



El futuro
es de todos

Minenergía

#LaNUEVAENERGÍA

ABC

Para el **relacionamiento de territorial** en el marco de la **debida diligencia empresarial en derechos humanos** con **ENFOQUE DE GÉNERO**

ABC PARA EL RELACIONAMIENTO TERRITORIAL EN EL MARCO DE LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Ministerio de Minas y Energía

Diego Mesa Puyo
Ministro de minas y energía

Sandra Rocío Sandoval
Viceministra de minas

Miguel Lotero Robledo
Viceministro de energía

María Paula Moreno Torres
Jefe Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales

Equipo Editorial

María Fernanda Vargas Quintero
Diana Paola Muñoz Herrera
Camila Miranda Sanabria
Esteban Parada Rodríguez
Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales

Diseño editorial

Karen Yiced González García
Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales



Guía para el relacionamiento con los titulares de derechos en el marco de la debida diligencia empresarial en derechos humanos con un enfoque de género



1



INTRODUCCIÓN

Página 4

2



PRINCIPIOS

para el diseño e implementación de estrategias de relacionamiento en el marco de la debida diligencia empresarial en derechos humanos

Página 7

3



ELEMENTOS

para tener en cuenta en el relacionamiento con los titulares de derechos en la debida diligencia empresarial en derechos humanos

Página 19

1

INTRODUCCIÓN



El Ministerio de Minas y Energía ha venido reiterando con vehemencia la importancia de mejorar el relacionamiento del sector con los territorios, como parte de las estrategias para asegurar un desarrollo sostenible, armónico e inclusivo de las actividades minero energéticas. No en vano, los esfuerzos y logros alcanzados en el marco de la Estrategia de Desarrollo y Relacionamiento Territorial¹, a través de la cual se ha buscado acercar a la institucionalidad del Gobierno Nacional, gobierno local, empresas, cooperación internacional, entre otros actores, con las organizaciones de base y las comunidades. Dentro de estos esfuerzos se ha propendido por la protección, respeto y promoción de los derechos humanos como una dimensión ineludible del trabajo del Ministerio de Minas y Energía (MinEnergía) frente a los compromisos que tiene el Estado colombiano en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y no menos importante, ante sus deberes constitucionales referentes a la garantía de los derechos fundamentales.

Es por esto que, desde el año 2020, se han adelantado procesos para ampliar el alcance y fortalecer la apropiación e implementación de la Política

¹ Ministerio de Minas y Energía (2021). Estrategia de Desarrollo y Relacionamiento Territorial. Disponible en: <https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24283694/13-04-2021-cartilla-Estrategia+y+Desarrollo+Territorial.pdf>.

de derechos humanos, así como de los Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético en los territorios, a través de acciones de fortalecimiento de capacidades locales, gestión y generación de conocimiento, así como la prevención, seguimiento y atención de las conflictividades allí presentes. Parte de estos esfuerzos se han dirigido a orientar y acompañar a las empresas a cumplir con su deber de respetar los derechos humanos en línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), en tanto surge cómo una oportunidad para evitar, mitigar y atender las posibles consecuencias negativas que las operaciones minero energéticas puedan ocasionar, construir confianza y potenciar un desarrollo de la industria inclusivo y en armonía con los territorios.

De esta manera, comprendiendo las realidades de los diferentes contextos en dónde tiene presencia el sector, entendiendo que uno de los retos en el relacionamiento entre empresas, Estado y comunidades responden a conflictividades asociadas con cuestiones de derechos humanos y, atendiendo a los estándares internacionales más altos en materia de derechos humanos y debida diligencia empresarial, con este



III ABC

PARA EL RELACIONAMIENTO TERRITORIAL EN EL MARCO DE LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

documento el MinEnergía busca orientar a las empresas en el desarrollo y fortalecimiento de estrategias de relacionamiento integrales en las que el respeto de los derechos humanos sea un eje articulador, considerado además un enfoque de género que permita su integralidad.

El ABC para el relacionamiento de las empresas del sector minero energético con los actores en territorio, facilita a las empresas los elementos a tener en cuenta en el relacionamiento con los titulares de derechos (trabajadores, comunidades, contratistas y proveedores, entre otros) presentes en el territorio y consolida los principios a partir de los cuales deben guiar su conducta de cara a construir relaciones sólidas, legítimas, sostenibles y basadas en la confianza. Adicionalmente, ofrece lineamientos prácticos alrededor de las acciones que se pueden implementar, planteando consideraciones para articular estrategias de relacionamiento participativas a sus procesos de debida diligencia en derechos humanos.

Este documento busca que, desde el sector, se continúen forjando y fortaleciendo estrategias de relacionamiento que trasciendan la interacción focalizada en un momento o etapa determinada de un proyecto,

hacia estrategias integrales y sostenibles en el tiempo². Por tanto, propende por orientar a las empresas a instalar capacidades en los territorios y al interior de estas, buscando la continuidad y la generación de valor agregado como un elemento fundamental para un buen relacionamiento. Además, insta a que las empresas constantemente identifiquen las brechas en materia de derechos humanos, revisen, monitoreen y actualicen las estrategias adoptadas con el fin de que sean cada vez más aterrizadas y coherentes a las características de los contextos, a situaciones coyunturales, y, más importante aún, contribuyan al respeto y promoción del goce efectivo de derechos de los actores allí presentes.

² Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

2

PRINCIPIOS

para el diseño e implementación de estrategias de relacionamiento en el marco de la a debida diligencia empresarial en derechos humanos

- + + + + + + + + + +
- + + + + + + + + + +



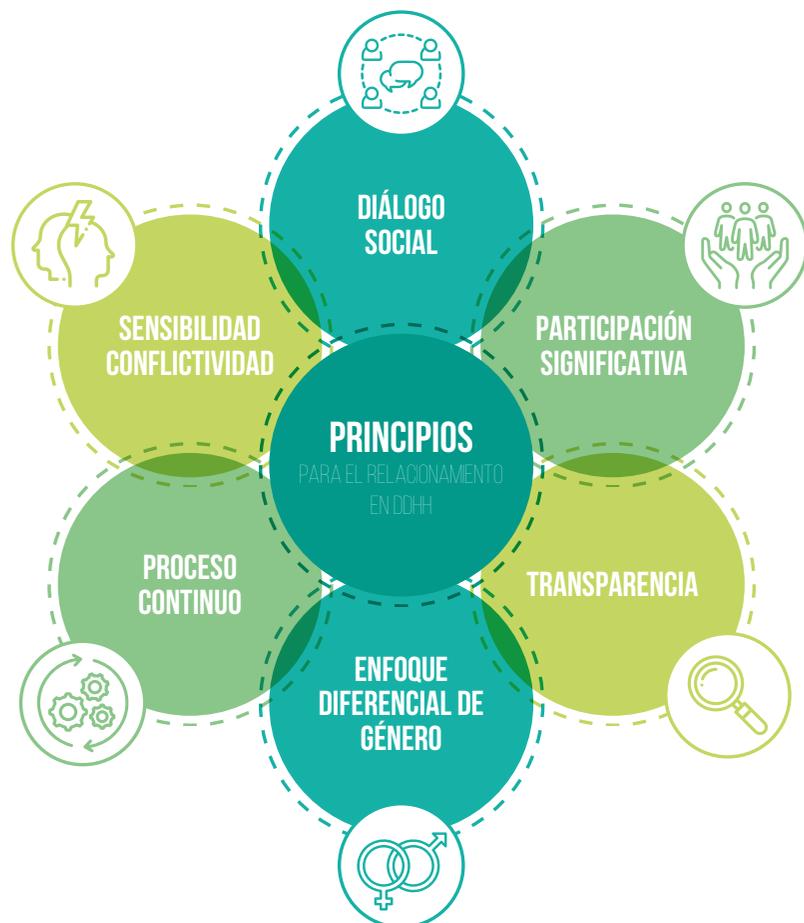


Ilustración 1. Elaboración Ministerio de Minas y Energía.

El ABC del relacionamiento, se fundamenta en seis principios transversales que orientan la participación de los titulares de derechos en el ciclo de la debida diligencia empresarial en derechos humanos en el sector minero energético. Los principios son complementarios entre sí y, en conjunto, aseguran una estrategia de relacionamiento integral en el ámbito de la gestión de los asuntos de derechos humanos de las empresas.

DIÁLOGO SOCIAL



El relacionamiento debe promover el diálogo social para prevenir, transformar y tramitar conflictividades de manera pacífica a través de la generación de confianza, la cooperación, y la construcción conjunta y participativa de propuestas y soluciones³. El diálogo social ha sido utilizado como una herramienta de negociación, consulta e intercambio de información alrededor de temas de interés común entre los actores involucrados⁴, como lo pueden llegar a ser las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en el marco de las operaciones empresariales, y las medidas de gestión adoptadas para prevenirlas, mitigarlas y remediarlas.

En el marco de las estrategias de relacionamiento basadas en el respeto de los derechos humanos, el diálogo social debe instar por posibilitar el reconocimiento de la diversidad de puntos de vista en el marco de los procesos de debida diligencia empresarial, e incluir a todos los actores interesados, en particular a aquellos que pueden ver afectados sus derechos por el desarrollo de las actividades del sector. Para ello, se deben habilitar los mecanismos e instrumentos necesarios para propiciar el diálogo y establecer acuerdos con los titulares de derechos conducentes a una mejor gestión de los derechos humanos⁵.

3 FIP (2021). Diálogo para el trámite pacífico de conflictividades en Colombia. https://ideaspaz.org/media/website/FIP_NE_DialogoConflictividades_Final_V2.pdf

4 OIT. ¿Qué es el diálogo social?. <https://www.ilo.org/jifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>

5 Ministerio de Minas y Energía. Estrategias de Desarrollo y Relacionamiento Territorial. Disponible en: <https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24283694/13-04-2021-cartilla-Estrategia+y+Desarrollo+Territorial.pdf>.

PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA



Además de estar consignado en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el derecho a la participación se fundamenta como una oportunidad para aumentar la transparencia, la credibilidad y sostenibilidad de los proyectos en los territorios en donde se llevan a cabo operaciones empresariales⁶. Lo anterior, en tanto facilita la comprensión sobre cómo las acciones y decisiones de la empresa pueden afectar a las personas y, en esa medida, adoptar planes de gestión que permiten evitar, mitigar o remediar las consecuencias adversas sobre el goce efectivo de derechos, principal apuesta de la debida diligencia⁷.

En este sentido, definir e implemen-

6 IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.

7 The UN Guiding Principles Reporting Framework

tar estrategias de relacionamiento participativas y basadas en el diálogo social, permite transmitir a los actores en territorio que la empresa valora la opinión de las comunidades y, en esa lógica, posibilita un entendimiento mutuo⁸. Así mismo, permite que los titulares de derechos construyan y recuperen la confianza hacia las empresas, considerando que comprenden que su participación es clave en la toma de decisiones relacionadas con las cuestiones relativas a las operaciones que les afectan o que les pueden llegar a afectar⁹.

