Abordar los Desafíos de Seguridad y Derechos Humanos en Entornos Complejos

Una Guía Práctica

ACTUALIZACIÓN EDICIÓN 2022

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

ICRC

GENEVA CENTER FOR BUSINESS & HUMAN RIGHTS

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
GENEVA SCHOOL OF ECONOMICS AND MANAGEMENT

Aviso legal

El contenido de esta publicación puede ser utilizado y reproducido libremente con fines educativos y otros fines no comerciales, siempre que dicha reproducción vaya acompañada del reconocimiento correspondiente a la Guía práctica de seguridad y derechos humanos (DCAF, CICR, GCBHR 2022) como fuente.

Las buenas prácticas incluidas en esta Guía Práctica no tienen carácter prescriptivo. Corresponde al usuario evaluar si podrían ser viables, útiles y apropiadas para el contexto local en una situación específica sobre el terreno. El DCAF, el CICR y el GCBHR no serán responsables, bajo ninguna circunstancia, de cualquier pérdida o daño que pudiera sufrir el usuario de esta Guía Práctica ni terceros como consecuencia de la confianza depositada en la información contenida en el presente documento.

Acerca del DCAF

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF), trabaja a nivel mundial para promover la buena gobernanza del sector de la seguridad mediante la reforma del sector de la seguridad. La División de Empresas y Seguridad del DCAF trabaja con empresas, gobiernos y comunidades para promover la seguridad, el desarrollo sostenible y el respeto de los derechos humanos.

www.dcaf.ch | Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202, Ginebra, Suiza

Acerca del CICR

El Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) es una organización humanitaria imparcial, neutral e independiente, cuya misión, exclusivamente humanitaria, es proteger la vida y la dignidad de las víctimas de conflictos armados y de otras situaciones de violencia, así como prestarles asistencia. El CICR también se esfuerza por prevenir el sufrimiento promocionando y reforzando el derecho internacional humanitario y los principios humanitarios universales.

www.icrc.org | Avenue de la Paix 19 CH-1202, Ginebra, Suiza

Acerca del GCBHR

El Centro de Ginebra para las Empresas y los Derechos Humanos (GCBHR) es el primer centro de derechos humanos en una escuela de negocios europea. El Centro colabora con empresas para identificar modelos de negocio que permitan que rentabilidad y principios coexistan. El GCBHR ofrece a las empresas un espacio seguro para debatir los principales retos en materia de derechos humanos y formar a futuros líderes que desarrollen e integren estándares de derechos humanos en sus respectivos sectores.

www.gcbhr.org | Geneva School of Economics and Management, Universidad de Ginebra Uni Mail 40, Boulevard du Pont-d'Arve 1211, Ginebra, Suiza

Agradecimientos

El DCAF, el CICR y el GCBHR desean expresar su agradecimiento a las distintas personas y organizaciones que han contribuido a la actualización de la Guía Práctica. Todos los retos y muchas de las buenas prácticas recogidas en esta Guía Práctica han sido identificados mediante consultas con representantes de empresas de la industria extractiva (tanto a nivel central como sobre el terreno), empresas de seguridad privada, gobiernos anfitriones y de origen, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes. Expresamos nuestro sincero agradecimiento a Nelleke van Amstel por su apoyo en la reestructuración de la Guía Práctica. Asimismo, agradecemos a CDA Collaborative Learning Projects su excelente labor en la elaboración y revisión del Capítulo 4 – Interacción con las comunidades.

Los socios desean agradecer el generoso apoyo de la División de Paz y Derechos Humanos del Departamento Federal Suizo de Asuntos Exteriores, que ha hecho posible este proyecto.

Créditos fotográficos

Imagen de la portada: Sebastian Pichler / Unsplash

Interacción con gobiernos de países anfitriones: Juan Manuel Herrera – OAS/OEA 2007

Interacción con fuerzas de seguridad pública: V-p-co-e-01169h (sesión de difusión del derecho internacional humanitario): © CICR/VON TOGGENBURG, Christoph

Interacción con fuerzas de seguridad pública: Chameleons Eye / ShutterStock

Interacción con las comunidades: Ines Della Valle, Women in Mining

Contenidos

¿En qué consiste esta Guía Práctica?

¿Por qué utilizar esta Guía Práctica? 9
Sostenibilidad, empresa y derechos humanos: ¿qué aporta esta Guía Práctica? 9
¿A quién va dirigida esta Guía Práctica? 12
¿Cómo utilizar la Guía Práctica? 13
Antecedentes y enfoque 14

Guía rápida para el uso de la Guía Práctica

¿A quién va dirigida? 15
¿Qué valor añadido tiene esta Guía Práctica? 15
¿Cómo utilizar la Guía Práctica? 16
Acerca de los socios 16

1. Interacción con gobiernos de países anfitriones

1.1. Relación y coordinación con los gobiernos de países anfitriones 19

A. Interlocutores del gobierno anfitrión: gestionar la rotación de personal, la descentralización de responsabilidades y la multiplicidad de agencias 19

B. Gobierno anfitrión y proceso nacional sobre negocios, seguridad y derechos humanos: lidiar con un compromiso limitado 24

C. Desalineación entre las autoridades nacionales y locales: garantizar la aplicación de los acuerdos nacionales a nivel local 29

1.2. Contextos con gobernanza y transparencia débiles 31

A. Interacción con los gobiernos anfitriones en contextos de gobernanza débil: evitar la (percepción de) complicidad 31

B. Falta de transparencia en los pagos de las empresas extractivas: gestión de las posibles repercusiones 38

C. Percepción de influencia indebida ejercida por las empresas sobre el gobierno anfitrión: apoyo a la transparencia y a las instituciones públicas 41

D. Falta de servicios públicos básicos para las comunidades locales: complementando la prestación de servicios 42

1.3. Posibles irregularidades en materia de derechos humanos 44

A. Debates delicados sobre seguridad y derechos humanos: abordar las cuestiones de manera constructiva 44

B. Compromiso con las cuestiones relacionadas con los derechos humanos: utilizar la influencia para reforzar la seguridad y los derechos humanos 51

2. Interacción con fuerzas de seguridad pública

2.1. Dispositivos de seguridad 55

A. Fuerzas de seguridad pública asignadas a los lugares de operaciones: gestión de cifras fluctuantes, capacidades y normas y restricciones aplicables 55

B. Presencia de fuerzas de seguridad pública asignadas a las zonas de operaciones empresariales: prevención del aumento de incidentes y de la escalada de tensiones 58

C. Fuerzas de seguridad pública con recursos humanos insuficientes, salarios bajos, formación inadecuada y equipamiento deficiente: prevención de actividades delictivas y violaciones de derechos humanos 64

D. Pagos (en efectivo o en especie) a fuerzas de seguridad pública: garantizar la transparencia y gestionar las sospechas de corrupción 68

