

Desarrollado por International Alert para el Comité Minero-Energético para los Derechos Humanos



# Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

## Indicadores de Desempeño

Versión piloto

Con el apoyo económico de la Embajada del Reino Unido en Colombia  
y el Fondo Global para la Paz y Seguridad del Gobierno de Canadá



Canada

Abril de 2008



## Introducción

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV) fueron lanzados en diciembre de 2000 por el Departamento de Estado del gobierno de los Estados Unidos y la Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido, luego de un proceso de un año que involucró a representantes de dichos gobiernos, ONG y compañías de los sectores de petróleo, minas y gas con casas matrices en los países participantes. Los Principios ofrecen guías prácticas para que las compañías que operan en zonas de conflicto o de gobernabilidad frágil se aseguren de que las fuerzas de seguridad pública o privada, que protegen sus operaciones, actúen bajo el marco de los derechos humanos. Esta iniciativa fue necesaria dada la preocupación internacional por el comportamiento de las fuerzas de seguridad en la protección de las instalaciones petroleras y mineras en distintas partes del mundo. El Anexo 1 contiene el texto de los Principios Voluntarios (PV) en español.

La participación en los PV ha aumentado en los últimos siete años y ahora incluyen a cuatro gobiernos, 17 compañías y siete ONG. Asimismo, las empresas han buscado guías más claras sobre cómo aplicar los PV en la práctica. Varias compañías han preparado guías operacionales detalladas de uso interno. El Anexo 2 contiene un ejemplo en español de los lineamientos empresariales diseñados por la empresa minera Anglo-American para la implementación de los PV. Los otros pilares del proceso, esto es, los gobiernos y las ONG, han buscado información más clara sobre el desempeño de las empresas en la implementación de los PV. En ausencia de indicadores creíbles o confiables, las empresas han reportado su desempeño usando distintos mecanismos o estándares de medición.

Este documento ha sido desarrollado por International Alert (IA), ONG con sede en Londres, que ha participado en el proceso global de los PV desde la primera reunión en marzo de 2000, con el apoyo financiero del programa “Global Conflict Prevention Pool” (GCPP) del Gobierno del Reino Unido y luego un aporte del Gobierno de Canadá. Estos indicadores están basados en la experiencia obtenida durante la aplicación de los pilotos sobre metodologías de análisis de riesgo e impacto con varios miembros del Comité Minero-Energético, en asocio con la Fundación Ideas para la Paz (FIP). Asimismo, la documentación de las prácticas de derechos humanos de empresas petroleras y mineras en Colombia realizada por la FIP, se utilizó como insumo. Adicionalmente, IA organizó un taller en la Universidad Javeriana en junio de 2007, en el cual recibió los aportes de Alexandra Guáqueta, Giovanni Mantilla y Yadaira Orsini de la FIP, Andrea Salazar y Jorge Restrepo del Centro de Recursos para el Análisis del Conflicto (Colombia), Gary McDonald de Monkey Forest Consulting (Canadá) y Eliana Spadoni de la Fundación Cambio Democrático (Argentina).

Este documento es una versión piloto, sin embargo, se espera que a partir de 2008 las empresas en Colombia ensayen estos indicadores en pruebas piloto y mantengan un diálogo permanente con el Comité Minero-Energético, especialmente con el Programa Presidencial para los Derechos Humanos, los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Defensa, y la Asociación Colombia del Petróleo. En su fase inicial este ejercicio será confidencial, y eventualmente los resultados podrán ser compartidos en audiencias externas como la plenaria global de los PV y otros foros relevantes en Colombia. Durante el 2008 el proceso debe ser visto como una oportunidad para que las compañías desarrollen una línea de base para la implementación de los PV. Para esto, las empresas cuentan con el apoyo técnico de IA y de la FIP.

En total son once indicadores: los primeros tres indicadores (1-3) se ocupan del análisis de riesgos e impactos en derechos humanos. Los tres siguientes (4-7) buscan que las compañías tengan procesos legales, contractuales y de entrenamiento adecuados. El octavo y el noveno (8-9) se encargan de la revisión y el registro de aspectos relacionados con la fuerza pública y la seguridad privada. El décimo (10) evalúa la transferencia de materiales y bienes a las fuerzas de seguridad. El onceavo (11) documenta los incidentes de derechos humanos que hayan tenido que sortear las empresas y las acciones emprendidas por las compañías como respuesta. Cada indicador esta acompañado de algunas consideraciones, una o dos matrices que facilitan la recopilación y presentación de información, y unos criterios para evaluar el nivel de cumplimiento de cada indicador. Los criterios de valoración han sido definidos por empresas y expertos que han colaborado en este proceso, son muy provisionales y no pueden ser analizados sin información cualitativa.