En línea con lo anterior, la debida diligencia empresarial en derechos humanos debe fundamentarse en la

8 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

9 IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.

participación significativa a partir de tres atributos: i) la comunicación bidireccional permanente, ii) la buena fe y, iii) la información oportuna¹⁰. La **comunicación bidireccional** permanente tiene la finalidad de promover mecanismos e instancias para que todas las partes puedan expresarse libremente, compartir sus perspectivas y escuchar argumentos alternativos para llegar a un entendimiento mutuo¹¹. **La buena fe** consiste en reconocer y comprender genuinamente los intereses y expectativas de todas las partes, en particular de los titulares de derechos que se encuentran en las regiones donde se llevan a cabo las actividades del sector; de manera puntual, refiere que las empresas estén preparadas para enfrentar los riesgos e impactos que sus operaciones pueden causar o contribuir a generar¹². Mientras que la **información oportuna** se basa en brindar a los titulares de derechos la información puntual y precisa para que puedan tomar decisiones de manera informada y con conocimiento de causa, frente a la gestión para el respeto y promoción de los derechos humanos que adelanta la empresa.

10 Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos (2020). Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades. Disponible en: https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-08/FIP_GC_RelComunidades_Final4agosto.pdf.

11 OCDE. Guía de debida Diligencia para una conducta empresarial responsable.

12 Ibid.



Fuente: MinEnergía.



TRANSPARENCIA

En el ámbito de la debida diligencia empresarial se debe asegurar estrategias de relacionamiento basadas en la transparencia, que atiendan el desequilibrio de información que pueda existir entre la empresa y la comunidad, entre estos los titulares de derechos, frente a los posibles riesgos e impactos en derechos humanos derivados de las operaciones empresariales¹³. De esta manera, garantizar que los titulares cuenten con información suficiente y clara sobre los procesos y decisiones relativas a la gestión de los derechos humanos, lo que incluye

13 CIDH (2019). Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>



Fuente: MinEnergía.

la identificación de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos, la definición de los planes de acción, así como el monitoreo y evaluación de la implementación de las medidas de manejo¹⁴.

Por ello las empresas deben propiciar la adopción de mecanismos para aumentar la rendición de cuentas y la divulgación de información siempre que sea posible, lo cual es fundamental para delimitar las expectativas comunitarias, superar la desinformación, así como clarificar dudas y temores que puedan resquebrajar las relaciones con la comunidad y afectar la reputación y viabilidad del negocio. Instalar procesos y adoptar un desempeño basado en la transparencia y la buena fe, aumenta las probabilidades de crear confianza con los titulares de derechos, en la medida en la que se genera una percepción de apertura hacia la comunidad¹⁵.

14 IHRB y Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

15 IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.

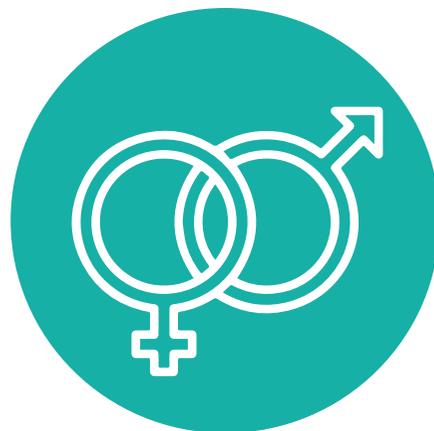


ENFOQUE DIFERENCIAL

El relacionamiento debe incorporar el enfoque diferencial, prestando especial atención a los grupos poblacionales que históricamente han sido discriminados, tales como pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras, raizales y Rom, así como mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas¹⁶. En el marco de la debida diligencia, es fundamental que las empresas identifiquen si sus operaciones generan o contribuyen a generar consecuencias negativas diferenciadas sobre personas o grupos en situación de vulnerabilidad¹⁷ y, en ese sentido, adoptar medidas diferenciadas y aterrizadas a las vulnerabilidades específicas. En suma, se busca evitar que las empresas contribuyan a perpetuar la fragilidad y exclusión que han enfrentado estos grupos poblacionales, a la vez que aportan al logro de un desarrollo sostenible y equitativo.

¹⁶ Ministerio de Minas y Energía. Estrategias de Desarrollo y Relacionamiento Territorial. Disponible en: <https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24283694/13-04-2021-cartilla-Estrategia+y+Desarrollo+Territorial.pdf>.

¹⁷ CIDH (2019). Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>



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 mujeres¹⁸, y que han configurado desventajas en el acceso a oportunidades y recursos por parte de mujeres. Lo anterior, entre otros propósitos, para motivar el diseño e implementación de acciones afirmativas y transformadoras que contribuyan a reducir las brechas de género.

¹⁸ Ministerio de Minas y Energía (2019). Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético.



Fuente: MinEnergía.

La incorporación del enfoque de género en el marco de la debida diligencia en derechos humanos, hace parte de los más recientes esfuerzos para contribuir a la equidad de género desde las actividades empresariales. Por tanto, adquiere relevancia que, tanto en el ámbito laboral como comunitario, las empresas se sensibilicen sobre la importancia de integrar un enfoque de género, y se promuevan avances desde el sector respecto al análisis sobre los riesgos e impactos en derechos humanos diferenciados entre hombres y mujeres¹⁹.

Puntualmente, cobra gran relevancia este enfoque de análisis en tanto el sector minero energético en Colombia se caracteriza por ser altamente masculinizado y con porcentajes de participación de mujeres por debajo

¹⁹ Ministerio de Minas y Energía, USAID (2021). ABC de Debida Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético.

del promedio nacional²⁰. Por eso, para efectos de esta Guía, se evidencia una oportunidad para: i) promover la participación significativa de las mujeres en los procesos de debida diligencia en derechos humanos y, ii) comprender los riesgos diferenciales de las operaciones del sector sobre las mujeres. En consecuencia, se busca que las empresas contribuyan a alcanzar los propósitos establecidos en los Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético, particularmente los relacionados con aumentar la vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector, así como fortalecer la prevención de violencias contra las mujeres en la industria y en las comunidades de influencia²¹.

²⁰ Ministerio de Minas y Energía. (2019). Lineamientos para la equidad de género para el sector minero energético. ²¹ Ibid.



PROCESO CONTINUO

El relacionamiento no es un proceso estático, razón por la cual su estrategia debe entenderse en el largo aliento, encaminada a construir confianza con los titulares de derechos, e involucrarlos durante las distintas etapas que componen este ciclo. En línea con los procesos de debida diligencia en derechos humanos, debe ser un proceso continuo, en tanto los riesgos e impactos sobre los derechos humanos pueden cambiar en razón del avance de las operaciones de la empresa y del contexto propio



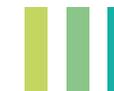
Fuente: MinEnergía.

en dónde opera²² y, en consecuencia, las relaciones entre empresa y comunidad también se pueden transformar. Como parte de este proceso, se deben identificar lecciones aprendidas y oportunidades de mejora con el fin de ajustar el diseño e implementación de las estrategias de relacionamiento en los procesos relativos a la gestión de los derechos humanos.

Bajo este principio resulta fundamental que, además de propiciar la continuidad de los procesos y escenarios participativos de consulta y negociación, las empresas tengan en cuenta y reconozcan el valor de dar continuidad a los actores y equipos involucrados en el relacionamiento. En caso de no poder garantizar dicha continuidad, es clave que se aseguren de adelantar transiciones que permitan la transferencia de conocimiento, información y capacidades, pero sobre todo la continuidad de las relaciones²³.

22 Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos.

23 IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.



III ABC

PARA EL RELACIONAMIENTO TERRITORIAL EN EL MARCO DE LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DE GÉNERO



RELACIONAMIENTO SENSIBLE A LA CONFLICTIVIDAD

El relacionamiento de las empresas del sector minero energético con los titulares de derechos debe ser sensible a la conflictividad existente en el territorio, especialmente en las regiones que se caracterizan por ser entornos complejos. Este principio, ofrece la oportunidad de comprender las causas de las conflictividades –económicas, sociales políticas y culturales–, y sus implicaciones sobre los derechos humanos y las operaciones empresariales. Fundamentado en un enfoque de acción sin daño, el principio de sensibilidad al conflicto, parte de

un reconocimiento de que los actores del desarrollo, entre estos las empresas, no operan en el vacío y que en el marco de un conflicto no son neutrales; que por el contrario, actúan como parte de un contexto y, por ende, sus acciones y actuaciones tienen unas consecuencias e impactos sobre el entorno²⁴.

En el marco de la agenda de empresa y derechos humanos, se refiere a que las empresas deben evitar infringir los derechos humanos de otros, y por tal razón la importancia de identificar y reconocer los riesgos e impactos que se pueden derivar sus operaciones²⁵. En esta misma línea, resulta importante que las empresas identifiquen los conectores y divisores presentes en el contexto, que pueden contribuir a prevenir o exacerbar los conflictos asociados al desarrollo de la industria minero energética. De no realizarse un ejercicio adecuado de entendimiento de las conflictividades latentes en las zonas donde se llevan a cabo las actividades del sector –por ejemplo, adelantar evaluaciones de riesgos en seguridad y conflicto desde un enfoque de derechos–, las empresas pueden verse implicadas en graves vulneraciones de derechos.

²⁴ Anderson, Mary B. Do No Harm: How Aid Can Support Peace – Or War. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers, 1999.

²⁵ Buhmann, K., Jonsson, J., & Fisker, M. (2019). Do no Harm and do More Good too: Connecting the SDGs with Business and Human Rights and Political CSR Theory. Corporate Governance: The international journal of business in society, 19(3), 389-403

3

ELEMENTOS

para tener en cuenta en el relacionamiento con los titulares de derechos en la debida diligencia empresarial en derechos humanos



1. Coherencia y articulación con las políticas de derechos humanos existentes



Fuente: MinEnergía.

En primera medida, y en línea con los PRNU, las empresas deben contar con un compromiso político mediante el cual asumen su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Además debe estar aprobado desde el más alto nivel corporativo y de toma de decisiones, y articulado con las políticas y procedimientos operacionales de la empresa²⁶. Es fundamental que este contribuya al logro de estrategias de relacionamiento integrales y sostenibles con los grupos de interés, entre estos titulares de derechos, basado en el respeto de los derechos humanos, por lo cual es necesario que en la política corporativa con los derechos humanos se haga explícito y se comunique con claridad el compromiso de la empresa con la participación de los titulares de derechos en este marco de acción²⁷.

En línea con lo anterior, las empresas deben velar porque la elaboración, adopción e implementación de la política de derechos humanos sea participativa en todas sus etapas, a fin de fortalecer el compromiso, facilitar su apropiación y garantizar su legitimidad con los titulares de derechos. No menos importante, el carácter participativo supone una oportunidad

26 Ministerio de Minas y Energía, USAID (2021). ABC de Debita Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético.

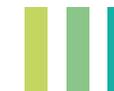
27 OCDE (2018), Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, Éditions OCDE, París.

para priorizar los asuntos de derechos humanos más relevantes para la empresa en función de las realidades, vivencias y percepciones que tienen los titulares de derechos, de cara al logro de un compromiso corporativo con los derechos humanos aterrizado a las particularidades de los territorios y los actores allí presentes. Además, supone una oportunidad para que las empresas identifiquen las brechas en el contenido de su política, y anticipen posibles críticas o conflictividades que puedan permear y fracturar el relacionamiento con las comunidades²⁸.