2.2. Privatización de la seguridad pública 70

A. Fuerzas de seguridad pública que proporcionan protección al personal, las operaciones y los activos de la empresa: equilibrio entre la seguridad de las operaciones de la empresa y la seguridad de las comunidades locales 70

2.3. Memorando de entendimiento (MdE) 72

A. Elaboración de un memorando de entendimiento: superar los retos que plantea la posible reticencia de las partes interesadas del gobierno anfitrión 72

B. Aplicación de un acuerdo sobre seguridad pública: garantizar el compromiso local con los acuerdos adoptados a nivel nacional 74

2.4. Investigación de antecedentes 80

A. Investigación de antecedentes de las fuerzas de seguridad pública en Estados frágiles y en contextos postconflicto: realización de verificaciones de antecedentes cuando se carece de información 80

2.5. Formación 83

A. Preparación inadecuada de las fuerzas de seguridad pública: establecer una vía para avanzar en materia de derechos humanos y uso mínimo de la fuerza 83

B. Bajo nivel de concienciación y comprensión de las cuestiones relacionadas con la seguridad y los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: participar en la formación de las fuerzas asignadas al área de operaciones de la empresa 88

C. Rotación frecuente de las fuerzas de seguridad pública: cómo mantener los beneficios de las sesiones informativas, la acogida y la formación con apoyo de la empresa 95

D. Enfoques sobre derechos humanos: alinear posturas entre las distintas partes interesadas 96

2.6. Equipo 101

A. Gestión de respuestas ante conflictos sociales: prevenir el uso excesivo de la fuerza por parte de las fuerzas de seguridad pública garantizando un equipamiento adecuado que permita un uso gradual y diferenciado de la fuerza 101

B. Prestar apoyo logístico, financiero o en especie a las fuerzas de seguridad pública: gestión de los riesgos asociados 104

2.7. Uso de la fuerza 108

A. Fuerzas de seguridad pública insuficientemente preparadas: abordar los riesgos asociados al uso de la fuerza cuando operan en las proximidades de las actividades de la empresa 108

2.8. Violaciones de derechos humanos 113

A. Violaciones de derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: denuncia de incidentes o quejas ante las autoridades competentes 113

B. Diálogo sobre políticas de derechos humanos: gestionar las diferencias de percepción entre las fuerzas armadas y la policía 117

C. Vulneración de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: respuesta y gestión 119

D. Violaciones de derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: supervisar los incidentes y remitirlos al departamento correspondiente para su resolución 121

3. Interacción con proveedores de seguridad privada

3.1. La seguridad privada en la evaluación de riesgos e impactos 131

A. Medidas de seguridad privada adecuadas y apropiadas: identificar correctamente los riesgos y los impactos 131

3.2. Licitaciones y contratos 140

A. Selección de proveedores de seguridad privada: evaluación de la calidad y de los costes 140

B. Responsabilidades en materia de derechos humanos y posibles responsabilidades jurídicas de la empresa y del proveedor privado de seguridad: establecer el mandato 145

C. Cumplimiento de normas internacionales y buenas prácticas: elaboración de directrices de implementación 148

3.3. Normas laborales 154

A. Condiciones de los empleados de las empresas de seguridad privada: garantizar estándares laborales altos 154

3.4. Contratación local 158

A. Proveedores locales de seguridad privada: selección de prestadores de servicios responsables 158

3.5. Investigación de antecedentes 165

A. Requisitos de verificación: gestión de riesgos relacionados con proveedores de seguridad privada cuando no existe documentación pública ni información de antecedentes disponible 165

3.6. Formación 170

A. Personal de seguridad privada sin la formación adecuada: garantizar la aplicación de las normas y estándares internacionales de derechos humanos y del derecho internacional humanitario en las tareas cotidianas de seguridad 170

B. Prácticas de seguridad culturalmente adecuadas y respetuosas: prevenir el aumento del riesgo de conflicto 174

3.7. Relación entre la seguridad pública y la seguridad privada 179

A. Personal de seguridad pública fuera de servicio trabajando para proveedores de seguridad privada: evitar confusiones y mitigar riesgos para los derechos humanos, en particular en relación con el uso de la fuerza, la detención y la prisión preventiva 179

B. Operaciones con personal de seguridad tanto público como privado (incluida la seguridad interna): abordar las múltiples líneas de mando, la falta de comunicación, la coordinación inadecuada y las dificultades para investigar los abusos contra los derechos humanos 182

C. Lagunas en la respuesta de la seguridad pública: gestión de situaciones en las que los proveedores de seguridad privada actúan como primeros intervinientes en situaciones de alto riesgo o situaciones que normalmente son responsabilidad de las fuerzas de seguridad pública 185

3.8. Equipos de seguridad y uso de la fuerza 189

A. Uso de la fuerza: garantizar que el personal de seguridad privada disponga del equipo adecuado para una respuesta gradual 189

B. Equipamiento inadecuado: proporcionar al proveedor de seguridad privada el equipo necesario para desempeñar eficazmente sus funciones 197

3.9. Supervisión y rendición de cuentas 200

A. Responsabilidad por las accionesdel proveedor de seguridad privada: abordar la falta de supervisión efectiva por parte de las autoridades nacionales 200

3.10. Abusos de los derechos humanos 207

A. Abusos de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: diseñar protocolos y políticas para asegurar una respuesta adecuada 207

4. Interacción con las comunidades

4.1. Introducción 216

4.2. Estrategia de vinculación con las partes interesadas 219

A. Causas fundamentales no identificadas, repercusiones de la operación desatendidas o compromisos no cumplidos: abordar las tensiones persistentes 219

B. Gestión de los diversos grupos de interés: cómo evitar favorecer o excluir involuntariamente a subgrupos dentro de las comunidades 227

C. Representantes de la comunidad: garantizar actúen en favor de la comunidad en su conjunto y no para satisfacer intereses particulares 236

D. Desarrollo de una estrategia de participación inclusiva: identificar una división adecuada de responsabilidades con el gobierno para garantizar que se respeten los derechos de los pueblos indígenas 239

E. Desconfianza de la comunidad: garantizar un mecanismo eficaz de reclamación en la empresa 245

4.3. Intercambio de información, consulta y consentimiento 253

A. Consultas realizadas demasiado tarde o que no se ajustan a las normas internacionales: ante la falta de licencia social para operar 253

B. Consentimiento de las comunidades locales: garantizar que se base en expectativas realistas y en una scomprensión realista de los impactos 256

C. Gestión de la información: determinar qué compartir sobre los acuerdos de seguridad 260

4.4. Alineación y coordinación interna en la relación con las partes interesadas 263

A. Respaldo de la alta dirección: garantizar el reconocimiento y los recursos necesarios para un diálogo constructivo con las comunidades 263

