plataformas y centros de investigación	87



INTRODUCCIÓN

LA AGENDA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

La agenda de derechos humanos y empresas se ha venido fortaleciendo de la mano de una sociedad (Estados, comunidades y empresas) que trabaja conjuntamente para promover una contribución integral del sector empresarial al Desarrollo Sostenible. Esto se ha traducido en una evolución del rol de las empresas, y al mismo tiempo, la divulgación de referentes y estándares de conducta empresarial responsable y, en específico, de procesos y prácticas para el respeto de los derechos humanos.

Para prosperar en el tiempo, cada empresa no solo debe ofrecer resultados financieros, sino también mostrar cómo hace una contribución positiva a la sociedad.

Larry Fink, BlackRock.

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos (PRNU) se han establecido como el referente central de esta agenda, en tanto establecen claramente los deberes y responsabilidades que Estados y empresas tienen en la protección y respeto de los derechos. Este marco, como se detallará más adelante, se ha consolidado como un referente central, ampliamente difundido y apropiado por otros instrumentos¹ que comparten el objetivo de orientar a las empresas hacia un desarrollo sostenible de sus operaciones en coherencia y articulación con el desarrollo de sus entornos de operación.

Otros instrumentos fundamentales contribuyen de manera robusta a esta agenda. En el caso particular de las directrices de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable (CER), estas se interrelacionan directamente con la agenda de derechos humanos y empresas, desde dos ópticas. La primera, cuando se analizan los 6 ámbitos² de la CER se hace evidente la transversalidad del enfoque de DDHH en cada uno de estos. Y en segunda instancia, por la centralidad que las mismas directrices le dan a la debida diligencia en derechos humanos como el proceso necesario y suficiente para detener y prevenir impactos y, por lo tanto, poder cumplir con el objetivo de contribuir con el desarrollo sostenible.

Esta agenda se caracteriza por establecer que la responsabilidad de las empresas consiste en el deber de respeto, lo cual implica que las empresas tomen las medidas necesarias para prevenir que sus actividades limiten, abusen, vulneren y/o violen los derechos humanos de terceros, como lo pueden ser las comunidades de sus entornos, sus trabajadores, los clientes y consumidores de los bienes y servicios que producen, entre otros. Los estándares coinciden en que este deber de respeto se traduzca en: a) contar con un compromiso claro y explícito con los derechos humanos; b) desarrollar procesos de debida diligencia en derechos humanos, y c) asegurar la provisión de remedio efectivo. Todos estos elementos sobre los cuales este documento ofrece contenidos y recursos para guiar a las empresas del sector.

Las reflexiones y discusiones que esta agenda ha promovido alrededor del mundo han tenido importante eco en instrumentos de política pública en Colombia, los cuales han adoptado los PRNU, y la debida diligencia empresarial en derechos humanos, como referente en la implementación de la agenda de derechos humanos y empresas en el país, para la promoción de una cultura y formación en derechos humanos en toda la cadena de valor de las empresas que operan en nuestro país, así como de las entidades de gobierno del nivel nacional y territorial. Entre

¹ Entre los principales estándares que han adoptado los PRNU se destaca la Guía de la OCDE sobre sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos para una Conducta Empresarial Responsable. 

² A saber: (i) Divulgación de la información; (ii) Derechos humanos; (iii) Empleo y relaciones laborales; (iv) Ambiente; (v) Lucha contra la corrupción y el soborno; y (vi) Intereses de los consumidores.

estos, se destaca el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos (2016-2019) en cabeza de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos; la Directiva 001 de 2014 expedida por la Procuraduría General de la Nación; y los Principios sustantivos y operativos de la debida diligencia empresarial en derechos humanos de la Defensoría del Pueblo.

Siendo esta agenda de altísima relevancia para el sector, el Ministerio de Minas y Energía se ha sumado al grupo de entidades comprometidas con su adopción y promoción, a través de la Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético, la cual busca *“generar un marco de acción que permita al sector minero energético fortalecer su contribución en la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos, con enfoque diferencial”*³.

¿Qué beneficios trae para las empresas del sector comprometerse con esta agenda de respeto de los derechos humanos?

- Contribuir de una manera integral al desarrollo sostenible de los territorios.
- Mejor relacionamiento con sus grupos de interés.
- Mayor competitividad frente a otras empresas que no evidencian su compromiso con los DDHH
- Minimizar riesgos legales y financieros.
- Generar mayor confianza para compradores internacionales
- Perfeccionar la cadena de valor de la empresa

EL COMPROMISO DEL MINISTERIO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

La importancia del sector minero energético en el crecimiento del país trasciende las cifras de su contribución con el PIB, las cuales se promedian en un 9% en los últimos 10 años⁴. Para comprender la incidencia de sector en el plano local, regional y nacional, es necesario abordar, entre otros, la importancia de la matriz energética y su rol determinante en la lucha contra el cambio climático, la centralidad del sector en la generación de empleo y la creación de mercados, y la contribución con el fortalecimiento institucional para la gestión territorial.

Estas dinámicas sobre las cuales el sector influye directamente, guardan una estrecha relación con la agenda de derechos humanos (con especial énfasis los asuntos de género) en tanto el desarrollo de los países está ligado a la capacidad de sus ciudadanos de disfrutar plenamente de sus derechos. Es por esto que el sector, en cabeza del Ministerio avanza en la consolidación estratégica de este marco de acción a través de la promulgación e implementación de la Política de DDHH del sector, buscando la promoción de una mejor coordinación interinstitucional del Estado para afianzar la gestión en derechos humanos del sector en su conjunto; el fortalecimiento de los espacios para el diálogo con el fin de transformar las conflictividades sociales en los entornos donde hace presencia el sector, para disminuir los riesgos de impacto a los derechos humano, entre otros.

Siguiendo estos objetivos, el Ministerio ha puesto en marcha un plan de implementación de la política en mención como sector pionero en la consolidación de una política específica alrededor del tema, y además, el desarrollo e implementación de los lineamientos de género para el sector, dada la centralidad que tiene la equidad de género en la agenda de derechos humanos del Ministerio. De la misma manera, el presente documento busca contribuir con la generación de lineamientos para la materialización de este marco de acción alrededor del respeto de derechos, traducido en la implementación de la debida diligencia empresarial en derechos humanos.

3. Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético.

4. Ibíd.



LOS DERECHOS HUMANOS EN ENTORNOS MINERO ENERGÉTICOS

La relevancia de la adopción e implementación de esta agenda de derechos humanos para el sector minero energético, también resulta de la comprensión de los retos y conflictividades existentes en los entornos de operación, y el esfuerzo permanente por fortalecer el relacionamiento del sector en el territorio, teniendo en cuenta variables relevantes tales como, la capacidad institucional, la violencia armada, las desigualdades en el acceso a la tierra, y la informalidad de la misma, las condiciones de trabajo, la informalidad y la ilegalidad, entre muchos factores que resultan determinantes en la operación de las empresas y la gestión adecuada de los riesgos e impactos en derechos humanos de su operación.

Si bien, como se retrata en los módulos de esta guía, cada sub-sector, cada empresa y cada entorno pueden conjugar distintas conflictividades, retos y oportunidades para la protección y respeto de derechos, es posible identificar algunos asuntos que, desde el enfoque de derechos humanos y género, son de altísima relevancia en el proceso de implementación de la debida diligencia en derechos humanos por parte de las empresas del sector:

- Las condiciones para el goce efectivo del derecho a la participación en la socialización de los proyectos y durante el desarrollo de los mismos, las cuales a su vez están determinadas por el derecho a la información, y a la consulta previa cuando aplica.
- La integración del respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro de las empresas del sector. Con especial énfasis en las condiciones que garantizan el trabajo decente, la no discriminación, la eliminación del trabajo infantil y cualquier forma de trabajo forzado.
- La contribución para la protección de personas defensoras de derechos humanos y las condiciones para el ejercicio de defensa de los derechos.
- La prevención de cambios demográficos que, por un lado, puedan desbordar la capacidad institucional de servicios públicos, y por el otro, generar cambios culturales dramáticos que pongan en riesgo las tradiciones y prácticas culturales del territorio.
- La integración de las condiciones de seguridad, violencia armada e ilegalidad en la comprensión integral de los entornos y la identificación de potenciales impactos a los derechos asociadas a dichas conflictividades.
- La necesidad de adaptar los instrumentos ambientales a las condiciones de cada entorno, para garantizar una gestión ambiental que contribuya con el objetivo más amplio de desarrollo sostenible.
- La amplia documentación de la manera diferenciada y desproporcionada en la que pueden llegar a ser experimentados los impactos adversos de las actividades empresariales por las mujeres, y dificultades para acceder a procesos de remediación. Con especial énfasis en:
 - La salud sexual y reproductiva, acoso sexual y violencias basadas en género en el lugar de trabajo.
 - Discriminación en el acceso al trabajo y explotación laboral de las mujeres.
 - Riesgos exponenciales y diferenciados de las mujeres en los contextos de violencia.

¿Para quién es esta guía?

Esta guía está diseñada para que empresas del sector minero energético cuenten con guías y recursos para la implementación de procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos. En específico para:

- Empresas, de todos los tamaños y subsectores, en proceso de incorporar e integrar el respeto a los derechos humanos en el desarrollo de sus operaciones
- Empresas, de todos los tamaños y subsectores, que quieran fortalecer sus prácticas y procesos actuales en materia de respeto a los derechos humanos en el marco de sus operaciones.

¿Cuál es el objetivo de esta guía?

Esta guía promueve el desarrollo de las actividades del sector minero energético en coherencia y alineación con los más altos estándares empresariales en materia de derechos humanos y de género.

De manera específica, esta guía ofrece lineamientos y recursos a las empresas del sector, de todos los tamaños y subsectores, para que cuenten con políticas de compromiso con el respeto de los derechos humanos y la equidad de género, identifiquen, evalúen, comuniquen y gestionen los impactos, reales y/o potenciales que el desarrollo de sus actividades puede tener en el goce efectivo de derechos de ciudadanos y comunidades que habitan en los entornos de las operaciones.

¿Qué se puede encontrar en esta guía









Se da inicio a esta guía con una introducción sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, incluyendo los marcos y referentes nacionales e internacionales que dan lugar al deber de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

En función de cada uno de los pasos necesarios para la implementación de la responsabilidad de respeto, esta guía se divide en 6 módulos:

- Módulo 1.** Declaración de compromiso con el respeto a los derechos humanos
- Módulo 2.** Identificación y evaluación de impactos
- Módulo 3.** Gestión para la prevención de impactos
- Módulo 4.** Monitoreo de la gestión y el desempeño
- Módulo 5.** Comunicación del proceso y sus resultados
- Módulo 6.** Remediación efectiva en caso de un impacto

De la misma manera, esta herramienta incorpora lineamientos específicos para la incorporación del enfoque de género en cada uno de sus módulos.

En cada uno de estos módulos se ofrece:

	Objetivo del módulo
	Referentes y estándares
	ABC para su puesta en práctica
	Tips (recomendaciones para principiantes)
	Recursos
	Perspectiva de género
	Una mirada desde el sector
	Indicadores mínimos de implementación

Deberes y responsabilidades con los derechos humanos en el marco de actuaciones empresariales

Las Naciones Unidas a través de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, han establecido un marco rector que zanja la discusión y dilema alrededor del alcance de las responsabilidades de los Estados y las Empresas en la protección y respeto de los derechos humanos en el marco de actividades empresariales.

¿Qué dicen los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU)?

En resumen:

<p>Pilar 1 Proteger</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos de impactos de actividades de terceros, incluyendo las empresas. • Los Estados deben crear y propiciar las condiciones necesarias para el desarrollo de actividades empresariales respetuosas de los derechos humanos. Incluyendo, entre otras: <ul style="list-style-type: none"> ○ Asegurar coherencia política entre los marcos normativos de derechos humanos y aquellos aplicables para el desarrollo de las actividades empresariales. ○ Hacer cumplir las leyes que tengan por la protección de los derechos humanos. ○ Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre como respetar los derechos humanos durante el ejercicio de sus actividades. ○ Alentar y si es posible exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos. ○ Ejercer una supervisión adecuada sobre las empresas de su propiedad y con las que contratan. ○ Fomentar el respeto de los DDHH por las empresas en zonas afectadas por el conflicto.
<p>Pilar 2 Respetar</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas tienen la responsabilidad de conocer sus entornos, reconocer que su operación puede impactar los derechos humanos, y actuar para prevenir, mitigar y/o remediar dichos impactos. • Establece la expectativa de una conducta empresarial respetuosa de los derechos humanos, a través de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Reconocimiento y compromiso explícito con el respeto de los derechos en el desarrollo de sus operaciones, y como resultado de sus relaciones comerciales. ○ Procesos de identificación, evaluación y gestión para la prevención de impactos adversos a los derechos humanos. ○ Comunicar efectivamente el proceso y los resultados de su debida diligencia en derechos humanos. ○ Remediar cuando se haya materializado un impacto. <p>(Se revisarán en detalle en los módulos: 1-5)</p>

Pilar 3 Remediar



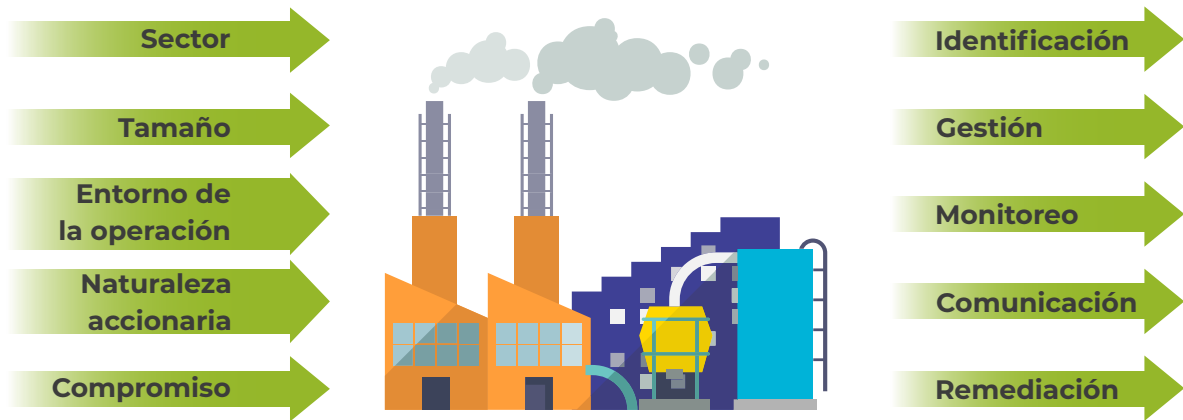
- A pesar de que Estados y empresas tomen todas las medidas adecuadas, los impactos a los derechos humanos se pueden materializar. En estos casos, tanto Estados como empresas comparten la responsabilidad de asegurar acceso a remedio efectivo.
- Los Estados tienen la obligación de asegurar acceso a mecanismos judiciales y no-judiciales.
- Las empresas tienen la responsabilidad de contar con mecanismos de reclamación que cumplan criterios de efectividad con enfoque en derechos humanos.