Es entendible que las empresas, en algunos casos, duden a la hora de documentar la información solicitada en cada indicador. Los autores de este documento tienen varias respuestas al respecto. En primer lugar, este es un borrador que será probado dentro de las empresas para generar y recibir retroalimentación. En esta fase no se requiere que las empresas compartan información con el público, aunque siempre es deseable. Segundo, si las empresas desean mejorar sus prácticas en seguridad y derechos humanos, tendrán que crear suficiente documentación para mantener una memoria institucional que pueda ser usada por sus gerencias en el futuro. Tercero, si las compañías desean que sus compromisos con los PV y los derechos humanos sean tomados en serio en el futuro, tendrán que crear un grado de rendición de cuentas con audiencias externas. Esta es una oportunidad única para que las compañías comiencen a “rendirse cuentas” a ellas mismas.

## Análisis de riesgos e impactos en derechos humanos

Un análisis acertado de los riesgos de seguridad es vital para la implementación de los PV. El análisis de riesgos es el primero de los tres componentes centrales de los PV. De acuerdo con los PV la identificación de los riesgos, el potencial de violencia, el historial en derechos humanos de las fuerzas de seguridad, la fortaleza del Estado de Derecho y la administración efectiva de justicia, el análisis de conflictos y los lineamientos sobre la transferencia de equipos son seis áreas críticas que deben ser cubiertas por el análisis de riesgos e impactos.

Los nuevos estándares internacionales sobre análisis de riesgos e impactos contienen tres elementos clave. Primero, además de los riesgos que afectan a las empresas, es fundamental tener en cuenta los impactos de las operaciones y acciones de la compañía en la comunidad y en su contexto. Segundo, el proceso de análisis de riesgos e impactos no se limita únicamente al área ni al personal de seguridad, incluye también a otros departamentos de la compañía. Tercero, una amplia consulta con actores relevantes (stakeholders) es una estrategia importante que debe ser promovida por las compañías para generar su licencia social para operar, y no únicamente para negociar objetivos específicos de la empresa.

Varias empresas ya cuentan con herramientas para hacer un completo análisis de riesgos e impactos que incluya una evaluación de conflictos, seguridad, y derechos humanos. Para aquellas compañías que aún no cuentan con una metodología oficial se recomienda consultar las siguientes fuentes:

Asociación Colombiana del Petróleo

*Guías de análisis de riesgo*

[http://www.acp.com.co/Responsabilidad\\_social\\_empresarial/Derechos\\_Humanos/](http://www.acp.com.co/Responsabilidad_social_empresarial/Derechos_Humanos/)

Business Leaders Initiative on Human Rights

*A Human Rights Matrix*

<http://www.blihr.org/>

Danish Institute for Human Rights

*Human Rights Compliance Assessment*

[http://www.humanrightsbusiness.org/040\\_hrca.htm](http://www.humanrightsbusiness.org/040_hrca.htm)

International Alert

*Práctica Empresarial Sensible al Conflicto (PESC)*

<http://www.international-alert.org/publications/29.php>

International Business Leaders Forum and International Finance Corporation

*Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (English)*

<http://www.iblf.org/resources/general.jsp?id=123946>

## INDICADOR 1

### Evidencia de análisis de riesgos e impactos realizados según mejores practicas internacionales

I

a) Análisis de riesgos	¿Incluido? (Si o No)	Frecuencia (Número de veces)	Riesgos para la empresa (Si o No)	Se estableció un sistema para desarrollar acción de respuesta?
Social				
Económico				
Político				
Seguridad				
Conflicto armado				
Derechos humanos				
DIH				

b) Análisis interno	¿Se involucró? (Si o No)	Frecuencia
Análisis inter-departamental		
Seguridad		
Operaciones/ Producción		
Legal		
Financiero		
Asuntos con la comunidad		
HES		
Ejecutivos		
Otros		

c) Análisis externo	¿Se involucró? (Si o No)	Frecuencia
Autoridades nacionales		
Autoridades locales		
Comunidades		
Gremios		
Críticos		
Fuerza pública		
Otros		

Los criterios para evaluar el indicador 1 buscan determinar si la empresa y/o el proyecto han consultado todo los actores internos y externos relevantes. Sin embargo, no evalúan la relevancia de las preguntas hechas ni la información obtenida. Además es importante considerar:

- ¿Qué *stakeholders* consulta?
- ¿Qué información recibe?
- ¿Cómo integra esa información en sus análisis?

