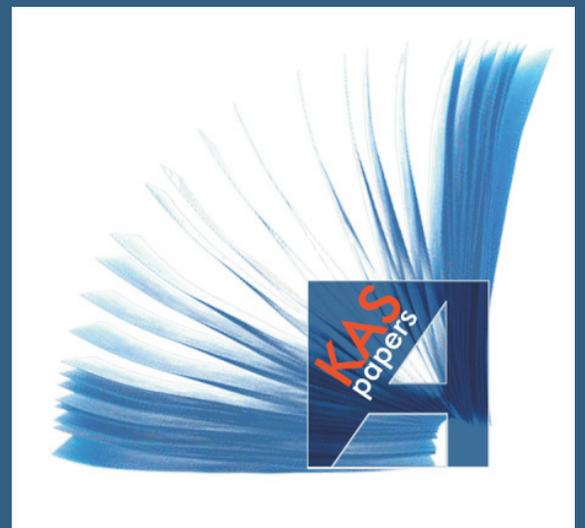


KAS

Octubre 2009

Papers
No.5

LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y LOS DERECHOS HUMANOS



Konrad
Adenauer
Stiftung



PRÓLOGO

La elaboración de documentos de opinión denominados KASPapers responde al deseo de la Fundación Konrad Adenauer - KAS de ampliar su espectro de trabajo en Colombia. En tal virtud, se han conformado grupos de trabajo, dirigidos por un facilitador especializado, para discutir asuntos relevantes del país y proponer de manera crítica y propositiva alternativas de solución a las problemáticas abordadas. Los grupos están compuestos por actores de diferentes sectores de la sociedad colombiana e internacional, academia, sociedad civil, partidos políticos, gobierno nacional, regional y local, empresarios, organizaciones sindicales, y organizaciones internacionales de cooperación, entre otras.

Para este quinto número se realizaron cinco reuniones con la Universidad ICESI de Cali, con algunas empresas del Valle y Cauca, especialmente ingenios; con empresas mineras; con la Procuraduría General de la Nación; el Circuito Minero Indígena del Cauca; y el comité minero energético del cual hacen parte el Gobierno (presidencia y mininterior) y diferentes empresas con quienes este documento fue retroalimentado. Es así como agradecemos y valoramos a dichas organizaciones por los aportes hechos.

Estos KASPapers serán distribuidos a instituciones públicas, privadas, sociales y académicas que en el desarrollo de sus actividades tengan que ver con los asuntos abordados por este documento. También serán puestos a disposición del público en general en el sitio web de la KAS.

En todo caso, las opiniones, comentarios y posiciones, que contengan los KASPapers, no comprometen, ni necesariamente representan el pensamiento de la Konrad Adenauer Stiftung (KAS).

Editor KASPapers: Prof. Dr. Stefan Jost
Autor Facilitador: Camilo González Posso
INDEPAZ•
Coordinación Académica: Juan Carlos
Vargas Restrepo



* Presidente. Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz, Indepaz. Bogotá, D.C., septiembre de 2009



TABLA DE CONTENIDO

LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y LOS DERECHOS HUMANOS

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN

- A. NACIONES UNIDAS: PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR
 - B. DERECHOS HUMANOS EN LA RSE Y EL PROCESO DE LA ISO 26000
 - C. INICIATIVAS MULTISECTORIALES COMO LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS
 - D. CONFLICTOS Y DIÁLOGOS CON GRUPOS DE INTERÉS
 - E. CONCLUSIONES
- REFERENCIAS





Durante toda la década se han multiplicado las iniciativas acerca de la relación entre las empresas y los grupos que están vinculadas con el ciclo de sus negocios como consumidores, proveedores, empleados, socios, instituciones, reguladores o sectores impactados por las operaciones. Muchas de esas actividades se han identificado bajo el nombre de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que pretende designar una nueva forma de autorregulación que se incorpora a los planes de negocios no solo para cumplir las normas vigentes sino para agregarle compromisos que las trascienden e implican la transferencia de valor a los grupos de interés.

La construcción de los conceptos que definen las responsabilidades de las empresas ha avanzado en dos escenarios: el primero es el de organismos multilaterales preocupados por las actividades e impactos de empresas multinacionales y otras empresas comerciales en los derechos humanos. Desde esta instancia se han promovido principios y lineamientos como los consignados en las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) sobre empresas multinacionales (1996, 2000), el Pacto Global de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2000), y las normas y promoción de compromisos privados con los Objetivos del Milenio. El segundo escenario es el multisectorial o multiactores con intervención central de entidades no estatales que impulsan instrumentos de autorregulación como los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH), la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITIE), los Principios Ecuatoriales, la Iniciativa del Reporte Global (GRI), o la formulación de la ISO 26000 que se inició en 2004 y se espera culmine en 2010 ofreciendo una guía de referencia avalada por organizaciones interesadas de todos los continentes.

En Colombia se ha seguido con atención este ejercicio motivado desde esferas internacionales y cada vez son más las empresas que incluyen en su organigrama la RSE o que se proponen formular planes con enfoque de derechos humanos. Entre las experiencias de construcción de un referente común en esta materia se ha destacado la promovida por ICONTEC y los aportes al debate internacional para la definición de la ISO 26000, pero también se desarrollan procesos sectoriales tales como la implementación de los PVSDH, la interpretación nacional de los principios y criterios de la Mesa de Aceite de Palma Sostenible (RSPO)¹, la construcción de Guías Colombia en Seguridad y Derechos Humanos, iniciativas que lideran la Comisión Minero-energética, Fedepalma y la Fundación Ideas para la Paz, respectivamente, en conjunto con otras instituciones. En lo relativo a los compromisos con los derechos humanos se destaca la vinculación de diversas empresas al Pacto Global, el diplomado Empresas y Derechos Humanos realizado por International Alert (IA), la Cámara de Comercio de Bogotá y el Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz), con el concurso de la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur), la Oficina de Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (UNODC), la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, el Programa CERCAPAZ de la Agencia de Cooperación Técnica Ale-

¹ Ver: KASPaper No. 2. 2008. Expansión de la palma de aceite. En: http://www.kas.de/proj/home/home/56/4/webseite_id-6500/index.html



KASPaper

mana (GTZ) y la Red Colombia del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC)². Esta última impulsa la conformación de un Sistema Regional de Responsabilidad Social Empresarial³.