Se espera que en la definición misma de la política y en su puesta en marcha, se presente de manera explícita la articulación con la estrategia o lineamientos para el relacionamiento. Así mismo, en esta se deben integrar las expectativas que tiene la compañía respecto al comportamiento de los proveedores y contratistas a lo largo de la cadena de valor en lo que refiere al relacionamiento con los titulares de derechos, basado en el respeto de los derechos humanos²⁹.

28 Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd. (2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.

29 OCDE (2018), Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, Éditions OCDE, París.





RECOMENDACIONES

para integrar al compromiso con el respeto de los derechos humanos, la responsabilidad de la empresa frente a la participación de los grupos de interés



- Haga explícita la importancia de adoptar procesos participativos de relacionamiento como una manera de reconocer, respetar y promover el derecho a la participación como parte de su compromiso con el respeto de los derechos humanos.



- Especifique la visión a largo plazo que tiene la empresa respecto a la participación de los grupos de interés, de cara a construir mejores relaciones y prevenir las consecuencias negativas sobre el goce efectivo de derechos de los titulares.



- Asegure la participación de los titulares de derechos en la construcción del compromiso con el respeto de los derechos humanos, de manera que le permita identificar y priorizar los principales asuntos de derechos humanos, y las expectativas de los titulares en aras de entender cómo esta política puede ser percibida y entendida por los titulares de derechos.



- Incluya de qué manera los lineamientos para el relacionamiento están articulados a la gestión en derechos humanos. Es fundamental que desde el más alto nivel se entienda que las cuestiones de derechos humanos, así como las estrategias de relacionamiento están integradas al núcleo del negocio.



- Implemente procesos participativos y continuos, que le permitan identificar y recibir retroalimentación, por parte de los titulares de derechos, respecto al compromiso con el respeto de los derechos humanos, en el corto y largo plazo, y sobre las acciones que implementa la empresa para dar cumplimiento a este compromiso. Para esto, se sugiere que designe un grupo asesor en el que participen titulares de derechos que hacen parte de la comunidad y también colaboradores de la empresa, para que pueda recibir aportes desde diferentes puntos de vista.



- Integre, de manera explícita y clara, los mecanismos disponibles para que los titulares de derechos puedan presentar quejas o denuncias ante el incumplimiento y vulneración del compromiso con los derechos humanos.



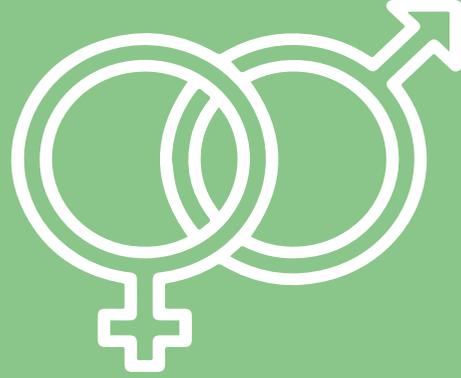
- Atendiendo los principios de transparencia y buena fe, se recomienda que, en su compromiso con los derechos humanos, establezca lineamientos de rechazo frente a comportamientos como uso de la fuerza, la manipulación, la interferencia, la coerción, la intimidación o el comportamiento ilegal, en el desarrollo de las actividades de participación³⁰.



- Comunique de manera participativa con los titulares de derechos pertenecientes a la comunidad y a la empresa, el compromiso político con los derechos humanos. Es importante que en esta comunicación haga énfasis en la importancia de la participación de las partes interesadas en todos los niveles para la operacionalización del compromiso. Adicionalmente, tenga en cuenta los medios y formas más apropiadas para hacer la divulgación, tenga en cuenta la audiencia, el lenguaje y demás aspectos culturales.

³⁰ Ibid.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Integre la perspectiva de género, brindando claridad frente a su compromiso con el respeto de los derechos de las mujeres. Así mismo, incluya el compromiso con la participación de mujeres y organizaciones de mujeres en el marco del relacionamiento y de sus procesos de debida diligencia. Una oportunidad está en construir una política de igualdad de género en el nivel comunitario y laboral.



- Involucre, en el desarrollo de su política corporativa de derechos humanos, organizaciones de mujeres, defensoras de derechos humanos, líderes y mujeres de la comunidad, con el fin de identificar y diferenciar los principales asuntos y vulnerabilidades frente al goce efectivo de los derechos de las mujeres.



- Comunique de manera participativa con las mujeres pertenecientes a la comunidad, el compromiso político con los derechos humanos. Tenga en cuenta los medios y formas más apropiadas para hacer la divulgación, para ello tenga en cuenta las limitaciones sociales, culturales, socioeconómicas para participar que pueden enfrentar las mujeres.



2. Comprensión del entorno de operación, identificación y evaluación los riesgos e impactos en derechos humanos desde un enfoque de participativo



Fuente: MinEnergía.

Parte de la debida diligencia empresarial en derechos humanos establece la importancia de entender el entorno de operaciones de la empresa³¹. Realizar un análisis del entorno facilita comprender aquellas condiciones socioeconómicas, culturales, políticas que influyen en los contextos. A su vez, conocer quiénes son los actores presentes en el territorio, específicamente para el propósito de esta Guía, los titulares de derechos, sus características y dinámicas. Lo anterior, es parte fundamental para acotar y orientar la estrategia de relacionamiento. De esta manera, el primer paso para conocer el entorno es identificar los actores. Luego, en el marco de la debida diligencia en derechos humanos, resulta igual de importante comprender cómo las actividades de la empresa pueden ocasionar afectaciones sobre el goce efectivo de derechos de los titulares de derechos identificados³². Por ello los PRNU resaltan la identificación y evaluación de los riesgos e impactos en derechos humanos como el núcleo de la debida diligencia en derechos humanos [PRNU 17]³³.

31 Ministerio de Minas y Energía, USAID (2021). ABC de Debida Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético.

32 Ibid.

33 Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos.



¿Quiénes son los titulares de derechos?

Si bien todas las personas son titulares de derechos en el contexto de la debida diligencia empresarial derechos humanos, la atención se centra en los titulares de derechos que, real o potencialmente, puedan verse afectados en el goce efectivo de sus derechos por una empresa, o en ocasión de una relación comercial, por ejemplo, miembros de la comunidad local incluidas mujeres, niños/as, pueblos indígenas, personas LGBTI+, migrantes, personas en situación de discapacidad, trabajadores/as directos/as o de la cadena de suministro y defensores/as de derechos humanos.

Fuente: HRIA DIHR





Fuente: MinEnergía.

Estos análisis, en la medida en la que se hagan desde los principios de participación y diálogo, motivarán estrategias de relacionamiento aterrizadas y acordes a las dinámicas y realidades de los territorios. Saber quiénes son los actores con los que la empresa debe relacionarse, entender sus dinámicas les permite a las empresas definir cómo involucrar a los titulares de derechos en la identificación y eva-

luación de los impactos, además de ofrecerles una comprensión y gestión más completa de las consecuencias negativas, que verdaderamente responda a las realidades y necesidades latentes³⁴.

³⁴ OCDE (2018), Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, Éditions OCDE, Paris.

a). Mapeo de los actores:

Conocer el entorno en dónde opera la empresa es tener el conocimiento sobre quiénes son las personas que habitan el territorio, los actores que allí confluyen y las dinámicas. Una buena y completa identificación de actores es uno de los pasos significativos a la hora de construir estrategias de relacionamiento sostenibles. Lo anterior, en la medida en que mapear los distintos actores con los que las empresas pueden tener o tienen una relación directa o indirecta permite, tener un mejor y más completo entendimiento del entorno, identificar las consecuencias negativas potenciales y reales sobre los derechos humanos que se pueden derivar de sus operaciones³⁵, a partir de las percepciones y conocimiento que tienen los titulares de derechos. Idealmente, se sugiere que el mapeo de actores se realice desde el primer contacto de la empresa con el territorio, aún previo al inicio de las operaciones y de la etapa inicial del proyecto³⁶.

Desde una lógica de debida diligencia empresarial en derechos humanos se

³⁵ Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos (2020). Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades. Disponible en: https://empresaspaiddh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-08/FIP_GC_RelComunidades_Final4agosto.pdf

³⁶ Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd. (2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.

insta a que las empresas identifiquen aquellos titulares de derechos sobre los que de manera directa o indirecta pueden ocasionar consecuencias negativas, y sea con ellos con quiénes, entre otros actores y fuentes de información, se identifiquen los riesgos e impactos en derechos humanos³⁷. Involucrar a los titulares supone también consolidar información a partir del conocimiento y percepción que los actores tienen de dichas consecuencias, potenciales y reales, por lo que es clave que en este ejercicio se tengan en cuenta los riesgos e impactos percibidos como una oportunidad para prevenir consecuencias negativas y/o conflictividades derivadas de estos.

³⁷ Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.

OCDE (2018), Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, Éditions OCDE, Paris.





RECOMENDACIONES

para identificar los actores desde una perspectiva de derechos



- Identifique los titulares de derechos que puedan verse directa e indirectamente afectados. Importante que no se limite a la zona de influencia, sino que además tenga en cuenta aquellos que puedan verse afectados en el desarrollo de otras operaciones asociadas.



- Determine la zona de impacto, a través de un mapa esquemático³⁸ que cruce los principales componentes de operación de la empresa, dentro y fuera del proyecto, las zonas de impacto y los sujetos de derecho.



- Identifique aquellos representantes de los titulares de derechos, como organizaciones o instancias de representación en el territorio, tales como juntas de acción comunal, cabildos, organizaciones comunitarias, cooperativas, sindicatos, entre otras. Este grupo de interés es fundamental para tender puentes en el relacionamiento con los titulares de derechos y ampliar los canales de comunicación bidireccional. Es importante que verifique la legitimidad y confianza que los miembros de la comunidad tienen respecto a estos representantes, en aras de garantizar una verdadera representatividad y evitar exacerbar conflictividades al interior de las comunidades.

³⁸ "Mapa esquemático de los principales componentes de diseño del proyecto, tanto en el emplazamiento del proyecto como fuera de éste, que podrían producir impactos ambientales o sociales locales (por ejemplo, el emplazamiento del proyecto; infraestructura auxiliar como caminos, tendido eléctrico y canales; fuentes de contaminación atmosférica, del agua y del suelo". IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes. Pág. 15.



- Asegure que, en el proceso de identificación de los actores, los equipos encargados del relacionamiento y aquellos colaboradores involucrados que tengan algún tipo de interacción con los titulares de derechos sean flexibles, capaces de ajustar las estrategias y cuenten con la disposición para involucrar nuevos actores a lo largo del proceso y del desarrollo de las operaciones de la empresa.



- Extienda el mapeo de actores a lo largo de su cadena de suministro. Recuerde que sus socios comerciales, como proveedores y contratistas también se relacionan e interactúan con los titulares de derechos. Por ello es clave que, en aras de lograr una estrategia macro de relacionamiento, identifique los socios comerciales que puedan ocasionar consecuencias negativas sobre los derechos humanos de los titulares de derechos con los que se relacionan.



- Recuerde que no existe un listado de actores y de titulares de derechos universal aplicable a todos los contextos. Este dependerá del territorio en donde se llevan a cabo las operaciones, la naturaleza y tamaño del negocio, así como la fase del ciclo de vida en el que se encuentre el proyecto y operaciones que se lleven a cabo. En esta misma lógica variarán las consecuencias negativas sobre los titulares de derechos en diferentes momentos.



