

GUÍA PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH Y DIH EN LAS ACCIONES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL



GUÍA PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH Y DIH EN LAS ACCIONES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL



Secretaría Técnica:



TABLA DE CONTENIDO

Este documento es un instrumento de autorregulación, de aplicación voluntaria, que busca servir como guía para el desarrollo de la actividad empresarial atenta a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La aplicación de estos principios no implica que Guías Colombia certifique el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos.

Las organizaciones que desean adherirse a Guías Colombia lo hacen voluntariamente y en nombre propio. El contenido de esta guía es público y de libre acceso. Sin embargo, el compromiso de llevarlo a la práctica sólo cobija a las empresas que se han adherido a la iniciativa. Para el caso de una asociación empresarial, su adhesión no obliga ni compromete a las empresas que hagan parte de la misma.

Secretaría Técnica:
Fundación Ideas para la Paz

Diseño y diagramación
Ladoamable
www.ladoamable.com

Bogotá, Colombia 2017

1	INTRODUCCIÓN	7
2	SECCIÓN I. ACCIÓN SIN DAÑO	11
	PRINCIPIOS GENERALES	
	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	1. Planear	
	2. Hacer	
	3. Verificar	
	4. Ajustar	
3	SECCIÓN II. PROMOCIÓN	17
	PRINCIPIOS GENERALES	
	PRINCIPIOS DE ACCIÓN	
	1. Planear	
	2. Hacer	
	3. Verificar	
	4. Ajustar	
4	GLOSARIO	23



INTRODUCCIÓN

El respeto por los Derechos Humanos (DDHH) en el marco de la actividad empresarial representa un desafío particular en Colombia debido a que en ocasiones las empresas se ven enfrentadas a operar en entornos altamente complejos. Dichos entornos se caracterizan generalmente por débil institucionalidad y frágil gobernabilidad, que se materializa en la precaria capacidad del Estado para ejercer eficazmente sus funciones en ciertas zonas del país, la presencia de actores al margen de la ley y la naturalización de la cultura de la ilegalidad¹, entre otros. A estas condiciones complejas se le suma la falta de conocimiento sobre instancias que guíen y exijan el respeto de los DDHH por parte de los actores presentes en el territorio, así como lo difuso de los límites entre las responsabilidades del Estado –de proteger y garantizar los DDHH– y de las empresas².

En este contexto, el papel de las empresas resulta fundamental ya que pueden ser agentes de cambio que aportan a la transformación de estas realidades y a la reconstrucción del tejido social, partiendo de la claridad de sus responsabilidades en materia de DDHH y el alcance de las mismas.

Atendiendo a estos retos y oportunidades, Guías Colombia ha construido esta guía con el objetivo de brindar lineamientos que orienten a las empresas en su responsabilidad de respetar los DDHH en la implementación de acciones para el fortalecimiento institucional. Para ello, toma como principal referente el marco de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, sus Principios Rectores⁴ y el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos⁵ del Gobierno Nacional, los cuales están fundamentados en tres pilares:

- (i) La obligación de los Estados de **proteger** contra los abusos de DDHH cometidos por terceras partes, incluyendo las empresas, a través de políticas, regulaciones y demás medidas apropiadas.
- (ii) La responsabilidad de las empresas de **respetar** los DDHH actuando con debida diligencia para evitar afectar los derechos de terceros.
- (iii) La **remediación** de las víctimas de vulneraciones de derechos mediante del acceso a mecanismos efectivos judiciales y no judiciales.

• • • • •

¹ Guáqueta, A. (2006). Operaciones en Zonas de Conflicto y Gobernabilidad Frágil: guías prácticas para empresas en sectores no extractivos. Fundación Ideas para la Paz. Propuesta 2, Bogotá, Colombia.

² Fundación Ideas para la Paz, Embajada Británica Bogotá (2012). Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia. Bogotá, Colombia.

³ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Proteger, Respetar y Remediar: Marco sobre las Empresas y los Derechos Humanos, A/HRC/8/5 (abril 7, 2008). Disponible en: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

⁴ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Disponible en: http://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

⁵ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015). Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Paginas/Plan-Nacional-de-Accion-Empresa-y-DDHH.aspx>

Retomando el concepto más amplio de instituciones⁶ adoptado por la economía institucional y la cooperación para el desarrollo, Guías Colombia define el fortalecimiento institucional así:

Se refiere a todas las acciones que se toman, en el marco de la legalidad y la ética, para evitar generar impactos negativos y robustecer, tanto las capacidades y el efectivo funcionamiento de las organizaciones estatales y no estatales⁷, como las "reglas de juego" formales y no formales que guían la actuación e interacción de las personas.

A partir de esta definición, Guías Colombia delimita el alcance de esta guía, por un lado, al fortalecimiento de las capacidades y herramientas de las **organizaciones**, específicamente de las entidades del Estado⁸ para que cumplan efectivamente su función como garantes de derechos; y, por otro lado, a las organizaciones de la sociedad civil⁹ *formalmente constituidas*, para que participen de manera informada y capacitada en las decisiones del territorio. También acota el alcance al fortalecimiento de las **reglas de juego**, enfocándose en el papel de la empresa en el respeto y promoción tanto de las normas y leyes estatales, como de las costumbres y normas sociales que estén enmarcadas en la legalidad y la ética.