Desde organizaciones sindicales y defensores de derechos humanos se han adoptado diversas iniciativas en torno a la RSE entre ellas, el Tribunal Permanente de los Pueblos (TPP)⁴ y las controversias y demandas judiciales ante instancias internacionales y nacionales por parte de centrales de trabajadores y sindicatos nacionales en las que se invoca responsabilidad o complicidad en graves violaciones a derechos y crímenes atroces,



² En el Diplomado, que se realizó simultáneamente en seis regiones: Eje cafetero con sede en Manizales, Norte del Cauca – sur del Valle (sede Cali), Norte de Santander (Cúcuta), Meta (Villavicencio), Atlántico (Barranquilla), Santander (Bucaramanga), participaron activamente 109 empresarios delegados por 82 empresas. Ver: www.empresasyderechoshumanos.org.

³ Ver: La República. Valle crea sistema regional de RSE. http://www.larepublica.com.co//archivos/EMPRESAS/2008-08-21/valle-crea-sistema-regional-de-rse_51879.php

⁴ Ver: <http://www.dhcolombia.info/spip.php?article613>



En este kaspaper se hace un acercamiento a estos procesos emblemáticos dándole énfasis a la apropiación de un enfoque de derechos humanos. En primer término, se reseña la elaboración conceptual en el tema de responsabilidad de las empresas y personas jurídicas en la Organización de Naciones Unidas y en los documentos de elaboración de la ISO 26000. En segundo lugar, se abordan las iniciativas multisectoriales y de grupos de interés que están convocando a abordar este tema de las empresas y los derechos humanos en Colombia.

El Representante Especial, señor John Ruggie, recibió en 2005 el encargo de preparar informes para el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas que permitan “señalar y aclarar normas uniformes sobre la responsabilidad empresarial y la rendición de cuentas (...) en la esfera de los derechos humanos”; “precisar la función que incumbe a los Estados en la regulación y arbitraje efectivos” de las actividades empresariales; “investigar y aclarar las implicaciones (de) conceptos como “complicidad”; e indicar algunas de las prácticas imperantes, cuando no “óptimas”, de los Estados y las empresas (NU, 2007). En los informes anuales presentados desde 2006 a 2009, el representante ha avanzado en el cumplimiento de su misión realizando consultas en muchos países y con diversas organizaciones y, en especial, ha aportado a la definición de un marco conceptual que se resume en tres categorías: “proteger, respetar y remediar”.

- En lo relativo al “deber estatal de proteger”, en el informe de 2007 se indica que:

“el derecho internacional establece firmemente que los Estados tienen el deber de proteger a los individuos bajo su jurisdicción contra violaciones de los derechos humanos no atribuibles al Estado y que esta obligación se extiende a la protección contra los abusos cometidos por entidades comerciales. El deber de proteger existe en el marco de la explicación detallada de los tratados fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas dada por los órganos creados en virtud de esos tratados y también hay consenso en que existe en el marco del derecho internacional consuetudinario”.



estados implica “fomentar una cultura empresarial en la que el respeto de los derechos forme parte integrante de los negocios” (NU, 2008), la que se extiende sobre todas las empresas, independientemente de su tamaño y abarca todos los derechos incluidos los fundamentales, los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), y los colectivos y del ambiente.

En consecuencia, el derecho internacional demanda de los Estados adoptar “todas las medidas necesarias para proteger frente a tales abusos. Particularmente tienen “el deber de prevenir, investigar y castigar los abusos, y el deber de proporcionar vías de reparación” (UN, 2008). Esta obligación de los



- El segundo principio es la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos humanos.

El fundamento de este principio está en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y se ha desarrollado cada vez más en tratados y convenios sobre temas como la no discriminación y los derechos laborales y ambientales. "Respetar los derechos humanos significa básicamente no infringir los derechos de los demás, es decir, no causar perjuicios", dice el citado Representante sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (NU, 2008). Y, según la Organización Internacional de Empleadores, citada por Ruggie "se espera que las empresas obedezcan la ley, aun cuando no se haga aplicar, y respeten los principios de los instrumentos internacionales pertinentes cuando falte el derecho nacional (ídem). En aplicación del principio de responsabilidad las empresas no solo se sitúan en políticas de "no hacer daño", sino también en la promoción de prácticas positivas que contribuyen a la realización de los derechos humanos. Más allá de la dimensión judicial, con este concepto de responsabilidad las empresas responden a las expectativas sociales y tienen para su beneficio "lo que a veces se denomina la licencia social de la empresa para operar" (NU, 2008).

Los criterios sobre "debida diligencia" (NU, 2007 y 2008) de las empresas en su responsabilidad en derechos humanos son de gran interés para entender la ruta emprendida desde Naciones Unidas. En virtud de la obligación de respetar los derechos humanos se destaca la importancia de que las empresas se doten de políticas detalladas en la materia, incluyan los derechos humanos integralmente en la evaluación de impactos sin limitarse a los asuntos ambientales y sociales, y formulen planes específicos de respuesta. Además, la debida diligencia, reclama que el respeto por los derechos humanos se integre en todas los dominios de organización, actividad o procesos en la empresa y se adopten procedimientos de vigilancia y control específicos.

La metáfora de las "esferas de influencia" frecuentemente utilizada en los documentos sobre RSE es considerada imprecisa en esta elaboración sobre responsabilidad y "debida diligencia" de las empresas en derechos humanos, por ello se precisa que "el alcance de la debida diligencia para cumplir con la obligación empresarial de respetar los derechos humanos no es una esfera fija, ni tampoco está basada en la influencia. Más bien depende de los efectos potenciales y reales sobre los derechos humanos resultantes de las actividades mercantiles de la empresa y de las relaciones vinculadas a esas actividades" (NU, 2008).

De la mano con las obligaciones de respetar los derechos, desde las Naciones Unidas se promueve el principio de "no complicidad con abusos en derechos humanos". En este aspecto es explícito el Pacto Global convocado en 2000 por el Secretario General de ese organismo, que es referencia obligada de todo documento actual en RSE, en el que se recuerda ese papel de las empresas de respeto a los derechos humanos conminándolas a vigilar y tomar medidas contra posibles situaciones de complicidad con abusos contra los derechos humanos, así: "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional", y "Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos" (UN, 2000. Principios 1 y 2).



Según el Alto Comisionado de Derechos Humanos

la complicidad empresarial con abusos a los derechos humanos, significa que la empresa participa o facilita los abusos a los derechos humanos cometidos por otros, ya sean un estado, un grupo rebelde u otra empresa o individuo. Una empresa es cómplice en abusos a los derechos humanos si autoriza, tolera, o a sabiendas ignora abusos contra los derechos humanos cometidos por alguna entidad asociada a ella, o si la compañía a sabiendas suministra asistencia práctica o fomenta actividades que tengan un efecto sustancial en la perpetración de abusos contra los derechos humanos. La participación de la empresa no necesariamente será causa del abuso. Más bien, la asistencia o fomento de actividades deben estar en un nivel en el que, sin dicha participación, los abusos no hubiesen ocurrido en la misma medida o del mismo modo (OHCHR, 2007).