B. Coherencia en la relación con las partes interesadas: evitar políticas y procesos contradictorios 265

C. Contratistas de seguridad: garantizar el cumplimiento de las políticas de la empresa 270

4.5. Impactos de las operaciones de la empresa en la seguridad de las comunidades 273

A. Impacto en la seguridad de la comunidad en general: garantizar que las personas en situación de vulnerabilidad cuenten con la protección adecuada 273

B. Inmigración como resultado de las nuevas oportunidades laborales y empresariales creadas por la presencia de una empresa: evitar tensiones con las comunidades locales y en el seno de las mismas 276

C. Medidas de seguridad y protección de la empresa: evitar la percepción de que la empresa ve y trata a las comunidades como una amenaza a la seguridad 279

D. Seguridad pública asignada a las operaciones de la empresa: gestionar la percepción de que beneficia a la empresa y no a la comunidad 281

E. Amenazas para el sustento de las comunidades locales: prevenir tensiones y conflictos derivados de las operaciones de la empresa 283

4.6. Impacto de las comunidades en la seguridad de la empresa 286

A. Frustración y obstrucción por parte de las comunidades: gestionar las tensiones y abordar a los actores que alimentan los conflictos sociales 286

B. Acceso ilegal a bienes o instalaciones de la empresa: gestión de amenazas a la seguridad 289

ANEXO: Hojas informativas

Entornos complejos 294

Género y seguridad 298

Conflicto armado 302

Minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) 305

Defensores de los derechos humanos 309

Pueblos indígenas 312

Diligencia debida en materia de derechos humanos 315

¿En qué consiste esta Guía Práctica?

Es un manual práctico que recoge todos los recursos y las buenas prácticas relevantes relacionadas con prácticas de seguridad respetuosas con los derechos humanos, así como herramientas y estudios de caso que facilitan la aplicación de estas buenas prácticas en contextos operativos concretos.

¿Por qué utilizar esta Guía Práctica?

La seguridad preocupa a todas las empresas, ya sea en relación con sus operaciones sobre el terreno, sus cadenas de suministro o sus contratistas. La gestión responsable de la seguridad resulta especialmente compleja en entornos donde la gobernanza es débil y las empresas deben gestionar redes de partes interesadas superpuestas y complejas. Las empresas deben abordar las normas, necesidades y expectativas de los gobiernos y comunidades anfitriones, así como considerar las funciones, capacidades e impactos del uso de la seguridad pública o privada. Estos retos se ven agravados hoy en día por un panorama de seguridad en constante evolución, marcado por el impacto en los derechos humanos de las grandes perturbaciones sociales provocadas por retos globales como el cambio climático y las pandemias, así como por una amplia gama de expectativas de los actores sociales, como los gobiernos, la sociedad civil y los inversores.

Los marcos normativos que exigen que las empresas lleven a cabo procesos de debida diligencia en cuestiones de seguridad y derechos humanos han aumentado considerablemente. Además, hay una fuerte expectativa en que las empresas no causen perjuicio y contribuyan al desarrollo sostenible en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, siendo la dimensión de seguridad un elemento integral para construir y mantener la licencia social para operar.

Una gestión ineficaz de la seguridad tiene impactos significativos en los derechos y el desarrollo de las comunidades, así como consecuencias sustanciales en la licencia social para operar de la empresa. Aplicar las prácticas de seguridad respetuosas con los derechos humanos recomendadas en esta Guía Práctica no es solo una buena práctica en sí, sino una necesidad absoluta.

Sostenibilidad, empresa y derechos humanos: ¿qué aporta esta Guía Práctica?

Esta Guía Práctica facilita la gestión de los riesgos relacionados con la seguridad y los derechos humanos, y ayuda a las empresas a responder a las crecientes expectativas en materia de sostenibilidad, así como de empresa y derechos humanos.

La integración de la gestión responsable de la seguridad y el respeto de los derechos humanos en las operaciones empresariales, las relaciones comerciales y las cadenas de suministro constituye una herramienta fundamental para impulsar la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular la visión del Objetivo 16: promover sociedades pacíficas e inclusivas. No obstante, la relación entre los ODS y las empresas es recíproca; al situar la seguridad y el respeto de los derechos humanos en el centro de las decisiones, las empresas pueden aprovechar más oportunidades de mercado, gestionar los riesgos de manera más eficaz y mantener su licencia social para operar. Esta Guía Práctica ayuda a las empresas a que sus esfuerzos de gestión de la seguridad estén alineados con los objetivos de los ODS.

Más allá de los ODS, la Guía Práctica permite a las empresas cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos y el derecho humanitario, de acuerdo con diversos estándares y marcos internacionales que se presentan a continuación.

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs)

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas fueron respaldados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011 y han establecido el marco internacional de referencia que constata el papel respectivo de los Estados y las empresas para garantizar la protección de los derechos humanos. A tal efecto, los Principios Rectores de las Naciones Unidas reafirman la obligación del Estado de proteger los derechos humanos y precisan la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas proporcionan a las empresas una hoja de ruta para cumplir con esta responsabilidad: mediante la adopción de un compromiso de política en materia de derechos humanos, el establecimiento de un proceso de debida diligencia en derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan sus impactos en los derechos humanos, y cómo facilitan la reparación de los impactos adversos sobre los derechos humanos.

La Guía Práctica ayuda a las empresas a cumplir con sus responsabilidades en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, facilitando que las empresas armonicen la aplicación de los Principios Rectores con otros instrumentos internacionales pertinentes cuando estos se refuercen mutuamente. La Guía Práctica también indica cómo ciertos requisitos fundamentales de la debida diligencia en materia de derechos humanos, como las evaluaciones de impacto en los derechos humanos y el mapeo de partes interesadas, pueden utilizarse para desarrollar prácticas de seguridad conformes con los derechos humanos.

La Guía Práctica también ayuda a las empresas que operan en regiones afectadas por conflictos a llevar a cabo procesos reforzados de debida diligencia en derechos humanos. De acuerdo con las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Guía Práctica promueve un enfoque sensible al conflicto que ayuda a las empresas a garantizar que sus medidas de seguridad no agraven las dinámicas del conflicto.

Las leyes y normativas nacionales también están incorporando cada vez más los Principios Rectores y exigiendo la realización de procesos de debida diligencia en derechos humanos. Los Estados están obligados a promulgar y aplicar dicha legislación como parte de sus obligaciones de prevenir, investigar y proporcionar recursos efectivos para las víctimas de abusos relacionados con las actividades empresariales.

Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV)

Los Principios Voluntarios fueron adoptados en el año 2000, más de una década antes de la adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Establecen normas y buenas prácticas para ayudar a las empresas a identificar y mitigar los riesgos en materia de seguridad y derechos humanos. Siguen siendo la orientación más específica para las empresas sobre cómo aplicar prácticas de seguridad corporativa responsables, que constituyen un elemento central del enfoque de debida diligencia de los Principios Rectores de la ONU.