Guías Colombia reconoce la importancia de líderes y organizaciones de la sociedad civil que no están formalmente constituidas y que cuentan con legitimidad e impacto importante en las dinámicas del territorio. Por esto, en ningún caso pretende que las empresas restrinjan su acción o relacionamiento en materia de fortalecimiento institucional exclusivamente con la sociedad civil organizada. Sin embargo, por motivos prácticos, el alcance de esta guía se concentra en el fortalecimiento institucional de las organizaciones *formalmente* constituidas e invita a consultar la *Guía de Comunidades*¹⁰ para abordar de manera más amplia los asuntos de relacionamiento con este grupo de interés.

Cabe destacar que en el marco del fortalecimiento institucional, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030¹¹ puede ser conside-

rada un referente orientador para las empresas que adelanten acciones de fortalecimiento institucional de forma respetuosa con los DDHH. Dentro de esta Agenda, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16 "*Paz, Justicia e Instituciones Sólidas*" reconoce la importancia de contar con entornos pacíficos y estables, y con instituciones fuertes y eficaces en todos los niveles¹². Por lo anterior, se les hace un llamado a las empresas y demás actores presentes en el territorio a comprometerse con encontrar soluciones duraderas en las cuales el fortalecimiento de las instituciones y la promoción de los DDHH sean un eje fundamental.

•••••

⁶ Dentro de la escuela de la economía institucional, autores como North y Williamson han definido las instituciones como las "limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana y estructuran los incentivos en el intercambio, definen y limitan las elecciones de los individuos". Esta corriente de pensamiento entiende las instituciones como las reglas de juego y las organizaciones como los jugadores, en una relación interdependiente en la cual las instituciones regulan la actuación de las organizaciones, pero esa actuación es lo que configura a las instituciones. En este sentido no puede abordarse una dejando por fuera la otra. Douglass C. North (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.

⁷ Ver glosario: Organizaciones estatales y no estatales.

⁸ La decisión de emprender acciones de fortalecimiento institucional dirigidas a entidades del Estado es de carácter discrecional para cada empresa que implemente esta guía, previo análisis interno de conveniencia, de relacionamiento y de otros factores que puedan ser determinantes para la empresa a la hora de brindar cualquier apoyo o soporte a un ente estatal.

⁹ Ver glosario: Organizaciones de la sociedad civil.

¹⁰ Lo invitamos a consultar las guías temáticas de debida diligencia en Derechos Humanos que han sido construidas por Guías Colombia en el siguiente link: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>. También lo invitamos a consultar otros instrumentos para el relacionamiento con comunidades como, por ejemplo, la Norma AA1000 o la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para la Participación Significativa de las Partes Interesadas Involucradas en el Sector de Extracción. Próximamente Guías Colombia desarrollará la Guía de Comunidades.

¹¹ Para mayor información sobre la Agenda de Desarrollo Sostenible visite el siguiente link: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>. Ver también la declaración del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH (junio 30 de 2017): La dimensión empresarial y de Derechos Humanos del desarrollo sostenible: Incorporación del marco "Proteger, Respetar y Remediar" en la implementación de los ODS. Disponible en: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/UNWG-SDG-recommendations-30-Jun-2017.pdf>.

¹² Ver declaración del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH (junio 30 de 2017): La dimensión empresarial y de Derechos Humanos del desarrollo sostenible: Incorporación del marco "Proteger, Respetar y Remediar" en la implementación de los ODS. Disponible en: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/UNWG-SDG-recommendations-30-Jun-2017.pdf>. Allí se establece que: "Los Principios Rectores articulan cómo se espera que las empresas contribuyan a la "parte de las personas" de los ODS, es decir, poner el respeto de los derechos humanos en el centro de sus actividades y relaciones comerciales". (...) "La aplicación de los Principios Rectores en sí misma tiene un tremendo potencial para contribuir a un cambio positivo para los cientos de millones de personas más pobres y marginadas del mundo, para quienes, de lo contrario, el término desarrollo sostenible sería vacío". Adicionalmente, se afirma que "el camino del desarrollo en donde no se respeten y protejan los derechos humanos no puede ser sostenible, y dejaría sin sentido la noción de desarrollo sostenible".