- Remítase a información y consultas que se hayan realizado previamente en el marco del desarrollo de otros proyectos en el territorio. Estas pueden servir como fuente de información complementaria y robustecer su mapeo de actores. Algunas fuentes de información previa pueden ser: bases de datos de los actores sociales; expedientes de consultas y reclamaciones; estudios de evaluación de impacto ambiental y social, y procesos de consulta. También es relevante acudir a las autoridades reguladoras (ANLA, ANH, ANM), las autoridades locales (gubernaciones y alcaldías municipales) y otras

ABC

PARA EL RELACIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO CON LOS ACTORES EN TERRITORIO

entidades del sector público y organismos internacionales que pueden haber publicado informes y planes de acción que le permitan identificar a los actores involucrados en las operaciones del proyecto, así como sus intereses.



- Identifique aquellos actores con perspectivas y opiniones a favor y contra de la empresa o un determinado proyecto, y también aquellos divisores y conectores al interior de la comunidad.



Fuente: MinEnergía.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Adopte metodologías para mapear y caracterizar a las mujeres pertenecientes a la comunidad, a partir de criterios diferenciales que permitan desglosar información cómo: datos demográficos, hechos por violencia basada en género, actividades productivas, empleabilidad, capital organizacional, entre otros. Lo anterior, con el propósito de propender por una participación igualitaria y significativa de las mujeres en los ejercicios de relacionamiento en el marco de la debida diligencia en derechos humanos. Adicionalmente, esto le permitirá mayor acierto en las evaluaciones de riesgos e impactos en derechos humanos (Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos, Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades, 2020).



- Identifique y caracterice las organizaciones de mujeres presentes en el territorio y el grado de legitimidad que tienen frente a las titulares de derechos, con el propósito de posibilitar un relacionamiento indirecto con las mujeres a través de sus representantes, así como de integrar las opiniones y conocimiento de terceros expertos respecto a la situación de las mujeres y el goce efectivo de sus derechos, en el contexto del desarrollo de las actividades del sector.

b). Análisis de los actores:

Entender las características, intereses, la relación e impactos anticipados que la empresa puede tener sobre los titulares de derechos, hace parte de los criterios que se deben evaluar de cara a priorizar y definir el trabajo con los actores en el territorio. Es fundamental que las empresas comprendan que no existe una estrategia de relacionamiento estándar, por el contrario, estas deben hacerse a la medida y adaptadas a las necesidades y realidades de los contextos y de los titulares de derechos allí presentes, por lo que resulta primordial una vez se realiza el mapeo de actores, comprender más en detalle quiénes son y cómo se relacionan entre ellos, con el territorio y sus dinámicas. A su vez, este ejercicio de análisis de los actores permitirá también priorizar aquellos con los que la empresa se debe relacionar³⁹.

Es clave que las empresas sean constantes y flexibles frente al proceso en sí, y los resultados del análisis de los actores, y que tengan en cuenta que los contextos, y las dinámicas de los actores allí presentes, así como sus in-

tereses, varían en el tiempo y respecto al avance de las operaciones de la empresa y cada una de las etapas de un proyecto. Por ello es fundamental que actualicen sus mapas y análisis de actores para ajustar sus prioridades en el relacionamiento con los titulares de derechos.

³⁹ Ibid. IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.



RECOMENDACIONES

para adelantar un análisis y priorización de actores



- Evalúe y priorice a los actores en función de la importancia del proyecto o de las operaciones de la empresa para los diferentes titulares de derechos identificados, y frente al riesgo de ser afectados en ocasión del desarrollo de las actividades de la empresa. Por ejemplo, a partir del desarrollo de entrevistas, grupos focales y consultas. Lo anterior, supone priorizar criterios asociados al goce efectivo de derechos sobre otros, cómo la capacidad de influencia, poder e intereses, los cuáles se utilizan en la construcción de un mapeo de actores tradicional y no desde el enfoque de derechos⁴⁰.
- Priorice aquellos titulares de derechos que, a la luz de las evaluaciones de riesgos e impactos, puedan sufrir mayores consecuencias negativas sobre el goce efectivo de sus derechos; por lo general, son ellos quienes cuentan con menor capacidad de influencia. Estas consecuencias negativas pueden variar entre los diferentes grupos de interés, y entre los mismos titulares de derechos. Lo anterior puede permitirle un entendimiento respecto a la magnitud y alcance de los riesgos e impactos sobre los diferentes actores en el territorio, de cara a la elaboración de los planes de gestión y la priorización para el relacionamiento con los actores.



⁴⁰ Usualmente los titulares de derechos más vulnerables o marginalizados son aquellos que muestran tener menor capacidad de influencia y quienes enfrentan mayor riesgo de afrontar los impactos en derechos humanos en ocasión de las actividades empresariales. The Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Tool Box. Stakeholder engagement.

ABC

PARA EL RELACIONAMIENTO DE LAS
EMPRESAS DEL SECTOR MINERO ENERGETICO
CON LOS ACTORES EN TERRITORIO

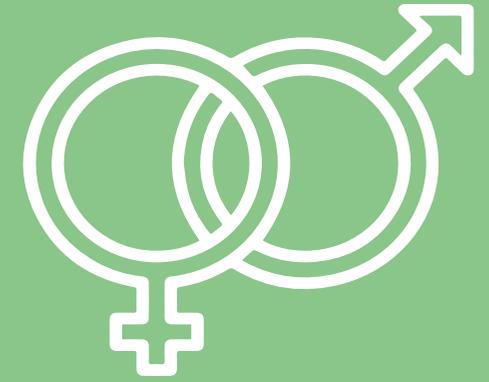


- Priorice a los actores también en función de su disposición y compromiso para participar en los procesos de consulta y diálogo social, en el marco del proceso de debida diligencia.



Fuente: MinEnergía.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Evalúe y priorice el trabajo con las mujeres en función de la importancia que supone el proyecto o las operaciones de la empresa para ellas, y frente al riesgo de ser afectadas en ocasión del desarrollo de las actividades de la empresa.



- Identifique, a partir de consultas y diálogos con las mujeres y las organizaciones que las representan, por un lado, los principales retos que enfrentan las mujeres en el territorio, por ejemplo, limitaciones para la participación comunitaria, desigualdades socio económicas, violencia contra las mujeres, entre otros asuntos relacionados con el género. Igualmente, las principales preocupaciones, percepciones y necesidades que tienen las mujeres frente a las oportunidades de empleo y acceso al mercado laboral, condiciones de trabajo decente, y los riesgos e impactos negativos que las operaciones de la empresa puedan ocasionar sobre ellas.



c). Identificación y evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos

Conocer las inquietudes y opiniones de los actores sociales puede ser una valiosa fuente de información para mejorar el diseño del proyecto y operaciones, y sus resultados, sobretodo, centrarse en los derechos y las perspectivas de los titulares de derechos que pueden verse afectados permite comprender ampliamente los impactos de la empresa. Es a través de ejercicios participativos y de una consulta significativa –con los titulares de derechos potencialmente afectados en el proceso de identificación y evaluación– que la empresa puede tener en cuenta sus perspectivas. Es de recordar que el proceso de identificación y evaluación de los riesgos e impactos debe ser continuo y, además, realizase en momentos clave como el inicio de una nueva etapa de un proyecto, de una nueva relación comercial, de decisiones o cambios en la operación de la empresa o cambios en el entorno⁴¹.

Significa adoptar una conducta empresarial responsable cuando las empresas comprenden que estos

41 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

procesos y consultas no son simplemente transaccionales, sino que realmente entienden el valor que tiene la diversidad de perspectivas para ayudarlas a comprender cómo ciertos impactos podrían afectar a las comunidades⁴². Al demostrar que se toma en serio las preocupaciones de los titulares de derechos afectados, una empresa puede construir confianza y entendimiento mutuo. Esto posibilita el trabajo conjunto para encontrar maneras sostenibles de abordar los riesgos e impactos, que de manera paralela contribuyen a forjar relaciones basadas en la confianza, la transparencia y la buena fe.

Además de estos ejercicios de consulta, que contribuyen a la definición e implementación de las medidas de manejo, estos escenarios participativos también pueden propiciar futuras colaboraciones y alianzas entre empresas y titulares de derechos de cara al logro de la sostenibilidad de los proyectos, a partir de estrategias de relacionamiento constructivas y que generen valor agregado⁴³.

42 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

43 IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.



RECOMENDACIONES

para el diseño e implementación de procesos de identificación y evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos participativos



- Diseñe e implemente metodologías participativas como grupos focales, entrevistas, encuestas y consultas con los titulares de derechos que le permitan conocer el entorno de operación, y comprender el nivel de protección y disfrute de derechos en el contexto. Además, identifique las condiciones que pueden contribuir o potencializar que sus actividades generen afectaciones sobre el goce efectivo de derechos.



- Consulte e identifique con los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados, los principales riesgos e impactos sobre los derechos humanos que pueden generarse con ocasión del desarrollo de las operaciones de la empresa.



- Recuerde no limitarse exclusivamente a la zona de influencia directa, en tanto los riesgos e impactos también pueden ser percibidos por aquellos titulares que se encuentran justo a las afueras de las áreas delimitadas.



- Recuerde que, como lo establecen los PRNU, los riesgos e impactos pueden ser directos, indirectos o por contribución. Por tal razón, resulta vital extender este análisis a lo largo de su cadena de valor para así prestar atención al relacionamiento de sus proveedores y contrasta con los titulares de derecho en el territorio.



- Identifique los posibles impactos acumulativos sobre los titulares de derechos, que pueden no ser evidentes de inmediato en el mapeo e identificación de riesgos e impactos de una etapa o momento específico de un proyecto, pero si evidenciarse en el largo plazo. Los impactos acumulativos pueden materializarse como consecuencia de la suma o incremento de acciones de una empresa y otros actores, o del legado que han dejado otras empresas en el territorio⁴⁴.



- Remítase a las quejas y/o reclamos presentados por los titulares de derechos que guardan relación con riesgos e impactos sobre los derechos humanos. Esta información le suministrará elementos para la identificación de los titulares de derechos, las afectaciones, la valoración y priorización de las consecuencias negativas.



- Asegúrese de adelantar espacios de consulta periódicos, que le permitan actualizar los análisis de entorno, identificar nuevos riesgos e impactos, y ajustar las prioridades en la gestión en derechos humanos, así como adaptar las medidas de manejo para responder a las dinámicas y realidades del contexto y los actores allí presentes.