(Se revisarán en detalle en el módulo: 6)

En respuesta a los PRNU, Colombia ha venido desarrollando un marco de referencia importante en materia de derechos humanos y empresa.

- Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos (2016-2019). Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.
- Directiva 001 de 2014 expedida por la Procuraduría General de la Nación.
- **Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético (2018).**
- **Lineamientos de Género del Sector Minero Energético (2020).**
- Principios de Actuación en Empresas y Derechos Humanos. Defensoría del Pueblo (2018).
- Principios sustantivos y operativos de la debida diligencia empresarial en derechos humanos. Defensoría del Pueblo (2020).

El pilar 2 de los PRNU introducen el concepto de debida diligencia empresarial en derechos humanos 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”.



10. Características de la Debida diligencia en derechos humanos

La OCDE establece en su Guía de Debida Diligencia Para Una Conducta Empresarial Responsable una serie de elementos esenciales para definir la debida diligencia:

01. PREVENCIÓN	Su objetivo central es el de prevenir que las acciones de una empresa causen o contribuyan con impactos adversos a los derechos individuales y colectivos.
02. MÚLTIPLES PROCESOS Y OBJETIVOS	Implica un conjunto de procesos interrelacionados, necesarios para la identificación, gestión, monitoreo, comunicación y remediación
03. BASADA Y PROPORCIONAL AL IMPACTO	Las medidas que se tomen deben ser siempre proporcionales a la magnitud del impacto. Magnitud entendida como la gravedad y la probabilidad del impacto adverso. Debe también adaptarse a la naturaleza del impacto, esto implica entender y actuar diferenciadamente cuando, por ejemplo, se trata de un impacto al ambiente, o a la cultura, o si el sujeto es de especial protección constitucional o si requiere de perspectiva de género.

<p>04. PRIORIZACIÓN</p>	<p>La empresa debe priorizar en función de la magnitud del impacto, para así asegurarse de atender aquellos mas serios y más probables en primer lugar, y luego continuar con los menos significativos.</p> <p>Debe entenderse la priorización como un proceso continuo, que depende de cambios en las actividades de las empresas y las condiciones del entorno.</p>
<p>05. DINÁMICA</p>	<p>Requiere de la aceptación al cambio. La debida diligencia implica que las empresas este dispuesta a constantemente evaluar la efectividad de sus procesos y ajustarlos en función de las lecciones aprendidas.</p>
<p>06. NO TRANSFIERE RESPONSABILIDADES</p>	<p>No impone a las empresas responsabilidades propias y únicas de los Estados. Tampoco implica que las empresas se hagan responsables directas de las acciones de todos los actores con los que tienen relaciones comerciales; sin embargo, si implica incluir su cadena de valor para identificar oportunamente riesgos y usar su capacidad de influencia para contribuir con la prevención de impactos.</p>
<p>07. ADECUADA A LAS CIRCUNSTANCIAS DE CADA EMPRESA</p>	<p>Según el tamaño de cada empresa, el sector, el contexto donde opera, sus modelos de negocio, su composición accionaria (capital público, privado o mixto), entre otras, cada empresa deberá definir y diseñar los procesos necesarios para cumplir con el objetivo centrar de prevenir que sus actividades/operaciones tengan impactos en los derechos de terceros.</p>
<p>08. AYUDA A SOLVENTAR LAS LIMITACIONES EN LAS RELACIONES COMERCIALES</p>	<p>Dependiendo del tamaño y el lugar en la cadena de valor, las empresas pueden tener mayor o menor influencia sobre la acción que genera el impacto, cuando este deriva de la acción de un tercero con el que se tiene una relación comercial. La debida diligencia ayuda a superar estas limitaciones a través de estrategias que van desde acciones propias de acuerdos comerciales como cláusulas en los contratos, hasta acciones no convencionales como el fortalecimiento de capacidades, entre otros.</p>
<p>09. BASADA EN EL COMPROMISO CON LAS PARTES INVOLUCRADAS</p>	<p>Se caracteriza por una comunicación en doble vía, el intercambio oportuno de información para asegurara que las partes interesadas pueden tomar decisiones informadas, y además pueden participar significativamente a lo largo de todo el proceso de debida diligencia.</p>
<p>10. IMPLICA COMUNICACIÓN CONTINUA</p>	<p>Se debe ser capaz de comunicar el proceso y los resultados de la identificación, evaluación, gestión y monitoreo de los impactos adversos a los derechos humanos. Debe ser un proceso continuo que garantiza que las partes interesadas obtienen de manera oportuna, comprensible y veraz toda la información sobre el proceso de debida diligencia.</p>

Principio 15. PRNU

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.



Adaptado de Guía de la OCDE en Debida diligencia en DDHH para una Conducta Empresarial Responsable

Enfoque de género en la debida diligencia empresarial en DDHH

El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ha aunado esfuerzos para poder dar lineamientos claros para la efectiva incorporación de los asuntos de género en los Principios Rectores. Estos esfuerzos buscan sensibilizar a los diferentes actores acerca de la necesidad de promover una debida diligencia en derechos humanos con una perspectiva de género, dando lineamientos para estados y empresas. Así mismo, el informe de junio de 2019 incorpora un análisis desagregado de los impactos diferenciados entre hombres y mujeres, y además ofrece medidas para la adopción de acciones y mecanismos de remediación que contribuyan al cierre de brechas. Finalmente, el informe brinda lineamientos de género específicos a cada principio rector, plasmados en el documento: “Perspectiva de género en los Principios Rectores de Naciones Unidas”⁵.

Estos últimos desarrollos dentro del marco de acción de Naciones Unidas han respondido a demandas y reflexiones propias de los impactos diferenciados entre hombres y mujeres que resultan fundamentales para el objetivo propio de este marco de acción. El género como punto de análisis ofrece reflexiones puntuales entorno a relaciones de poder, que describen las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres, y que naturalmente han influenciado la oportunidades y acceso a recursos de la población, poniendo en desventaja a las mujeres y personas de identidades no binarias⁶. Este enfoque de análisis robustece el análisis de contexto a partir de normas de género y relaciones de poder, estructuras políticas, sociales y económicas a través de las cuales la discriminación persiste⁷, que alimentan y fortalecen la participación plena, y garantizan un entendimiento de impactos diferenciados en diferentes grupos poblacionales.

Las Naciones Unidas ha determinado que la debida diligencia con enfoque de género esta fundamentada en el derecho a la igualdad de género, y así mismo se enfoca en los impactos adversos de empresas, relacionados con el sexo, género, identidad de género y orientación sexual, con un énfasis en mujeres y niñas, y las múltiples formas de discriminación que de manera interseccional afectan la realización de la igualdad de derechos⁸. De esta manera, se busca promover la rendición de cuentas frente al cumplimiento del marco internacional, en función del respeto de los derechos universales, incluyendo la eliminación de toda forma de discriminación en contra de las mujeres, y el Convenio de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como un marco integral para la implementación del pilar de respeto de los Principios Rectores de Naciones Unidas.

5. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf

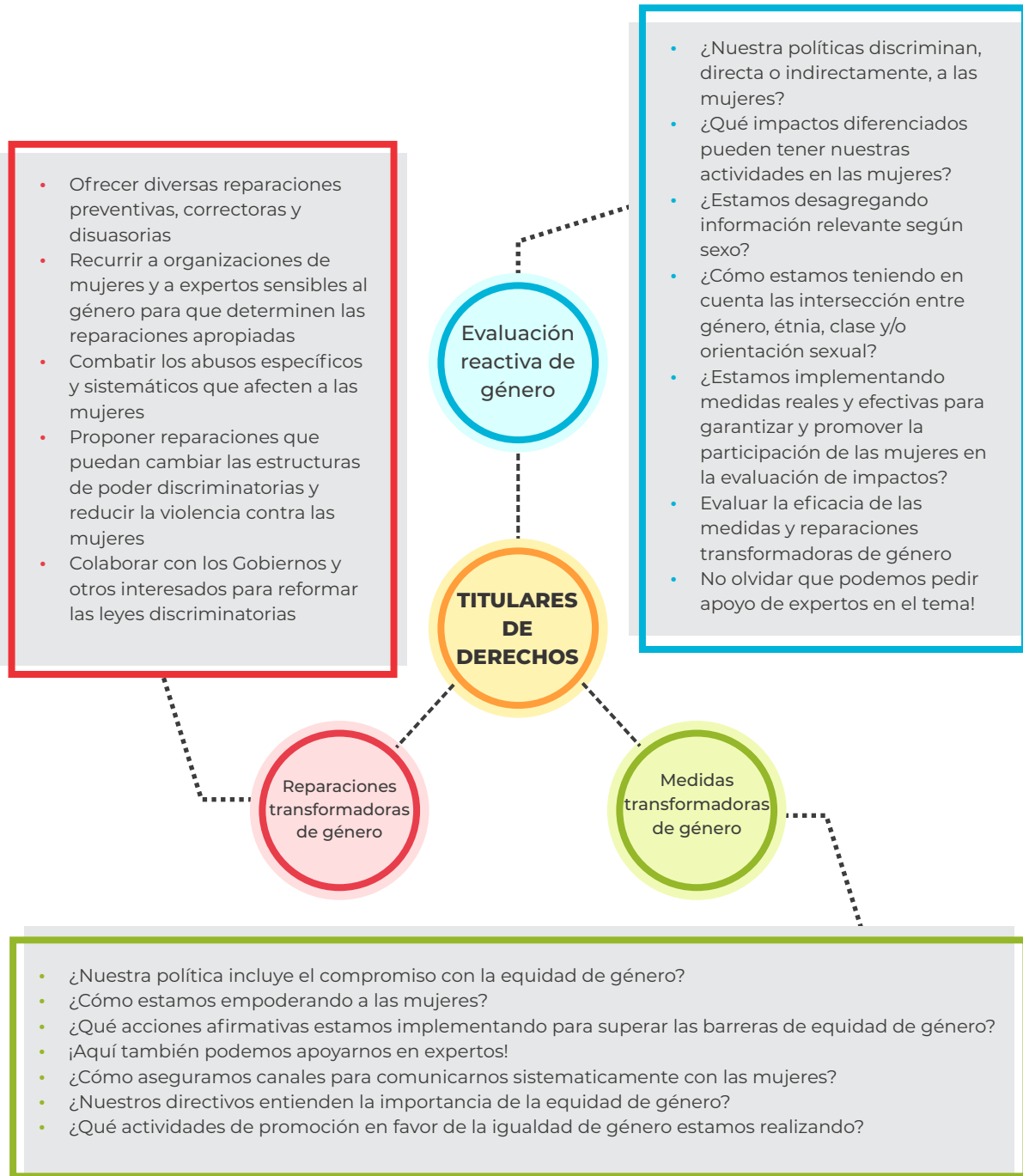
6. CEDAW Committee, General Recommendation no 28 (2010), UN doc CEDAW/C/GC/28, para 5. The term 'sex' refers to a person's biological status and is 'typically categorized as male, female or intersex. There are a number of indicators of biological sex, including sex chromosomes, gonads, internal reproductive organs and external genitalia', APA, 'Definitions Related to Sexual Orientation and Gender Diversity in APA Documents', p 5, <https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf> (last accessed 19 November 2018).

7. Bourke Martington, Joanna; Umlas, Elizabeth, “Gender-responsive due diligence for business actors: human rights-based approaches”, Diciembre 2018

8. Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence, 7th UN Forum on Business and Human Rights



La siguiente gráfica refleja de manera práctica la integración del enfoque de equidad de género en el marco de debida diligencia de derechos humanos y empresas, el cual se retrata de manera detallada en cada uno de los módulos de esta guía.



Adaptado de: A/HRC/41/43
Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas.



Módulo 1.
Declaración de compromiso con el
respeto a los derechos humanos



Objetivo

Contar con una declaración de compromiso, explícito y público, de respeto a los derechos humanos que haga parte de las políticas corporativas y el sistema de gestión de la empresa.

Que le permita a la empresa:

- Contar con una base para incorporar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en el desarrollo de todas las actividades de la empresa.
- Identificar los vacíos en las políticas y en las prácticas, e iniciar un proceso para definir prioridades y estrategias para cumplir con el objetivo.
- Transmitir e integrar el compromiso con los derechos humanos con todos sus grupos de interés, internos y externos.
- Construir y fortalecer la confianza con sus grupos de interés.



¿Qué dicen los estándares?

Principios Rectores de Naciones Unidas (P.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.

Guía de la OCDE de Conducta Empresarial Responsable (CER)



La Guías de OCDE recomienda a las empresas integrar la CER en las políticas y sistemas de gestión de la empresa, para actuar con la debida diligencia, mediante:

- a) Diseñar, adoptar y divulgar una combinación de políticas en los ámbitos de la CER que articulen los compromisos de la empresa con los principios y normas contenidos en las Líneas Directrices de la OCDE para EMN, así como sus planes para implementar la debida diligencia; esto será relevante para las actividades propias de la empresa, su cadena de suministro y otras relaciones

comerciales (Pg. 26).