Es fundamental que las empresas piensen rigurosamente las preguntas que buscan identificar los riesgos e impactos más relevantes, pues de lo contrario, se corre el riesgo de no percibir elementos críticos del entorno. Este ejercicio puede requerir el apoyo de terceros.

II

a) Análisis de impactos	¿Incluido? (Si o No)	Frecuencia (Número de veces)	Riesgos para la empresa (Si o No)	Se estableció un sistema para desarrollar acción de respuesta?
Social				
Económico				
Político				
Seguridad				
Conflicto armado				
Derechos humanos				
DIH				

b) Análisis interno	¿Se involucró? (Si o No)	Frecuencia
Análisis inter-departamental		
Seguridad		
Operaciones/ Producción		
Legal		
Financiero		
Asuntos con la comunidad		
HES		
Ejecutivos		
Otros		

c) Análisis externo	¿Se involucró? (Si o No)	Frecuencia
Autoridades nacionales		
Autoridades locales		
Comunidades		
Gremios		
Críticos		
Fuerza pública		
Otros		

### Evaluación del Indicador 1

Incluye análisis de doble-vía: riesgos e impactos	25%
Además de seguridad y DDHH incluye esferas social, política y económica	25%
Participación interdepartamental en el análisis	25%
Participación de stakeholders en el análisis	25%
<b>TOTAL Indicador 1</b>	<b>100%</b>

## INDICADOR 2

### Consultas exhaustivas con actores relevantes (*stakeholders*)

Stakeholder	Número de reuniones individuales	Número de reuniones lideradas por la empresa	Número de reuniones facilitadas por un tercero independiente	Hallazgos principales
Ministerio de Defensa/Fuerzas Armadas				
Policía Nacional				
Ministerio de Minas y Energía				
Defensoría				
Gobernadores				
Alcaldes y concejales				
Partidos políticos				
Iglesia(s)				
ONG locales				
ONG regionales				
ONG nacionales				
ONG internacionales				
Grupos de mujeres				
Grupos de jóvenes				
Grupos indígenas y/o afrocolombianos				
Líderes comunitarios				
Medios locales y nacionales				
Sindicatos				
Organizaciones de desmovilizados				
Grupos de desplazados/refugiados				
Campesinos				
Cruz Roja				
Gobiernos y agencias extranjeras				
Socios/Dueños				
Ministerio del Medio Ambiente				
Personerías				
CICR				

Los PV requieren que las compañías realicen consultas frecuentes con stakeholders: comunidades, grupos locales, sindicatos, medios de comunicación y otras autoridades, con el fin de tener un entendimiento claro del entorno de operaciones. Estas consultas deben ser exhaustivas. Es particularmente importante que las empresas se aseguren de que las consultas se realicen en una atmósfera “libre y justa”, es decir, que los individuos consultados puedan expresar su opinión con total franqueza. Esto significa que en algunas ocasiones las empresas deberán permitir que un tercero independiente realice las consultas, por ejemplo, una firma de consultoría, una ONG o personal externo especializado en desarrollo socioeconómico o en derechos humanos. Dichas consultas pueden realizarse individualmente, con un grupo o con varios grupos al tiempo, preferiblemente en un escenario neutral. Algunas consultas pueden requerir la presencia de personal de la compañía, pero en general es mejor llevarlas a cabo sin miembros de la empresa.

La siguiente tabla requiere que las compañías registren el número y tipo de reuniones que sostienen con sus stakeholders. Desde luego, se entiende que el número de reuniones no provee información sobre la calidad del proceso de consulta. Ninguno de estos factores por sí solo garantiza resultados, pero sí demuestra que la empresa ha hecho la “debida diligencia”.