- Remítase a fuentes de información complementarias a los procesos de consulta con los grupos de interés, como las experiencias de otras empresas del sector que operen o hayan operado en el mismo territorio. Por ejemplo, entre algunos de los insumos a considerar están:

- Procesos de relacionamiento comunitario;
- Evaluaciones de riesgos políticos, de seguridad y conflicto;

⁴⁴ Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

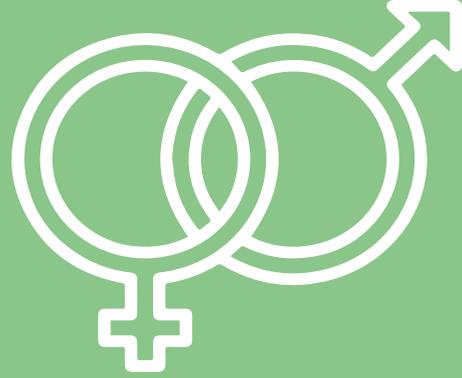


- Procesos de diálogo social;
- Evaluaciones especializadas y consultas con los pueblos indígenas;
- Revisiones de los resultados de las encuestas a personal empleado;



- Tenga en cuenta diferentes grupos de la sociedad civil, como organizaciones de base, defensores de derechos humanos y sindicatos, como fuentes de información adicional. Así mismo, otras fuentes secundarias como informes de organizaciones de la sociedad civil, del gobierno, organizaciones internacionales, asociaciones empresariales o iniciativas multi-actor. De manera más específica, las evaluaciones de impacto ambiental y social en el mismo contexto operativo, que estén disponibles públicamente, también le pueden ayudar a identificar riesgos en derechos humanos.
- Considere la participación de un tercero experto para adelantar la identificación de riesgos e impactos, por ejemplo, las instituciones nacionales de derechos humanos, organizaciones no gubernamentales, cooperación internacional y academia. Como lo mencionan los PRNU, un tercero experto, además de contar con un conocimiento especializado o técnico, puede posibilitar mayor legitimidad y confianza con los titulares de derecho. Esto último, siempre y cuando el tercero sea nombrado de común acuerdo con las partes interesadas.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Asegure la integración del enfoque de género sus procesos de identificación y evaluación de riesgos e impactos. Para ello, establezca criterios que le permitan identificar aquellas afectaciones diferenciadas sobre las mujeres. Esto le permitirá conocer cómo las operaciones empresariales pueden exacerbar condiciones históricas de discriminación o exclusión sobre las mujeres (Fundación Ideas para la Paz; ONU Mujeres. Agenda de Trabajo Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz, 2017).



- Garantice la participación de las mujeres en los escenarios de diálogo y consulta, a la luz de la identificación y evaluación de los riesgos e impactos, con el fin de identificar y priorizar aquellos que puedan generar mayores afectaciones para las mujeres. Lo anterior, puede permitirle integrar las perspectivas de las mujeres en los análisis, y en ese sentido entender desde las voces de quienes sufren o pueden llegar a sufrir las afectaciones, la magnitud y alcance de los riesgos e impactos.

3. Gestión de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos



Fuente: MinEnergía.





Fuente: MinEnergía.

Una vez identificados y valorados los riesgos e impactos sobre los derechos humanos, la empresa debe adoptar medidas de gestión para prevenir, mitigar o repararlos, que se reflejen en un plan de acción que comprenda la toma de decisiones, responsables y recursos asignados para su implementación. Las medidas variarán en función de la responsabilidad de la empresa sobre los riesgos e impactos identificados –causa, contribución o través de terceros– y su capacidad de influencia para gestionarlos adecuadamente⁴⁵.

En el marco del proceso de definición

⁴⁵ Ministerio de Minas y Energía, USAID (2021). ABC de Debita Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético.

Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos.

y seguimiento de las medidas de gestión, es necesario involucrar a las comunidades, entre estas los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados. Su participación va a asegurar la obtención de información más exacta para definir acciones relevantes y eficaces para dar solución a los problemas identificados, de acuerdo con la valoración de la afectación de los riesgos e impactos. Del mismo modo va a robustecer el proceso de debida diligencia empresarial, en tanto las comunidades reconocen la gestión como un proceso genuino y legítimo para prevenir consecuencias negativas sobre los derechos humanos⁴⁶.

⁴⁶ Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd. (2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.

RECOMENDACIONES



para involucrar a los titulares de derechos en el diseño e implementación de los planes de acción



Identifique, de acuerdo con la identificación y valoración de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos, los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados en razón de las actividades de la empresa, con el fin de involucrarlos en la definición e implementación de las medidas de gestión.



Desarrolle un plan de gestión de riesgos e impactos de manera colaborativa, de forma que las perspectivas y reivindicaciones de los titulares afectados o potencialmente afectados sean integradas en la gestión en derechos humanos. Es ideal que los titulares de derecho contribuyan a determinar el alcance y efectividad de las medidas de manejo propuestas y adoptadas, lo anterior permitirá obtener mayor legitimidad y aceptación frente a las medidas de mitigación prevención y propuestas, en esa lógica mayor credibilidad confianza y un mejor relacionamiento.



Identifique, en el transcurso del diseño e implementación de las medidas de manejo, personas que inicialmente no estaban identificadas, y que puedan solicitar ser reconocidas como titulares de derechos o ser mapeados por la empresa. Valore si, con base en los riesgos e impactos identificados, son titulares de derechos e involúcrelos en el proceso de definición e implementación del plan de acción.



- Tenga en cuenta la información consolidada en los sistemas de peticiones, quejas y/o reclamos presentados por los titulares de derechos que guardan relación con los riesgos e impactos identificados. Esta información le suministrará insumos para la definición de las medidas de manejo.

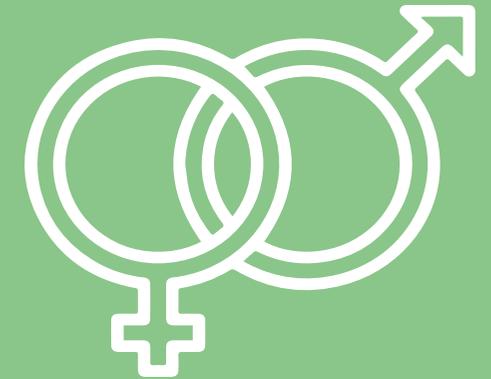


- Considere la participación de un tercero experto para dinamizar el proceso de construcción del plan de acción con los titulares de derechos, así como en la definición de acciones específicas que requieran de un conocimiento especializado o técnico. En este último caso, es deseable que el tercero sea nombrado de común acuerdo con los titulares de derechos.



- Consulte fuentes locales que gocen de legitimidad para robustecer las medidas de manejo. Tenga en cuenta, además, las experiencias de otras empresas, particularmente del sector, que operen en la misma zona, para entender como las medidas de manejo pueden contribuir a la prevención o mitigación de los riesgos e impactos identificados.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Defina y diseñe los planes de acción con la participación de las mujeres afectadas, con el fin de integrar la perspectiva de género en las medidas de manejo necesarias para prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas sobre el goce efectivo de sus derechos de manera diferenciada por ser mujeres. En este ejercicio de gestión, también se deben incluir acciones específicas para eliminar la discriminación de género.



- Asegure que las medidas de manejo contemplen acciones afirmativas y transformadoras orientadas a superar las brechas estructurales de género, como reducir y eliminar las desigualdades existentes, y la falta de oportunidades justas y dignas para la inclusión de las mujeres en la cadena del valor del sector.



- Incluya en los planes de gestión, en el marco de la debida diligencia en derechos humanos, medidas específicas para promover la equidad de género a tanto nivel interno de la empresa, como externo con la comunidad y otros grupos de interés⁴⁷.



- Considere recurrir a la participación de organizaciones expertas en cuestiones de género, que sean definidas de común acuerdo entre la empresa y las mujeres afectadas para la definición de las medidas de manejo, en caso de que las partes lo estimen relevante.

⁴⁷ Ministerio de Minas y Energía, USAID. ABC de Debita Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético, 2021.

a) Fortalecimiento de capacidades y sensibilización

Como parte de los esfuerzos encaminados a motivar la participación y el diálogo social, en el marco de una gestión en derechos humanos, es clave que las empresas identifiquen y comprendan las brechas existentes para una participación efectiva de los titulares de derechos⁴⁸. A partir de esto, defina acciones de fortalecimiento de conocimientos y habilidades que le permita a los titulares de derechos participar en los escenarios de consulta y diálogo en el marco de los momentos de la debida diligencia que se desarrollan⁴⁹, en igualdad de condiciones. Además de propiciar una participación equitativa y eficaz, para la empresa es una oportunidad de mitigar, de manera proactiva, los riesgos que suponen las percepciones locales negativas sobre su propia transparencia, credibilidad y conducta, al involucrarlos directamente en escenarios participativos⁵⁰.

48 OCDE (2018), Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, Éditions OCDE, París.

49 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd. (2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.

50 IFC (2007). Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes.

Al tratarse de un proceso de fortalecimiento de capacidades en el marco de la debida diligencia empresarial en derechos humanos, y como parte de la estrategia de relacionamiento, se debe propiciar por una cultura de respeto y promoción de los derechos humanos⁵¹. Por lo anterior, las empresas, a través de terceros expertos o en alianza con el Estado u Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), deben facilitar procesos de sensibilización y formación en derechos humanos dirigidos a los titulares de derechos de la comunidad y la empresa⁵².

Además, parte de este fortalecimiento de capacidades también supone la formación dirigida a los titulares de derechos, tanto aquellos pertenecientes a la comunidad como a los colaboradores de la empresa, proveedores y contratistas, en habilidades para el relacionamiento⁵³, basadas en el respeto de los derechos humanos. Es así como resulta vital que se fortalezcan las capacidades y habilidades sociales, el conocimiento técnico, la sensibilidad y los valores de aquellos

51 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

52 Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos (2020). Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades. Disponible en: https://empresaspaiddh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-08/FIP_GC_RelComunidades_Final4agosto.pdf

53 Fundación Konrad Adenauer y Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016). Guía Práctica para el Relacionamiento Estratégico con la Comunidad.

encargados del relacionamiento o que tengan algún nivel de interacción con los titulares de derechos de la comunidad. Lo anterior, en aras de propender por una mejor interacción y atención a los actores comunitarios del territorio, y un relacionamiento en el que propenda el respeto por el otro y sus derechos.

Una estrategia de relacionamiento integral, basada en el respeto de los derechos humanos, con los grupos de interés, además de servir para fortalecer la confianza, legitimidad y sostenibilidad de las operaciones de la empresa, debe también entenderse como una oportunidad para contribuir al desarrollo territorial y la transformación local⁵⁴. Es fundamental que las empresas se reconozcan como actores claves del desarrollo local y que, en el marco de sus operaciones, propendan por aportar a las regiones y generar valor agregado, a la vez que contribuyen a mejorar los estándares de calidad de vida a través del goce efectivo de derechos. Lo anterior, permitirá empoderar a las comunidades, y propiciar alternativas de desarrollo local propias del territorio, que no dependen de la presencia y desarrollo de la industria o una empresa específica⁵⁵.

54 Ibid.
55 Ibid.



Fuente: MinEnergía.



RECOMENDACIONES

para involucrar a los titulares de derechos en el diseño e implementación de los planes de acción

Habilidades para la participación



- Identifique las fortalezas y debilidades para la participación y el diálogo con las que cuentan o no los titulares de derechos (experiencias pasadas, recursos, conocimientos).



- Propenda porque los titulares de derechos cuenten con los conocimientos y capacidades necesarias para participar significativamente y en igualdad de condiciones, en los procesos de diálogo, consulta y otros escenarios de relacionamiento en el marco de la debida diligencia.