- b)** Buscar incorporar las políticas de CER de la empresa a sus órganos de supervisión. Incorporar las políticas de CER de la empresa a los sistemas de gestión de forma que se implementen como parte de los procesos habituales de la empresa, teniendo en cuenta la posible independencia, autonomía y estructura legal de estos organismos según las leyes y normativas nacionales (Pg. 27).
- c)** Incorporar las expectativas y políticas de CER en las relaciones con los proveedores y otras relaciones comerciales (Pg. 28).

Principios Sustantivos y Operativos en Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo entiende que el compromiso político de respeto a los derechos humanos por parte de una empresa es una manifestación de los cuatro Principios Sustantivos de la Debida Diligencia. Los cuales establecen que contar con una declaración de compromiso con el respeto de los derechos es fundamental en tanto:

- a)** establece la ruta que conduce al respeto de los derechos humanos en los valores fundamentales y la cultura de la empresa,
- b)** establece un marco de responsabilidad sobre el cual se puede tener un diálogo asertivo con los grupos de interés, interno y externos.
- c)** establece expectativas sobre el comportamiento de trabajadores y trabajadoras, contratistas y socios de la empresa.



Conceptos claves

Derechos Humanos: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas).

Grupos de interés: Cualquier individuo u organización que pueda afectar o verse afectado por las acciones y decisiones de una empresa. En los Principios Rectores de la ONU, y en este Marco de Información, el enfoque principal está en las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas, es decir, las personas cuyos derechos humanos han sido o pueden verse afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa. Otras partes interesadas particularmente relevantes en el contexto de los Principios Rectores de la ONU son los representantes legítimos de las partes interesadas potencialmente afectadas, incluidos los sindicatos, así como las organizaciones de la sociedad civil y otras personas con experiencia y conocimientos relacionados con los impactos empresariales en los derechos humanos.

Enfoque de género: El enfoque de género implica hacer visibles y explícitas las desigualdades e inequidades que se configuran en las relaciones sociales en especial aquellas que se establecen entre hombres y mujeres (Vicepresidencia de la República & Instituto Republicano Internacional, 2018).

Equidad de género: Principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad que trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada (Schalkwijk, B. 2015. p. 7).

Igualdad de género: Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres (UN Women, 2011).

Interseccionalidad: La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. (Ver más en: AWID).



ABC para su puesta en práctica

El desarrollo de una declaración de compromiso con los derechos humanos dependerá de las condiciones y circunstancias de cada empresa. Sin embargo, este ABC identifica unos lineamientos mínimos que deben seguirse para estar alineados con las mejores prácticas y estándares.

A. Liderazgo y aprobación de la alta gerencia

Es fundamental que este proceso lo lidere la alta gerencia, de manera que grupos de interés, internos y externos, reciban el mensaje de compromiso y responsabilidad con el respeto de los derechos humanos, con la urgencia y seriedad que le corresponde.

Adicionalmente, la política/compromiso debe ser aprobada por un departamento, área o gerencia específica, entre mas alta en el nivel gerencial mucho mejor, en tanto a través de este compromiso se sientan las bases sobre lo que la empresa espera de todos sus colaboradores, con especial énfasis en la cadena de suministro.

B. Evaluación y articulación de las políticas existentes

Uno de los primeros pasos a dar, es la evaluación de las políticas y compromisos existentes. Es importante identificar si la empresa ya hace referencia a los derechos humanos, y a su compromiso de respeto con estos, en otras de sus políticas y/o instrumentos de gobierno corporativo.

Esta evaluación busca:

- Poder hacer referencia a estas políticas, y así resaltar que este no es un compromiso nuevo para la compañía;
- Asegurar coherencia entre las distintas políticas y compromisos de la empresa;
- Identificar cuáles de los derechos internacionalmente reconocidos ya están cubiertos por las políticas vigentes, y cuáles no.
- Identificar avances y compromisos con derechos, que pueden no estar expresados en lenguaje de derechos humanos (es usualmente el caso de políticas sobre la no discriminación, la salud y seguridad en el trabajo, el ambiente, entre otros).

C. Priorización de los asuntos en derechos humanos más relevantes para la empresa

Es esencial que esta declaración reconozca como referente principal la Declaración Internacional de los Derechos Humanos. Y adicionalmente, se espera que pueda identificar y priorizar derechos, grupos de interés, conflictividades y asuntos de derechos humanos que por su operación y el entorno en donde opera toman mayor relevancia.

D. Participación de los grupos de interés

Con el objetivo de asegurar relevancia, legitimidad y apropiación la empresa debe tomar las medidas necesarias para que sus distintos grupos de interés participen en el desarrollo de su declaración.

En cuanto a los grupos de interés internos, como lo son los trabajadores, contratistas, accionistas, gerentes, la junta directiva, entre otros, es fundamental su participación para:

- Fortalecer el compromiso
- Facilitar la apropiación
- Asegurar coherencia con el negocio y el día a día de la empresa

En cuanto a los grupos de interés externos, como lo son las comunidades del área de influencia, los clientes, las autoridades locales, las entidades del nivel nacional, las organizaciones de la sociedad civil, entre otras, es importante su participación para:

- Asegurar legitimidad de la política
- Complementar la priorización de asuntos de derechos humanos relevantes para la empresa

¿Cuáles son los grupos de interés más relevantes para el sector?

Cada empresa y cada entorno deberá definir su mapa de grupos de interés. Sin embargo, es posible priorizar los siguientes:

- Mujeres (No olvides tener en cuenta la interseccionalidad, mujeres en entornos rurales, mujeres indígenas...).
- Población Infantil.
- Comunidades étnicas.
- Sindicatos.
- Personas defensoras de derechos humanos.
- Poblaciones campesinas.
- Empresas y emprendimientos locales de la cadena de suministro.

E. Asegurar la forma apropiada

Los PRNU no establecen ni favorecen una única forma a través de la cual se exprese el compromiso de respeto con los derechos humanos. Por el contrario, promueve que las empresas en función de su naturaleza y circunstancias encuentren la manera más apropiada para hacerlo, de manera que tenga lógica para la empresa y sus grupos de interés. Frente a esto, se pueden encontrar en los referentes al menos 3 niveles que la empresa puede considerar:

- **Referencia de alto nivel:** se refiere a la posibilidad de que las empresas incluyan en sus declaraciones de misión y visión una referencia corta, pero explícita, con el respeto de los derechos humanos como parte de su misión.

- **Política:** se trata de un documento donde la compañía plasma de manera explícita sus expectativas y responsabilidades en materia de respeto con los derechos humanos en el marco de todas sus actividades. Puede ser un documento independiente o estar articulado al conjunto de políticas de la empresa.
- **Guías operativas:** consiste en documentos que establecen lineamientos para áreas o proyectos específicos de la empresa en donde se sabe existen mayores riesgos en derechos humanos.

Es importante resaltar que estos tres niveles no son excluyentes y que, por el contrario, se alienta a que las empresas opten por estrategias que los integren.

F. Comunicación efectiva del proceso y sus resultados

Una vez la declaración de compromiso ha sido aprobada por la más alta gerencia, la empresa debe comunicar a todos sus grupos de interés el resultado de este proceso. Asegurando que los medios que usa son apropiados para las distintas audiencias, haciendo especial énfasis en aquellos que tienen responsabilidades en su implementación (por ejemplo, contratistas y trabajadores) y en aquellos interesados en su implementación (por ejemplo, comunidades del área de influencia).

G. Capacidades y recursos para la implementación

La declaración de compromiso debe incluir explícitamente los recursos necesarios y disponibles para su implementación, así como un plan para fortalecer las capacidades necesarias para su implementación.

Adicionalmente, debe definir un área o persona responsable de su implementación.



¡TIPS! Recomendaciones para principiantes

- Desarrolla una declaración en un lenguaje claro y que sea entendible para tu negocio y tus grupos de interés, no necesariamente debe ser un lenguaje técnico en derechos humanos, lo importante es que el mensaje sea claro para aquellos a los que está dirigido.
- Establece un equipo multiactor que integra a diferentes departamentos de la empresa, para asegurar que el compromiso es coherente con todas las áreas de la empresa.
- Puedes buscar apoyo de expertos o organizaciones para ayudarte a guiar el proceso.
- Revisa y utiliza códigos y políticas de iniciativas multiactor como base para el desarrollo de tu propio compromiso, ¡no es necesario iniciar desde cero!
- Si eres una empresa pequeña o mediana, y hasta ahora estas iniciando puede ser más útil para ti:
 - Iniciar por integrar el compromiso de derechos humanos en las políticas existentes, antes de generar una política formal
 - Antes de contar con un compromiso público explícito, como lo puede ser una política formal, asegúrate de dar inicio al proceso de debida diligencia



Perspectiva de Género

Para asegurar que la declaración de compromiso incorpore efectivamente la perspectiva de género, las empresas deben⁹:

En la declaración:

- Hacer explícito su compromiso de respeto con los derechos humanos de las mujeres.
- Incluir como objetivos, la igualdad de género, así como el desarrollo de políticas e instrumentos para su consecución, que estén integrados a esta declaración de compromiso con los derechos humanos.

En la práctica:

- Revisar periódicamente el estado de implementación de sus políticas de igualdad de género.
- Consultar periódicamente a mujeres, organizaciones de mujeres, defensoras de los derechos humanos, y expertos en cuestiones de género sobre la efectividad en la implementación de su política, así como ajustes y actualizaciones necesarias.
- Asignar los recursos necesarios para la implementación de la política de género.
- Divulgar información con respecto a los indicadores definidos en la política de igualdad de género.



¡TIPS! Recomendaciones para principiantes





La política de igualdad de género debe:

- Referirse a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Tener en cuenta el carácter cruzado de la discriminación.
- Incluir objetivos e indicadores cuantificables.
- Exponer claramente lo que se espera de todos sus socios comerciales en materia de igualdad de género.
- Fomentar, promover y facilitar un lenguaje inclusivo con todos sus grupos de interés.
- Integrar la igualdad de género en todas las áreas de la empresa.

9. UN & Ceralc (2018). Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

¡Una mirada desde el sector!

Teniendo en cuenta las características de las operaciones y de los entornos donde opera el sector minero energético, a la hora de desarrollar la declaración de compromiso, explícito y público de respeto a los derechos humanos

- Es importante que su compromiso con el respeto de los derechos humanos se incluya tanto en las políticas corporativas, como en instrumentos específicos de cada uno de sus proyectos; de manera que pueda integrar las prioridades y condiciones de cada uno de los entornos.
- Por los entornos donde opera el sector, la declaración de compromiso de respeto a los derechos humanos debe priorizar:
 - o Respeto de los derechos de comunidades étnicas.
 - o La equidad de género.
 - o La lucha contra el trabajo infantil.
- Algunos ejemplos de empresas del sector que han desarrollado declaraciones de compromiso con el respeto de los derechos humanos, y que nos pueden servir de guía:
 - Rio Tinto 
 - Shell 
 - BP 
 - Chevron 



Recursos

<p>Human Rights Translated: A Business Reference Guide 2.0</p>	<p>Monash University y Pacto Global, 2017</p>	<p>Ayuda a identificar los potenciales impactos de distintas actividades empresariales con todos los derechos humanos.</p>
<p>Guía para las empresas ¿Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos?</p>	<p>(2da edición) Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2015</p>	<p>Ofrece recomendaciones prácticas sobre como desarrollar una política de derechos humanos.</p>
<p>Hacer negocios respetando los derechos humanos Anexo B. Ejemplos de políticas de compromiso con los derechos humanos</p>	<p>Shift, Pacto global y OXFAM. (V. Inglés 2016) (V. Español 2019)</p>	<p>En el anexo B de esta herramienta se exponen ejemplos de políticas y compromisos de distantes empresas en una variedad de sectores.</p>



Indicadores mínimos de implementación

Estos indicadores tienen por objeto ayudar a las empresas a evaluar su proceso de implementación, en tanto establecen unas preguntas guías que permitirán a las empresas identificar avances, vacíos y brechas.

Declaración de compromiso con el respeto a los derechos humanos

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
1. La empresa cuenta con una declaración de compromiso con los derechos humanos	¿La empresa tiene una política de derechos humanos?			
	¿La empresa integra el compromiso con los derechos humanos en sus mensajes de misión y visión organizacional?			
	¿La empresa integra el compromiso con los derechos humanos en otras de sus políticas vigentes?			
	¿La empresa tiene guías operativas en derechos humanos para áreas específicas de la empresa y de su operación?			
	¿La declaración reconoce la responsabilidad de la empresa con el respeto de los derechos humanos?			
2. La declaración de compromiso cuenta con el respaldo de la más alta gerencia	¿La más alta gerencia lideró el proceso de desarrollo de la declaración de compromiso?			
	¿La declaración de compromiso está aprobada por la más alta gerencia?			
3. La declaración de compromiso guarda coherencia con otras políticas de la empresa	¿La declaración de compromiso hace referencia a otras políticas y estándares de la empresa?			
4. La declaración de compromiso se fundamenta en referentes nacionales e internacionales relevantes en derechos humanos	¿La declaración hace referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos?			
	¿La declaración hace referencia a convenciones internacionales de protección de derechos de los trabajadores?			
	¿La declaración hace referencia a convenciones internacionales de protección de derechos de las mujeres?			
	¿La declaración hace referencia a convenciones internacionales de protección de derechos del medio ambiente?			
	¿La declaración hace referencia a convenciones internacionales de protección de derechos de los pueblos indígenas?			
	¿La declaración se compromete a implementar toda la regulación que se expedida por las autoridades nacionales para definir conducta empresarial responsable en materia de derechos humanos?			