#### Evaluación del Indicador 2

Consultas realizadas sobre temas de seguridad y DDHH	50%
Participación de organizaciones críticas/no amigas de la empresa	25%
Participación de stakeholders en el análisis	25%
<b>TOTAL Indicador 2</b>	<b>100%</b>

### INDICADOR 3

#### Capacidad de respuesta y ajuste de estrategias

Un aspecto clave de la implementación de los PV es que las compañías ajusten y modifiquen sus acciones y estrategias corporativas con base en la información recibida en las consultas, sobre todo en áreas que le permitan a la compañía promover mayor respeto por los derechos humanos. Las consultas amplias y sistemáticas con los *stakeholders* revelarán la compleja interrelación entre la empresa, la comunidad y el contexto en general. Esto puede traer a la luz información sobre: desplazamiento forzado, extorsión de trabajadores locales y de comunidades por actores armados e irrespeto al derecho de reunión pacífica, entre otros. Los signatarios de los PV deben estar en la capacidad de mostrar que han tomado medidas para resolver problemas de derechos humanos que hayan sido identificados en sus análisis internos o en sus consultas externas con *stakeholders*.

Riesgos clave de seguridad y derechos humanos identificados	Identificados a través de análisis interno de la empresa (S/N)	Identificados a través de consultas con stakeholders (S/N)	Acción tomada

Ejemplo: a través de las consultas con stakeholders facilitadas por un tercero independiente con líderes comunitarios, la compañía se enteró de que los contratos para las obras civiles en las comunidades estaban siendo asignados a individuos con lazos cercanos con un grupo armado ilegal. Dichas obras eran financiadas con las regalías generadas por la actividad petrolera y minera de la región. Ese mismo grupo armado ilegal venía recibiendo sobornos y "contribuciones" para intimidar a los campesinos de la zona e impedirles circular libremente por los terrenos tradicionales. Además, no se contrató mano de obra local para las obras civiles de las comunidades indígenas, lo cual generó mayor desconfianza de la comunidad contra la empresa a todo nivel. En respuesta a esta situación, la compañía trabajó con la Defensoría y Alcaldía locales para desarrollar un sistema de veedurías de las regalías consistente con las leyes nacionales, que tenía en cuenta la transparencia en la contratación local.

#### Evaluación del Indicador 3

Identificación clara de los riesgos claves de seguridad y DDHH	25%
Identificación clara de los impactos de empresa sobre seguridad y DHH	25%
Respuesta desarrollada entre departamentos y stakeholders claves	25%
Seguimiento dado a las acciones tomadas	25%
<b>TOTAL Indicador 3</b>	<b>100%</b>

## INDICADOR 4

### Evidencia de difusión de los PV a la Fuerza Pública y a los organismos de seguridad privada

Los PV invitan a las compañías a mantener consultas regulares con la Fuerza Pública. Esto se puede hacer por medio de reuniones estructuradas en las que las empresas usen su influencia para subrayar la importancia del derecho internacional humanitario y los derechos humanos. Se aconseja que las compañías consulten con la Fuerza Pública y le comuniquen sus políticas de seguridad y derechos humanos. Las compañías frecuentemente mantienen canales de comunicación con las instituciones del Estado, y usualmente establecen un convenio de colaboración con la unidad local del Ejército o Policía. Es importante que estos convenios sean transparentes para el público en general.

Por su parte, la empresa tiene un contrato con su proveedor de seguridad privada y por ende, mayor influencia sobre sus servicios y desempeño. El Estado tiene la obligación primaria de proteger, promover y hacer cumplir los derechos humanos, mientras que la responsabilidad de la empresa, como actor no Estatal, es respetarlos. Sin embargo, en algunas instancias específicas la responsabilidad de las compañías puede extenderse a proteger o hacer cumplir estos derechos. La seguridad privada es un actor no Estatal, sobre el cual la empresa tiene una mayor influencia por la relación comercio-contractual que las une. Para asegurar una mejor implementación de los PV, la empresa puede

requerir al contratista de seguridad que siga las recomendaciones plasmadas en los PV. Adicionalmente, la empresa puede incluir cláusulas con consecuencias contractuales para el contratista en caso de que no siga los PV. Algunas compañías signatarias de los PV han incluido el texto de su convenio con el Ejército o la Policía Nacional en el contrato con los proveedores de seguridad.

Si bien estas medidas se recomiendan, también hay que recordar que los principios son voluntarios para las compañías, pero las obligaciones legales que subyacen siguen siendo obligatorias para el Estado. Esto significa que aunque el compromiso de la empresa con los PV es voluntario, la regulación que concierne al uso proporcional de la fuerza, el respeto al derecho de reunión pacífica, y a los códigos sobre uso de la fuerza y de armas de fuego, sigue siendo imperativa para el Estado. El Estado no puede dejar de cumplir sus obligaciones bajo el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos afirmando que su compromiso con los PV es “voluntario”.