Las obligaciones de respeto a los derechos humanos y el deber de no complicidad de las empresas y organizaciones en general, no solo se refiere al ámbito de actividad y de su zona inmediata de operaciones, sino a un ámbito más amplio. Como señala Anthony P. Ewing "El ámbito de influencia sugiere obligaciones empresariales no solamente de respetar los derechos humanos por medio de los actos propios de la compañía, sino de promover la protección de los derechos humanos por terceros en quienes la compañía pueda ejercer influencia" (Citado en: OACNUDH, 2007).

Por su parte, en el informe de Naciones Unidas de 2009 se indica que el

"contenido sustantivo de la debida diligencia" significa, de una parte, que "las empresas deben tener en cuenta como mínimo la Carta Internacional de Derechos Humanos -la Declaración Universal y los dos Pactos- y la Declaración de la OIT sobre los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo, y esto por dos razones. La primera es que los principios que encarnan esos instrumentos son los que han obtenido un mayor consenso de la comunidad internacional. En segundo lugar, son los principales puntos de referencia en base a los cuales los otros actores sociales juzgan los efectos de la actividad de las empresas en los derechos humanos (NU, 2009).

Y, de la otra, la necesidad de que las empresas consideren normas adicionales: Por ejemplo, en las zonas afectadas por conflictos deberían tener en cuenta el derecho internacional humanitario y las correspondientes políticas, y en los proyectos que atañen a las poblaciones indígenas, las normas propias de esas comunidades (idem).

En la relación con terceros o grupos que interactúan en el área de influencia, incluidos agentes estatales, se busca precisar hasta que punto llegan las responsabilidades de las empresas en el respeto y ejercicio de los derechos humanos. Y es en esa interrelación donde se ubican las mayores precauciones para la no complicidad.



- El tercer principio es el acceso a los remedios o recursos. Se refiere a la garantía estatal de protección de los derechos humanos frente a infracciones o abusos, y a la reparación de daños por parte de agentes estatales como empresariales. En este aspecto se identifican mecanismos de investigación, sanción y reparación de los abusos, los que pueden ser estatales de tipo judicial o no judicial, y no estatales. Algunas directrices y disposiciones estatales promueven instancias no judiciales de resolución o arbitraje de conflictos, como ocurre con los Punto de Contacto Nacional (PCN) de la OEDC.



Las reconocidas insuficiencias en esta materia están motivando iniciativas internacionales y nacionales de tipo judicial que permitan efectividad en los reclamos y también oportunidad de defensa a las empresas ante acusaciones infundadas o temerarias. Sin embargo, la insuficiencia del acceso a los remedios o de los mecanismos de sanción no desdichan del derecho a la reparación que deben regular los estados para que los abusos en derechos humanos conduzcan a la indemnización, restitución, satisfacción y garantía de no repetición por parte de los infractores, en los términos de los estándares internacionales.

El camino para llenar las insuficiencias en esta materia, que incluye la posibilidad de judicialización de graves infracciones a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario, se ha abierto en la última década por el establecimiento de tribunales como la Corte Penal Internacional que tiene competencia sobre personas que infrinjan la ley internacional cometiendo crímenes de lesa humanidad.

El paso de la jurisdicción sobre las personas naturales a la de las organizaciones se reclama con la misma lógica de protección y responsabilidad pero tiene grandes vacíos en lo internacional y pocos desarrollos nacionales. No obstante existen iniciativas como la ley estadounidense de demandas civiles por agravios contra los extranjeros (Alien Torts Claims Act - ATCA). Asimismo, la presión para una regulación internacional que atienda a demandas por abusos de empresas se ha expresado en la interposición de recursos ante tribunales nacionales tanto en demandas contra empresas nacionales como de otros países. Por otro lado, el Fiscal Luis Moreno ha sentado un precedente de competencia indirecta frente a delitos atroces que implican a empresas, iniciando procesos contra directivos de grandes compañías en el Congo promotoras de prácticas violentas que, con el pretexto de la seguridad, se apoyan en grupos armados que cometen crímenes de lesa humanidad.



"todas las organizaciones (tienen) la responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos en sus operaciones, así como en su esfera de influencia mayor."

En Colombia ha tenido poca divulgación el proceso internacional de concertación de la Guía de Responsabilidad Social (Guía de RS) conocida como ISO 26000 que se viene adelantando desde 2004 con la participación de 426 expertos (35% entre ONGs, consumidores y sindicatos y 40% entre gobiernos y empresas) de 84 países (60% en desarrollo), y que entregará sus resultados en septiembre de 2010.

Es cierto que no existe aún una definición de responsabilidad social empresarial corporativa o de organizaciones que sea de obligada aceptación o que esté acogida por las Naciones Unidas. Es precisamente por ello que adquiere importancia el proceso convocado por la Organización Internacional de Normalización. Es conocido el prestigio de esta entidad en la certificación de comportamientos virtuosos de empresas en muchos aspectos de la actividad productiva. En el marco de las ISO 14001 y



9000 relativas a normas ambientales han sido certificadas 1.106.000 empresas en el mundo. De modo que una vez adoptada la Guía de responsabilidad social como un instructivo de referencia para buenas prácticas de las organizaciones marcará pautas en definiciones, temáticas e incorporación en los planes de negocios.

El que se le defina como guía de consulta y no como norma para certificación le establece limitaciones en su aplicación

pero por la amplitud de las redes de organizaciones empresariales, gubernamentales, sindicales, ONGs y académicas, que involucra en todos los continentes, la ISO 26000 será en la próxima década una privilegiada referencia internacional en materia de responsabilidad social de organizaciones y, en particular, de empresas.

En las versiones de la ISO 26000 consideradas en Quebec (marzo de 2009) se consigna una definición de responsabilidad social que resume las deliberaciones internacionales en esta materia, y los puntos que aún siguen en discusión, resaltados entre corchetes:

"Es la responsabilidad de cada (organización) para la sociedad y el ambiente

•Por el impacto de sus decisiones y actividades (incluyendo productos, servicios o procesos)

•Ejercida con una conducta ética y transparente que:

–Contribuye al desarrollo sostenible, (la salud y el bienestar de la sociedad)

–Tiene en cuenta las (expectativas) de los stakeholders

–Cumple con la ley (aplicable) y es consistente con las normas internacionales de conducta

–Se integra a través de toda la organización y es practicada en sus relaciones"

(Versión WD 4.2 set 2008).