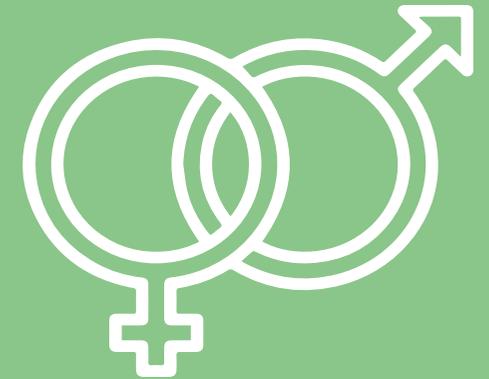


- Implemente metodologías y escenarios de formación que le permita a los titulares de derechos adquirir las habilidades y el conocimiento técnico sobre el proyecto, necesarios para participar en la toma de decisiones respecto al proyecto y en el seguimiento de este.



- Defina e implemente, junto con los titulares de derechos, espacios de fortalecimiento e instalación de capacidades en temáticas y habilidades blandas para el diálogo y la participación (comunicación oral y escrita, negociación, resolución de conflictos, liderazgo, etc.).

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Identifique las fortalezas con las que cuentan las mujeres para participar, a partir de sus experiencias pasadas, los recursos con los que cuentan, y los conocimientos que tienen frente a espacios de participación, así como las operaciones de la empresa y el sector.

- Tenga en cuenta las limitaciones de participación que enfrentan las mujeres, por ejemplo:



- Riesgos de seguridad.** Lideresas y defensoras de derechos humanos pueden ser amenazas debido a su participación en espacios comunitarios. En razón de su labor, muchas suelen sufrir hechos de violencia sexual, actos públicos misóginos de descrédito y acoso en línea, así como violencia doméstica. (Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2019). En este caso, resulta vital que las empresas adelanten estrategias de relacionamiento y consulta con las mujeres a través de alternativas indirectas, cómo por medio de organizaciones de mujeres u otras instancias que las representen legítimamente.





- **Cuidado de los niños y del hogar.** Al ser las mujeres quienes en la mayoría de casos deben asumir las responsabilidades de las tareas del hogar y tener a su cargo el cuidado de los niños y adultos mayores, se les dificulta encontrar un balance que les permita participar en estos espacios de consulta y de diálogo social. (Fundación Ideas para la Paz; ONU Mujeres. Agenda de Trabajo Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz, 2017). Frente a esta situación, se recomienda a la empresa facilitar servicios de apoyo como guarderías, o realizar los espacios en horarios que sean convenientes y se ajusten a sus responsabilidades en el hogar, de tal forma que las mujeres puedan participar en los procesos de relacionamiento con la empresa.



- **Movilidad.** En el caso de las mujeres rurales, por ejemplo, se identifica la dificultad de que puedan asistir a los espacios de participación dado que suelen realizarse en las cabeceras municipales, y rara vez en los cascos urbanos, por la lejanía, el tiempo que requiere el desplazamiento hasta estas zonas y los costos (Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos, Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades, 2020). Se sugiere que los espacios de participación se adelanten en los corregimientos y veredas en dónde habitan las mujeres interesadas en participar y/o que la empresa disponga de ayudas para el transporte.



- Propenda por que las mujeres cuenten con los conocimientos y capacidades necesarias (habilidades de comunicación oral, capacidades para la negociación y resolución de conflictos, liderazgo, entre otros), para participar significativamente y en igualdad de condiciones en los procesos de diálogo, consulta y otros escenarios de relacionamiento, en el marco de la debida diligencia. En algunos casos las mujeres evitan participar en estos espacios por no sentir auto confianza suficiente de hacer una interlocución frente a un público.



RECOMENDACIONES

para involucrar a los titulares de derechos en el diseño e implementación de los planes de acción

Capacidades para la transformación local



- Defina con los titulares de derechos, las principales temáticas y necesidades de interés en el contexto, de cara a implementar procesos de formación e instalación de capacidades que contribuyan a la sostenibilidad y el desarrollo de los territorios.

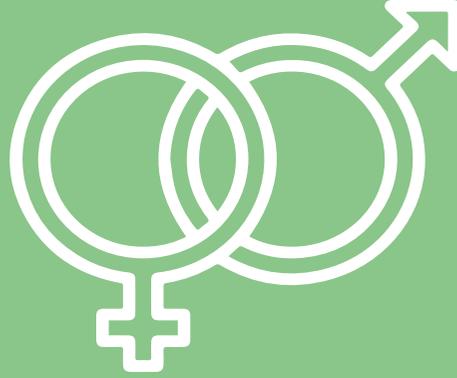


- Facilite herramientas y capacitaciones (diseño y gestión de proyectos, emprendimientos productivos, etc.), a los titulares de derechos para que puedan gestionar, solos o con el apoyo de terceros, sus necesidades y proyectos, y sea a través de estos mecanismos que se pueda promover le goce efectivo de derechos, ej. derecho al trabajo.



- Establezca sinergias y articulación con otros actores cómo los gobiernos locales, la cooperación internacional, otras empresas presentes en el territorio y organizaciones de la sociedad civil para ampliar el alcance de los procesos de formación e instalación de capacidades. Esto le permitirá brindar una oferta de fortalecimiento de capacidades alrededor de temas y necesidades en los que no necesariamente la empresa tiene un experto, y que son clave para la transformación y desarrollo local.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Promueva acciones que contribuyan a la inclusión y el empoderamiento económico de las mujeres en su cadena de valor y por medio de acciones de inversión en sus áreas de influencia.



- Identifique, de manera conjunta con las mujeres, los intereses de formación y fortalecimiento de capacidades de cara a contribuir con su inclusión y empoderamiento económico.



- Motive el fortalecimiento de las competencias de las mujeres en áreas que promuevan la diversificación de sus capacidades, de cara al desarrollo de negocios y emprendimientos productivos liderados por mujeres. Esto incluye formación en áreas como gerencia empresarial, gestión de proyectos, emprendimientos productivos, mercadeo e innovación.



- Promueva, con el apoyo de terceros expertos el fortalecimiento de capacidades profesionales, asistencia técnica e innovación, así como en habilidades blandas como autoestima, autonomía, liderazgo y otras competencias que, en contextos de discriminación socioeconómica, desigualdades, violencia y conflicto armado, muchas veces no son suficientemente desarrolladas⁵⁶.

⁵⁶ Fundación Ideas para la Paz; ONU Mujeres. Agenda de Trabajo Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz, 2017



RECOMENDACIONES

para involucrar a los titulares de derechos en el diseño e implementación de los planes de acción



Sensibilización para el relacionamiento comunitario

- Establezca estrategias de relacionamiento en dónde prevalezca el respeto mutuo y consideración de las diferencias culturales y de otra índole.



- Asegúrese que sus colaboradores tengan conocimiento y adopten, en el marco de sus actividades diarias, las estrategias de relacionamiento de la empresa. Además, garantice que, en la práctica e interacción con los titulares de derechos, comprendan y respeten las formas de comunicación, tradiciones y cultura de los diferentes grupos de interés, así como sus dinámicas sociales y organizativas.



- Facilite procesos de fortalecimiento de capacidades para el relacionamiento dirigidos a sus colaboradores y contratistas, cómo habilidades de escucha, comunicación, facilitación, resolución de conflictos, observación, organización, entre otros⁵⁷.

⁵⁷ Fundación Konrad Adenauer y Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016). Guía Práctica para el Relacionamiento Estratégico con la Comunidad.

Cultura en derechos humanos



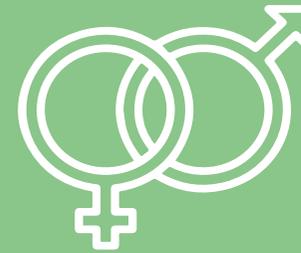
- Implemente procesos encaminados a adoptar y fortalecer una cultura de respeto en derechos humanos al interior de la organización, desde el más alto nivel gerencial, hasta los niveles técnicos y operativos. En este ejercicio, asegúrese que sus colaboradores, como titulares de derechos, también conozcan el marco internacional y nacional de derechos humanos en el desarrollo de las actividades empresariales, el compromiso y expectativas de la empresa frente a estos.



- Fortalezca el conocimiento y las capacidades de aquellos titulares de derechos pertenecientes a la comunidad, en materia de derechos humanos, el enfoque de género y otros enfoques diferenciales. Lo anterior, en clave de propiciar que su participación en los procesos de identificación, evaluación y gestión de riesgos e impactos en derechos humanos, de monitoreo y seguimiento a las medidas de manejo, así como el acceso a los mecanismos de quejas y reclamos, sea horizontal y con conocimiento de causa.



Fuente: MinEnergía.



ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Socialice y promueva la apropiación por parte de las mujeres, de los Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético y otras herramientas que les permitan reclamar el goce efectivo y el respeto de sus derechos humanos, en el marco de las operaciones de la industria.



- Fortalezca el conocimiento y las capacidades de las mujeres en los derechos de las mujeres, los mecanismos constitucionales e internacionales de protección, así como las instituciones del Estado encargadas de velar por la protección y el respeto de los derechos humanos



- Promueva espacios de formación alrededor de temáticas asociadas a las cuestiones de género fundamentadas en los derechos de las mujeres cómo las nuevas masculinidades, la prevención de las violencias basadas en género, el empoderamiento económico, político y social, entre otros temas.



- Adelante sesiones de capacitación para la identificación de los riesgos e impactos diferenciales para las mujeres sobre sus derechos. Lo anterior, con el objeto de propiciar que su participación en los procesos de identificación, evaluación y gestión de riesgos e impactos en derechos humanos, de monitoreo y seguimiento a las medidas de manejo, así cómo el acceso a los mecanismos de quejas y reclamos, sea horizontal y con conocimiento de causa⁵⁸.

⁵⁸ Ministerio de Minas y Energía, USAID. ABC de Debita Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético, 2021

4. Comunicación y divulgación de información



Fuente: MinEnergía.

Los PRNU señalan la importancia de que, además de realizar una gestión atenta a los derechos humanos, las empresas sean capaces de comunicar y divulgar con los diferentes grupos de interés, entre estos los titulares de derechos, las medidas de manejo que adoptan para evitar, mitigar, y en caso de no poder prevenir, remediar [PRNU. 21]⁵⁹.

Lo anterior, sugiere la importancia de comunicar y divulgar toda aquella información relacionada con el proyecto, tanto los beneficios como las consecuencias negativas que se pueden ocasionar. Es fundamental que las empresas trasciendan la lógica de compartir información limitándose a procesos de socialización, y propendan por adoptar canales y mecanismos para una comunicación en doble vía⁶⁰. Es decir, las empresas deben asegurarse de entender y considerar las expectativas, preocupaciones y consideraciones de los titulares de derechos frente a los posibles riesgos, impactos y limitaciones frente al goce efectivo de sus derechos en relación con las operaciones de la empresa. Adicionalmente, deben comunicar las decisiones y medidas de manejo, 59 OACNUDH (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
60 Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos (2020). Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades. Disponible en: https://empresaspaiddh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-08/FIP_GC_RelComunidades_Final4agosto.pdf

así como la manera cómo son incorporadas sus opiniones en los planes de acción y otros procesos de toma de decisiones en el marco de la debida diligencia en derechos humanos.