La siguiente tabla le ayuda a las compañías a documentar el grado de adhesión a los PV en sus convenios y contratos escritos con la Fuerza Pública y con contratistas de seguridad privada. Por supuesto cada uno de estas áreas requiere explicaciones cualitativas además de respuestas afirmativas o negativas.

	Convenios con el Ejército (S/N)	Convenio con la Policía Nacional (S/N)	Contrato con seguridad privada (S/N)
Comunicación de las políticas (incluyendo PV) a los oficiales y público necesarios dentro de las fuerzas de seguridad			
Reuniones estructuradas/consultas regulares sobre seguridad y DDHH			
Transparencia en los convenios y contratos/información pública			
Sistema de “desincentivos” por mal comportamiento, incluyendo medidas correctivas			
Estándares de entrenamiento establecidos			

#### Evaluación del Indicador 4

Contenido de acuerdos sobre seguridad y DDHH accesible al público	25%
Realización de reuniones sobre seguridad y DDHH con proveedores de seguridad	25%
Estándares de entrenamiento establecidos para las distintas fuerzas	25%
“Desincentivos” establecidos e implementados en casos de mal comportamiento	25%
<b>TOTAL Indicador 4</b>	<b>100%</b>



## INDICADOR 5

### Evidencia general de entrenamiento

La falta de un entrenamiento adecuado usualmente es una razón para que las fuerzas de seguridad cometan abusos contra los derechos humanos. Los indicadores 6 y 7 se ocupan con mayor detalle de este entrenamiento. El indicador 5 está diseñado para asegurar que el mayor número de empleados (relevantes) de la empresa reciban entrenamiento en PV y derechos humanos. También es importante documentar aquí si el personal recientemente contratado, transferido o desplegado está recibiendo el entrenamiento necesario de forma oportuna.

En relación con la Fuerza Pública y la Policía Nacional no se busca que las empresas las capaciten sino que estén enterados de los sistemas del Estado para garantizar su formación en temas de DDHH y DIH.

	Número	Frecuencia	Contempla recientes contrataciones, transferencias y despliegues
Personal de la empresa			
Personal de seguridad privada			
Personal del Ejército			
Personal de la Policía Nacional			
Contratistas (no de seguridad)			
Otros			

### Evaluación del Indicador 5

Entrenamiento en DDHH dentro de la empresa y más allá de departamento de seguridad	25%
Entrenamiento para seguridad privada incluyendo personal nuevo	25%
Entrenamiento para el Ejército incluyendo personal nuevo	25%
Entrenamiento para la Policía incluyendo personal nuevo	25%
<b>TOTAL Indicador 5</b>	<b>100%</b>

Este indicador solamente busca confirmar que los diferentes actores relevantes reciban entrenamiento y capacitación en DDHH y que existan sistemas para incluir a personas nuevas que sean contratadas. El entrenamiento puede ser facilitado tanto por la empresa como por terceros.

## INDICADOR 6

### Evidencia de entrenamiento de la Fuerza Pública

En cuanto a su relación con los militares, la Policía y otras fuerzas de seguridad del Estado, la empresa debe hacerse las siguientes preguntas para asegurarse de que está actuando de acuerdo con los PV:

1. ¿Provee el Estado entrenamiento adecuado en derechos humanos?
2. ¿Verifica la empresa el contenido y material de entrenamiento para asegurarse de que son consistentes con las normas internacionales y el espíritu de los PV?
3. ¿Provee la compañía entrenamiento adicional en áreas donde hay vacíos?

Las empresas se deben cerciorarse de que las fuerzas desplegadas por el Estado para proteger a la compañía y su infraestructura están completamente entrenadas. Para esto tienen un plazo de dos semanas después del despliegue. Idealmente deben haber sido entrenadas antes de ser desplegadas.