KASPaper

Llama la atención que no se haya incluido en la definición la responsabilidad de respeto a los derechos humanos y el aparente paralelismo entre la elaboración de la ISO 26000 y los avances en Naciones Unidas. No obstante, una de las primeras decisiones de los promotores de la ISO 26000 fue suscribir el compromiso de acatamiento y complementariedad con los principios del Pacto Global y los convenios de la OIT. Eso se expresa en los principios de la guía de responsabilidad y en la importancia que se le concede al “enfoque de derechos humanos” en el conjunto del instrumento en construcción.

Esta definición se refiere a la responsabilidad social a las “organizaciones” y no solo a las empresas y se pone el acento en el cumplimiento de la ley y de los “estándares o patrones de comportamiento que están en conformidad con principios generalmente aceptados de la ley internacional”. En este aspecto, la ISO 26000 se separa de las definiciones de RSE que resaltan el carácter voluntario de compromisos asumidos con los grupos de interés o relacionados en mecanismos y áreas de intervención que se ubican “más allá de lo legal” y una vez garantizado el cumplimiento de obligaciones legales.

En esta versión de la Guía RS, la responsabilidad social es considerada una característica integral del funcionamiento de las organizaciones, incluidas las empresas, y supone en primer lugar el cumplimiento de todas las normas nacionales e internacionales. Los compromisos asumidos voluntariamente se deberán convertir en obligaciones sociales que pueden consignarse en contratos o documentos públicos, y la RS se deberá incorporar en la vida cotidiana de las organizaciones y sus stakeholders, y sus planes, metas, estrategias, indicadores son objeto de monitoreo y rendición de cuentas.

Desde esta conceptualización acogida por la ISO 26000, el respeto por los derechos humanos es una obligación de las organizaciones. Retomando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Guía señala que:

“todas las organizaciones (tienen) la responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos en sus operaciones, así como en su esfera de influencia mayor. (Más aún, bajo el derecho internacional, existen algunas provisiones fundamentales, que todos están obligados a observar. Incumplimientos de estos Derechos Humanos fundamentales, exigen responsabilidad bajo el derecho internacional (por ejemplo crímenes contra la humanidad, genocidio))”.





De esta manera, el enfoque de derechos humanos es asumido en la ISO 26000 como un articulador de la gestión de las organizaciones en el siguiente aparte que por su pertinencia conviene citar en extenso.

Un enfoque basado en los derechos humanos toma como principio cada derecho individual para el cumplimiento de sus derechos humanos. Las acciones, políticas y operaciones de una organización debería esforzarse hacia el cumplimiento de esos derechos.

Un enfoque basado en los derechos humanos, es crucial para la gestión de la organización, para asegurar la responsabilidad social de la organización. La implementación de este enfoque, involucra desarrollar tanto, políticas generales, como prácticas de gestión específicas, como se describe a continuación.

Un primer paso, es un compromiso a nivel ejecutivo, para promover y proteger los Derechos Humanos. Para ser efectivo, esto debería ser comunicado, tanto públicamente, como internamente, a los empleados. Es vital que el compromiso y las políticas, debieran irrigar todas las prácticas de toda la organización.

Las Políticas pueden ser desarrolladas para guiar las acciones de la gerencia, en áreas especialmente sensibles al abuso de los Derechos Humanos. Políticas para todas las áreas de gestión deberían ser consideradas, pero una atención particular se le puede prestar a: la evaluación de nuevos proyectos, cadena de suministro, proyectos relacionados al sector extractivo, sitios de seguridad, estrategias para zonas de conflicto y operaciones en áreas políticamente inestables.

Adicionalmente, a las propias operaciones, se les solicita a las organizaciones considerar el cómo promover y proteger los Derechos Humanos en su esfera de influencia más amplia. Dos importantes áreas acá son la cadena de suministro y el gobierno, u otras partes interesadas regulatorias. Los derechos humanos están interrelacionados y son inseparables. Las organizaciones necesitarán evaluar, cuidadosamente, cómo pueden cumplir con sus responsabilidades en derechos humanos. Una estrategia transparente, puede ser desarrollada, reconociendo la interdependencia de los derechos humanos, pero focalizándose en los temas más urgentes para la organización, o en aquellos que pueden tener mayor impacto. Tomado de 6.3.2 Principios y consideraciones de Derechos Humanos” (Principios referentes a todos los Derechos Humanos).

Un enfoque basado en los derechos humanos, es crucial para la gestión de la organización, para asegurar la responsabilidad social de la organización.



El planteamiento de la ISO 26000 es un avance importante en los documentos de RSE por el lugar que le asigna al enfoque de derechos humanos: contempla varios capítulos relativos a los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales; y especial atención a los “temas de prácticas laborales” y del medio ambiente. Además incorpora los principios de “no complicidad” y las definiciones avanzadas desde el Pacto Global.

Caben, sin embargo, precisiones en el camino a la aprobación de la Guía RS en septiembre del 2010, entre las cuales se encuentra la necesidad de superar la distinción entre responsabilidades en materia de derechos humanos: primarias de los Estados y secundarias de las empresas. Como dice el Representante Especial:

“La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos existe independientemente de los deberes de los Estados. Por tanto, no es necesario una distinción confusa entre obligaciones primarias de los Estados y obligaciones secundarias de las empresas, porque lo único que provocaría es una discusión estratégica interminable sobre el tema de quién es responsable por qué” (NU, 2008).



Si bien, esta importante guía de la responsabilidad social de las organizaciones está en la fase final de elaboración aún no llena los vacíos característicos de los más conocidos instrumentos de RSE en lo que se refiere a mecanismos efectivos de monitoreo y rendición de cuentas o en lo relativo al principio de remediar enunciado por Naciones Unidas. Según el Representante Especial, “Un mecanismo efectivo de reparación de agravios forma parte de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos” (NU, 2008), y sugieren como principios de los mecanismos no judiciales: “legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, compatibilidad de los derechos y transparencia” (NU, 2009). Concretamente, cuando sean impulsados por las empresas –como es el caso de las iniciativas multisectoriales– se recomienda que funcionen “mediante el diálogo y la intermediación”, y que las empresas no actúen “como juez y parte” (NU, 2009).



INICIATIVAS MULTISECTORIALES COMO LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

C.