Indicadores mínimos de implementación

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
5. La declaración de compromiso identifica y prioriza asuntos de derechos humanos	¿La declaración establece el compromiso de respeto con todos los derechos humanos, internacionalmente reconocidos?			
	¿La declaración prioriza un grupo de derechos a los que la empresa debe prestar mayor atención, por la naturaleza de su operación y las condiciones del entorno donde opera?			
	¿La declaración prioriza grupos de interés a los que la empresa debe prestar mayor atención, por la naturaleza de su operación y las condiciones del entorno donde opera?			
	¿La declaración prioriza asuntos, conflictividades y/o problemáticas a los que la empresa debe prestar mayor atención, por la naturaleza de su operación y las condiciones del entorno donde opera?			
6. La declaración se compromete a integrar la debida diligencia en derechos humanos	¿La declaración incluye compromiso con la prevención de impactos a los derechos humanos?			
	¿La declaración incluye compromiso con las medidas necesarias para identificar impactos a los derechos humanos?			
	¿La declaración incluye compromiso con las medidas necesarias para gestionar impactos a los derechos humanos?			
	¿La declaración incluye compromiso con las medidas necesarias para remediar impactos a los derechos humanos?			
7. La declaración incluye recursos y competencias para su implementación	¿La declaración identifica los recursos necesarios para su implementación?			
	¿La declaración identifica las competencias que sus distintos grupos de interés deben desarrollar para su implementación?			
	¿La declaración incluye un responsable para su implementación?			
	¿La declaración incluye un responsable para su monitoreo y evaluación?			



Indicadores mínimos de implementación

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
8. La declaración es pública y se comunica a los distintos grupos de interés	¿La declaración es pública?			
	¿La declaración se encuentra de manera fácil en el portal web de la empresa?			
	¿La declaración se socializó con todos los trabajadores de la empresa?			
	¿La declaración se socializó con todos los contratistas de la empresa?			
	¿La declaración se socializó con accionistas e inversionistas de la empresa?			
	¿La declaración se socializó con las comunidades de las áreas de influencia?			
	¿La declaración se socializó con autoridades locales de las áreas de operación de la empresa?			
	¿La declaración se socializó con autoridades nacionales relevantes para la operación de la empresa?			
	¿La empresa toma medidas para asegurar que el lenguaje y las formas de la declaración es comprensible para todos sus grupos de interés?			
	¿La empresa toma medidas para asegurar que el lenguaje y las formas de la socialización de la declaración es comprensible para todos sus grupos de interés?			
9. La declaración pública integra el enfoque de género	¿La declaración hace explícito su compromiso con la igualdad de género como uno de sus objetivos principales?			
	¿La empresa cuenta con una política de igualdad de género?			
	¿La empresa consulta a mujeres y organizaciones de mujeres durante el proceso de desarrollo de la declaración?			
	¿La empresa toma medidas para incluir a mujeres y organizaciones de mujeres en la socialización e implementación de la declaración de compromiso?			
	¿La empresa consulta a mujeres y organizaciones de mujeres para evaluar las condiciones de igualdad de género y las contribuciones de las políticas de la empresa con este objetivo?			



Módulo 2.
Identificación y evaluación de
impactos



Objetivo

Asegurar que las empresas conocen su entorno y cómo el desarrollo de sus actividades, y relaciones comerciales, pueden afectar adversamente el goce y ejercicio de los derechos humanos de los titulares de derechos, individuales y colectivos.



¿Qué dicen los estándares?

Principios Rectores de Naciones Unidas (P.17)



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

- a) 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.

(P.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.

Guía de la OCDE de Conducta Empresarial Responsable (CER)



- a) Llevar a cabo un ejercicio amplio de delimitación para identificar todas aquellas áreas de la empresa a lo largo de sus operaciones y relaciones, incluidas sus cadenas de suministro, en las que sea más probable que existan riesgos significativos asociados a la CER. Los elementos relevantes incluyen, entre otros:

- la información sobre factores de riesgo sectoriales, geográficos, de productos y de la empresa, incluidos los riesgos conocidos que la empresa haya enfrentado o sea probable que enfrente.
 - El ejercicio de delimitación debe permitir a la empresa llevar a cabo una priorización inicial de las áreas de riesgo más significativas en las que habrá que realizar una evaluación adicional.
- b)** A partir de las áreas de riesgo identificadas previamente, llevar a cabo evaluaciones reiterativas y cada vez más en profundidad acerca de las actividades, los proveedores y otras relaciones comerciales que se han priorizado, con el objetivo de identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales en los ámbitos de la CER.
- c)** Evaluar la participación de la empresa en los impactos negativos reales o potenciales identificados a fin de determinar las respuestas adecuadas
- d)** A partir de la información obtenida sobre los impactos negativos reales y potenciales, y cuando sea necesario, priorizar los riesgos e impactos más significativos en los ámbitos de la CER para la adopción de medidas, en función de la gravedad y la probabilidad de ocurrencia.

Principios Sustantivos y Operativos en Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo

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 político en derechos humanos a la práctica. Es importante para la empresa, porque asegura que:

- a)** conoce su entorno;
- b)** cuenta con la información suficiente y necesaria sobre los impactos en los derechos de sus grupos de interés y;
- c)** tiene las capacidades para generar un plan de acción basado en la evidencia



Conceptos claves

Entorno de operación



Un lugar en el que una empresa realiza actividades comerciales. Puede referirse a un país, una región dentro de un país o un área local. Fuente: Shift

Grupos potencialmente afectados



Una persona o grupo cuyos derechos humanos han sido o pueden ser afectados por las operaciones empresariales, o productos o servicios de una empresa. Fuente: Shift

Impacto adverso



Los efectos adversos de los derechos humanos ocurren cuando una acción quita o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos. Fuente: Shift.

Nota aclaratoria: esta guía se refiere a impacto real y potencial, diferenciándolo de riesgos, en tanto riesgos se suele usar para identificar las consecuencias negativas del entorno en las operaciones. Desde el enfoque de derechos humanos, el concepto de impacto buscar responder la pregunta ¿Qué le puede pasar a otros por el desarrollo de la actividad de la empresa? Y no al contrario. Sin embargo, aquellas empresas que integren este enfoque de derechos en el concepto de riesgo, es aceptable, siempre y cuando sea claro para todos los interesados que el objetivo es identificar y prevenir afectaciones a los sujetos o titulares de derechos.

Impacto grave a los derechos humanos



Un impacto negativo sobre los derechos humanos que sea severo en virtud de una o más de las siguientes características: su escala, alcance o irremediabilidad. Escala significa la gravedad del impacto sobre los derechos humanos. Alcance significa la cantidad de personas que están o podrían verse afectadas. Irremediabilidad significa la facilidad o no con la cual las personas afectadas podrían recuperar su goce previo de los derechos.

Fuente: Shift.



ABC para su puesta en práctica

Para cumplir con la responsabilidad de respeto con los derechos humanos, distintos estándares coinciden en valorar la identificación y evaluación de impactos como el eje central de la debida diligencia. Entre los lineamientos mínimos para llevar a cabo este proceso de manera alineada con las mejores prácticas y estándares este ABC identifica los siguientes:

A. Comprensión del entorno

La primera tarea que tiene una empresa que quiere identificar y evaluar impactos en derechos humanos es comprender su entorno de operación, para identificar las condiciones y circunstancias que pueden contribuir, habilitar, facilitar o potencializar que sus actividades tengan impactos adversos a los derechos humanos. Para desarrollar esta comprensión del entorno, se recomienda:

- Definir el entorno. Lo cual dependerá de si la empresa esta desarrollando una evaluación de impactos en un área específica de la empresa, o para un proyecto en específico.
- Realizar una investigación documental para identificar principales variables o temáticas de interés.
- Realizar entrevistas, grupos focales y consultas con los grupos de interés.
- Producir información y conocimiento sobre las variables de interés del entorno.

B. Identificación de impactos

No existe una única fórmula para la identificación de impactos, este proceso se define en función de la naturaleza del ejercicio que la empresa haya emprendido (identificación de impacto en un área del negocio, un proyecto en particular, una de sus filiales, entre múltiples opciones). Sin embargo, es posible señalar unos pasos claves a tener en cuenta:

- Identificar claramente las actividades directas, indirectas y las relaciones comerciales de la empresa que se desarrollan, y en específico aquellas que tienen una relación o contacto con el entorno.
- Revisar evaluaciones sectoriales que identifiquen impactos en derechos humanos comunes a industrias específicas.
- Priorizar derechos y grupos de interés en función de las condiciones del entorno.
- Diferenciar impactos reales (sobre los cuales hay evidencia de que están ocurriendo o ya han ocurrido) de impactos potenciales (sobre los cuales hay evidencia de pueden llegar a ocurrir)
- Consultar a los grupos potencialmente afectados.



¡TIPS! Recomendaciones para principiantes

La formulación de un impacto en derechos humanos debe siempre:

- Estar basado en el sujeto o titular de derechos que se puede ver afectado.
- Identificar claramente la actividad que genera el impacto.
- Establecer el derecho y la dimensión del derecho que se impacta.

C. Evaluación y priorización de impactos

Reconociendo que los recursos para atender todos los impactos que una empresa identifique son limitados, se promueve que las empresas realicen una evaluación y priorización de los impactos.

Para dicha evaluación es importante tener en cuenta tanto la magnitud del impacto (probabilidad de ocurrencia y severidad del impacto), sin embargo, se aconseja siempre dar mayor peso o importancia a la severidad del impacto.

Para calcular la probabilidad de un impacto es necesario considerar:

- Si hay evidencia de que el impacto está ocurriendo
- Si hay evidencia de que el impacto ya ha ocurrido.
- Si cambios en las condiciones del entorno pueden potencializar o materializar el impacto.
- Si cambios en las actividades de la empresa pueden potencializar o materializar el impacto.

PRNU 24

“Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata”

Para evaluar la severidad de un impacto, se deben tener en cuenta las siguientes dimensiones:

- Escala del impacto, que se refiere a la gravedad del impacto.
- Alcance del impacto, medible en función de la cantidad de personas que pueda llegar a afectar.
- Remediabilidad del impacto, que establece que tan difícil o posible es restaurar el ejercicio del derecho.

Es importante anotar que priorizar no implica en ninguna circunstancia que impactos a los derechos humanos calificados como leves o poco probables no sean gestionados o no cuenten con medidas para su prevención.

La identificación y evaluación de impactos debe entenderse como un proceso continuo a lo largo del negocio, y no como una actividad circunstancial.

D. Integrar en los sistemas de gestión de riesgos de la empresa

Es importante que este proceso este articulado a los sistemas de gestión de riesgos de la empresa. Aquellas empresas que cuenten con departamentos expertos en gestión de riesgos deben aprovechar esa experiencia y conocimiento.

Adicionalmente, alinear este proceso con los sistemas de gestión de riesgos puede facilitar la apropiación, participación y gestión de estos impactos por parte de las demás áreas de la empresa que tengan relación con el impacto y, por lo tanto, responsabilidades en las medidas de gestión.



¡TIPS! Recomendaciones para principiantes

Se recomienda a las empresas desarrollar metodologías para la evaluación y priorización de impactos, que estén alineadas con los sistemas de riesgos de la empresa, pero que incluyan de manera específica en el enfoque de derechos humanos.



Perspectiva de Género

Así mismo, las empresas deberán asegurar la realización de análisis de impactos de género desde un enfoque de derechos en sus procesos de identificación y evaluación de impactos reales o potenciales.

De esta manera y en cumplimiento a los Principios Rectores de Naciones Unidas, las empresas deberán recurrir también a personas expertas en materia de género y garantizar la participación de las mujeres en los procesos consultivos, a través de mecanismos sensibles a las necesidades de estas para facilitar y promover su participación.



¡TIPS! Recomendaciones para principiantes

Es necesario tener en cuenta los retos y obstáculos que enfrentan las mujeres para poder participar en espacios de discusión y análisis de asuntos de derechos humanos, entre estos:

- Seguridad para la movilidad.
- Cuidado de los niños y del hogar.
- Prejuicios y represalias por participación en espacios culturalmente reservados para hombres.

¡Una mirada desde el sector!

La minería está atada a la historia fundacional de Colombia, la ancestralidad de esta práctica determina la configuración social, económica y cultural de muchas regiones del país. Estas condiciones fijan importantes retos y oportunidades para el desarrollo de proyectos mineros de gran envergadura.

En estos entornos mineros se conjugan múltiples variables que condicionan o limitan las garantías para el goce de derechos que, por lo tanto, deben ser integradas por las empresas en sus análisis de entornos y en la identificación de impactos, ya que inciden directamente en la materialización de impactos resultantes del desarrollo de sus actividades.

Entre estas variables*:

- Titulación minera y ordenamiento territorial.
- Fenómenos migratorios asociados al descubrimiento de yacimientos mineros.
 - Provisión de servicios públicos.
 - Potenciales desequilibrios en el mercado laboral.
 - Conflictos entre locales y población migrante.
- Creciente cooptación de estos espacios por parte de grupos armados al margen de la ley, que han encontrado en la minería de oro una importante fuente de recursos.
- Prevalencia y factores asociados al uso del alcohol.
 - Tasas de alcoholismo.
 - Índices de violencia intrafamiliar y de género.
 - Índices de embarazo adolescente.

Estas son algunas de las muchas variables que las empresas mineras deben tener en cuenta durante sus ejercicios de identificación de impactos. Los cuales pueden incluir:

- derecho a la participación ciudadana por el alcance de los espacios para socializar el inicio y desarrollo de los proyectos.
- derecho a la seguridad alimentarios por cambios demográficos y en los ecosistemas que generan escases de alimentos.
- derechos de las mujeres por cambios no controlados en la capacidad adquisitiva de los trabajadores que elevan el abuso del alcohol, y la violencia de género.
- derecho al trabajo decente por discriminación por etnia y por condiciones de género en los procesos de contratación.
- derecho a la movilidad por el deterioro de carreteras.