El DCAF y el CICR son Observadores activos de larga trayectoria en la Iniciativa de los Principios Voluntarios y desarrollaron esta Guía Práctica en ediciones sucesivas entre 2014 y 2016, con el fin de ofrecer a las empresas una guía operativa para gestionar la seguridad de sus operaciones conforme a las disposiciones de los PV. El desarrollo y la actualización de esta Guía Práctica han contado con el apoyo continuo del Gobierno de Suiza, en el marco de su compromiso como miembro gubernamental de la Iniciativa de los Principios Voluntarios para promover la implementación y el respeto de dichos principios. Aunque esta Guía Práctica ha sido elaborada

para todas las empresas, independientemente de la naturaleza de sus operaciones, cadenas de suministro o contratistas, resulta especialmente relevante para las partes interesadas que buscan asegurar que la gestión de la seguridad corporativa esté alineada con las disposiciones de los PV.

Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo (la Guía de la OCDE)

En las iniciativas sectoriales dirigidas a la extracción de recursos u otros tipos de operaciones de gran impacto, la seguridad también se reconoce cada vez más como un componente central de los requisitos reforzados de debida diligencia en derechos humanos. En 2011, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) publicó su Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo, con el fin de ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos y evitar contribuir a los conflictos a través de sus prácticas de abastecimiento de minerales. La Guía de la OCDE promueve cadenas de suministro transparentes y una participación empresarial sostenible en el sector de los minerales, permitiendo que los países se beneficien de sus recursos minerales y evitando que su extracción y comercio se conviertan en una fuente de conflicto, violaciones de derechos humanos e inseguridad. En relación con los riesgos de seguridad y derechos humanos, la Política Modelo de Cadena de Suministro de la Guía de la OCDE recomienda que cualquier empresa que pueda necesitar contratar fuerzas de seguridad públicas o privadas se adhiera a los Principios Voluntarios, para apoyarse en políticas basadas en buenas prácticas. Para ello, esta Guía Práctica también ayuda a las empresas a cumplir con el marco de debida diligencia establecido en la Guía de la OCDE. Tanto en las cadenas de suministro de la minería artesanal y a pequeña escala como en las de la minería a gran escala, esta Guía Práctica responde a la creciente presión para que las empresas integren mejor las buenas prácticas de seguridad en los distintos programas sectoriales y mejoren también la manera en que estas se verifican, supervisan y comunican.

Derecho internacional humanitario

Esta Guía Práctica también se basa en el derecho internacional humanitario (DIH) y resulta especialmente relevante para las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos y en áreas de alto riesgo. El DIH vincula no solo a los Estados, sino también a los actores no estatales y a las personas, incluidos directivos y personal de empresas, cuyas actividades puedan tener relación con un conflicto armado. Por ejemplo, todas las entidades, grupos y personas, cuyas actividades impliquen una participación directa en un conflicto armado están obligadas a respetar el DIH. La Guía Práctica incorpora disposiciones del DIH y ofrece recomendaciones y ejemplos de buenas prácticas para ayudar a las empresas a gestionar la seguridad de sus operaciones de manera respetuosa con este cuerpo normativo.

¿A quién va dirigida esta Guía Práctica?

Empresas

Esta Guía Práctica está redactada principalmente pensando en las empresas. Puede resultar útil:

- **Tanto a nivel de sede como en las operaciones sobre el terreno:** la Guía Práctica puede orientar las políticas corporativas y servir como lista de verificación para los procesos de debida diligencia. Puede servir de referencia para valorar hasta qué punto una empresa está aplicando prácticas de seguridad respetuosas con los derechos humanos. A nivel más operativo, los ejemplos y buenas prácticas pueden ayudar a resolver problemas específicos sobre el terreno, tanto para responsables de seguridad como para el personal desplegado.

- **Para una variedad de funciones corporativas:** los temas de seguridad y derechos humanos deben ser abordados por múltiples áreas de la empresa, entre ellas: seguridad, relaciones gubernamentales, relaciones comunitarias, sostenibilidad o responsabilidad social corporativa, cumplimiento normativo, asesoría jurídica o unidades de empresas y derechos humanos, cuando existan.

- **Para distintos tipos de empresas:** la Guía Práctica es relevante para todo tipo de empresas, en cualquier sector: grandes corporaciones y pymes, multinacionales que operan en el extranjero o empresas nacionales que enfrentan desafíos en materia de seguridad y derechos humanos.

- **En la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV):** La Guía Práctica ofrece una orientación completa para apoyar la implementación de los PV. Es una herramienta fundamental para las empresas que se incorporan a la Iniciativa de los Principios Voluntarios y debería ser utilizada por los miembros existentes para comparar sus prácticas de seguridad con los nuevos requisitos y con las buenas prácticas emergentes.

- **Para empresas que operan en entornos complejos:** la Guía Práctica se centra en los desafíos que se acentúan en entornos operativos complejos, definidos como países o áreas afectadas por conflictos armados o que presentan circunstancias sociales y económicas difíciles, donde «la licencia social para operar» es esencial para garantizar la continuidad del negocio.

Gobiernos

Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos de sus ciudadanos y desempeñan un papel clave en promover una gestión responsable de la seguridad en torno a las operaciones empresariales. Cada Estado cumple funciones distintas en esta dinámica: algunos actúan como países anfitriones donde operan las empresas dentro de sus fronteras, mientras que otros son países de origen donde se encuentran las sedes corporativas. Cada vez más, los gobiernos aprueban leyes y normativas que también se aplican a la conducta empresarial fuera de su territorio, ya sea a través de sus operaciones o de sus cadenas de suministro. Por lo tanto, el compromiso y la participación activa de actores pertenecientes al gobierno es esencial para responder a los retos de seguridad y derechos humanos.

Muchas de las buenas prácticas incluidas en esta Guía Práctica se centran en la colaboración de las empresas con los gobiernos, sugiriendo fórmulas de trabajo conjunto para hacer frente a esos desafíos. Ambos capítulos: «Interacción con gobiernos de países anfitriones» e «Interacción con fuerzas de seguridad pública» son directamente relevantes para este aspecto. La Guía Práctica recomienda que los gobiernos exijan a las empresas cumplir con los estándares en materia de seguridad y derechos humanos. Asimismo, sugiere que las empresas coordinen y mantengan un diálogo constructivo con los gobiernos para mejorar el respeto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario en su gestión de la seguridad corporativa a nivel de sede.

Otras buenas prácticas identifican sinergias potenciales que pueden aprovecharse al conectar el enfoque de «empresas y derechos humanos» con los actores y las metodologías más amplias de la reforma del sector de la seguridad. La Guía Práctica ofrece a los gobiernos algunas ideas sobre cómo pueden contribuir a estos esfuerzos.