Ejército	Oferta del Estado (Frecuencia)	Entrenamiento por terceros (Frecuencia)	Verificación por parte de la empresa (Frecuencia)	Entrenamiento en vacíos identificados (S/N)
DIH (incluyendo los pactos y convenciones de Ginebra)				
Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y Principios Básicos de la ONU sobre el uso de fuerza y empleo de armas de fuego				
Jurisdicción especial indígena				
Los simulacros y los ejercicios prácticos incluyen casos críticos que se pueden presentar en operaciones de seguridad				
Seguridad humana				
Instrumentos internacionales ONU				
Instrumentos internacionales OEA				
Estado Social de Derecho				
Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos				

Policía Nacional	Oferta del Estado (Frecuencia)	Entrenamiento por terceros (Frecuencia)	Verificación por parte de la empresa (Frecuencia)	Entrenamiento en vacíos identificados (S/N)
DIH (incluyendo los pactos y convenciones de Ginebra)				
Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y Principios Básicos de la ONU sobre el uso de fuerza y empleo de armas de fuego				
Jurisdicción especial indígena				
Los simulacros y los ejercicios prácticos incluyen casos críticos que se pueden presentar en operaciones de seguridad				
Seguridad humana				
Instrumentos internacionales ONU				
Instrumentos internacionales OEA				
Estado Social de Derecho				
Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos				

#### Evaluación del Indicador 6

Todos los temas cubiertos en la capacitación de la Fuerza Pública	50%
Todos los temas cubiertos en la capacitación de la Policía Nacional	50%
<b>TOTAL Indicador 6</b>	<b>100%</b>

## INDICADOR 7

### Evidencia de entrenamiento a contratistas de seguridad privada

Como se dijo antes, las compañías tienen una relación de cliente con los contratistas de seguridad privada, y por esta razón deben exigirles un mayor cumplimiento de los PV. Las empresas deben hacerse las siguientes preguntas en relación con la seguridad privada:

1. ¿Provee el contratista de seguridad privada entrenamiento adecuado en derechos humanos a su personal?
2. ¿Se informa la empresa sobre el contenido y material del entrenamiento para asegurarse de su concordancia con los materiales usados por la Fuerza Pública?
3. ¿Está el entrenamiento certificado por un tercero o por una agencia del Gobierno?

Seguridad Privada	Oferta del Estado (Frecuencia)	Entrenamiento por terceros (Frecuencia)	Verificación por parte de la empresa (Frecuencia)	Resultados	Entrenamiento en vacíos identificados (S/N)
DIH (incluyendo los pactos y convenciones de Ginebra)					
Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y Principios Básicos de la ONU sobre el uso de fuerza y empleo de armas de fuego					
Jurisdicción especial indígena					
Los simulacros y los ejercicios prácticos incluyen casos críticos que se pueden presentar en operaciones de seguridad					
Seguridad humana					
Instrumentos internacionales ONU					
Instrumentos internacionales OEA					
Estado Social de Derecho					
Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos					

#### Evaluación del Indicador 7

Verificación de los contenidos de entrenamiento	25%
Incluye todos los temas mencionados en la matriz	25%
Verificación del aprendizaje de los entrenados	25%
Sistema en funcionamiento para responder a vacíos encontrados	25%
<b>TOTAL Indicador 7</b>	<b>100%</b>

## INDICADOR 8

### Verificación del historial en derechos humanos de la seguridad pública y privada<sup>1</sup>

Bajo el encabezado de los PV sobre “Despliegue y Conducta”, se espera que la compañía verifique el historial en derechos humanos tanto de la seguridad pública como privada, con el fin de confirmar que los individuos que estén protegiendo las instalaciones de la empresa no tengan implicaciones creíbles<sup>2</sup> en abusos de derechos humanos.

La compañía siempre debe consultar más de una fuente al momento de responder estas preguntas. Por ejemplo: las certificaciones proporcionadas por la Procuraduría y la Fiscalía, información recopilada por el Programa Presidencial para los Derechos Humanos, la Lista Clinton, el DAS, La Defensoría, Amnistía Internacional, Human Rights Watch, International Crisis Group, la Comisión Colombiana de Juristas, CREDHOS, CODHES, entre otras. Algunas fuentes están disponibles por Internet:

Amnistía Internacional

[www.web.amnesty.org/pages/hre-index-esl](http://www.web.amnesty.org/pages/hre-index-esl)

Comisión Colombiana de Juristas

[www.coljuristas.org](http://www.coljuristas.org)

Consultora para los Derechos Humanos y el Desplazamiento

<http://www.codhes.org/Publicaciones/centrodocum.htm>

Human Rights Watch en español

<http://www.hrw.org/spanish/>

Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz

<http://www.indepaz.org.co/>

Internacional Crisis Group en español

<http://www.crisisgroup.org/home/index.cfm?id=109461=4>

Lista Clinton (8 de febrero de 2008)

[www.treas.gov/offices/enforcement/ofac/sdn/t11sdn.pdf](http://www.treas.gov/offices/enforcement/ofac/sdn/t11sdn.pdf)