A partir de todo lo anterior y con base en el concepto de fortalecimiento institucional adoptado por Guías Colombia, esta guía ha sido construida para orientar la acción de la empresa bajo **dos enfoques principales**:

- **Acción sin daño**¹³: Incluye la responsabilidad de respetar los DDHH y un ejercicio riguroso de debida diligencia que abarca el conocimiento y cumplimiento de la ley, la actuación dentro del marco de la legalidad, las dinámicas locales, los actores presentes en el territorio, la autoridad y legitimidad con la que éstos cuentan, entre otros.
- **Promoción**: Las empresas pueden apoyar de manera proactiva procesos de fortalecimiento institucional que trasciendan la acción sin daño, teniendo en cuenta las diferencias en roles y competencias entre el Estado, las comunidades y las empresas. Para ello, pueden actuar en alianza con el Estado, las comunidades y con otras empresas para impulsar procesos de fortalecimiento institucional en sus entornos de operación.

Estos dos enfoques responden, a su vez, a **tres ejes de actuación transversales** que deben ser entendidos como asuntos inherentes a la naturaleza de la guía:

- El cumplimiento y respeto de la ley, la cultura de la legalidad y el bien común.
- La adopción del principio de no discriminación¹⁴ e inclusión de personas o grupos históricamente discriminados en el relacionamiento con los grupos de interés, y en todas las estrategias y actividades que se adelanten para el fortalecimiento institucional.
- El aporte a la construcción de paz mediante la promoción del goce efectivo de los DDHH, la participación ciudadana y la no generación y/o exacerbación de conflictos territoriales.

Partiendo de estos dos enfoques y tres ejes de actuación, las empresas podrán desarrollar acciones concretas de fortalecimiento institucional sobre los siguientes asuntos:

- 1. Organizaciones**: Fortalecimiento de las capacidades y herramientas que tienen las organizaciones estatales y no estatales presentes en el territorio para cumplir efectivamente con sus funciones.
- 2. Reglas de juego**: Fortalecimiento de las prácticas, conductas y normas de actuación que rigen el comportamiento e interacción de los actores presentes en el territorio y que promueven el respeto por los DDHH.
- 3. Cultura de la legalidad y transparencia**: Respeto y promoción de la ley, la ética y la integridad, y la rendición de cuentas para el relacionamiento transparente.
- 4. Fortalecimiento de lo público**: Búsqueda continua del bien común y de relaciones pacíficas en el territorio.
- 5. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**: Entendidos como un referente orientador que pueden considerar las empresas para definir acciones encaminadas al fortalecimiento institucional, teniendo en cuenta lo establecido en el ODS16.

Finalmente, es importante resaltar que esta guía se enmarca en el ciclo PHVA de mejoramiento continuo, y se espera que para la adopción de estos lineamientos las empresas tomen las medidas necesarias y ejerzan su influencia¹⁵ para extender la aplicación de esta guía a sus cadenas de suministro y así maximizar su impacto en el mejoramiento de la situación de DDHH en el país.

•••••

¹³ Ver glosario: Acción Sin Daño.

ACCIÓN SIN DAÑO



ACCIÓN SIN DAÑO

En el marco de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos es responsabilidad de las empresas evitar que sus estrategias, operaciones y acciones debiliten la institucionalidad y generen situaciones de riesgo en materia de DDHH. Se espera que las empresas adopten los estándares más altos frente al respeto de los DDHH, tomando como punto de partida el respeto por la ley y actuando en el marco de la legalidad.

Esta sección se enfoca en la debida diligencia en DDHH que las empresas deben llevar a cabo en el marco de sus acciones de fortalecimiento institucional en el territorio. En este sentido, estos principios constituyen los mínimos con los que las empresas deben comprometerse para prevenir y gestionar los impactos negativos en DDHH que sus actividades directas o indirectas puedan tener sobre la institucionalidad.

PRINCIPIOS GENERALES

La empresa se compromete a:

1. **Adoptar el enfoque de Acción Sin Daño para prevenir que su operación genere impactos negativos sobre las organizaciones y las reglas de juego que enmarcan la actuación y el relacionamiento de los distintos actores presentes en los territorios.**
2. **Reconocer y respetar la autonomía e independencia de las organizaciones presentes en el territorio en su rol de garantía y promoción del goce efectivo de derechos, y abstenerse de generar acciones que puedan causar impactos negativos sobre éstas.**

3. **Actuar con ética, integridad y transparencia, respetando la ley en sus actividades y en el relacionamiento con sus grupos de interés.**
4. **Respetar y abstenerse de obstaculizar de cualquier manera los procesos o espacios de participación ciudadana legales del territorio.**
5. **Respetar los procesos que se adelantan en el territorio que representan un esfuerzo por fortalecer la institucionalidad.**

PRINCIPIOS DE ACCIÓN

La empresa se compromete a:

1. PLANEAR

- 1.1. Identificar dentro de su análisis de riesgos e impactos:
 - Prácticas y reglas de juego de las entidades estatales y actores no estatales legales que aportan o puedan promover el respeto y garantía de los DDHH, y aquellas que puedan impedir el goce efectivo y respeto a los DDHH.
 - Prácticas u organizaciones al margen de la ley que actuando directamente o a través de otros impidan el goce efectivo y respeto de los DDHH.
 - Las maneras como la operación empresarial y sus acciones pueden impactar las prácticas, reglas de juego, entidades y organizaciones presentes en el territorio.