La participación de cinco gobiernos, 18 compañías extractivas de recursos y energía y 8 de las más importantes ONGs internacionales defensoras de derechos humanos en el núcleo motor de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, destaca la importancia de esta convocatoria y la expectativa que se ha despertado sobre sus desarrollos prácticos. Esta iniciativa fue emprendida en diciembre de 2000 como respuesta a conflictos en distintas partes del mundo asociados al comportamiento de fuerzas de seguridad de compañías petroleras y mineras. Se puede decir que en los años noventa se globalizaron las informaciones y los reclamos por problemas de derechos humanos asociados a la operación de las empresas, y entre ellas de manera especial de la industria extractiva, hasta el punto que motivo una creciente respuesta desde organismos multilaterales y desde las mismas empresas y sus países de origen.

En Colombia se acogió la iniciativa de los PVSDH con el impulso de la Asociación Colombiana del Petróleo, la Fundación Ideas para la Paz y la organización británica International Alert. Paso importante ha sido la formación en 2005 del Comité Minero Energético para promover experiencias en este sector precisamente en un periodo de expansión de la inversión y de actividades de exploración y producción.

Puede resultar útil interpelar el proceso de aplicación de los Principios Voluntarios en Colombia desde los últimos desarrollos conceptuales, o en otras palabras indagarse **¿Qué le aportan los informes y documentos del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en**

materia de responsabilidad de las empresas y el proceso de la ISO 26000 a la implementación de los PVSDH y otros instrumentos multisectoriales que vienen tomando fuerza en Colombia como en muchos países?

La primera pregunta que surge desde los principios de "proteger, respetar y remediar", es sobre el lugar que ocupa el enfoque de derechos humanos y el abordaje integral que recomiendan los instrumentos internacionales antes reseñados. Surgen así interrogantes sobre las limitaciones de iniciativas ancladas en la seguridad y que colocan el respeto a los derechos humanos en relación con las evaluaciones de riesgo en la seguridad de la propiedad y las operaciones, en los criterios o reglamentos de la relación de la empresa con la seguridad brindada por la fuerza pública o por agencias privadas.



KASPaper

Se entiende que los PVSDH no excluyen otras iniciativas como las promovidas para el seguimiento de la adhesión al Pacto Global o las que se esperan de la aplicación de la guía ISO 26000, pero lo cierto es que en la industria extractiva las mayores apuestas están en la seguridad. Además, no se conocen evaluaciones sobre la aplicación concreta de esos Principios en Colombia, ni hay información pública sobre el uso de indicadores como los propuestos por International Alert (IA) que permitirían ponderar el desarrollo de las metodologías y su impacto o sobre la aplicación de metodologías como las que ofrece la GRI.

Después de cuatro años de funcionamiento del Comité Minero Energético que promueve la aplicación en Colombia de los PVSDH, la débil información pública es un indicador del estado incipiente del proceso y, en especial, de la indefinición de los escenarios de interrelación con los grupos de interés, específicamente con los actores sociales, entre los cuales están sindicatos, comunidades y grupos étnicos. La participación y consulta – incluida la consulta previa con grupos étnicos – es entonces un asunto a evaluar en los mecanismos para lo cual la Guía ofrece importantes pautas que van en la misma dirección del Manual promovido por la Corporación Financiera Internacional y otros documentos recomendados por el Banco Mundial.

En la versión piloto de los indicadores de desempeño de los PVSDH, International Alert señala que en el análisis de riesgo, además de tener en cuenta el impacto de las operaciones de la

empresa en la comunidad y de no quedarse en el área de seguridad, “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” (IA, 2008). En otro aspecto que puede ser útil en la revisión de los PVSDH y de su aplicación, vale la pena retomar lo dicho por el Representante Especial cuando señala la limitación asociada al principio de remediar en los siguientes términos:

“Si no existe un mecanismo efectivo de reparación de agravios, la credibilidad de dichas iniciativas e instituciones puede ponerse en tela de juicio. Los Principios voluntarios sobre la seguridad y los derechos humanos se enfrentaron recientemente con ese problema, y el Representante Especial sabe que se han hecho llamamientos para que otras iniciativas, como los Principios Equator, creen un proceso de reparación de agravio. Además, aunque muchos de esos mecanismos obligan a sus empresas participantes o clientes a disponer de sus propios procesos de reclamación como primera instancia para presentar quejas, pocos de ellos establecen normas claras en cuanto al proceso propiamente dicho. Con ello se corre el peligro de alentar procesos simbólicos y no efectivos a nivel operacional” (NU, 2008)

En lo que se refiere a la evaluación de riesgos, el Manual de la CFI sobre las relaciones de la empresa con las comunidades y otros actores sociales y la Guía ISO 26000, coinciden con la recomendación de IA sobre la necesidad de dotarse de una metodología participativa y de análisis global del contexto de los conflictos y, en particular, de las dinámicas de violencia armada o de conflictos armados. De esta manera en la evaluación de riesgos se daría efectiva atención a las circunstancias, intereses y percepciones de los grupos de interés, en particular los que representan a las comunidades, sindicatos y grupos étnicos.



El documento de Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos contempla apartes convergentes con la iniciativa de los Principios Voluntarios. En el preámbulo el Consejo Económico y Social "Proclama solemnemente las presentes Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos e insta a que no se escatimen esfuerzos para que sean conocidas y respetadas por todos" (NU, 2003).

De conformidad con estas normas, la seguridad se contempla desde el enfoque de "derecho a la seguridad personal", es decir de las personas que están en la esfera de influencia de la empresa o que pueden ser impactadas por sus operaciones y mecanismos de seguridad. En ese sentido se señala que:

Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no cometerán actos que constituyan crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura, desapariciones forzadas, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, ejecuciones sumarias o arbitrarias, violaciones del derecho humanitario o delitos internacionales de otra índole contra la persona humana, según se definen en el derecho internacional, en particular en las normas de derechos humanos y en el derecho humanitario, ni se beneficiarán de esos actos".

La novedad de este párrafo, que a primera vista puede sonar redundante, está en que predica de sujetos jurídicos obligaciones que en el derecho penal internacional de los derechos humanos se han establecido para los Estados y las personas naturales. Es decir, se incorporan responsabilidades frente a delitos atroces tipificados por el Estatuto de Roma y el Derecho Internacional Humanitario, sin que necesariamente se corresponda con el desarrollo de una institucionalidad internacional con jurisdicción expresa sobre compañías.

Si bien, el grupo impulsor de los Principios Voluntarios no ha realizado comentarios sobre el particular, resultan de interés los siguientes apartes de esta proclama solemnemente, los que pese a que pueden estar implícitas en los citados principios conviene incorporarlos expresamente en las guías de su aplicación y en los contratos con la fuerza pública y con agencias de seguridad privada.