Sociedad civil y comunidades

Las organizaciones de la sociedad civil, tanto locales como internacionales, son socios o asesores esenciales para las empresas. A menudo son actores de confianza dentro de sus comunidades, cuentan con redes de contacto consolidadas y poseen un conocimiento profundo de las cuestiones de derechos humanos, seguridad y desarrollo. Con frecuencia, las organizaciones de la sociedad civil pueden ofrecer a las empresas vías de acceso para comunicarse directamente con las comunidades afectadas por sus operaciones. Las buenas prácticas incluidas en esta Guía Práctica animan a las empresas a colaborar con las organizaciones de la sociedad civil para abordar algunos de los desafíos de seguridad y derechos humanos a los que se enfrentan. Asimismo, esta Guía puede ayudar a las organizaciones de la sociedad civil a identificar cómo relacionarse con las empresas y a impulsar la aplicación y la puesta en práctica de las buenas prácticas.

¿Cómo utilizar la Guía Práctica?

Esta Guía Práctica está estructurada en torno a desafíos reales relacionados con la seguridad y los derechos humanos, identificados a través de un proceso de consultas con un amplio grupo de partes interesadas.

Estos están incluidos en la lista de Desafíos.

El documento incluye enlaces internos: al hacer clic en un desafío de la lista, el usuario accede automáticamente a la página donde se analiza dicho desafío y donde se ofrece la orientación correspondiente. De este modo, no es necesario leer el documento completo. Basta con identificar los desafíos que se están experimentando y acceder a la información que se considere relevante. Para facilitar este proceso, la lista de desafíos está organizada según el tipo de actor con el que están relacionados (a saber: gobiernos de países anfitriones, fuerzas de seguridad pública, proveedores de seguridad privada o comunidades locales). Véase también: Guía rápida para el uso de la Guía Práctica.

Cada Desafío se presenta en una página separada seguido de una serie de buenas prácticas relevantes. Estas buenas prácticas no pretenden ser prescriptivas. Corresponde al usuario evaluar si podrían ser viables, útiles y adecuadas al contexto local en una situación específica.

A continuación de las buenas prácticas, a menudo se proporcionan referencias a fuentes donde encontrar más información u orientación al respecto. Las fuentes principales utilizadas para el desarrollo de esta Guía Práctica se mencionan en la lista de Referencias, junto con las respectivas abreviaturas utilizadas en toda la Guía Práctica. Las palabras clave destacadas en el texto enlazan con fichas informativas breves sobre los temas prioritarios.

Las herramientas prácticas, como listas de verificación y estudios de caso, también son componentes clave de la Guía Práctica. Están orientadas a apoyar la implementación a nivel de proyecto.

Antecedentes y enfoque

Antecedentes

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF) y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) se asociaron en 2012 para desarrollar herramientas prácticas destinadas a empresas que operan en entornos complejos. Junto con un amplio número de partes interesadas de distintos sectores de la sociedad, consultados en las primeras fases de la colaboración, los socios identificaron la necesidad de contar con directrices coherentes y herramientas prácticas que apoyaran un comportamiento empresarial responsable en lo relativo a las disposiciones de seguridad y derechos humanos en las operaciones de las empresas. El resultado ha sido esta Guía Práctica y la creación del Security and Human Rights Knowledge Hub, plataforma integral de herramientas y directrices sobre seguridad, derechos humanos y empresa.

La Guía Práctica es fruto de una amplia revisión bibliográfica combinada con entrevistas en sedes corporativas y trabajo de campo. Entre 2013 y 2015 se llevaron a cabo varias misiones sobre el terreno. En el mismo periodo, y como parte de la investigación realizada tanto a nivel de sede como sobre el terreno, el equipo del proyecto mantuvo más de 200 reuniones con representantes de gobiernos de países anfitriones y de origen, empresas, organizaciones de la sociedad civil, comunidades locales y otros actores relevantes. Estos intercambios permitieron identificar desafíos reales de seguridad y derechos humanos relacionados con las operaciones empresariales, así como buenas prácticas, herramientas y estudios de caso que pueden contribuir a abordarlos.

En 2020–2021, el DCAF y el CICR se asociaron con el Centro de Ginebra para las Empresas y los Derechos Humanos (GCBHR) para seguir desarrollando y actualizando la Guía Práctica con nuevos contenidos, ejemplos y estudios de caso, buenas prácticas y referencias a herramientas, con el fin de garantizar que, tanto la Guía, como el Knowledge Hub, sigan siendo relevantes y adecuados para su propósito. La Guía Práctica está disponible en inglés y será traducida al francés, español y chino para apoyar a empresas que operan en distintos contextos.

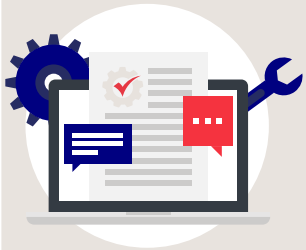
Enfoque

1. **Recursos dinámicos:** tanto la Guía Práctica como el Knowledge Hub se actualizan periódicamente con nuevas buenas prácticas, herramientas y recursos, y se ajustan en función de los comentarios de los usuarios y de revisiones en profundidad realizadas de forma periódica.

2. **Integración y orientación práctica:** estos recursos se desarrollan para ayudar a dar respuesta a los requisitos y expectativas derivados de los principales instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos. Además, están orientados a la implementación y reflejan las realidades del terreno, lo que los hace prácticos y fáciles de usar.

3. **Intercambio de conocimiento:** se invita a los usuarios a compartir conocimiento y materiales que puedan integrarse en la Guía Práctica o en el Knowledge Hub y ponerse a disposición del público en general. Cualquier restricción de confidencialidad puede comunicarse al equipo del proyecto y será tratada en consecuencia.

4. **Recomendaciones no prescriptivas:** corresponde al usuario evaluar si las buenas prácticas propuestas son útiles y relevantes en un contexto específico.



Guía rápida para el uso de la Guía Práctica

(véase ¿Qué es esta Guía Práctica? para más detalles)

¿A quién va dirigida?

El público principal de esta Guía Práctica son las empresas que enfrentan desafíos de seguridad y derechos humanos vinculados a sus operaciones en entornos complejos. La Guía puede ser utilizada por personal de la empresa que trabaje en una amplia variedad de funciones: seguridad, relaciones gubernamentales, empresas y derechos humanos, responsabilidad social corporativa, relaciones comunitarias y asesoría jurídica.