*** Ver más en La Evaluación Integral Sectorial de Impactos en Derechos Humanos del Sector Minero Energético.** 



Recursos

<p>Evaluando impactos a los Derechos Humanos</p>	<p>Pacto Global, Twenty Fifty & Deutsches Institute Für Menschenrechte (2015)</p>	<p>Ofrece casos y ejemplos corporativos de distintos países e industrias.</p> 
<p>Integrando la debida diligencia en derechos humanos en los sistemas de gestión de riesgos corporativos</p>	<p>ICMM (2012)</p>	<p>Es una guía práctica para las empresas mineras.</p> 
<p>Evaluación de cumplimiento de los Derechos Humanos</p>	<p>Danish Institute (2006)</p>	<p>A manera de lista de chequeo este instrumento permite a las empresas revisar impactos a los derechos humanos.</p> 



Indicadores mínimos de implementación

Estos indicadores tienen por objeto ayudar a las empresas a evaluar su proceso de implementación, en tanto establecen unas preguntas guías que permitirán a las empresas identificar avances, vacíos y brechas.

Identificación y evaluación de impactos

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
1. La empresa conoce su entorno de operación	¿La empresa cuenta con estudios de comprensión del entorno?			
	¿La empresa cuenta con una metodología para monitorear las condiciones del entorno?			
	¿La empresa realiza entrevistas y consultas con grupos de interés sobre las condiciones del entorno?			
	¿La empresa cuenta con un mapa de sus grupos de interés?			
	¿El mapa de grupos de interés permite identificar grupos de mayor vulnerabilidad?			
	¿Los análisis de comprensión del entorno incluyen variables de derechos humanos?			
	¿Los análisis de comprensión del entorno permiten identificar y priorizar derechos humanos?			
2. La empresa desarrolla identificación de impactos a los derechos humanos	¿La empresa ha establecido la identificación de impactos en derechos humanos como práctica regular de la empresa?			
	¿Cuándo la empresa identifica impactos a los derechos humanos diferencia los riesgos de la empresa, de los impactos que le suceden o le pueden suceder a terceros por el desarrollo de sus actividades?			
	¿Cuándo la empresa identifica impactos a los derechos humanos incluye las actividades derivadas de sus relaciones comerciales?			
	¿Cuándo la empresa identifica impactos a los derechos humanos integra la participación de los potenciales grupos afectados?			
3. La empresa prioriza los impactos a los derechos humanos según la magnitud del impacto	¿La empresa cuenta con una metodología para evaluar y priorizar impactos en derechos humanos?			
	¿La metodología para evaluar y priorizar impactos en derechos humanos, incluye la probabilidad y la severidad del impacto como criterios de análisis?			
	¿La metodología para evaluar y priorizar impactos en derechos humanos, valora la severidad del impacto como criterio prioritario?			



Indicadores mínimos de implementación

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
4. La empresa integra los impactos a los derechos humanos en su sistema de gestión de riesgos	¿La metodología para evaluar y priorizar impactos en derechos humanos, está alineada con el sistema de riesgos de la empresa?			
	¿El proceso de identificación, evaluación y priorización de impactos en derechos humanos cuenta con el apoyo y experticia del área de riesgos de la empresa?			
5. La empresa incluye el enfoque de género en la identificación de impactos	¿La empresa identifica de manera específica los impactos, reales y potenciales, a las mujeres?			
	¿La empresa se asegura de realizar consultas significativas con mujeres, para integrar su visión en la identificación de impactos?			
	¿La empresa integra la experticia de organizaciones y representantes de los derechos de las mujeres en los procesos de identificación de impactos?			



Módulo 3.
**Gestión para la detención, prevención
y mitigación de impactos**



Objetivo

Asegurar que la empresa toma todas las medidas necesarias para detener, prevenir y mitigar los impactos a los derechos humanos.



¿Qué dicen los estándares?

Principios Rectores de Naciones Unidas (P.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:

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

- 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;
- Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

Guía de la OCDE de Conducta Empresarial Responsable (CER)



a) Detener las actividades que estén causando o contribuyendo a causar los impactos negativos en los ámbitos de la CER, en función de la evaluación que haga la empresa de su participación en los impactos negativos.

b) Sobre la base de la priorización realizada por la empresa, desarrollar e implementar planes para tratar de prevenir o mitigar los impactos negativos reales o potenciales en los ámbitos de la CER que estén directamente vinculados con las actividades, productos o servicios de la empresa a través de sus relaciones y/o vínculos comerciales.

Principios Sustantivos y Operativos en Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo



Para prevenir y mitigar los impactos negativos 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.

Para definir acciones para prevenir, mitigar y reparar, la empresa debe tener en cuenta lo siguiente:

a) Cuando una empresa causa un impacto negativo. Si las actividades de la empresa por sí mismas son suficientes para producir el impacto negativo.

b) Cuando una empresa contribuye a causar un impacto negativo. Si sus actividades, en combinación con las actividades de otras partes, causan el impacto o si las actividades de la empresa causan, facilitan o incentivan a otra parte para que cause un impacto negativo.

c) Cuando un impacto se asocia a la empresa a través de sus relaciones comerciales



Conceptos claves

Capacidad de influencia:



La capacidad de una empresa comercial para efectuar cambios en las prácticas ilícitas de otra parte que está causando o contribuyendo a un impacto adverso sobre los derechos humanos. Fuente: Shift.

Consulta significativa



Es un proceso de consulta con los grupos de interés o partes interesadas que debe ser continuo a largo del ciclo del proyecto; asegurar que las partes interesadas estén representadas y participen; los distintos actores deben contar con la información necesaria y se dé un proceso de rendición de cuentas, entre otros aspectos (ver más en Banco Interamericano de Desarrollo (BID)).

Mitigar



La mitigación de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para reducir el alcance del impacto. La mitigación de un riesgo de derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para reducir la probabilidad de que ocurra un impacto negativo potencial. Fuente: Shift

Prevenir



La prevención de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para garantizar que el impacto no ocurra. Fuente: Shift

Zonas Afectadas por el Conflicto (ZAC)



Se refiere a un concepto amplio que describe 4 escenarios que pueden suceder individualmente o en coexistencia. Estos son: conflicto armado, violencia armada, posconflicto y malestar social. Fuente: International Alert



ABC para su puesta en práctica

A. Evaluar y/o ajustar los mecanismos existentes de gestión de riesgos/impactos

Las empresas deben evaluar si sus mecanismos existentes de gestión de riesgos están adaptados o pueden adaptarse para integrar impactos a los derechos humanos. Esto implica:

- Que comprenda e integra la diferencia entre los riesgos de la empresa y los impactos a terceros por el desarrollo de las actividades y relaciones comerciales de la empresa.
- Que priorice en función de la magnitud del impacto según su severidad en derechos humanos.
- Que permita la participación de los grupos potencialmente afectados.

B. Comprender la relación de la empresa con el impacto

Para poder definir adecuadamente las medidas de gestión, es necesario que la empresa identifique y comprenda la relación que se tiene con cada uno de los impactos identificados. La relación que una empresa puede tener con un impacto a los derechos humanos varía en función de:

- Si las actividades de la empresa **causan** el impacto.
- Si la empresa **contribuye** con la generación del impacto, ya sea a través de su influencia en un tercero o por la suma de condiciones en el entorno o de acciones de otros actores.
- Si el impacto es resultado de la actividad de terceros con los cuales la empresa tiene algún tipo de **vínculo** comercial.

Comprender y definir la relación de la empresa con el impacto permite identificar si las medidas de gestión requieren:

- Cambios en las actuaciones, decisiones y/o procesos de la empresa; o
- Usar su influencia para generar cambios en las acciones y/o conductas que generan el impacto.

Ejemplos:

Causa: Las políticas y prácticas de contratación de nuestra empresa no cumplen con la norma y estándar en materia de trabajo decente.

Contribución: nuestra empresa establece requerimientos injustificados que conllevan a que la empresa contratista incumpla con normas y estándares de trabajo decente para cumplir con dichos requerimientos establecidos.

Vínculo: Una empresa de servicios con vínculo con nuestra empresa, y en el marco de nuestra relación comercial, no sigue normas y estándares de trabajo decente en sus procesos de contratación.

C. Establecer la capacidad de influencia sobre la acción/actividad que genera el impacto

Se espera que en aquellos casos en los que el impacto no sea causado por la empresa directamente, pero guarde relación con el impacto por contribución o vínculo, la empresa use su capacidad de influencia para prevenir, mitigar y/o remediar el impacto.

Establecer la capacidad de influencia requiere que la empresa este dispuesta a explorar distintos tipos de influencia, desde las usuales y convencionales, hasta las menos convencionales e innovadoras. Los siguientes tipos de influencia pueden guiar a las empresas:

- Relaciones comerciales convencionales (términos de referencia, cláusulas en los contratos, terminación contratos y relaciones comerciales).
- Relaciones comerciales no-convencionales (formación y fortalecimiento de capacidades).
- Relaciones con socios comerciales (acciones colectivas en conjunto con otras empresas).
- Compromiso bilateral (alianzas con otro actor relevante: empresa, gobierno o sociedad civil)
- Compromiso multi-actor (alianzas con múltiples actores)

D. Definir el alcance de las medidas de gestión

Una vez la empresa ha identificado su relación con el impacto y su capacidad de influencia sobre la acción que lo genera, debe establecer el alcance de la medida de gestión. La siguiente tabla da lineamiento sobre lo que se espera de las empresas en función de su relación con el impacto:

Causa	<p>Cuando la empresa causa el impacto se espera que tome todas las medidas necesarias para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cesar la acción que genera el impacto;y/o • prevenir que el impacto se materialice;o • mitigarlo en caso de que ya este ocurriendo, • remediarlo.
Contribución	<p>Cuando la empresa contribuye con el impacto se espera que la empresa tome todas las medidas necesarias para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cesar o prevenir su contribución con el impacto, • usar su capacidad de influencia para prevenir o mitigar el impacto tanto como sea posible. • Adicionalmente, debe asegurarse de que se toman las medidas necesarias para remediar el impacto, cuando sea necesario.

Vínculo	<p>Cuando el impacto es causado por un tercero con el que la empresa tiene un vínculo comercial, se espera que la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • use su capacidad de influencia para que cese la acción que genera el impacto; y/o • use su capacidad de influencia para prevenir que el impacto ocurra, o vuelva a ocurrir; y/o • suspenda o termine el contrato y/o la relación comercial. • A pesar de que los estándares no establecen responsabilidad de Remedio en estos casos, se aconseja a usar su capacidad de influencia para que los grupos afectados tengan acceso a remedio efectivo.
----------------	--

E. Adoptar medidas para prevenir y mitigar

Entre las cuales, y dependiendo de cada situación, pueden incluir:

- Modificar las operaciones o actividades comerciales para prevenir y mitigar los impactos negativos vinculados a las relaciones y/o vínculos comerciales de la empresa.
- Usar la influencia para generar el cambio en las prácticas de la parte que esté causando el o los impactos negativos, en la medida de lo posible.
- Apoyar a las relaciones y/o vínculos comerciales en la prevención o mitigación de impactos negativos.
- Desvincularse de la relación comercial.
- Abordar los problemas sistémicos.

F. Medidas de control en ZAC

Los PRNU establecen la necesidad de tomar medidas adicionales cuando se opera en Zonas Afectadas por el Conflicto. La experiencia de múltiples empresas operando en este tipo de entornos también sustentan la necesidad de poder responder de manera rápida y flexible a los retos que estos entornos imponen en las empresas. Por esto, se recomienda a las empresas que implementen procesos de debida diligencia, siguiendo las siguientes recomendaciones adicionales:

- Identificar e integrar las causas del conflicto en la comprensión del entorno.
- Identificar, comprender y monitorear las causas y dinámicas del conflicto.
- Evaluar cuándo y cómo las actividades de la empresa y/o su cadena de suministro pueden potencializar las causas y/o dinámicas del conflicto.
- Identificar cuando un actor dentro de su cadena de suministro puede ser un actor activo en el conflicto.
- Anticipar las barreras para la participación de los grupos de interés como resultado de la situación de conflicto, y tomar medidas para superarlas.

Adicionalmente, las empresas que operan en zonas afectadas por el conflicto deben prestar especial atención a las personas defensoras de derechos humanos, a saber:

“personas o grupos que, en calidad personal o profesional y de manera pacífica, luchan por proteger y promover los derechos humanos”¹⁰.

El más reciente informe de Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (A/75/212), hace un importante llamado para que las empresas contribuyan con la protección de las personas defensoras de derechos. Teniendo en cuenta que “en los contextos afectados por conflictos, los defensores de los derechos humanos pueden tener reivindicaciones en común con alguna de las partes en el conflicto, aunque defendiendo a los titulares de los derechos de manera pacífica, las empresas deben procurar diferenciar entre ambos y no exponer a los defensores de los derechos humanos a riesgos indebidos, por ejemplo, iniciando procedimientos judiciales a la ligera o denunciándolos a las autoridades”.

Adicionalmente, también se identifica que el Covid-19 exacerba los riesgos de conflicto armado al imponer mayores tensiones en las ya débiles instituciones estatales, dificulta el desarrollo de las iniciativas de paz, potencializa las desigualdades y tiene impactos más severos en la salud y seguridad de los grupos más vulnerables, por lo tanto las empresas deben estar más atentas, en este escenario, a identificar y actuar oportunamente sobre aquellos factores que puedan incidir en las causas del conflicto.



Perspectiva de Género

Las empresas deberán incluir acciones transformadoras para la promoción de la igualdad y equidad de género contempladas en dos niveles fundamentales:

- En línea con los procesos propios de la debida diligencia empresarial en derechos humanos, las empresas deben tomar todas las medidas necesarias para prevenir los impactos adversos, incluyendo acciones específicas para eliminar la discriminación de género y cerrar brechas estructurales de género.
- Adicionalmente, y conscientes de los desafíos en materia de desigualdad, las empresas deben propender acciones que mitiguen las desigualdades existentes, y de manera particular, tomar acciones que mitiguen la falta de oportunidades justas y dignas para la inclusión de las mujeres en la cadena de suministro.

Las acciones que en materia de igualdad y equidad de género se propendan deben ser parte fundamental de la construcción e implementación de los planes de prevención, mitigación y rendición de cuentas en referencia a los impactos adversos identificados, en todos los niveles de la operación.

¹⁰. Asamblea General de Naciones Unidas. A/72/170.

¡Una mirada desde el sector!