- 1.2. Identificar los canales de comunicación formales legales que pueda utilizar la empresa para su relacionamiento con los actores estatales y no estatales presentes en el territorio.
- 1.3. Identificar en el mapa de actores presentes en el territorio, aquellos elementos que los aglutinan positivamente (conectores sociales) y que los disgregan (divisores sociales) o que pueden generar o exacerbar conflictos, así como los posibles impactos de la operación empresarial sobre éstos¹⁶.
- 1.4. Identificar procesos, procedimientos, prácticas y demás mecanismos adoptados directa o indirectamente por la empresa que puedan llegar a comprometer la autonomía con la que cuentan los actores estatales y no estatales legales presentes en el territorio para proteger y respetar los DDHH, respectivamente.
- 1.5. Identificar procesos, procedimientos, prácticas y demás mecanismos adoptados directa o indirectamente por la empresa, que pudieran incidir de manera negativa en la cultura de la legalidad.
- 1.6. Identificar procesos y espacios de participación legales donde los ciudadanos, la sociedad civil en general y las empresas tengan la oportunidad de incidir en las decisiones públicas del territorio.
- 1.7. Elaborar un plan de acción que integre los elementos identificados en los lineamientos previos, que oriente las medidas de fortalecimiento institucional a desarrollar por la empresa.

2. HACER

- 2.1. Tomar medidas para evitar que sus acciones afecten negativamente –de manera directa o indirecta– el buen funcionamiento y la legitimidad de las reglas de juego y de las entidades estatales y organizaciones no estatales legales identificadas, que estén comprometidas y aporten a promover la protección o el respeto de los DDHH.
- 2.2. Basar su relacionamiento con los demás actores presentes en el territorio en el reconocimiento y respeto de la autonomía de éstos para tomar decisiones sobre su desarrollo.
- 2.3. Priorizar la interacción con las autoridades territoriales utilizando los canales institucionales formales¹⁷.

.....

¹⁴ Ver glosario: Principio de no discriminación e inclusión.

¹⁵ De acuerdo con los Principios Rectores: “Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño. Si una empresa no ha contribuido a las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos pero esas consecuencias guardan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales, la situación es más compleja. Entre los factores que determinan la elección de las medidas adecuadas en situaciones de este tipo figuran la influencia de la empresa sobre la entidad en cuestión, la importancia de esa relación comercial para la empresa, la gravedad de la infracción y la posibilidad de que la ruptura de su relación con la entidad en cuestión provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos”. Disponible en: http://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

¹⁶ Ver glosario: Conectores y divisores sociales.

¹⁷ Los canales institucionales formales son aquellos que están en el marco de la legalidad, son transparentes y se les puede realizar trazabilidad. Por ejemplo, las herramientas de la Estrategia de Gobierno en Línea, buzones físicos o virtuales oficiales del Estado, derechos de petición, entre otros.

- 2.4. Integrar la cultura de la legalidad en su operación, así como en su interacción con los grupos de interés y demás actores estatales y no estatales, por ejemplo, absteniéndose de realizar prácticas clientelistas, pago de favores, sobornos, entre otros¹⁸.
- 2.5. Tomar medidas para evitar generar o exacerbar conflictos en los territorios, mediante la incorporación de un enfoque de Acción Sin Daño en su gestión y la implementación de medidas adecuadas, por ejemplo, un Sistema de Quejas y Reclamos atento a los DDHH¹⁹.
- 2.6. Abstenerse de participar en cualquier tipo de práctica o acción que pueda impedir el desarrollo de procesos y espacios de participación ciudadana legales que propendan por el bien común y aporten a promover la protección y el respeto de los DDHH en el territorio.

3. VERIFICAR

- 3.1. Evaluar periódicamente su operación para constatar que sus actividades no provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre las organizaciones legales estatales y no estatales, así como sobre las reglas de juego que aportan a la promoción y respeto de los DDHH utilizando, entre otros, los mecanismos de quejas y reclamos a los que tienen acceso las comunidades y los resultados de las evaluaciones periódicas de riesgos e impactos.
- 3.2. Monitorear el desempeño de los mecanismos que se implementen para evitar fortalecer prácticas y ac-

ciones de las entidades estatales y de las organizaciones no estatales o al margen de la ley, que impidan el goce efectivo y respeto de los DDHH.

- 3.3. Evaluar su gestión frente a los conflictos reales o potenciales identificados en el territorio, que estén relacionados con la empresa, y monitorear y sistematizar los aprendizajes del proceso.
- 3.4. Monitorear permanentemente los conflictos potenciales identificados en el territorio, que estén relacionados con la empresa, y aquellos conflictos que hayan terminado en crisis.
- 3.5. Monitorear el cumplimiento de la ley y la actuación ética de la empresa en el territorio a través de mecanismos de aseguramiento²⁰.

• • • • •

¹⁸ Referirse a la ley 1474 de 2011 -Estatuto Anticorrupción-.