Dado que está enfocada en los desafíos de seguridad y derechos humanos, esta Guía Práctica será especialmente útil para empresas que buscan aplicar las disposiciones de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV), y ofrece una orientación completa con ese fin. Es una herramienta esencial para las empresas que se incorporan a la Iniciativa de los Principios Voluntarios, donde encontrarán recomendaciones y buenas prácticas valiosas que apoyarán la elaboración de sus políticas y planes de acción. Las empresas que ya han empezado a implementar los PV utilizarán la Guía como una referencia para comparar sus prácticas de seguridad con los nuevos requisitos y con las buenas prácticas emergentes.

La Guía también puede ser útil para gobiernos, actores de la sociedad civil, clientes e inversores.

¿Qué valor añadido tiene esta Guía Práctica?

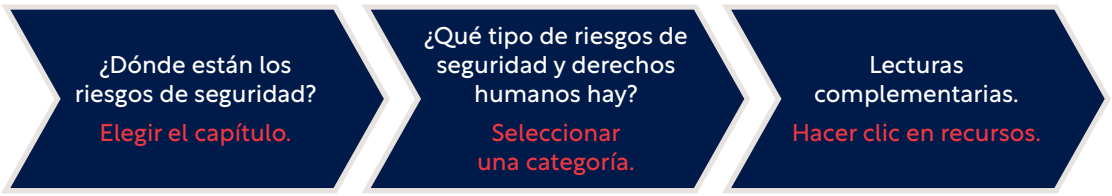
- ✔ La Guía Práctica ofrece directrices que las empresas pueden adaptar y aplicar para gestionar los riesgos de seguridad y derechos humanos en sus operaciones.
- ✔ Facilita la gestión de estos riesgos al reunir requisitos procedentes de diversas fuentes: desde los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, hasta directrices relevantes elaboradas por organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, la Corporación Financiera Internacional, la Iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Asociación Internacional del Código de Conducta, entre otros.
- ✔ Estas directrices ayudan a las empresas a establecer políticas y procesos sólidos, capaces de responder a nuevos requisitos o expectativas derivados de la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos en distintos países o regiones, o del trabajo del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, en particular su reciente informe «Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas».
- ✔ Dada la gran importancia que tienen las cuestiones de seguridad en relación con el desarrollo sostenible, la Guía Práctica ayuda a las empresas a sentar unas bases sólidas para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A nivel corporativo, los temas tratados en la Guía pueden servir para orientar las políticas de la empresa y mostrar que cumple con los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, así como con los requisitos de debida diligencia obligatoria. A nivel operativo, los ejemplos prácticos y las buenas prácticas pueden ayudar a responsables y personal sobre el terreno a desarrollar medidas para prevenir o mitigar los riesgos relacionados con la seguridad y los derechos humanos.

¿Cómo utilizar la Guía Práctica?

La Guía Práctica está dividida en cuatro capítulos que se centran en los riesgos que enfrentan las empresas en su interacción con el Estado anfitrión, con las fuerzas de seguridad públicas y privadas, y con las comunidades. Cada capítulo identifica los principales desafíos de seguridad y propone las buenas prácticas correspondientes. No es necesario leer la Guía completa. Los usuarios pueden centrarse en los temas que les interesen o en los desafíos concretos que estén afrontando en sus operaciones. De forma alternativa, las empresas que deseen elaborar políticas de seguridad y derechos humanos —o revisar y comparar las existentes— deberían estudiar la Guía en su totalidad.

Las buenas prácticas incluidas en la Guía no son prescriptivas. Corresponde al usuario evaluar cómo son de relevantes y determinar cómo pueden adaptarse a una situación o contexto específicos. Las buenas prácticas van acompañadas de recursos adicionales para quienes necesiten más información.



A tener en cuenta:

- En principio, las buenas prácticas y las políticas están sujetas a las leyes nacionales vigentes, y corresponde a la empresa asegurarse de que se ajustan a ellas. Cuando las leyes nacionales entren en conflicto con los estándares internacionales de derechos humanos y con las buenas prácticas promovidas en esta Guía, la empresa deberá buscar el equilibrio más adecuado para proteger los derechos y la dignidad de las poblaciones afectadas.

- La interacción con las comunidades y la toma de decisiones inclusiva en materia de seguridad son elementos esenciales de la licencia social para operar de una empresa. Una relación proactiva con las comunidades puede prevenir conflictos que podrían tener consecuencias negativas significativas para la continuidad del negocio.

Acerca de los socios

- El **Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF)** trabaja a nivel global para promover la buena gobernanza del sector de la seguridad mediante la reforma del sector de la seguridad. La División de Empresas y Seguridad del DCAF trabaja con empresas, gobiernos y comunidades para promover la seguridad, el desarrollo sostenible y el respeto de los derechos humanos.

- El **Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR)** es una organización humanitaria imparcial, neutral e independiente, cuya exclusiva misión humanitaria es proteger la vida y la dignidad de las víctimas de los conflictos armados y otras situaciones de violencia, y prestarles asistencia. El CICR también se esfuerza por prevenir el sufrimiento promocionando y reforzando el derecho internacional humanitario y los principios humanitarios universales.

- El **Centro de Ginebra para las Empresas y los Derechos Humanos (GCBHR)** es el primer Centro de Derechos Humanos establecido en una escuela de negocios en Europa. El Centro colabora con empresas para identificar modelos de negocio que permitan que rentabilidad y principios coexistan. El GCBHR ofrece a las empresas un espacio seguro para debatir los principales retos en materia de derechos humanos y formar a futuros líderes que desarrollen e integren estándares de derechos humanos en sus respectivos sectores.

La División de Paz y Derechos Humanos del Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza ha respaldado generosamente la colaboración entre el DCAF y el CICR desde sus inicios. En particular, Suiza ha apoyado tanto el desarrollo de la Guía Práctica como su actualización actual.

1. Interacción con gobiernos de países anfitriones

1.1. Relación y coordinación con los gobiernos de países anfitriones

A. Interlocutores del gobierno anfitrión: gestionar la rotación de personal, la descentralización de responsabilidades y la multiplicidad de agencias

Buenas prácticas*

Comenzar el proceso de identificación de los principales actores activos en el campo de la seguridad y los derechos humanos dentro del gobierno anfitrión.

- ✔ Conviene recordar que un mapeo exhaustivo de partes interesadas es una parte fundamental de la diligencia debida en derechos humanos, un proceso destinado a identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos en derechos humanos. La diligencia debida es una responsabilidad esencial en el marco de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y de las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y resulta indispensable que se aplique en tu totalidad. El mapeo de partes interesadas clave del gobierno anfitrión debe formar parte de un mapeo de actores más amplio. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentario al nº 18

- ✔ Recoger información en diferentes ámbitos de su estructura corporativa (seguridad, relaciones comunitarias, asuntos gubernamentales o asuntos exteriores, o medio ambiente) para obtener una visión global de los principales puntos de contacto. Usar un sistema de intercambio de información interno.