La crisis energética global abre una puerta sin precedentes para transformar el sector energético en múltiples niveles, desde la operación del mismo, hasta su impacto y contribución con el desarrollo sostenible.

Los cambios y oportunidades asociados a la transición hacia un sistema de energía renovable deben pensarse desde la lógica de derechos humanos y enfoque de género para asegurar que dicha transición genere cambios importantes en las operaciones, y el acceso y distribución de la energía.

Estudios recientes han puesto de manifiesto la necesidad de evaluar la relación y oportunidades que existen entre las energías renovables y la lucha por la equidad de género. Si bien se encuentra que por lo multi-disciplinario de este sub-sector las mujeres están más atraídas a vincularse a él, existen obstáculos importantes que limitan su participación, entre estos:





- Percepciones de los roles de género.
- Falta de información y redes profesionales.
- Falsas concepciones de las competencias de las mujeres en los campos de las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática.
- Condiciones negativas que impiden a las mujeres avanzar profesionalmente:
 - Requisitos de movilidad y horarios complicados.
 - Techo de cristal.
 - Desigualdades salariales.

Como parte de su debida diligencia en derechos humanos, y para gestionar efectivamente los impactos diferenciados que los proyectos de energías renovables puedan tener sobre las mujeres que se emplean en el sector se recomienda que incluyan como parte de su sistema de gestión las siguientes:

- Estrategias para la conciliación entre la vida personal y laboral.
- Integración de la perspectiva de género en sus políticas y procesos.
- Creación de redes y mentorías de apoyo.
- Apoyo y fortalecimiento del acceso a la educación y formación.
- Establecer objetivos y cuotas de género en los distintos niveles.



Recursos

<p>Organizando las funciones de derechos humanos en la compañía</p>	<p>Pacto Global (2014)</p>	<p>Es una guía de buenas prácticas basada en la experiencia de empresas en múltiples sectores.</p>	
<p>Integrando la debida diligencia en derechos humanos en los sistemas de gestión de riesgos corporativos</p>	<p>ICMM (2012)</p>	<p>Es una guía práctica para las empresas mineras.</p>	
<p>Principios de Contratación responsable</p>	<p>Naciones Unidas (2015)</p>	<p>Integración de la gestión de los riesgos Relacionados con los derechos humanos en Las negociaciones entre estados e inversores</p>	
<p>Human rights due diligence in conflict-affected settings</p>	<p>International Alert (2018)</p>	<p>Es una guía para empresas del sector extractivo sobre como implementar procesos de debida diligencia en contextos</p>	



Indicadores mínimos de implementación

Estos indicadores tienen por objeto ayudar a las empresas a evaluar su proceso de implementación, en tanto establecen unas preguntas guías que permitirán a las empresas identificar avances, vacíos y brechas.

Gestión para la prevención de impactos

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
1. La empresa cuenta con un sistema para la gestión de impactos en derechos humanos	¿El sistema de gestión riesgos de la empresa integra impactos a los derechos humanos?			
	¿La empresa cuenta con un sistema de gestión de impactos a los derechos humanos, independiente pero articulado al sistema de gestión de riesgos?			
	¿El sistema a través del cual se gestionan los impactos en derechos humanos prioriza según criterios de magnitud con enfoque en derechos humanos?			
	¿El sistema a través del cual se gestionan los impactos en derechos humanos integra la consulta significativa con grupos de interés?			
2. La empresa gestiona los impactos de manera diferenciada según su relación con el impacto	¿El sistema de gestión diferencia según causa, contribución o vínculo con el impacto?			
	¿El sistema de gestión incluye impactos de terceros con los que se tiene un vínculo comercial?			
	¿Las medidas de gestión involucra a las distintas áreas de la empresa que tienen relación con la actividad que causa/contribuye/vincula con el impacto?			
3. La empresa usa su capacidad de influencia para incidir en las acciones que generan impactos	¿El sistema de gestión incluye medidas de gestión basadas en la capacidad de influencia de la empresa sobre terceros?			
	¿La empresa incluye cláusulas en los contratos con sus contratistas, sobre cumplimiento de estándares en derechos humanos?			
	¿La empresa desarrolla programas de formación y fortalecimiento de capacidades en derechos humanos con sus distintos contratistas?			
	¿La empresa establece acuerdos de colaboración y alianzas con sus socios comerciales para gestionar impactos a los derechos humanos?			
	¿La empresa participa y/o promueve alianzas multiactor para la gestión de impactos en sus entornos de operación?			
4. La empresa integra el enfoque de género en los planes de gestión de impactos	¿La empresa incluye en sus planes de gestión, medidas específicas para promover la equidad de género?			
	¿Cómo parte de la gestión de impactos en derechos humanos, la empresa proporciona datos específicos sobre la situación de derechos de las mujeres en su entorno (interno y externo) de operación?			



Módulo 4.
Monitoreo de la gestión y el
desempeño



Objetivo

Asegurar que las medidas de gestión y control de los impactos están siendo efectivamente implementadas, y que están siendo efectivas en su objetivo de detener, prevenir, mitigar y/o remediar, cuando sea necesario.



¿Qué dicen los estándares?

Principios Rectores de Naciones Unidas (P.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.

Guía de la OCDE de Conducta Empresarial Responsable (CER)



Hacer un seguimiento de la implementación y la eficacia de las actividades de debida diligencia de la empresa, es decir, de sus medidas para identificar, prevenir, mitigar y, cuando corresponda, colaborar con la reparación de los impactos, incluyendo sus relaciones y/o vínculos comerciales.

Principios Sustantivos y Operativos en Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo



Consiste en la aplicación de instrumentos que permitan medir los resultados de las acciones implementadas, 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:

- a) asegure que el comportamiento se está llevando a la práctica y,
- b) cuente con evidencia que le permite ajustar y mejorar sus prácticas.



Conceptos claves

Desempeño en derechos humanos

Se refiere al conjunto de acciones, y sus resultados, tomadas detener y prevenir impactos a los derechos humanos, así como para contribuir positivamente con las condiciones para el goce efectivo de estos.

Efectividad

Se entiende como el equilibrio entre eficacia y eficiencia, lo que implica cumplir con los objetivos propuestos haciendo un buen uso de los recursos dispuestos.

Sistema

Se refiere al desarrollo de prácticas y procesos al interior de la empresa que de manera continua y en articulación con distintas áreas y/o dependencias cumplen un objetivo, en este caso específico, el de monitorear la gestión y su efectividad.

Indicadores

Son instrumentos de medición que permiten evaluar la calidad de los procesos y sus resultados. Estos pueden ser cuantitativos o cualitativos, dependiendo del objetivo de la medición. También pueden ser indicadores de éxito cuando lo que se busca medir es el resultado, o indicadores de proceso cuando, como su nombre lo indica, el objetivo monitorizar el desarrollo de las actividades de dichos procesos.



ABC para su puesta en práctica

A. Desarrollar un sistema de monitoreo

Es importante que la empresa desarrolle una aproximación sistemática al monitoreo de su desempeño en derechos humanos, esto implica que la empresa tenga definido los canales, fuentes y métodos que va a usar sistemáticamente para asegurar que conoce su entorno, que está atento a los posibles cambios, que hace seguimiento a la implementación de las medidas de control definidas para cada impacto, real o potencial, y a su efectividad. Entre las acciones que la empresa puede llevar a cabo para desarrollar este sistema de monitoreo se puede incluir:

- Información de los mecanismos de quejas y reclamos
- Encuestas a empleados
- Procesos de auditoría interna
- Análisis de entorno
- Entrevistas a grupos de interés
- Integrar el compromiso de DDHH y las medidas de gestión en las evaluaciones de desempeño de los empleados

B. Desarrollar indicadores

Los indicadores cuantitativos pueden más fácilmente integrarse a los mecanismos existentes en la empresa, sin embargo, por la naturaleza de los impactos que se gestionan, es importante que la empresa defina indicadores cualitativos. Estos indicadores deben permitir a la empresa obtener certezas sobre el estado de implementación de las medidas como de su efectividad frente al objetivo de prevención. Por lo tanto, se recomienda a la empresa:

- Desarrollar indicadores de proceso, en donde se mida el avance en la implementación de una medida (ej. número de empleados capacitados en derechos humanos)
- Desarrollar indicadores de éxito (ej. número de incidentes; fortalecimiento de la relación con las comunidades)

C. Integrar la perspectiva de las partes interesadas

Por la naturaleza de los impactos que se están gestionando, los sistemas de monitoreo deben integrar la perspectiva tanto de aquellos potencialmente afectados, como de esos otros actores que a nivel local cuentan con información de primera mano sobre el entorno y sobre los efectos de las medidas de gestión implementadas por la empresa. Entre las acciones que se recomienda a la empresa, los estándares incluyen:

- Consultas significativas con los grupos de interés, especialmente con los potencialmente afectados.
- Integrar sistemáticamente los datos del mecanismo operacional de reclamación.
- Establecer un grupo asesor independiente.

D. Monitorear la cadena de suministro

Existe suficiente evidencia que demuestra que los impactos a los derechos humanos, en la industria minero energética, ocurren principalmente a través de actividades de socios comerciales en la cadena de suministro de la empresa, por lo tanto, es esencial que la empresa cuente con medidas establecidas para monitorear tanto su desempeño en derechos humanos, como la implementación de medidas a los impactos identificados en donde estos terceros tengan alguna relación.

Entre las acciones que la empresa puede tomar para asegurar un monitoreo efectivo de su cadena de suministro, los estándares recomiendan:

- Incluir cláusulas en los contratos que permitan el monitoreo y además exijan reportes periódicos en función de los indicadores anteriormente establecidos.
- Integrar los indicadores de la empresa en gestión y desempeño de derechos humanos en las auditorías a las empresas contratistas.



¡TIPS! Recomendaciones para principiantes

Si bien es importante integrar las variables de derechos humanos en las auditorías a contratistas, se recomienda también que las empresas adopten un enfoque constructivo y colaborativo, que puede incluir:

- Apoyo para el desarrollo de sus propios ejercicios de debida diligencia
- Compartir información y experticia de la empresa para la identificación y gestión de sus propios impactos a los derechos humanos.

E. Aprender y ajustar

Por último, es esencial que todo este proceso de monitoreo se traduzca en mejores prácticas y procesos para la empresa, por lo tanto, como resultado la empresa debe considerar ajustes necesarios a:

- La declaración de compromiso de respeto con los derechos humanos.
- Las medidas de gestión.
- Las matrices de impactos, en tanto la valoración del impacto puede tener cambios o se identifican nuevos impactos que deben ser abordados.
- Las metodologías utilizadas para la identificación de impactos.
- Funciones y responsabilidades específicas dentro de la organización, que no están cumpliendo el rol esperado sobre un impacto específico o sobre la prevención de impactos de manera integral.
- Los mecanismos de quejas y reclamos.



Perspectiva de Género

Los mecanismos de seguimiento, monitoreo y rendición de cuentas deben promover y facilitar:

- Datos desagregados por sexo
- Indicadores consultados con las mujeres, sus organizaciones y expertos en el tema
- La participación de las mujeres en los procesos

¡Una mirada desde el sector!

Teniendo en cuenta las principales conflictividades que se viven en los entornos donde opera el sector, se recomienda a las empresas que en sus procesos de monitoreo presten especial atención a los siguientes asuntos:

Condiciones y cambios en el entorno asociados a:

- Dinámicas del conflicto armado.
- Condiciones de seguridad y protección para personas defensoras de derechos humanos.
- Cambios significativos en los liderazgos sociales, especialmente de comunidades étnicas.
- Liderazgos políticos y casos de corrupción que incidan en la estabilidad institucional de la región.
- Amenazas ambientales derivadas del cambio climático.

Desempeño en el marco de sus operaciones:

- Comportamientos de contratistas y proveedores en relación con derechos de población de especial protección:
 - Niños, niñas, jóvenes y adolescentes.
 - Mujeres y población LGTBIQ.
 - Comunidades étnicas.
- Estado de la relación de diálogo y confianza con sindicatos.
- Implementación de estándares de derechos humanos por parte de empresas de vigilancia y seguridad privada.



Recursos

<p>Monitoreo participativo de la gestión socio ambiental de la industria de petróleo y gas</p>	<p>ARPEL (2005)</p>	<p>Esta guía contiene los principales componentes de un sistema de monitoreo que integra la participación de grupos de interés.</p>
--	---------------------	---



Indicadores mínimos de implementación

Estos indicadores tienen por objeto ayudar a las empresas a evaluar su proceso de implementación, en tanto establecen unas preguntas guías que permitirán a las empresas identificar avances, vacíos y brechas.

Monitoreo de la gestión y el desempeño

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
1. La empresa monitorea su desempeño en derechos humanos de manera sistemática	¿La empresa cuenta con un sistema de monitoreo en derechos humanos?			
	¿El sistema de monitoreo asegura la recolección de información sobre el entorno?			
	¿La empresa realiza encuestas a sus empleados para medir niveles de apropiación y compromiso con los derechos humanos?			
	¿La empresa integra los resultados del mecanismo operacional de reclamación como parte de las fuentes de información de su sistema de monitoreo?			
2. La empresa cuenta con indicadores para medir su gestión	¿La empresa desarrolla indicadores cuantitativos?			
	¿La empresa desarrolla indicadores cualitativos?			
	¿La empresa desarrolla indicadores de proceso?			
	¿La empresa desarrolla indicadores de éxito?			
3. La empresa integra a sus grupos de interés en el proceso	¿La empresa consulta a los potencialmente afectados sobre la efectividad de las medidas de gestión?			
	¿La empresa consulta a grupos de interés sobre cambios en el entorno?			
	¿La empresa consulta a grupos de interés sobre la efectividad de las medidas de gestión?			
	¿La empresa hace uso de grupos asesores o consultivos?			
4. La empresa monitorea el desempeño a lo largo de su cadena de suministro	¿La empresa incluye en sus contratos cláusulas sobre monitoreo y reporte de la gestión en derechos humanos?			
	¿La empresa incluye sus indicadores en derechos humanos en las auditorías a sus contratistas?			
	¿La empresa apoya los procesos de debida diligencia de sus contratistas?			
5. El sistema de monitoreo es atento al enfoque de género	¿La empresa incluye información desagregada por sexo en sus sistemas de seguimiento y monitoreo?			
	¿La empresa incluye indicadores de género consultados con las mujeres y sus organizaciones?			
	¿La empresa incluye un anexo de género en sus reportes?			
	¿La empresa incluye lineamientos para la integración de las mujeres en los procesos de contratación de bienes y servicios?			