Para hacerlo, deben asegurarse de que sus mecanismos de comunicación estén alineados y se adapten a las realidades, capacidades y barreras de comunicación a las que pueden acceder y participar los titulares de derechos. Es decir, deben tener en cuenta el idioma, los términos utilizados, la forma cómo se adelanta la comunicación, ej. Uno a uno, por escrito, a través de un programa radial o piezas de comunicación gráfica o visual, etc⁶¹. Por ello, es clave que estos mecanismos de comunicación sean establecidos de manera conjunta con los titulares de derechos, y adaptables a las características de estos⁶².

Si bien, los mecanismos de reporte con los que cuenta la empresa –como los informes de sostenibilidad– son una valiosa herramienta para comunicar la gestión de la empresa, es clave recordar que, reportar en el marco de la debida diligencia en derechos humanos, va más allá de plasmar las 61 Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd. (2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.
62 Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos (2020). Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades. Disponible en: https://empresaspaiddh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-08/FIP_GC_RelComunidades_Final4agosto.pdf

evidencias frente a las inversiones sociales que adelanta. Una comunicación efectiva en el marco del compromiso con el respeto de los derechos humanos significa, por un lado, divulgar información sobre cómo la empresa respeta los derechos humanos en sus propias actividades y a través de sus relaciones comerciales. Y, por otro lado, la materialidad de los riesgos e impactos en derechos humanos, lo que significa que debe comunicar las perspectivas que los titulares de derechos tienen frente a los riesgos e impactos⁶³.

La esencia de la debida diligencia en derechos humanos es que las empresas puedan demostrar que los conocen y respetan como parte de una estrategia de hacer negocios de manera responsable, esto a su vez es una forma de obtener la licencia social para operar en un territorio. Además del knowing and showing, el propósito de comunicar es también el de fomentar la transparencia y la rendición de cuentas, elementos que contribuyen a construir confianza, mejorar el relacionamiento con los titulares de derecho, optimizar las operaciones e indicadores de sostenibilidad de la empresa, y aumentar el valor empresarial del negocio⁶⁴. De lo contrario, el

no hacerlo puede derivar en la divulgación de información errónea sobre el proyecto y desconocer los esfuerzos que las empresas están adoptando para cumplir con su obligación de proteger los derechos humanos, lo que puede perjudicar la reputación de la empresa, afectar su viabilidad y sostenibilidad, así como poner en riesgo los esfuerzos adelantados para entablar un relacionamiento adecuado con el territorio. Adicionalmente, comunicar y divulgar información también es oportunidad para que la empresa pueda realizar mejoras continuas a sus procesos⁶⁵.

63 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

64 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector

Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

65 Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd. (2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.

RECOMENDACIONES



para comunicar y divulgar información sobre el proyecto cómo parte de la estrategia de relacionamiento



- Implemente y facilite mecanismos de acceso y consulta de información comprensible, precisos y oportunos respecto a la información de un proyecto o las operaciones de la empresa, sus impactos positivos y negativos, así como las responsabilidades frente al respeto de los derechos humanos. Con esta información las comunidades potencialmente afectadas, entre estos los titulares de derechos, pueden tomar decisiones informadas y comprender cómo las decisiones que toma la empresa pueden afectar sus intereses.



- Consulte y defina, junto con los titulares de derechos, los mecanismos de divulgación de la información, el tipo de información que quieren y necesitan, el formato, así como la periodicidad en la que consideran se debe divulgar la información.



- Comunique y divulgue a los titulares de derechos, los resultados de las evaluaciones de impactos en derechos humanos, en ocasión del desarrollo de las operaciones de la empresa, así como información adecuada para comprender cómo la empresa aborda los impactos potenciales. Esto hace parte de brindar información objetiva y balanceada.



- Difunda información de manera anticipada y con tiempo suficiente, a fin de proporcionar información pertinente a los titulares de derechos, antes de que se tomen las decisiones.

Es fundamental tener en cuenta que, las decisiones sobre los asuntos que puedan llegar a afectar sus territorios, no se toman de un momento a otro, por lo cual los actores del territorio necesitan tiempo para analizar y reflexionar sobre las ventajas y desventajas.



- Sea sensible y responsable respecto a la información que se divulga, haciendo un equilibrio entre la protección necesaria que requiere para los titulares de derechos en materia de confidencialidad y sensibilidad de la información, y la apertura y transparencia respecto a dicha información.



- Comunique a los grupos de interés de qué manera las contribuciones hechas en los espacios de participación, diálogo y consulta influyen en la toma de decisiones y formulación e implementación de los planes de acción en el marco de la gestión en derechos humanos.



- A medida que implementa las medidas de gestión, comunique los avances y resultados a los titulares de derechos interesados y/o sus organizaciones representativas. Habilite los diferentes canales de comunicación de la empresa para tal fin; igualmente, asegúrese que la comunicación de las medidas de manejo esté adaptada para que sean comprendidas de una manera fácil por todos los titulares de derechos.



- Proporcione información significativa, en un formato y lenguaje de fácil comprensión, y adaptada a los diferentes titulares de derechos a quienes se dirige la información, particularmente, aquellos pertenecientes a población de protección especial. Tenga en cuenta detalles técnicos, idioma y dialectos locales, sensibilidad cultural, función de las mujeres y de los hombres, composición étnica de las comunidades, niveles de alfabetización, estructuras de liderazgo y métodos locales de disseminación de información dentro de la comunidad.



RECOMENDACIONES

para la instalación y difusión de canales de comunicación bidireccional desde un enfoque participativo



- Consulte y defina junto con los titulares de derechos y diferentes grupos de interés, los canales de comunicación permanentes, la modalidad y temporalidad bajo la cual consideran deben funcionar. En este paso es importante que defina: quién comunica, qué comunica, a quién le comunica y cómo lo hace.



- Tenga en cuenta las limitaciones que puedan existir al momento de comunicarse con los titulares de derechos. Por ejemplo, barreras de idioma, alfabetización, culturales, físicas y socio económicas.



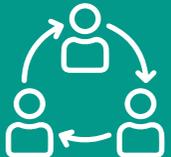
- Asegúrese de fortalecer las capacidades y empoderar a aquellos colaboradores encargados del relacionamiento con los titulares de derecho para que asuman un rol activo en el ejercicio de comunicar los esfuerzos y la gestión que adelanta la empresa en materia de respeto de los derechos humanos.



- Establezca canales de comunicación y divulgación de información que le permitan identificar y comprender las expectativas, preocupaciones y consideraciones de las comunidades frente al desarrollo, avances y procesos relacionados con el proyecto y el goce efectivo de sus derechos. Además, es importante que comunique las decisiones, avances del proyecto, así como la manera cómo son incorporadas sus opiniones en la toma de decisiones.



• Asegúrese que los canales y mecanismos de comunicación sean bidireccionales, y le permitan a las partes expresar libremente sus opiniones, compartir perspectivas y escuchar argumentos alternativos para llegar a un entendimiento mutuo, sin temor a represalias.



• Asegúrese que estos canales, también le permitan recibir retroalimentación por parte de los grupos de interés para así hacerlos parte de los procesos de ajuste y mejora, así como de los mecanismos de quejas y reclamos.



• Utilice canales de comunicación que no se limiten exclusivamente a documentos y textos escritos, acuda a otras formas como reuniones informativas para la comunidad, con grupos pequeños y específicos.

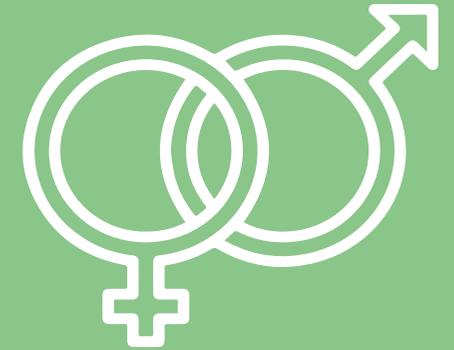


• Asegúrese de contar con un mecanismo de quejas y reclamos desde el inicio del proyecto, que sea comprensible, de fácil acceso y culturalmente apropiado para los diferentes grupos de interés.



• Divulgue e informe a las comunidades sobre la existencia y uso del mecanismo de quejas y reclamos de la empresa para conocer y tramitar situaciones que afecten el goce efectivo de sus derechos.

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



• Asegúrese que los canales de comunicación sean lo suficientemente amplios y aterrizados a las realidades de las mujeres, de manera que sean accesibles incluso para aquellas mujeres ubicadas en las zonas rurales.



• Tenga en cuenta las características de las mujeres pertenecientes a la comunidad con las que la empresa se relaciona, que participan o están interesadas en participar en los procesos en el marco de la debida diligencia en derechos humanos. Criterios como los niveles de analfabetismo deben ser considerados al momento de definir las estrategias de comunicación. En este caso, la empresa debe acudir al uso de piezas de comunicación audiovisual y visual de manera que todas las mujeres puedan acceder a la información de manera fácil y comprensible⁶⁶.



• Incluya en sus informes de sostenibilidad, así como en otros mecanismos de rendición de cuentas, información relativa a la gestión de derechos en materia de género, como contribución al goce efectivo de los derechos de las mujeres. En el marco de estos reportes, considere la adopción de medidas apropiadas para garantizar el acceso a la confidencialidad de las mujeres cuando se publique información referente a estas⁶⁷.

⁶⁶ Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos, Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades, 2020.
Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2019.

⁶⁷ Ministerio de Minas y Energía, USAID. ABC de Debida Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético, 2021.

5. Monitoreo y evaluación participativa de las medidas de gestión



Fuente: MinEnergía.

Posterior a la formulación del plan de acción, la empresa debe verificar si las medidas adoptadas para gestionar sus riesgos e impactos sobre los derechos humanos están siendo eficaces; es decir, contribuyen a prevenir, mitigar o, en dado caso, remediar las afectaciones sobre los derechos humanos⁶⁸. Esta es la única manera que tiene la empresa para determinarse, en la práctica, realmente está cumpliendo con su deber de proteger los derechos humanos, por lo que también supone un mecanismo complementario para la transparencia y rendición de cuentas⁶⁹. Para ello, deben formularse indicadores –cualitativos y cuantitativos– que den cuenta del avance en la implementación y su eficacia.

Este proceso, además, impulsa mejoras continuas en la gestión de los derechos humanos, en tanto ayuda a la empresa a identificar tendencias y patrones; destaca posibles problemáticas en materia de derechos humanos que pueden requerir cambios más sistémicos en políticas o procesos, y arrojar lecciones aprendidas y oportunidades de mejorar, así como buenas prácticas que puedan socializarse con las comunidades, y otras empresas del sector, entre otros ac-

68 OACNUDH (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.

69 The Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Tool Box. Stake Holder engagement.

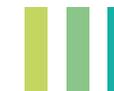
tores⁷⁰.

Las empresas deben motivar procesos de monitoreo y evaluación participativos, que involucren a los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados. En ese sentido, se requiere que, en el marco de la debida diligencia en derechos humanos, las empresas dejen de lado los sistemas de seguimiento tradicionales y sobre los que únicamente la empresa tiene control para así cambiar su dinámica, y que los grupos de interés, entre estos los titulares de derechos, asuman responsabilidades, aprendan y se beneficien de los resultados del proceso⁷¹.