¹⁹ Lo invitamos a consultar la Guía de Quejas y Reclamos de Guías Colombia en la siguiente página web: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

²⁰ Los mecanismos de aseguramiento o *compliance* permiten detectar y gestionar los riesgos de inobservancia o incumplimiento de obligaciones normativas, mitigar riesgos de sanciones y pérdidas patrimoniales o de reputación que derivan de estos incumplimientos.

4. AJUSTAR

- 4.1. Crear un plan de mejora en caso de identificar afectaciones negativas que hayan sido ocasionadas por la operación o las acciones de la empresa sobre las capacidades de las organizaciones, la autonomía en su funcionamiento o las reglas juego de los actores estatales y no estatales legales presentes en el territorio que contribuyen a la protección, respeto y promoción de los DDHH.
- 4.2. Tomar acciones para mitigar los impactos negativos de la operación empresarial que refuercen prácticas de actores presentes en el territorio contrarias al efectivo respeto y goce de los DDHH.
- 4.3. Implementar planes de acción con base en las lecciones aprendidas derivadas de la gestión, monitoreo y evaluación de conflictos en el territorio.
- 4.4. Tomar medidas disciplinarias y correctivas al interior de la empresa en los casos donde se identifiquen actuaciones no éticas o por fuera del marco de la ley que vayan en detrimento del respeto por los DDHH.

PROMOCIÓN



PROMOCIÓN

Si bien no es responsabilidad de las empresas garantizar el goce efectivo de derechos, en el marco de sus negocios pueden comprometerse con la promoción de acciones a favor del fortalecimiento institucional que contribuyan al ejercicio de derechos.

Esta sección tiene como fin proponer a las empresas una serie de principios orientadores y pedagógicos para guiarlas en la realización de acciones de fortalecimiento institucional que promuevan el respeto por los DDHH. Estos principios parten de reconocer que no existen “*recetas únicas*” para el fortalecimiento institucional, que este fortalecimiento debe ser un proceso intencionado por parte de las empresas que contribuya a lograr el bien común, y que las empresas tienen un importante potencial para ejercer como agentes de transformación positiva en sus territorios de operación.

PRINCIPIOS GENERALES

La empresa debería:

1. **Promover el fortalecimiento de las prácticas y reglas de juego que favorezcan el respeto y el goce efectivo de derechos.**
2. **Identificar y contribuir a los procesos de fortalecimiento institucional que los distintos actores legales vienen adelantando en el territorio, procurando que la empresa trabaje de forma complementaria o articulada con las iniciativas que están en curso.**
3. **Aportar al fortalecimiento de las capacidades y la promoción de la legitimidad de las organizaciones que generen impactos positivos y al**

tiempo promuevan el respeto y protección de los DDHH.

4. **Promover el cumplimiento y respeto por la ley para fortalecer la cultura de la legalidad y la defensa de lo público como interés general.**
5. **Promover entre sus grupos de interés el respeto de los DDHH.**
6. **Apoyar y contribuir al fortalecimiento de capacidades locales para la paz²¹, a través del respeto de los DDHH.**
7. **Considerar establecer un compromiso con la promoción de los ODS²².**

PRINCIPIOS DE ACCIÓN

En el marco de las iniciativas o ejercicios de promoción del fortalecimiento institucional se recomienda a la empresa:

1. PLANEAR

- 1.1. Determine las organizaciones relevantes a fortalecer con base en:

²¹ Ver glosario: Capacidades locales para la paz.

²² Ver declaración del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH (junio 30 de 2017): La dimensión empresarial y de Derechos Humanos del desarrollo sostenible: Incorporación del marco “Proteger, Respetar y Remediar” en la implementación de los ODS. Disponible en: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/UNWG-SDG-recommendations-30-Jun-2017.pdf>. Allí se establece que: “Esto no es para sugerir que las empresas deben abordar todos los ODS. Más bien, necesitan un proceso basado en principios que refleje los estándares internacionales, para identificar los ODS a través de los cuales pueden maximizar su contribución”.

- La **dependencia**: ¿Qué tanto necesita la empresa que esa organización esté fortalecida y cuánto depende esa organización de la empresa para fortalecerse en pro del bien común?
- La **relevancia**: ¿Qué tan relevante es para la empresa, para la comunidad y para el territorio que esa organización esté fortalecida en la medida que aporta al bien común?
- La **influencia**: ¿Qué tanta capacidad tiene la empresa para verdaderamente fortalecer esa organización?

- 1.2. Identifique y priorice las líneas de acción encaminadas a fortalecer las prácticas y reglas de juego de entidades estatales y organizaciones no estatales legales que aportan a la promoción y respeto de los DDHH.
- 1.3. Incluya en el análisis de riesgos e impactos la dimensión social, política y cultural del territorio²³, así como la identificación de población vulnerable.
- 1.4. Desarrolle una estrategia que permita comunicar a sus grupos de interés su intención y expectativas de aportar al fortalecimiento de prácticas, reglas de juego, entidades estatales y organizaciones no estatales legales que contribuyan a la promoción y el respeto de los DDHH y que estén enmarcadas en la legalidad y la ética.
- 1.5. Priorice el apoyo a la construcción de capacidades locales para la paz²⁴ que contribuyan al goce efectivo de los DDHH, a la no generación o exacerbación

de conflictos y a la participación de los grupos de interés en la búsqueda del bien común.