"Los acuerdos en materia de seguridad de las empresas se utilizarán solamente para los servicios preventivos y

de defensa y no se emplearán para actividades que sean responsabilidad exclusiva de los militares o los servicios de orden público del Estado".

"Las empresas (...) establecerán políticas que prohíban la contratación de personas, milicias privadas y grupos paramilitares o la asociación con unidades de las fuerzas de seguridad del Estado o con empresas de contratación de servicios de seguridad de las que se conozca que hayan sido responsables de violaciones de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario".

"Si una empresa transnacional u otra empresa comercial contrata los servicios de una fuerza de seguridad del Estado o una empresa privada de servicios de seguridad, las disposiciones pertinentes de las presentes Normas (párrafos 3 y 4, así como el comentario correspondiente) se incorporarán en el contrato y al menos dichas disposiciones se darán a conocer cuando así se solicite a las partes interesadas a fin de velar por su cumplimiento".

"Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales que utilicen las fuerzas de seguridad pública celebrarán consultas periódicas con los gobiernos anfitriones y, si procede, con las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las comunidades acerca de las consecuencias que hayan tenido sus acuerdos de seguridad en las comunidades locales" (NU, 2003).



CONFLICTOS Y DIÁLOGOS CON GRUPOS DE INTERÉS



La misma dinámica que ha llevado la RSE a la agenda internacional de los derechos humanos ha motivado iniciativas desde diversos actores sociales que reclaman por conflictos de interés o infracciones a los derechos humanos o al derecho internacional humanitario por parte de multinacionales y otras empresas comerciales.

Como ha sido señalado en diversos documentos de Naciones Unidas y de la Unión Europea, las nuevas realidades de la globalización y de la importancia dominante de las multinacionales han llevado a mostrar la insuficiencia de la institucionalidad internacional y de los Estados para armonizar los negocios y funcionamiento de los mercados con los propósitos de desarrollo sostenible y mejora de los indicadores de desarrollo humano, especialmente en los países menos industrializados o subordinados en las transformaciones tecnológicas del siglo XX y XXI.

Es un hecho que los derechos de las multinacionales han aumentado en las últimas décadas con la desregulación y la liberación y se han otorgado garantías adicionales a las inversiones, propiedad intelectual, movimientos financieros, mecanismos de arbitraje civiles y supranacionales, exenciones de impuestos y flexibilización laboral, entre otros. En la nueva realidad se aumentan las brechas entre los mecanismos de garantía de derechos a las empresas que operan transnacionalmente – estimadas en 70.000 con 700.000 filiales y millones de firmas locales proveedoras o vinculadas a sus cadenas productivas- y los mecanismos de garantía de los derechos del conjunto de la sociedad consagrados en normas internacionales. La lista de esas normas de derechos humanos acogidas por la comunidad internacional que se definen de obligatoria observancia es larga y sigue creciendo pero los instrumentos que garanticen la efectiva observancia se muestran deficitarios dejando así un margen amplio al desencadenamiento de conflictos y a la presión por mecanismos no estatales de respuesta y de trámite de diferencias.

D.





KASPaper



La globalización de la defensa de derechos humanos y de relaciones entre organizaciones de la sociedad civil, con la mundialización del acceso a internet y a la información en medios masivos de comunicación y la formación de redes o plataformas transnacionales, lleva a la internacionalización de tensiones y conflictos y a la formación de mecanismos no estatales de veeduría, a la interposición creciente de demandas y a la creación de tribunales políticos. A su vez, el espacio de los conflictos se torna propicio para iniciativas civiles multiactores y la promoción de nuevos escenarios de diálogo entre los grupos de interés y las empresas, en especial las de mayor impacto en las economías y realidades socio políticas de los países.

La evaluación sobre empresas y derechos humanos por parte de Naciones Unidas mostró algunas características de los conflictos más agudos que habían sido objeto de campañas internacionales en los últimos años. Entre los datos consignados en el informe de 2006 se encuentra que las dos terceras partes de las denuncias se refieren a reclamos por infracciones de industrias extractivas en una gama de temas que incluyen especialmente

“actos cometidos por fuerzas de seguridad públicas y privadas que protegen los bienes de la empresa; corrupción a gran escala; violaciones de los derechos de los trabajadores; y una gama de abusos en relación con las comunidades locales, especialmente las poblaciones indígenas” (NU, 2006).

En otros sectores como los de alimentación y bebidas se registran conflictos asociados al uso del agua y a problemas de tierra, laborales y ambientales. Llama la atención que la mayoría de las denuncias proceden de países con conflictos armados y con índices de “vigencia del Estado de Derecho” por debajo de la media mundial monitoreada por el Banco Mundial.

También en Colombia han tenido mayor notoriedad los conflictos asociados a actividades u operaciones de la industria extractiva en hidrocarburos y minería. En los seminarios regionales sobre empresas y derechos humanos, realizados entre 2004 y 2009, por Indepaz, se ha confirmado que estos conflictos han sido más frecuentes con la ampliación de las iniciativas de exploración y producción minero-energéticas que se reflejan en el incremento de la inversión extranjera y nacional. Las consultas o conversaciones con actores sociales y, particularmente, con grupos étnicos, sindicatos y centros académicos permitieron dibujar un mapa de conflictividad que está consignado en el documento “Petróleo y conflictos en Colombia”⁵, así como en diversas presentaciones nacionales⁶ y regionales.

⁵ Ver. GONZÁLEZ, Camilo. Petróleo y conflicto en Colombia. Documento de trabajo INDEPAZ, Bogotá D.C., agosto de 2008. En: www.indepaz.org.co

⁶ Entre ellos el conversatorio realizado en la sede de la KAS, el 19 de agosto de 2009.



La agenda de esa conflictividad incluye temas clave entre los cuales se destacan los siguientes:

- Modificaciones a la normatividad y condiciones de contratación. Desde los sindicatos y algunos centros académicos se han presentado críticas a los cambios en la contratación que otorgan estímulos adicionales a la inversión extranjera, mejores tasas de retorno y garantías de largo plazo. La reforma al Código Minero sigue en la agenda de discusión, no solo por las nuevas ventajas a las multinacionales mineras justificadas por las condiciones de riesgo, sino por la intervención privilegiada desde el gobierno de personas que han ocupado antes altas posiciones en el sector extractivo.
- Régimen de regalías y su ejecución. La evaluación del uso de las regalías en las entidades territoriales es materia de permanentes controversias en el Congreso de la República y otros espacios de discusión. Después de más de una década de bonanza se cuestiona a los departamentos que han recibido la mayor parte y que tienen en las regalías la principal fuente de su presupuesto anual para financiar los planes de inversión (60% en Arauca, 70% en Casanare y 20% en Meta). Las inquietudes versan desde las prácticas de corrupción hasta el incumplimiento en las metas de mortalidad infantil, salud, educación o agua potable establecidas en el Decreto 1747 de 1995⁷.