Lo anterior significa, por un lado, que los titulares de derechos puedan contribuir a evaluar si las medidas de manejo adoptadas atienden de manera eficiente los riesgos e impactos identificados, por lo que su participación va a brindar información relevante sobre sus preocupaciones e intereses sobre cómo se gestionan los asuntos de derechos humanos por parte de la empresa. Y, por otro lado, definir y asignar tareas concretas a los titulares de derechos, en el proceso de medición y monitoreo, lo cual permite

70 Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

71 The Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Tool Box. Stake Holder engagement.



fortalecer la transparencia de los procesos y resultados así como su apropiación legitimidad.

Finalmente, es de recordar la importancia de apropiar los procesos de monitoreo y evaluación no sólo como una medida de mitigación y reacción ante la identificación de un riesgo o materialización de los mismos, sino como una herramienta de prevención. De manera que es clave que el monitoreo sea constante y se entienda como una oportunidad para identificar aquellos riesgos e impactos en derechos humanos imprevistos⁷².



Fuente: MinEnergía.

⁷² The Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Tool Box. Stakeholder engagement.



RECOMENDACIONES

para involucrar a los titulares de derechos en el monitoreo y evaluación de los planes de acción



- Diseñe e implemente procesos de monitoreo participativos.



- Previo al monitoreo y evaluación, delimite el rol y las funciones de las partes interesadas, en particular de los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados; esta podrá variar dependiendo de la valoración de los riesgos e impactos (Por ejemplo, rol de consulta de información, consulta, diálogo o de colaboración).



- Diseñe procesos de seguimiento y monitoreo específicos para medir el desempeño en la gestión de los derechos humanos. Si bien estos pueden ser aislados y específicos, también pueden estar integrados a otros sistemas de monitoreo con los que cuente la empresa.



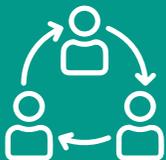
- Establezca indicadores cualitativos y cuantitativos que le permitan evaluar el desempeño de las medidas de gestión adoptadas. Si bien los indicadores cuantitativos se pueden ajustar fácilmente a los sistemas de medición existentes con los que cuenta la empresa, en el marco de la debida diligencia en derechos humanos es fundamental darles peso a los indicadores cualitativos. Estos últimos, le permitirán integrar las perspectivas de los titulares de derechos como parte de los análisis de medición. A su vez la información cualitativa junto con indicadores de proceso le ayudará a interpretar los datos numéricos recogidos.

- Propenda por que el ejercicio de identificación de indicadores, principalmente los indicadores cualitativos, se realice de manera participativa, a partir de la consulta con los titulares

ABC

PARA EL RELACIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO CON LOS ACTORES EN TERRITORIO

de derechos de manera que sean lo más aterrizados posibles.



- En el marco del monitoreo y evaluación, realice ejercicios consultivos con los actores comunitarios, incluidos los titulares de derechos, para corroborar o identificar nuevas conflictividades que puedan surgir, verificar actores relevantes para la implementación de las medidas de manejo, así como conocer posiciones y expectativas frente a las medidas de gestión de la empresa en materia de derechos humanos.



- Considere realizar análisis más profundos, cuando identifique un impacto grave sobre los derechos humanos que se presenten de manera recurrente. El análisis de causa raíz, le permite identificar y comprender en mayor detalle causas subyacentes del problema. En el entendido en el que gran parte de las empresas del sector están familiarizadas con este tipo de análisis, se recomienda que la empresa adapte las metodologías existentes a cuestiones de derechos humanos⁷³.



- Establezca mecanismos de reclamación a nivel local e integre sus resultados en la gestión y evaluación del desempeño de las medidas adoptadas. Estos pueden constituirse una fuente importante de información para conocer las preocupaciones y percepciones de los titulares de derechos respecto a las medidas de gestión de los riesgos e impactos.



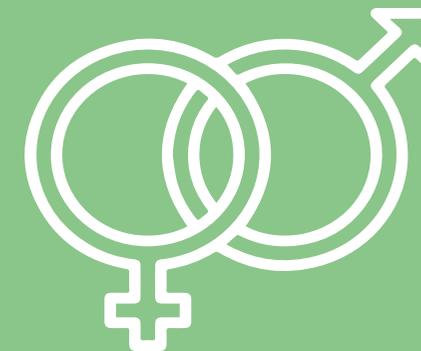
- En caso de que la evaluación está a cargo de un tercero, asegúrese que éste involucre a los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados durante la etapa de monitoreo y evaluación.



- Considere la posibilidad de establecer paneles y programas de monitoreo con expertos en derechos humanos y empresas, miembros de la comunidad local, organizaciones de la sociedad civil y representantes de los titulares de derechos, academia, entre otros, con el fin realizar revisiones periódicas del desempeño en derechos humanos.

⁷³ Institute for Business and Human Rights & Shift. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO



- Diseñe e implemente los escenarios y mecanismos de monitoreo y evaluación, atendiendo los obstáculos y barreras que impiden la participación de las mujeres en dichas instancias, tales como las labores de cuidado, riesgos de seguridad, limitaciones de movilidad o violencias basadas en género.



- Incluya información desagregada por sexo en sus sistemas de seguimiento y monitoreo de las medidas de manejo, así como en los mecanismos de quejas y reclamos. Ej. Número de mujeres beneficiarias por los programas e iniciativas de la estrategia de relacionamiento; número de mujeres que participaron de los espacios de consulta, diálogo social, tipo de mecanismos aplicados en la comunidad para lograr la participación las mujeres en escenarios de consulta y toma de decisiones, entre otros⁷⁴.



- Integre, en los mecanismos de monitoreo y evaluación de las medidas de manejo, indicadores asociados a las cuestiones de género que a su vez sean consultados con las mujeres u organizaciones que las representen. Lo anterior le permitirá medir la contribución de las actividades de la estrategia de relacionamiento desde un enfoque de género a la superación de las barreras históricas de discriminación y el cierre de las brechas.

⁷⁴ Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos, Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades, 2020.



Asegure la participación de mujeres u organizaciones de mujeres, en el marco de sus procesos de monitoreo y evaluación, con el fin de verificar que las medidas, en particular aquellas que guardan relación con afectaciones diferenciadas para las mujeres, tengan un efecto transformador en materia de género⁷⁵.



⁷⁵ Ministerio de Minas y Energía, USAID. ABC de Debita Diligencia en derechos humanos para las empresas del sector minero energético, 2021.

6. Reconocimiento y visibilización de las poblaciones más vulnerables en el relacionamiento



Guía para el relacionamiento con los titulares de derechos en el marco de la debida diligencia empresarial en derechos humanos con un enfoque de género

Realizar un mapeo de los actores a la luz de los procesos de debida diligencia, no sólo permite poner en el centro del relacionamiento a los titulares de derechos y los derechos vulnerados, sino además visibilizar aquellos titulares pertenecientes a grupos de especial protección bajo la ley internacional de los derechos humanos, que históricamente han sido marginalizados o sufrido limitaciones sistemáticas al goce efectivo de sus derechos⁷⁶. Además de propiciar un reconocimiento ante la vulnerabilidad, permite motivar acciones afirmativas de cara a la reivindicación de sus derechos, a partir de lograr una identificación y gestión diferenciada de los riesgos e impactos en derechos humanos y de una conducta empresarial responsable es el de evitar generar daño y, en este caso particular, evitar reforzar patrones de discriminación a los que estos grupos poblacionales se han enfrentado históricamente⁷⁸.



Fuente: MinEnergía.

76 The Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Tool Box. Stake Holder engagement. OCDE (2018). Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, Éditions OCDE, París.

77 Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd. (2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.

78 The Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Tool Box. Stake Holder engagement.



¿Cuáles son los grupos de especial protección?



MUJERES



JÓVENES



NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES



COMUNIDADES ÉTNICAS



PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD



PRIDE
COMUNIDAD LGBTQ+



DEFENSORES DE DDHH



MIGRANTES



VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO



ADULTOS MAYORES



RECOMENDACIONES

para integrar una perspectiva diferencial en el relacionamiento en el marco de la debida diligencia en derechos humanos



- Establezca un compromiso político con el respeto de los derechos humanos que integre un enfoque diferencial, que le permita prestar atención especial a los más vulnerables.



- Desarrolle metodologías de mapeo y análisis de actores que cuenten con criterios diferenciales que le permitan identificar aquellos titulares de derechos pertenecientes a grupos de especial protección, sus principales características y los riesgos de vulnerabilidad.



- Integre en sus procesos de identificación y evaluaciones de riesgos e impactos criterios que le permitan comprender las consecuencias negativas, potenciales y reales, sobre el goce efectivo de los derechos humanos desde una perspectiva diferencial para comprender y las consecuencias negativas que de manera desproporcionada pueden recaer sobre ellos, y además, sean adecuadamente evitados, mitigados y compensados.



- Involucre en la identificación de riesgos e impactos los titulares de derechos pertenecientes a los grupos más vulnerables. Entender las preocupaciones y percepciones de los más vulnerables e involucrarlos en la definición de las respuestas para atender los riesgos e impactos, motiva estrategias de relacionamiento basadas en el principio de la no discriminación.

- Remítase a fuentes de información secundarias, cómo informes de organizaciones internacionales, ONGs y organizaciones



de defensa de derechos que le permitan robustecer el conocimiento frente a la situación de derechos humanos de los titulares pertenecientes a poblaciones de protección especial. Además, también le servirán como fuente de información, las experiencias de otras empresas que operen en la misma zona.



- Identifique y verifique sí, en el entorno de la operación de la empresa, hay presencia de grupos étnicos, afros e indígenas. Si bien la ley y la normativa resultan ser una fuente de información veraz y vital en la identificación de comunidades étnicas, parte de adoptar una conducta empresarial responsable significa adoptar una gestión que trascienda el deber ser desde la ley. Por ello es fundamental que, realice visitas exploratorias en el territorio para verificar las realidades del contexto, determinar la veracidad de la información secundaria existente y comprobar la presencia o no de comunidad indígenas y otros grupos étnicos.



- En el caso de que los titulares de derechos hagan parte de grupos étnicos, tales como comunidades indígenas, afros, negras, palanqueras, raizales y Rom (gitanos), asegúrese de adoptar estrategias diferenciadas que atiendan las necesidades, realidades y particularidades de estos grupos⁷⁹, desde la formulación hasta su implementación de las medidas de manejo. Tenga en cuenta las consideraciones legales y jurídicas relacionadas con la protección de derechos de algunos de estos grupos.



- Traduzca la información a comunicar a las lenguas indígenas pertinentes, a la vez que tenga en cuenta las tradiciones orales, en el caso que los titulares de derechos pertenezcan a comunidades indígenas.



- Sea sensible ante los riesgos que pueda suponer el relacionamiento y participación de los titulares de derechos más vulnerables. Por ello es importante que consideren alternativas de relacionamiento que no necesariamente sean directas con los actores, por ejemplo, a través de organizaciones representantes⁸⁰.

⁷⁹ Guías Colombia en Empresas y Derechos Humanos (2020). Guía de debida diligencia en derechos humanos para el relacionamiento con comunidades. Disponible en: https://empresas pazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-08/EIP_GC_RelComunidades_Final4agosto.pdf.

⁸⁰ Global Compact Network Germany & Twentyfifty Ltd.(2014). Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence: a Business Guide.