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

<http://www.hchr.org.co/publico/publico.php3>

Observatorio de DDHH, Vice-Presidencia de la República

<http://www.derechoshumanos.gov.co/index.php?newsecc=observatorio>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

<http://www.supervigilancia.gov.co/>

	Historial en DH de Policía Nacional (S/N) + Frecuencia	Historial en DH de las Fuerzas Armadas (S/N) + Frecuencia	Compañías de seguridad privada y empleados (S/N) + Frecuencia
¿Ha verificado la empresa el historial en DH de los batallones y comandantes de la Fuerza Pública que le presta seguridad?			
¿Ha tomado la empresa suficientes medidas de control (tales como dar entrenamiento) si una persona con historial de abuso a los derechos humanos ha sido “detectada” en el proceso de revisión?			
¿Ha verificado la compañía el estatus de los proveedores de seguridad privada con la Superintendencia de Vigilancia Privada?			

### Evaluación del Indicador 8

Verificación del historial de las unidades del Ejército	25%
Verificación del historial de las unidades de la Policía	25%
Verificación del historial de las unidades de la vigilancia privada	25%
Consulta a fuentes críticas y diversas en temas de DDHH y DIH	25%
<b>TOTAL Indicador 8</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> En las mesas redondas del Comité Minero Energético para los Derechos Humanos se habló de la necesidad de profundizar los conocimientos sobre los historiales en DDDH a través de conversatorios y apoyo de Fundación Ideas para la Paz e Internacional Alert por ejemplo.

<sup>2</sup> El término creíble no tiene una definición oficial sino en este caso significa que la empresa ha consultado múltiples fuentes con el propósito de encontrar varias perspectivas, tal vez a través de diferentes metodologías de investigación, y de esa manera eliminar sesgos particulares.

## INDICADOR 9

### Evidencia de mecanismos de monitoreo

Bajo los principios de seguridad pública y privada, se espera que la compañía monitoree la conducta de las fuerzas de seguridad que protegen sus instalaciones, en particular, el cumplimiento de los derechos humanos y los PV. Para esto, las compañías deben tener en cuenta la proporcionalidad de las fuerzas de seguridad con el contexto. También deben considerar la frecuencia y la naturaleza de las visitas de monitoreo sobre los proveedores de seguridad, en particular los de seguridad privada.

El concepto de proporcionalidad es distinto entre los campos militar y policial. El primero se construye con base en las leyes de guerra y DIH mientras que el segundo se basa en los Principios Básicos de la ONU sobre el *Empleo de la fuerza y el uso de armas de fuego*. Para las empresas el concepto de proporcionalidad se debe construir a partir de los análisis de riesgo e impacto.

Se entiende que en muchos casos la Fuerza Pública no publicará ciertos datos que las empresas les solicitan por razones estratégicas y de seguridad, sin embargo las empresas si deben manejar esta información sobre sus contratistas de seguridad. Por su parte, temas como la composición de género en las distintas fuerzas es importante porque la presencia de mujeres en las filas a veces puede ayudar en la atención hacia grupos vulnerables de la población civil y posiblemente contribuir a evitar violencia sexual.

El primer intento de desarrollar este indicador busca elaborar una línea base del indicador para uso comparativo en periodos posteriores. Por ejemplo, si la empresa determina a través de su análisis de riesgo que la violencia alrededor de la zona de operaciones ha mejorado sustancialmente con respecto al año anterior, pero el Ejército propone triplicar el número de efectivos en la zona, habría que hacer algunas averiguaciones al respecto.

	Número de efectivos	Número de armas largas	Número de armas cortas	Número de vehículos	Composición de género % mujeres	Visitas programadas (Frecuencia)	Visitas aleatorias	Composición étnica (si es aplicable)
Ejército								
Policía Nacional								
Seguridad privada								
Otros								

### Evaluación del Indicador 9

Información detallada sobre todos efectivos, armamento, vehículos, género y visitas de seguridad privada	50%
Información sobre efectivos, vehículos, género y visitas del Ejército	25%
Información sobre efectivos, vehículos, género y visitas de la Policía	25%
<b>TOTAL Indicador 9</b>	<b>100%</b>

## INDICADOR 10

### Evidencia de registro y monitoreo de transferencia de equipos

Nada expone más a una compañía a alegatos de abusos a los derechos humanos que el haber proveído equipos que faciliten abusos específicos. Las compañías frecuentemente afirman que no tenían la intención de facilitar un abuso, pero a la luz de la doctrina sobre “complicidad” que está emergiendo a nivel internacional, esa defensa es cada vez más difícil de sostener, particularmente si se establece que la compañía sabía, o debía saber, que un abuso ocurriría, y que al proveer los equipos estaba ayudando con y permitiendo el abuso.