- 1.6. Alinee, siempre que sea posible, sus iniciativas de fortalecimiento institucional con los Planes de Desarrollo municipales y departamentales.

2. HACER

- 2.1. Genere sinergias con el fin de evitar la duplicación de esfuerzos para el fortalecimiento de prácticas, reglas de juego, entidades estatales y organizaciones no estatales legales que aporten a la promoción y el respeto de los DDHH. Para ello se aconseja generar alianzas con otras organizaciones que ya se encuentren involucradas en procesos de fortalecimiento institucional en el territorio.
- 2.2. Adopte medidas que contribuyan a fortalecer las capacidades y autonomía de las organizaciones no estatales legales que se hayan identificado y que promuevan el ejercicio de los DDHH y la ampliación de la participación ciudadana en la toma de decisiones en los territorios.

²³ La dimensión social, política y cultural que determinan las formas de relacionamiento y comportamiento en las comunidades está definida por factores como la composición familiar y las jerarquías sociales imperantes (estructuras sociales que establecen un orden simbólico dentro de una comunidad), la religión, las creencias y valores imperantes (criterios que rigen comportamientos sociales), la cultura y los conflictos sociales, entre otros.

²⁴ Ver glosario: Capacidades Locales para la Paz.

- 2.3. Apoye iniciativas de fortalecimiento de capacidades de las organizaciones locales interesadas en implementar ejercicios de veeduría ciudadana y en incidir en las decisiones públicas a través de la participación ciudadana.
- 2.4. Participe en el fortalecimiento de capacidades de las entidades estatales locales para que puedan cumplir con sus responsabilidades y obligaciones como garantes de derechos, en la lucha contra la corrupción y el apoyo al control social ciudadano.
- 2.5. Participe en la promoción del libre flujo de la información y la interlocución entre ciudadanos y entidades públicas, a través de la rendición de cuentas y prácticas gubernamentales transparentes.
- 2.6. Asegure que las iniciativas de fortalecimiento institucional que lidere, tengan una perspectiva territorial²⁵, un enfoque participativo y de DDHH, que estén enmarcadas en la legalidad y la ética y que, en la medida de lo posible, se orienten a superar dinámicas que generen o alimenten los conflictos en el territorio.
- 2.7. Identifique y aporte al fortalecimiento de los espacios de participación locales y las instancias territoriales de planeación en las que exista interlocución entre ciudadanos y entidades públicas, y que contribuyan a la promoción y garantía del goce efectivo de derechos.
- 2.8. Implemente acciones que promuevan la confianza de las comunidades en las entidades públicas.
- 2.9. Implemente iniciativas orientadas a promover la resolución pacífica de controversias y a fortalecer las capacidades locales para la paz²⁶.
- 2.10. En caso de tener un compromiso con los ODS, promueva iniciativas alineadas con dicho compromiso.

3. VERIFICAR

- 3.1. Cuente con un mecanismo para monitorear la ejecución de los planes y acciones para el fortalecimiento de las prácticas, reglas de juego, entidades estatales y organizaciones no estatales legales que aportan a la promoción y respeto de los DDHH.
- 3.2. Cuente con la retroalimentación de las entidades estatales y organizaciones no estatales legales que esté buscando robustecer, para reconocer si las acciones implementadas son eficaces.
- 3.3. Analice el impacto de sus acciones de fortalecimiento de entidades estatales y organizaciones no estatales legales en la reducción o exacerbación de conflictos en sus entornos de operación.
- 3.4. Monitoree su participación en los procesos y espacios de participación ciudadana que considere pertinentes.
- 3.5. Monitoree y analice el impacto de sus acciones para el desarrollo de capacidades locales para la paz²⁷.
- 3.6. En caso de promover iniciativas alineadas con su compromiso frente a los ODS, realice el seguimiento a los resultados.
- 3.7. Analice el impacto de sus acciones en el fortalecimiento de la cultura de la legalidad y el respeto por la ley.

• • • • •

²⁵ Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural: La perspectiva territorial se basa en el territorio como unidad central de análisis e incorpora un amplio espectro de actores, actividades económicas (tanto agrícolas como no agrícolas) e instituciones. Consultar: http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1366829541DTR_No8_Damiani.pdf

²⁶ Ver glosario: Capacidades locales para la paz.

²⁷ Ver glosario: Capacidades locales para la paz.