La corrupción en las entidades territoriales que reciben la mayor proporción de las regalías y el panorama de desigualdad y atraso que se reproduce al tiempo con los balances exitosos de las empresas petroleras y mineras contribuye a si-

7 En el decreto 1747 de 2005 se definieron las siguientes metas mínimas: 1% (máximo) en mortalidad infantil, 100% en cobertura básica de salud, 90% en la cobertura de educación básica, y 70% en la de agua potable y alcantarillado. En: GONZÁLEZ. Op cit.

tuaciones de insatisfacción y ambientes críticos no solo frente a ineficiencias del Estado sino al beneficio esperado de la inversión extractiva. El contexto de corrupción, incluso siendo ajeno a la compañía, afecta la imagen y el ambiente de negocios o de operaciones.

- Relación con comunidades y grupos étnicos -derechos a la participación y a la libre determinación (consulta previa y consentimiento previo, libre e informado) y derechos territoriales). La responsabilidad del Estado de garantizar el derecho a la consulta “en forma integral y completa” (Corte, 2008) ha sido motivo de reclamos de las organizaciones indígenas, afrodescendientes y raizales y también de pronunciamiento de tribunales nacionales e internacionales y del Relator Especial de derechos indígenas de Naciones Unidas. La Corte Constitucional ha ordenado inaplicar el decreto 1320 de 1998 por no estar ajustado a la constitución y al Convenio 169 de la OIT⁸ que establece el derecho a la consulta previa, libre e informada desde la gestación del proyecto, la que debe “efectuarse de buena fe y de una manera adecuada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas previstas”. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el marco de la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas ha expresado que:

- “cuando se trate de planes de desarrollo o de inversión a gran escala que tendrían un mayor impacto dentro del territorio (...) el Estado tiene la obligación, no sólo de consultar (...) sino también debe obtener el consentimiento libre, informado y previo (...) según sus costumbres y tradiciones” (Corte IDH, 2007 y 2008).

8 Ver: Corte Constitucional. Sentencias SU 383 de 2003 y C 461 de 2008, entre otras.



- A juicio de la ONIC, de la Minga Indígena y de instituciones como la Procuraduría el deber de consultar se ha reducido a simples reuniones de información, frecuentemente promovidas cuando ya se han formulado e iniciado los proyectos y se ha avanzado en la exploración y trámite de licencias, reduciendo la consulta a la deliberación sobre mitigación de impactos o a la negociación de la relocalización de comunidades. Posición que es compartida por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, 2009), al manifestar “le preocupa que se viole frecuentemente el derecho de esas comunidades a ser consultadas y prestar su consentimiento previamente sobre los megaproyectos de infraestructura y explotación de los recursos naturales, como la minería, la exploración petrolera o el monocultivo”.

El traslape entre territorios étnicos de resguardos y comunidades negras con las concesiones de exploración lleva frecuentemente a conflictos y en las regiones más críticas por situaciones de confrontaciones armadas, no solo atenta contra los derechos colectivos al territorio, sino también ontra la pervivencia de comunidades y pueblos enteros de indígenas y afrocolombianos, tal y como lo ha advertido la Corte Constitucional ⁹.

- Contextos de conflicto armado y medidas de seguridad de las empresas. El contexto de violencia y de conflictos armados registrado en las últimas décadas ha llevado a que las empresas definan estrategias de negocios teniendo en cuenta esa variable y acogiendo como política esquemas militares de

seguridad, no solo de tipo policial o de protección preventiva y de control, combinados con seguridad privada.

Así que el enfoque militar de la seguridad empresarial, vinculado incluso con asistencia militar externa en terreno, conlleva relaciones especiales y conflictivas con el entorno y con los grupos de interés, incluidos trabajadores, proveedores o contratistas y autoridades locales. El panorama se hace más complejo por la presencia de grupos guerrilleros, paramilitares, parapólicos y de mafias en los departamentos más importantes para la actividad hidrocarbonífera y minera, como ha ocurrido en Meta, Casanare, Arauca, Norte de Santander, Magdalena Medio, La Guajira, Cesar y Putumayo. En los últimos años, a pesar de las desmovilizaciones de los grandes bloques paramilitares, continúan situaciones de violencia armada en la disputa por recursos, territorios, poder político, negocios lícitos e ilícitos en regiones de importancia para la exploración y explotación minero energética y sus crecientes relaciones con la industria de agrocombustibles.



“le preocupa que se viole frecuentemente el derecho de esas comunidades a ser consultadas y prestar su consentimiento previamente sobre los megaproyectos de infraestructura y explotación de los recursos naturales, como la minería, la exploración petrolera o el monocultivo”.

⁹ Ver, KASPaper No. 4. Situación de los pueblos indígenas de Colombia. 2009.



KASPaper

En ese contexto se mantienen controversias sobre el impacto de las políticas de seguridad en diversos ámbitos de la población civil y sus derechos, por cuanto unidades militares o combinadas encargadas de la seguridad de las empresas, en ocasiones con bases o cuarteles al interior de las instalaciones o zonas de operación, al mismo tiempo ejercen control en el territorio articulado a los planes antiterroristas y antinarcostráficos.

- Casos de incidencia de paramilitares y crímenes atroces. Los directivos de las centrales sindicales y de sindicatos del sector minero energético indicaron en los seminarios y consultas realizadas por Indepaz, en 2008 y 2009, que están documentando cerca de 14 casos de empresas multinacionales comprometidas en graves violaciones a los derechos humanos y algunas de ellas en comportamientos similares a los de la bananera Chiquita Brand en sus relaciones con grupos paramilitares. Sintraminoenergía informó que están apelando a tribunales en Estados Unidos ante la ausencia de instancias competentes en el país que puedan judicializar empresas acusadas de responsabilidad o complicidad en delitos atroces como desplazamiento forzado o en el apoyo a grupos paramilitares comprometidos en homicidios sistemáticos.

Sin lugar a dudas, este es un tema delicado que merece toda la atención en las instancias empresariales y de gobierno desde un enfoque de garantía de derechos de todas las partes.