Las empresas deben estar al tanto de estos estándares, y los PV explícitamente requieren que las compañías preparen registros de su intercambio de materiales con las fuerzas de seguridad. La siguiente tabla debe documentar y monitorear las transferencias de equipos a las fuerzas de seguridad pública y privada. Algunas empresas en Colombia incluso están promoviendo la idea de hacer pública toda la información sobre sus transferencias a la seguridad Estatal.

Tipo de equipo transferido y su uso	Donación o en comodato	Departamentos dentro de la empresa consultados e involucrados	Número de transferencias	¿Se siguieron los procedimientos? (S/N)	¿Transferencia regular? (S/N)	¿Transferencia no prevista? (S/N)	Respuesta tomada/ Sistema establecido para tomar acción

### Evaluación del Indicador 10

Existencia de un registro de transferencia de equipos	25%
Sistema de consulta entre departamentos de la empresa	25%
Transferencias no previstas <10% de cantidad y/o valor de total	25%
Procedimientos y “desincentivos” para uso no apropiado de equipos	25%
<b>TOTAL Indicador 10</b>	<b>100%</b>

## INDICADOR 11

### Evidencia de reporte de abusos a derechos humanos

Los derechos humanos fueron codificados bajo los Pactos Internacionales de Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales. Éstos se basan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los abusos a los derechos humanos varían en su intensidad y gravedad, así como en su persistencia. Teniendo en cuenta el origen de los PV y los hechos que llevaron a su creación, los siguientes abusos se consideran

como graves, y las compañías deben responder a ellos y reportarlos. Esto no quiere decir que otros derechos humanos (como los económicos, sociales y culturales) sean menos graves, pero sí que los PV están diseñados específicamente para lidiar con los abusos cometidos por las fuerzas de seguridad que protegen las operaciones de las empresas. Tales abusos tienden a tomar las siguientes formas:

Derecho	Presunta Violación	Personal de la compañía (S/N o no aplica) (numero y frecuencia)	Seguridad privada (S/N o no aplica) (numero y frecuencia)	Seguridad publica (S/N o no aplica) (numero y frecuencia)	Actores externos (S/N o no aplica) (numero y frecuencia)	Lugar*
Vida Integridad Libertad	Homicidio					
	Tortura Violencia por género					
	Desaparición forzada					
	Desplazamiento forzado					
	Movilización y desplazamiento por el territorio					
	Libertad de reunión					
Propiedad	Destrucción y/o toma de propiedad privada					
Trabajo	Trabajo forzado					
	Trabajo infantil					
	Falta de garantía de condiciones legales para desempeñar un trabajo					
Asociación	Intimidación a defensores de derechos humanos, sindicalistas, periodistas, líderes					
	Libertad de asociación sindical					
Información	Buscar, recibir y ofrecer información					
Derechos de los pueblos indígenas	Consulta previa Identidad, tradición cultura y territorio					

\*Lugar. Por ejemplo, a) instalaciones de la empresa; b) área de su esfera de influencia; c) región de operaciones.

**INDICADOR 11B****Continuación de “Evidencia de reporte de abusos a derechos humanos”**

Abuso/evento	Reporte interno (S/N) ¿Cuál departamento?	Reporte a las autoridades (S/N) ¿A cuál autoridad?	Recolección del hecho por la compañía (S/N) ¿Quién?	Acción correctiva (S/N) ¿Cuál?	Investigación de seguimiento (S/N)	Asistencia a víctimas (S/N)
(Se usa la lista de la tabla anterior)						

**Evaluación del Indicador 11**

Existencia de un registro de reportes de abusos de DDHH/DIH en instalaciones	25%
Existencia de un registro de reportes de abusos de DDHH/DIH en zona de influencia	25%
Informe resumen de reportes de abusos de DDHH/DIH en región de operaciones	25%
Protocolo interno de reportes y seguimiento a denuncias de DDHH/DIH	25%
Toma de acciones correctivas en casos de abusos	10%
Provisión de asistencia a víctimas	10%
<b>TOTAL Indicador 11</b>	<b>120%</b>

Este indicador da la posibilidad de recibir una evaluación más allá de 100%.