4. AJUSTAR

- 4.1. Cree e implemente un plan de acción con base en las brechas y oportunidades de mejora resultantes del monitoreo, con el fin de asegurar que las medidas implementadas fortalecen las prácticas, reglas de juego, entidades estatales y organizaciones no estatales legales que aportan a la promoción y respeto de los DDHH.
- 4.2. Cree e implemente medidas de contingencia en caso de identificar que las acciones realizadas en su operación han provocado la aparición de elementos divisores en la sociedad o han impactado negativamente las capacidades, prácticas y reglas de juego de las organizaciones estatales y no estatales legales presentes en el territorio.
- 4.3. Sistematice los aprendizajes que resulten de los procesos de fortalecimiento de prácticas, reglas de juego, entidades estatales y organizaciones no estatales legales que aportan a la promoción y respeto de los DDHH, así como de las acciones para la generación de capacidades locales para la paz²⁸.
- 4.4. Cree e implemente un plan de acción para que las acciones de la empresa fortalezcan la cultura de la legalidad, la ética y el respeto por la ley y las entidades del Estado.
- 4.5. Fortalezca la participación de la empresa en los procesos y espacios de participación ciudadana para la defensa del bien común y la incidencia en las decisiones públicas del territorio, los cuales considere críticos y relevantes.

• • • • •

²⁸ Ver glosario: Capacidades locales para la paz.

GLOSARIO



GLOSARIO

Acción Sin Daño

La Acción Sin Daño (Do no Harm), parte de la premisa de que así como las empresas pueden contribuir a transformar positivamente los territorios y a cerrar brechas sociales, también pueden generar impactos negativos sobre los DDHH, aumentar los conflictos y tensiones sociales y fragmentar el tejido social. En este sentido, el enfoque de Acción Sin Daño busca que las organizaciones realicen una reflexión sistemática sobre su quehacer y su manera de relacionarse con los diferentes actores sociales para identificar, gestionar y evitar generar impactos negativos sobre éstos. CDA (2013). Guidance Note: Human Rights and Do No Harm. Para mayor información sobre Acción Sin Daño y Derechos Humanos consulte el siguiente link: <http://cdacollaborative.org/publication/guidance-note-human-rights-and-do-no-harm/>

Agenda de Desarrollo Sostenible

Nueva agenda de desarrollo global definida por Naciones Unidas para los próximos 15 años que entró en vigor el 1 de enero de 2016. Parte de la agenda de desarrollo de los Objetivos del Milenio (2000-2015) y busca intensificar los esfuerzos para poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático.

Capacidades Locales para la Paz

Se entiende por capacidades locales para la paz, organizaciones y procesos que contribuyan a generar y fortalecer acciones, actitudes, valores, experiencias y símbolos que conecten y convoquen a actores locales en torno a la paz como un bien común. Fundación Ideas para la Paz (2015). Capacidades Locales para la Paz.

Conectores y Divisores Sociales

En el marco de la construcción de capacidades locales para la paz, los conectores sociales son aquellos factores que unen o conectan a la gente, convocan al respeto de los derechos, la tolerancia y la paz. Los divisores son aquellos factores que dividen y generan tensión en las relaciones sociales. GIZ – SerMacarena (2012). "Acción Sin Daño y Construcción de Paz en procesos de Ordenamiento Ambiental / Territorial en el AMEM", Taller Villavicencio, 4 y 5 de octubre de 2012.

Entornos Complejos

Se refiere a la presencia de al menos uno de los siguientes factores: i) presencia de actores armados al margen de la ley, ii) economías ilegales, iii) débil institucionalidad, o iv) frágil gobernabilidad. International-Alert, Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, 2005.

Fortalecimiento Institucional

Para Guías Colombia, el Fortalecimiento Institucional bajo un enfoque de DDHH se refiere a todas las acciones que se toman desde las empresas para evitar generar impactos negativos sobre la institucionalidad y robustecer, tanto las capacidades y el efectivo funcionamiento de las organizaciones estatales y no estatales, como las "reglas de juego" formales y no formales que guían la actuación e interacción de las personas, enmarcadas en la legalidad y la ética.

Organizaciones de la Sociedad Civil

Son asociaciones de ciudadanos que haciendo uso de recursos simbólicos y materiales, capacidades organizacionales y afinidades emotivas y morales, actúan colectivamente a favor de alguna causa y persiguen algún interés material o simbólico situándose por fuera del sistema político y sin seguir la lógica del mercado. Neme, Valderrama y Vásquez (2014). Organizaciones de la Sociedad Civil y Objetivos de Desarrollo del Milenio. Espiral, vol. XXI, núm. 60, p. 139.