- Impacto ambiental. Los conflictos ambientales y socioambientales asociados a la industria petrolera y minera se presentan, en primer término, alrededor del derecho constitucional a la participación y, en segundo lugar, por la valoración de impactos y en los instrumentos y procesos de control, prevención o reparación. Se han mencionado aspectos como las diferencias de valoración entre grupos de interés sobre los planes de manejo ambiental exigidos por ley a las compañías; el impacto de las operaciones en sus distintos momentos y las insuficiencias en las medidas de prevención, mitigación o reparación. Los pasivos ambientales petroleros y el control, seguimiento o veeduría de procesos son otros temas del conflicto ambiental que están indisolublemente ligados a los problemas con grupos étnicos pero que involucran a otros actores empresariales, institucionales, sociales e incluso armados.

Además de las controversias sobre participación y consulta previa de planes de manejo ambiental en la exploración o explotación de los recursos naturales, también se registran conflictos ambientales relacionados con el otorgamiento de licencias o concesiones que significan modificación en el usufructo de éstos, así como por el impacto por fugas o sabotajes en los oleoductos y la contaminación en las refinerías y cadenas de distribución de combustibles.

En este Kaspaper que pretende llamar la atención sobre la necesidad de abordar el conjunto de conflictos para la definición de escenarios de diálogo y participación, no se incluyen -por limitaciones de espacio- otros temas de la agenda de conflictos como las relaciones con otros actores sociales, entre ellos los trabajadores vinculados por medio de cooperativas de trabajo asociado; las comunidades campesinas en las zonas de influencia, y los gobiernos locales y departamentales en la formulación y ejecución de sus planes de desarrollo y ordenamiento territorial.



E. CONCLUSIONES

La agenda de conflictividad en el ámbito de influencia de la industria extractiva se trae a colación para subrayar la importancia de abordar los asuntos que suscitan mayores controversias o choque de intereses con un enfoque participativo y propiciando nuevos escenarios de diálogo multifactores.

En ese orden de ideas, esta reseña de algunos documentos de Naciones Unidas y en particular de los informes del Representante Especial para asuntos relativos a derechos humanos en las actividades multinacionales y otras empresas, así como las observaciones sobre instrumentos multifactores como la ISO 26000 y la iniciativa de Principios Voluntarios de seguridad y derechos humanos en la industria extractiva, permite sugerir la revisión de manuales o guías de responsabilidad social empresarial o de pautas en derechos humanos integrando las siguientes dimensiones:

- a) Enfoque de derechos humanos en todos los planes, áreas organizacionales y de operaciones, y relaciones con grupos de interés y ámbito de influencia.
- b) Incorporación de la responsabilidad social y ambiental en el conjunto de los planes de negocios, a partir del cumplimiento de las leyes aplicables y de los estándares más exigentes en cuanto al respeto de los derechos humanos.
- c) Inclusión en la planeación y ejecución de metodologías sensibles a los conflictos, como la recomendada por International Alert o la GTZ en sus elaboraciones sobre "Prácticas Sensibles a los Conflictos, PESCA".

REFERENCIAS

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial –CERD (2009). Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Colombia. 75 período de sesiones. 3 a 28 de agosto de 2009.

Corte Constitucional (2008). Sentencia C 461 de 2008.

Corte Interamericana de Derechos Humanos – Corte IDH (2007 y 2008). Caso del pueblo Saramaka vs Surinam. Sentencias de 28 de noviembre de 2007 y del 12 de agosto de 2008.

International Alert – IA (2008). Principios Voluntarios en seguridad y derechos humanos, Indicadores de desempeño. Bogotá D.C. abril de 2008.

Naciones Unidas –UN

(2000). Pacto Mundial de las Naciones Unidas. 2000.

(2003). Comentario relativo a las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.1/ 4 de agosto de 2003.



(2006). Informe provisional del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. E/CN.4/2006/97, 22 de febrero de 2006.

(2007). Las empresas y los derechos humanos: catálogo de las normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas por actos cometidos por empresas. Informe del señor John Ruggie. A/HRC/4/35, 19 de febrero de 2007.

(2008). Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos. Informe del señor John Ruggie. A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008.

(2009). La empresa y los derechos humanos: la puesta en práctica del marco

"proteger, respetar y remediar. Informe de John RUGGIE/A/HRC/11/13, 22 de abril de 2009.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - OACNUDH (2007). El Pacto Mundial y los Derechos Humanos: Comprendiendo la esfera de influencia y complicidad. 2007. En: www.empresasyderechos-humanos.org

Bibliografía en la web

- Carta de Naciones Unidas. <http://www.un.org/aboutun/charter/>
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (No. 169), OIT. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C169>
- Convención de la OCDE contra el Soborno de Funcionarios Públicos. http://www.oecd.org/document/21/0,2340,en_2649_201185_2017813_1_1_1_1,00.html
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción. http://www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html
- Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, OIT. <http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/text/>
- Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. <http://www.un.org/esa/socdev/unpfij/es/drip.html>
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, OIT, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/tridecl/decl.htm#decl>
- Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas. <http://www.un.org/Overview/rights.html>
- Directrices de la Iniciativa de Información Global (GRI). www.globalreporting.org/guidelines/2002.asp.

- Directrices de la OCDE sobre las Empresas Multinacionales. http://www.oecd.org/findDocument/0,2350,en_2649_34889_1_119820_1_1_1,00.html
- Iniciativa de los Líderes Empresariales sobre los Derechos Humanos (BLIHR). www.blihr.org.
- Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI). <http://www.eitransparency.org>.
- ISO 26000. <http://isotc.iso.org/livelink/livelink>
- Mesa de de Aceite de Palma Sostenible (RSPO). <http://www.rspo.org/>
- Objetivos de Desarrollo del Milenio, Naciones Unidas, <http://www.un.org/millenniumgoals>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Naciones Unidas. <http://www.hri.ca/uninfo/treaties/3.shtml>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Naciones Unidas. http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ceschr.htm
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas, www.unglobalcompact.org.
- Practicas Sensibles a los Conflictos. <http://www.international-alert.org/>
- Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. www.voluntaryprinciples.org.
- Política Operativa del Banco Mundial y Procedimientos del Banco con Respecto a los Pueblos indígenas (OP/BP 4.10), <http://wbi018.worldbank.org/Institutional/Manuals/OpManual.nsf/0/0F7D6F3F04DD70398525672C007D08ED?OpenDocument>
- Política Operativa del Banco Mundial sobre el Reasentamiento Involuntario (OP 4.12). <http://wbi018.worldbank.org/Institutional/Manuals/OpManual.nsf/tocall/CA2D01A4D1BDF58085256B19008197F6?OpenDocument>
- Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas a las empresas que hacen negocios en los mercados emergentes. www.ifc.org



Konrad
Adenauer
Stiftung