Módulo 5.
Comunicación del proceso y sus
resultados



Objetivo

Divulgar la información necesaria y suficiente para que los distintos grupos de interés de la empresa conozcan la gestión que la empresa realiza para cumplir con su compromiso de respeto con los derechos humanos.



¿Qué dicen los estándares?

Principios Rectores de Naciones Unidas (P.21)



Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

Guía de la OCDE de Conducta Empresarial Responsable (CER)



Comunicar externamente la información que sea relevante acerca de las políticas, procesos y actividades de debida diligencia llevadas a cabo para identificar y abordar los impactos negativos reales o potenciales, incluidas las conclusiones y los resultados de esas actividades

Principios Sustantivos y Operativos en Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo



Las empresas deben estar preparadas para explicar y comunicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos. En cualquier caso, las comunicaciones deben emitirse en una forma y frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios, así como aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada.



Conceptos claves

Teniendo en cuenta el objetivo de este modulo, es importante que las empresas comprendan la diferencia las distintas condiciones en las que se puede presentar la información.

Información pública

Se refiere a toda aquella información que bajo la ley 1712 del 2014 debe estar disponible para el conocimiento de la ciudadanía. Los sujetos obligados a regirse por la ley de transparencia incluyen a las empresas cuando estas operan con recursos público y/o prestan un servicio público. Si bien la ley 1712 de 2014 aplica solo en aquellos casos de los sujetos obligados, los derechos a la participación y a la información que la sustentan, deben ser respetados por todos los actores estatales y no estatales, por lo tanto, se promueve que todos los actores adopten los estándares que establece la ley.

Información accesible

Se refiere a la condición necesaria para garantizar que además de ser pública, la ciudadanía interesada puede acceder a ella. Si bien, existe el derecho de petición como mecanismo para la solicitud de información (ley 1755 de 2015), la ley de transparencia también promueve que las empresas adopten una actitud proactiva para compartir habitualmente información, y para que utilicen canales sensibles y apropiados a las condiciones de los distintos grupos de interés para poder ser consultados por la ciudadanía.

La condición de accesibilidad también debe considerar, además de los canales a través de los cuales se pública, las formas y el lenguaje que se utiliza para asegurar que es comprendida y de utilidad para los ciudadanos interesados.



ABC para su puesta en práctica

A. Comunicarse con todos los grupos de interés

No todos los grupos de interés tienen la misma capacidad de acceso a internet y/o de interpretación de documentos formales. Con base en la comprensión de las características y condiciones de cada uno de sus grupos de interés, la empresa debe asegurar que cuenta con canales idóneos para cada uno es estos. Entre los grupos de interés que mayor atención debe prestar la empresa se incluyen:

- **Población potencialmente afectada** (haciendo énfasis en población vulnerable y/o con mayores retos en el acceso a información, como lo pueden ser las mujeres y las comunidades rurales)
- **Representantes legítimos** (incluyendo organizaciones de la sociedad civil que representen los intereses de las comunidades)
- **Autoridades locales** (con énfasis en representantes del Ministerio público que puedan servir como puente o replicadores de la información con las

comunidades)

- **Trabajadores** (tomando medidas para asegurar que la información llega efectivamente a los trabajadores de la cadena de suministro)
- **Clientes**
- **Inversionistas y accionistas**

B. Comunicarse con población potencialmente afectada

Se considera esencial que la empresa entienda la comunicación con los grupos potencialmente afectados como un proceso más que como una actividad circunstancial. Esto implica que la empresa desarrolle un sistema integral de comunicación que:

- Sea permanente y predecible para las partes, y no se limite solo a la resolución de conflictividades específicas.
- Permita el balance entre la transparencia y la confidencialidad.
- Establezca el quién, cómo y cuándo de las comunicaciones con cada grupo potencialmente afectado.
- Integre múltiples canales y metodologías pensadas para cada uno de los grupos de interés.
- Integre y supere las barreras culturales, físicas, de lenguaje, de analfabetismos, entre otras, que puedan tener los grupos para acceder y efectivamente comprender la información que la empresa busca compartir.

Es importante que la comunicación con los grupos potencialmente afectados incluya información específica y detallada sobre:

- los impactos identificados, su evaluación y priorización, incluyendo contenido que permita a los grupos de interés comprender y valorar la severidad de los impactos a ellos mismos.
- las medidas que se planean tomar o se están tomando para prevenir, mitigar y/o remediar dichos impactos, incluyendo información que le permita a los grupos de interés hacer seguimiento a su implementación y efectividad de las mismas.

C. Informes formales de compromiso y desempeño con los derechos humanos

Los PRNU establecen la expectativa de que las empresas comuniquen formalmente la manera cómo gestionan los impactos, potenciales y reales, a los derechos humanos en el marco de sus operaciones.

Los informes formales pueden adoptar distintas formas y enfoques, en función de la naturaleza y característica de la empresa. Sin embargo, independientemente de si este informe hace parte de los reportes anuales de sostenibilidad o si por el contrario se desarrolla de manera independiente con una periodicidad propia, la empresa debe asegurar que este proceso cumpla con los siguientes criterios:

- Presentación explícita del compromiso de respeto con los derechos humanos.

- Explicación de cómo dicho compromiso se integra en los códigos de conducta, los procesos, las prácticas y las actividades diarias de la empresa.
- Presentación de políticas específicas que tengan como objetivo materializar el compromiso de respeto con los derechos humanos y de implementar procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos.
- Declaración de principales asuntos y/o impactos relacionados con los derechos humanos.
- Descripción de cómo se identificaron y priorizaron esos principales asuntos y/o impactos.
- Descripción de las condiciones geográficas y los grupos de interés asociados a dichos asuntos.
- Establecer claramente si hay impactos graves a los derechos humanos.
- Presentar los mecanismos a través de los cuáles la empresa integra la visión, expectativa y experiencia de los grupos de interés para la identificación y gestión de asuntos en derechos humanos.
- Presentación del proceso y resultado de la identificación, evaluación y priorización de impactos, potenciales y reales, a los derechos humanos.
- Descripción del mecanismo a través del cual la empresa se asegura de proveer remedio efectivo cuando individuos o comunidades se ven afectados por el desarrollo de sus actividades o decisiones.



Perspectiva de Género

Para integrar la perspectiva de género en el proceso de comunicación de la debida diligencia, se recomienda a la empresa que tome medidas para:

- Asegurar acceso a las mujeres a información de calidad. En muchos entornos, se limita la participación de las mujeres en los espacios donde se puede acceder a información, por lo tanto, la empresa debe ser consciente de este obstáculo y tomar medidas para superarlo.
- Incluir en sus informes el reporte sistemático en materia de género, como contribución al goce efectivo de los derechos de las mujeres.
- Considerar la adopción de medidas apropiadas para garantizar el acceso a la confidencialidad de las mujeres cuando se publique información relativa a estas.

¡Una mirada desde el sector!

Total fue la primera compañía del sector de petróleo y gas en publicar un informe sobre su desempeño en derechos humanos.

En julio de 2016 la compañía petrolera publicó su primer Informe de Derechos Humanos (Human Rights Briefing Paper) describiendo el desempeño de la empresa en la aplicación del Marco de los Principios Rectores de Naciones Unidas. En el documento se plantean como asuntos materiales el trabajo forzado, el trabajo infantil, la discriminación, las condiciones favorables de trabajo, la seguridad laboral, el acceso a la tierra, los derechos a la salud y un nivel de vida adecuado, y el riesgo de hacer un mal uso de la fuerza.


En abril de 2018 la empresa publicó una actualización del Informe sobre DDHH donde sintetiza las políticas, las acciones de capacitación y sensibilización realizadas, y las medidas de diligencia debida implementadas en respuesta a los problemas identificados.

Otros documentos y políticas de Total que complementan los informes mencionados son los siguientes:

- Guía sobre Derechos Humanos
- Código de Conducta
- Principios voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
- Declaración sobre Esclavitud Moderna



Recursos

<p>UNGP Reporting Framework</p>	<p>Shift</p>	<p>Es una guía de buenas prácticas basada en la experiencia de empresas en múltiples sectores.</p>	
<p>Corporate Human Rights Benchmark</p>	<p>CHRB</p>	<p>Es la primera iniciativa pública multiactor para la revisión de desempeño de empresas en gestión de derechos humanos.</p>	
<p>Global Reporting Initiative</p>	<p>GRI</p>	<p>Iniciativa de reporte en sostenibilidad.</p>	
<p>Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting</p>	<p>IPIECA (2015)</p>	<p>Guía específica para el sector sobre reportes de sostenibilidad.</p>	



Indicadores mínimos de implementación

Estos indicadores tienen por objeto ayudar a las empresas a evaluar su proceso de implementación, en tanto establecen unas preguntas guías que permitirán a las empresas identificar avances, vacíos y brechas.

Monitoreo de la gestión y el desempeño

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
1. La empresa se comunica con todos los grupos de interés	¿La empresa cuenta mecanismos para todos sus grupos de interés?			
	¿La empresa cuenta mecanismos diferenciados según las características y condiciones de sus grupos de interés?			
2. La empresa se comunica con los grupos potencialmente afectados	¿La empresa cuenta con un sistema de comunicación permanente con los grupos potencialmente afectados?			
	¿La empresa se asegura de hacer un balance efectivo entre la transparencia y la confidencialidad?			
	¿La empresa establece distintos canales y metodologías para asegurar acceso y comprensión por parte de los distintos grupos de interés?			
	¿La empresa mapea y gestiona las barreras de lenguaje, culturales, físicas, de analfabetismo, para acceder y comprender la información?			
	¿La empresa comunica de manera clara y específica los resultados de la identificación de impactos en derechos humanos?			
	¿La empresa comunica de manera clara y específica las medidas de gestión y control adoptadas para cada uno de los impactos en derechos humanos, incluyendo su efectividad?			
3. La empresa pública informes formales en derechos humanos	¿La empresa pública periódicamente informes formales sobre su compromiso y desempeño en derechos humanos?			
	¿El informe en derechos humanos expresa explícitamente su compromiso con el respeto de los derechos humanos?			
	¿El informe de derechos humanos establece cómo la empresa integra dicho compromiso en políticas específicas y prácticas de la empresa?			
	¿El informe de derechos humanos establece de manera clara y específica cuáles son los principales asuntos relacionados con derechos humanos, prioritarios en la gestión de la empresa?			
	¿El informe de derechos humanos establece impactos graves a los derechos humanos?			
	¿El informe de derechos humanos integra la participación de los potencialmente afectados?			



Indicadores mínimos de implementación

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
	¿El informe de derechos humanos presenta en detalle el proceso y los resultados de la identificación de impactos en derechos humanos?			
	¿El informe de derechos humanos presenta en detalle el proceso y los resultados de la gestión para la prevención y mitigación de impactos en derechos humanos?			
	¿El informe de derechos humanos incluye información específica sobre cómo la empresa se asegura de proveer remedio efectivo cuando un individuo o comunidad ha sido afectado por el desarrollo de las actividades de la empresa?			
4. La empresa reporta información sobre su desempeño en materia de equidad de género	¿La empresa incluye información específica sobre género en el informe?			
	¿La empresa adopta medidas específicas para que las mujeres puedan acceder a la información de manera adecuada?			



Módulo 6.
**Remediación efectiva en caso de un
impacto**



Objetivo

Contar con un sistema de remedio efectivo que le permita a la empresa:

- Restablecer el ejercicio y goce de derechos cuando estos se hayan visto afectados por el desarrollo de una actividad de la empresa, o como resultado de una decisión.
- Identificar oportunamente casos o situaciones que puedan escalar a una conflictividad mayor, o a la materialización de un impacto a los derechos humanos.



¿Qué dicen los estándares?

Principios Rectores de Naciones Unidas



P.22 Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

P.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.

P.30 Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.

Guía de la OCDE de Conducta Empresarial Responsable (CER)



a) Cuando la empresa identifique que ha causado o contribuido a causar algún impacto negativo real, es necesario abordarlo mediante su reparación o colaborando para la misma.

b) Cuando corresponda, reparar o colaborar con mecanismos de reparación legítimos a través de los cuales las partes interesadas y los titulares de derechos afectados puedan presentar reclamos y conseguir que sean abordados por la empresa. La remisión de un impacto alegado a un mecanismo de reparación legítimo puede ser particularmente útil en situaciones en que existan desacuerdos sobre si la empresa causó o contribuyó a causar los impactos negativos, o sobre la naturaleza y el alcance de la reparación de manera que sea proporcionada.



Conceptos claves

Remediar:



Se refiere al acto o los procesos de proporcionar una reparación a la víctima o víctimas de un impacto negativo sobre los derechos humanos. Fuente: SOMO (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen) - Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales.

Reclamación:



Un tema, preocupación, problema o exigencia (percibido/a o real) que un individuo o grupo comunitario desea que una compañía o contratista resuelva (Oficina del Asesor en Cumplimiento/Ombudsman).

Mecanismos de reclamación:



Es cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Igualmente, se entiende como un método institucionalizado y organizado – consiste en roles, normas y procedimientos especificados – para resolver sistemáticamente las reclamaciones, reclamos, disputas o conflictos. Fuente: Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y DDHH.



ABC para su puesta en práctica

A. Consideraciones generales para el diseño de mecanismos operacionales de reclamación

Los estándares coinciden en establecer la necesidad de fortalecer y promover los mecanismos extrajudiciales de remedio, en tanto facilitan el acceso y la participación de las partes interesadas, entre otras características deseadas en el proceso de asegurar remedio efectivo.