Organizaciones Estatales

Entidades afiliadas, financiadas y bajo la dirección de Estados. Están estructuradas y regidas "por un orden jurídico, creado, definido y sancionado por un poder soberano, para obtener el bien público". Se entienden como entidades de carácter público. Referencia: Juárez, F. (2012). Teoría general del Estado, Red Tercer Milenio, México, p. 23. Disponible en: https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-18-Teoria_general_del_estado.pdf

Organizaciones No Estatales

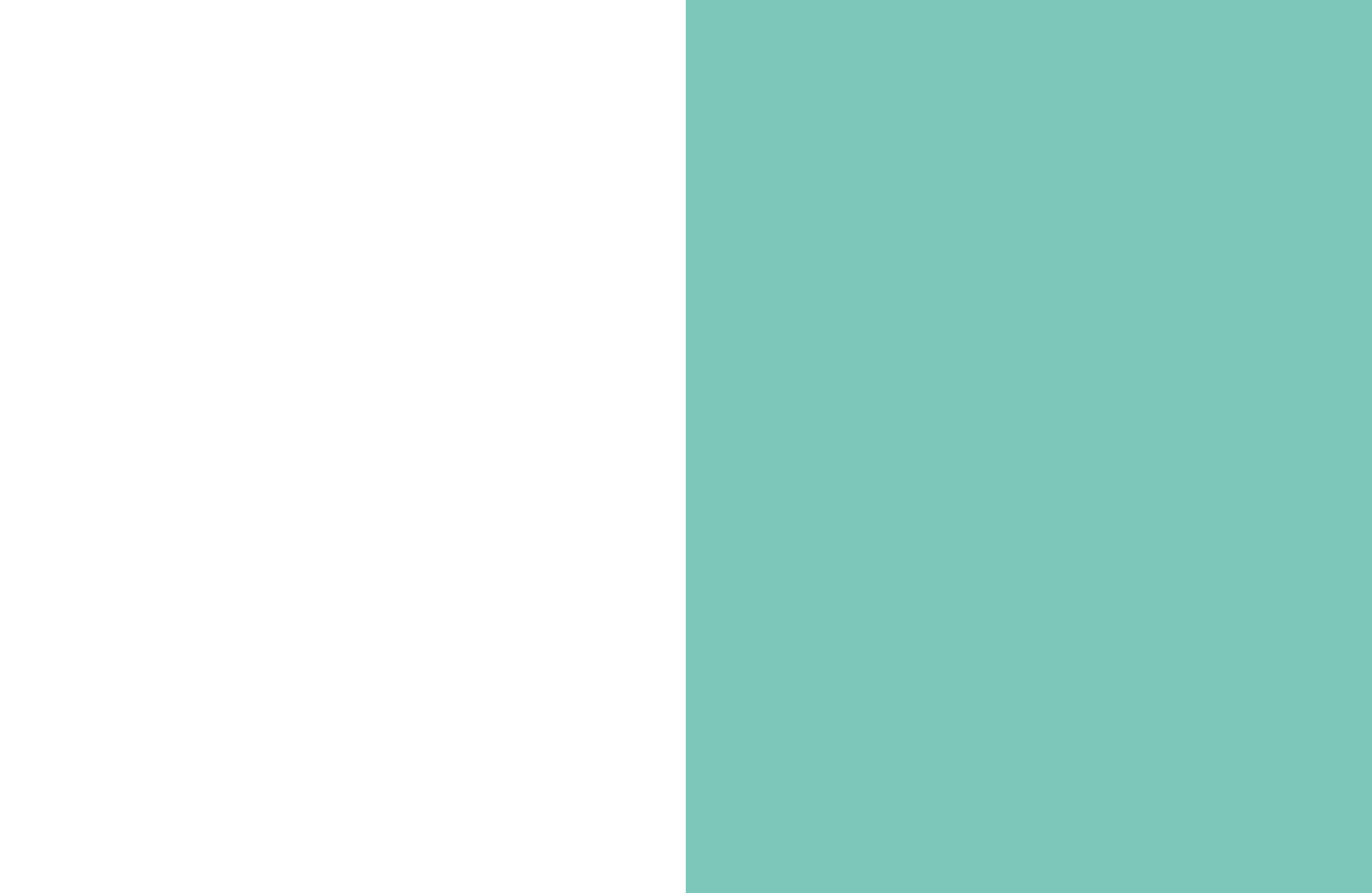
Entidades sin soberanía que ejercen significativa influencia en las áreas económica, política y social en el ámbito nacional e internacional. Incluye entidades que persiguen el interés público, así como entidades de naturaleza privada. Referencia: Vargas-Alzate, L. (sin fecha). Actores no estatales y política exterior: una revisión preliminar del caso colombiano, p. 196 [en línea]. Disponible en: <https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/RAI/article/viewFile/922/956>

Principio de No Discriminación e Inclusión

El principio de no discriminación se define como la prohibición de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de sexo, de orientación sexual, de identidad de género, de etnia, de creencia religiosa u opinión política, de condición social o económica, de estado físico o mental o de estado civil, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de determinados grupos de personas. Definición desarrollada por ONU Mujeres, Centro de Capacitación.

Población Vulnerable

Grupo de personas que se encuentran en estado de desprotección o incapacidad frente a una amenaza a su condición psicológica, física y mental, entre otras. Hace referencia al grupo poblacional excluido tradicionalmente del ejercicio de derechos por sus particularidades o por razones socioeconómicas. Definición adaptada del Ministerio de Educación. <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-82770.html>



Guía para la debida diligencia en
DDHH y DIH en las acciones de
fortalecimiento institucional