- ✔ Consultar los contactos existentes dentro del gobierno anfitrión, si los hubiera (por ejemplo, el ministerio de comercio e inversión, el ministerio del interior o el ministerio de defensa).

- ✔ Consultar también con otras empresas y con la embajada del Estado de origen para identificar a las partes interesadas clave y sus respectivas funciones y responsabilidades. En concreto, procurar identificar a los «promotores» (es decir, personas que apoyan iniciativas empresariales, de seguridad y de derechos humanos) y a los posibles «obstaculizadores» dentro del gobierno anfitrión (es decir, contactos gubernamentales escépticos respecto a las iniciativas de empresas y derechos humanos).

Mapeo de partes interesadas

El mapeo de partes interesadas debe estar orientado a responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Quiénes son las partes interesadas nacionales con un papel definido o interés en cuestiones de seguridad y derechos humanos?
2. ¿Cuáles son las agendas e intereses económicos y sociales de los principales actores?
3. ¿Quién dispone de la influencia necesaria para impulsar el cambio?
4. ¿Qué partes interesadas pueden actuar como «agentes de cambio» en apoyo de buenas prácticas de seguridad y derechos humanos?
5. ¿Qué partes interesadas representan los intereses de los grupos especialmente vulnerables?
6. ¿Cuál es el marco jurídico y normativo en materia de seguridad y derechos humanos? ¿Qué actores tienen un mandato o responsabilidad formal en este ámbito?

Siempre habrá diferentes actitudes dentro del gobierno del país anfitrión; es probable que haya algunos actores gubernamentales dispuestos a colaborar con las empresas para hacer frente a los desafíos existentes.

- ✔ Consultar con expertos locales (ONG, ámbito académico, medios de comunicación, entre otros).
- ✔ Revisar diferentes fuentes de información, tanto impresas como online, para identificar asuntos de interés y actores clave.
- ✔ Repetir el proceso de identificación de partes interesadas con regularidad para garantizar que la red de contactos de la empresa se mantenga actualizada y evitar sesgos a favor de grupos particulares.
- ✔ Identificar a los actores relevantes del gobierno anfitrión con los que conviene establecer un primer contacto.

Cómo relacionarse con las partes interesadas de forma amplia e inclusiva

Trabajar en el ámbito local. La coordinación en cuestiones de seguridad y protección, así como la disposición para buscar soluciones que generen resultados, se suele conseguir más fácilmente a nivel local. Además, generar un sentido de apropiación sobre la seguridad y la protección a nivel local puede ayudar a reducir el impacto de los cambios en el gobierno nacional.

Desarrollar diferentes estrategias para diferentes actores gubernamentales. Las consultas pueden ser de carácter social (por ejemplo, mediante conversaciones informales), más formales y estructuradas (por ejemplo, a través de talleres, audiencias públicas o negociaciones), o una combinación de ambas.

- Apoyar y participar en grupos de discusión, mesas redondas y asambleas para debatir temas relacionados con la seguridad y los derechos humanos. Asistir a estos encuentros permitirá a la empresa conocer a los actores relevantes y participar en grupos de trabajo específicos sobre seguridad y derechos humanos (véase grupos de trabajo en el país).
- Recabar información de un amplio abanico de personas y organismos. Relacionarse solo con un grupo reducido puede hacer que otros se sientan excluidos y no respeten los acuerdos. Esto puede reforzar, sin quererlo, los desequilibrios de poder existentes.

Fortalecer las relaciones interpersonales.

- ✔ Dar prioridad a crear relaciones. Reunirse periódicamente con distintos actores y organismos gubernamentales y establecer vínculos informales con diferentes representantes de la empresa. En muchos contextos, es importante generar una relación personal antes de iniciar negociaciones o conversaciones difíciles. Este vínculo también contribuye a asegurar una comprensión mutua. No obstante, se debe tener en cuenta cualquier impacto negativo que estas relaciones puedan tener en la forma en que se percibe a una persona dentro de su institución o comunidad, y tomar medidas de mitigación cuando sea necesario. Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes (UN Security Sector Reform Task Force 2012). Disponible en inglés. [Notas Integradas de Orientación Técnica sobre la Reforma del Sector de la Seguridad (Grupo de Trabajo de Reforma del Sector de la Seguridad de las Naciones Unidas, 2012)]

- Siempre que sea posible, contratar personal que conozca el idioma local. Este es un elemento clave para generar confianza, credibilidad y una comprensión real del contexto local. Contratar a personal local que también conozca la cultura, la política y las tradiciones contribuye a entender mejor las dinámicas locales y a fortalecer la confianza. Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes (UN Security Sector Reform Task Force 2012). Disponible en inglés. [Notas Integradas de Orientación Técnica sobre la Reforma del Sector de la Seguridad (Grupo de Trabajo de Reforma del Sector de la Seguridad de las Naciones Unidas, 2012)]

- Construir relaciones basadas en la honestidad, la transparencia, el respeto mutuo, la confianza y la empatía. Tener en cuenta que las relaciones se desarrollan con el tiempo y ser paciente. Las redes de relaciones personales suelen facilitar el acceso a representantes clave del gobierno anfitrión. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las transiciones políticas y la rotación de personal hacen que sea importante establecer relaciones con una amplia gama de personas y departamentos. Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes (UN Security Sector Reform Task Force 2012). Disponible en inglés. [Notas Integradas de Orientación Técnica sobre la Reforma del Sector de la Seguridad (Grupo de Trabajo de Reforma del Sector de la Seguridad de las Naciones Unidas, 2012)]

Recursos prácticos:

- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas: Participación de las partes interesadas (Danish Institute for Human Rights 2020)
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, módulo 1.2 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- Stakeholder Mapping in Human Rights Due Diligence: A Business Guide (Global Compact and twentyfifty 2014). Disponible en inglés. [Mapeo de las partes interesadas en la diligencia debida en materia de derechos humanos: Guía para empresas (Pacto Mundial y twentyfifty, 2014)]
- Host Government Engagement Strategy Tool (IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017). Disponible en inglés. [Herramienta para la estrategia de compromiso con el gobierno anfitrión (IPIECA, Comité Internacional de la Cruz Roja y DCAF, 2017)]
- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)

Unirse y promover la creación de un grupo de trabajo amplio sobre seguridad y derechos humanos a nivel local.

- Apoyar los grupos de trabajo locales o nacionales sobre seguridad y derechos humanos para promover enfoques coordinados desde el terreno que permitan abordar los desafíos de seguridad y derechos humanos. Los grupos de trabajo en el país también pueden ayudar a reducir el impacto que los cambios a nivel nacional tienen sobre los avances logrados a nivel local.

- Invitar a participar en un grupo de trabajo al jefe de policía, al comandante militar, al responsable local del gobierno, a uno o dos líderes comunitarios, a otras empresas que operen en la zona o a otros actores relevantes.