En cuanto a los mecanismos operacionales de reclamación, se refiere a los canales que establece una empresa para recibir y gestionar reclamaciones de todo tipo, y en particular aquellas que están relacionadas con potenciales afectaciones a los derechos humanos.

Es importante que la empresa se asegure de que el mecanismo no pone sobre el reclamante el peso de identificar y soportar la reclamación en lenguaje de derechos humanos, sino que por el contrario se asegura de recibir las reclamaciones y analizar e identificar su relación o no con potenciales impactos a los derechos humanos.

Adicionalmente, la empresa debe comprender la doble función de los mecanismos operacionales de reclamación, por un lado, apoyar la provisión de remedio, y por el otro, apoyar la prevención de impactos.

En función de sus características y las de su operación, cada empresa deberá definir la forma o formas que toma dicho mecanismo, entre las cuales están:

- Un mecanismo para el desarrollo de un proyecto o actividad específica.
- Múltiples mecanismos articulados.
- Un mecanismo general.

Adicionalmente, la empresa debe tomar decisiones importantes alrededor del alcance y la operatividad de dicho mecanismo, es importante que considere los siguientes criterios:

- Participación activa de distintas áreas de la empresa, que sean relevantes tanto para la comprensión de la reclamación como la definición e implementación de las medidas de remedio.
- Fortalecimiento de capacidades para la identificación y gestión de reclamaciones relacionadas con asuntos de derechos humanos relevantes para la empresa.
- Definición del proceso de escalamiento e identificación de responsables.

B. Criterios de eficacia para el diseño de mecanismos de reclamación

Para garantizar su eficacia, **los PRNU en su principio 31** establecen que 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;
- 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;

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.

C. Tipos de Remediación

Existen diversas formas en las que una empresa puede cumplir con el objetivo de proveer remedio a una afectación causada. Dependiendo de cada caso y, además, como resultado de una comprensión y diálogo con las partes afectadas, esa remediación puede tomar alguna de las siguientes formas, o una combinación de las mismas:

- **Remedio simbólico:** que se refiere a eventos de disculpas y reconocimiento de la afectación.
- **Reparación material:** que se refiere a la compensación económica para restituir los bienes afectados.
- **Restitución del derecho:** que se refiere a las acciones necesarias para devolver al estado previo a la afectación.
- **Acciones administrativas:** que pueden incluir multas, suspensiones y cierres a las actividades que causaron o contribuyeron con el impacto.

D. Articulación con otros mecanismos de remedio

La complejidad de los entornos en donde operan las empresas del sector minero energético demanda de actuaciones articuladas y coordinadas entre una multiplicidad de actores que son necesarios para la gestión efectiva de impactos y de conflictividades. Por lo tanto, se recomienda a la empresa que mapee, evalúe y se articule con otros mecanismos de remedio existentes, entre estos:

- Los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE.
- Mecanismos de reclamación gremiales y de industria.
- Mesas locales de diálogo y concertación.
- Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC).
- Mecanismos de reclamación de otras empresas que operan en el mismo territorio.



Perspectiva de Género

Teniendo en cuenta que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a procesos de remediación en problemas relacionados con asuntos de género, las empresas deben ofrecer y apoyar mecanismos con enfoque de género para contrarrestar aquellos impactos adversos experimentados de manera diferenciada y desproporcionada por las mujeres, y asegurar procesos de remediación que respondan a las necesidades específicas de estas afectaciones.

Reparaciones transformadoras de género

- Ofrecer diversas reparaciones preventivas, correctoras y disuasorias
- Recurrir a organizaciones de mujeres y a expertos sensibles al género para que determinen las reparaciones apropiadas
- Combatir los abusos específicos y sistemáticos que afecten a las mujeres
- Proponer reparaciones que puedan cambiar las estructuras de poder discriminatorias y reducir la violencia contra las mujeres
- Colaborar con los Gobiernos y otros interesados para reformar las leyes discriminatorias

¡Una mirada desde el sector!

Los eventos de protesta social en Colombia se vienen consolidando como el canal predilecto de la ciudadanía para gestionar reclamaciones e inconformidades. La ausencia de mecanismos legítimos y efectivos para tramitar quejas de la ciudadanía, explica en gran medida el aumento de bloqueos, paros y manifestaciones, entre otras tantas formas que puede tomar la protesta social. Esta situación se ha vivido de manera muy intensa en los entornos con presencia de proyectos de hidrocarburos.

Desde el enfoque de debida diligencia en derechos humanos, los eventos de protesta social generan al menos dos reflexiones importantes para los proyectos de hidrocarburos que han tenido que suspender actividades y, en consecuencia, perder numerosas cuantías.

- La primera reflexión es: ¿están siendo nuestros mecanismos de quejas y reclamos suficientes y efectivos para capturar, atender y gestionar reclamaciones sobre las cuales las comunidades en nuestros entornos están protestando?
- La segunda reflexión: ¿hay impactos acumulados, en el tiempo y en el espacio, del desarrollo de las actividades del sub-sector de hidrocarburos que están incidiendo en las causas y en las prácticas de la protesta social?

En cuanto a la primera, este modulo ha ofrecido importantes recomendaciones sobre como asegurar que los mecanismos operacionales de reclamación cumplen con los criterios mínimos, sin embargo, la experiencia de las empresas del sector ha

puesto de manifiesto que, para prever este tipo de situaciones, además de contar con mecanismos muy robustos, es también necesario:

- Ampliar el alcance del monitoreo de las condiciones del entorno, para incluir aquellas que pueden o no estar vinculadas con el desarrollo de las operaciones, pero que pueden estar gestando una inconformidad que resulte en un evento de protesta social.
- Generar alianzas con actores estatales y no estatales para la identificación oportuna de conflictividades que no estén siendo atendidas.
- Propiciar espacios de diálogo y participación ciudadana donde se puedan identificar y gestionar reclamaciones e inconformidades.

La segunda reflexión, por su parte, requiere de la voluntad del sector para identificar y evaluar cuales han sido las consecuencias del desarrollo del sub-sector en su conjunto; los cuales generan hoy conflictividades que van más allá de las acciones de una sola empresa, y que requieren de acciones y medidas innovadoras, entre estas:


- Coexistencia de las diferentes vocaciones económicas de los territorios.
- Fortalecimiento de los liderazgos sociales y de las condiciones para el ejercicio del derecho a la participación.
- Fortalecimiento de las capacidades y herramientas de instituciones estatales y no estatales que hacen presencia en el territorio y que guían la interacción de los actores locales y el respeto por los derechos humanos*.
- Armonización de las relaciones entre actores locales identificados basadas en el diálogo y la confianza.

*Ver más en: Guías Colombia: Debida diligencia en DDHH y DIH para el fortalecimiento institucional.





Recursos

<p>Acercarse al ciudadano</p>	<p>CREER</p>	<p>Esta es una guía sobre mecanismos extra-judiciales de remedio, ofrece una comprensión importante de la oferta existente en Colombia</p>	
<p>Accountability and Remedy Project</p>	<p>OHCHR</p>	<p>Es un Proyecto de las Naciones Unidas, que ha contado con consultas significativas con múltiples actores y sectores. Contiene informes sobre la promoción e implementación de mecanismos judiciales y no-judiciales de remediación para casos de derechos humanos en actividades empresariales.</p>	



Indicadores mínimos de implementación

Estos indicadores tienen por objeto ayudar a las empresas a evaluar su proceso de implementación, en tanto establecen unas preguntas guías que permitirán a las empresas identificar avances, vacíos y brechas.

Monitoreo de la gestión y el desempeño

Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
1. La empresa cuenta con mecanismo(s) operacionales de reclamación	¿La empresa cuenta mecanismos operacionales de reclamación?			
	¿La empresa asegura que sus distintos grupos de interés conocen y pueden acceder al mecanismo de reclamación de la empresa?			
	¿El mecanismo operacional de reclamación de la empresa incluye capacitación y fortalecimiento de capacidades al interior de la empresa para asegurar que se identifican y gestionan apropiadamente casos relacionados con asuntos de derechos humanos?			
2. El mecanismo operacional de reclamación es legítimo	¿La empresa toma medidas para que el mecanismo de reclamación sea legítimo?			
	¿La empresa publicita la existencia, objetivo y alcance del mecanismo con todos sus grupos de interés?			
	¿La empresa toma medidas diferenciadas para dar a conocer el mecanismo según las condiciones y características de cada grupo de interés?			
3. El mecanismo operacional de reclamación es accesible	¿La empresa asegura que el mecanismo de reclamación se adapta para superar las barreras de acceso que puedan tener los diferentes grupos de interés?			
	¿El mecanismo de reclamación contempla múltiples formas a través de las cuales el reclamante puede interponer su caso?			
4. El mecanismo operacional de reclamación es predecible	¿Existe un proceso establecido que define tiempos, responsables, instancias, interacciones que aplica a todos los casos?			
	¿La empresa se asegura de publicitar con todos los grupos de interés el proceso establecido para la recepción y gestión de los casos interpuestos en el mecanismo operacional de reclamación?			
5. El Mecanismo operacional de reclamación es equitativo	¿La empresa evalúa los retos y obstáculos que sus distintos grupos de interés pueden tener para acceder y participar en el proceso establecido por el mecanismo, y toma medidas para eliminar dichos obstáculos?			
	¿El mecanismo de reclamación se asegura de compartir y facilitar información necesaria y suficiente para que el reclamante pueda participar del proceso?			
	¿El mecanismo contempla la posibilidad de proveer asesoría al reclamante, cuando este lo requiera o manifieste?			



Indicadores mínimos de implementación






Indicador	Pregunta guía	SI	NO	Parcialmente
6. El Mecanismo operacional de reclamación es transparente	¿El mecanismo establece canales de comunicación continua y fluida con el reclamante?			
	¿El mecanismo pública el proceso y sus resultados, siempre teniendo en cuenta consideraciones de confidencialidad relevantes?			
7. El Mecanismo operacional de reclamación es compatible con derechos	¿La empresa publicita el mecanismo como un canal apropiado para la atención de reclamaciones, incluyendo aquellas relacionados con asuntos de derechos humanos?			
	¿El mecanismo operacional de reclamación de la empresa incluye parámetros para poder identificar cuando un caso está, o puede estar, relacionado con asuntos de derechos humanos?			
8. El mecanismo operacional de reclamación es una fuente de aprendizaje	¿La empresa revisa periódicamente los resultados del mecanismo operacional de reclamación como fuente de información sobre el entorno?			
	¿La empresa integra los resultados del mecanismo operacional de reclamación en la identificación de impactos en derechos humanos?			
	¿La empresa integra los resultados del mecanismo operacional de reclamación en el monitoreo del desempeño en la gestión de impactos?			
9. El Mecanismo operacional de reclamación se basa en el diálogo y la participación con los grupos de interés	¿La empresa integra la visión y las expectativas de los grupos de interés en el diseño y funcionamiento del mecanismo operacional de reclamación?			
	¿La empresa establece canales y medidas para integrar la visión y expectativas de los grupos de interés en los ajustes y modificaciones al mecanismo?			
	¿El mecanismo favorece el diálogo y las consultas significativas con los grupos de interés como metodología para su funcionamiento?			
10. La empresa se articula con otros mecanismos de remedio	¿La empresa tiene mapeados otros mecanismos de remedio relevantes para su entorno o sus grupos de interés?			
	¿La empresa se articula y/o participa en otros mecanismos de remedio			
11. El mecanismo operacional de reclamación incorpora el enfoque de género?	¿La empresa tiene medidas para promover y facilitar el acceso a mecanismos operacionales de reclamación por parte de las mujeres?			
	¿La empresa tiene mapeados mecanismos de remedio específicos a los impactos adversos experimentados de manera diferenciada y desproporcionada por las mujeres?			




Recursos generales






Guías y materiales

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos	UN	Lineamientos de las Naciones Unidas para la puesta en marcha del Marco de Proteger, Respetar y Remediar.	
Guías de la OCDE sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos para una Conducta Empresarial Responsable	OCDE	Guía práctica sobre la debida diligencia en derechos humanos.	
Principios Sustantivos y Operativos de la Defensoría del Pueblo sobre Derechos Humanos y Empresa	Defensoría del pueblo de Colombia	Lineamientos rectores de la Defensoría del Pueblo sobre Derechos Humanos y Empresa, incluye la interpretación y expectativa de la entidad sobre la debida diligencia empresarial en derechos humanos.	
Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos	UN & CERALC	Guía de interpretación de los PRNU desde el enfoque de género.	
Guía del sector de petróleo y gas sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos.	IHRB & SHIFT	Guía completa en debida diligencia empresarial en derechos humanos, con recursos específicos para el sector de petróleo y gas.	
Hacer negocios respetando los derechos humanos	SHIFT, Global Compact & OXFAM	Guía completa para la implementación	

Guías Colombia	Fundación Ideas para la Paz	Iniciativa multiactor. Desarrolla guías para la implementación de mejores prácticas en derechos humanos.	
----------------	-----------------------------	--	---



Materiales sobre enfoque de género

Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos	UN&CERALC	Guía de interpretación de los PRNU desde el enfoque de género.	
Brechas de género en la minería	Somos Tesoro y ARM	Estudio sobre La minería artesanal y de pequeña escala colombiana desde una perspectiva de género.	
Indicadores de igualdad para las empresas	Generalitat de Catalunya & UE	Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad	
Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia	BID	Diagnóstico sobre iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia.	
Energías Renovables: Una perspectiva de género	IRENA	Revisión de obstáculos y oportunidades que este tipo de proyectos representan para las mujeres	



Plataformas y centros de investigación

Foro de dilemas en empresas y derechos humanos	Plataforma especializada en empresas y derechos humanos con ejemplos y recursos para múltiples derechos y temáticas.	
Centro de Información Sobre Empresas y Derechos Humanos	Plataforma de información	
Institute for Human Rights and Business	Centro de Investigación en Derechos Humanos y Empresa	
The Danish Institute for Human Rights	Centro de investigación en Derechos Humanos, incluyendo el campo de empresas y DDHH	
SHIFT Project	Centro de investigación experto en la promoción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos	