- Invitar también a representantes de organizaciones de la sociedad civil y de las comunidades, incluidas personas que representen a distintos grupos considerados vulnerables (por ejemplo, mujeres, niños, personas mayores, jóvenes, pueblos indígenas, y minorías étnicas o religiosas).

- ✔ Animar al grupo de trabajo a reunirse con regularidad y apoyar la designación de una persona facilitadora que actúe como punto focal, encargada de supervisar la logística, definir el orden del día y recoger los puntos clave de las reuniones.
- ✔ Considerar la posibilidad de copresidir las reuniones (por ejemplo, una empresa y un representante de la sociedad civil) para reforzar la legitimidad del grupo.

Recurso clave:

- Del compromiso al impacto: Una guía para los grupos de trabajo locales sobre empresas, seguridad y derechos humanos (DCAF y Fund for Peace 2020)

Grupos de trabajo multiactor en el país (ICWGs)

Las mejores prácticas en la diligencia debida en derechos humanos son muy claras al señalar que las empresas deben llevar a cabo consultas significativas y mantener un diálogo continuo con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes. Esto incluye a las partes interesadas que se encuentran en el entorno de las operaciones de la empresa y a lo largo de toda la cadena de valor.

En cuestiones de seguridad, esto significa que las empresas deben adoptar un enfoque proactivo centrado en la prevención de conflictos entre la empresa y la comunidad. Los riesgos de seguridad suelen ser consecuencia de inquietudes no atendidas, impactos negativos o malentendidos relacionados con cuestiones no directamente vinculadas a la seguridad, como el empleo, la tierra, el medio ambiente, la compensación o el reasentamiento. También pueden derivarse de problemas heredados de proyectos anteriores o de interacciones previas entre empresas, comunidades y actores de seguridad. Cuando las preocupaciones y las quejas no se atienden ni se mitigan, estos problemas pueden derivar en tensiones y, eventualmente, resultar en situaciones de violencia.

Los grupos de trabajo multiactor del país pueden ser plataformas eficaces para generar confianza y entablar un diálogo constructivo con el objetivo de prevenir y resolver cuestiones de seguridad y derechos humanos. Aunque difieren en su origen, trayectoria de implementación, liderazgo, recursos y objetivos, estos grupos de trabajo comparten la meta de debatir y promover el respeto de los derechos humanos y la seguridad por parte de las empresas y sus proveedores de seguridad. Reúnen a actores nacionales y locales procedentes de gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil y comunidades. Mediante su participación en estos grupos, representantes de distintos ámbitos van construyendo progresivamente la confianza necesaria para mantener intercambios abiertos sobre los desafíos operativos, abordar problemas colectivos y necesidades de intervención, y generar buenas prácticas para reducir los riesgos de conflicto en distintos lugares y áreas comunitarias. Los grupos de trabajo permiten que los distintos actores dejen de lado posturas muy marcadas colaborando en la elaboración de planes de trabajo y calendarios, celebrando reuniones y talleres, desarrollando herramientas y recursos y, dentro de sus actividades, llevando a cabo tareas de seguimiento y supervisión.

¿Qué significa esto en la práctica?

- Las empresas deberían involucrarse en los grupos de trabajo existentes en el país. Algunos operan a nivel nacional, mientras que otros funcionan a nivel regional, local u operativo. Cada grupo de trabajo aborda temas que se dan en distintos niveles. Si no existe un grupo de trabajo a nivel regional, provincial o operativo, los representantes de la empresa deberían participar en las reuniones a nivel nacional, en estrecho diálogo con el personal de campo que mantiene un contacto regular con las comunidades.

- Algunos grupos de trabajo pueden centrarse en temas como los derechos de la infancia, las cuestiones generales de empresas y derechos humanos o el seguimiento e implementación de las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Los representantes de la empresa pueden introducir el componente de seguridad en estos espacios como una pieza clave del conjunto.

- Las empresas deberían promover la coordinación y los vínculos con otras iniciativas a nivel internacional y nacional, siempre que sea posible. Deberían también presentar y promover las actividades de los grupos de trabajo en diferentes foros, como la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA, por sus siglas en inglés), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o iniciativas locales. Esto no solo contribuye a romper los compartimentos estancos, sino que también refuerza la sostenibilidad y la visibilidad del grupo de trabajo.

- Cuando proceda, las empresas deberían aportar apoyo financiero o en especie a los grupos de trabajo. Para mantener la legitimidad y neutralidad de estos espacios, las empresas deberían colaborar con los grupos de trabajo en el país para establecer mecanismos y procesos de financiación transparentes, como un fondo fiduciario. La contribución a las actividades de los grupos de trabajo debe considerarse una inversión para asegurar la licencia social para operar, no simplemente un coste para la empresa.

- Las empresas deberían participar activamente en la elaboración de los planes de trabajo de los grupos (véase 4.2.).

- Las organizaciones de la sociedad civil y los gobiernos suelen asumir un papel activo en los procesos de trabajo colectivo a través de grupos de trabajo a nivel local, nacional e internacional. Las empresas deberían mostrar el mismo nivel de implicación compartiendo experiencias, desafíos y buenas prácticas.

- Asimismo, las empresas deberían fomentar el intercambio de aprendizajes entre sus distintas operaciones y funciones internas, para garantizar que los esfuerzos sean sostenibles y no dependan de personas concretas.

- También deberían informar sobre su participación en los grupos de trabajo multiactor en el país para mostrar cómo están cumpliendo sus compromisos de identificar y mitigar los riesgos de seguridad y derechos humanos.

B. Gobierno anfitrión y proceso nacional sobre negocios, seguridad y derechos humanos: lidiar con un compromiso limitado

Buenas prácticas*

Promover las buenas prácticas y los estándares en materia de empresas, seguridad y derechos humanos.

- ✔ Difundir buenas prácticas como los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos durante las reuniones y consultas regulares con funcionarios gubernamentales.
- ✔ Integrar estos estándares y buenas prácticas en los acuerdos formales con el gobierno siempre que sea posible, incluidos los acuerdos de inversión, los contratos de concesión (también cuando se compartan con otras empresas) y los memorandos de entendimiento sobre disposiciones de seguridad (véase 2.3.).
- ✔ Defender la adopción de buenas prácticas y estándares internacionales utilizando argumentos adaptados al contexto local. Explicar los beneficios que puede aportar el apoyo a iniciativas como los Principios Voluntarios, incluidos los relativos a la seguridad, el desarrollo social y económico, y otros resultados positivos.

Promover el compromiso con las buenas prácticas y los estándares sobre empresas, seguridad y derechos humanos en los distintos niveles de gobierno.

- ✔ Impulsar el compromiso al más alto nivel dentro del gobierno anfitrión, ya que esto suele generar un efecto cascada en el comportamiento y la capacidad de respuesta del resto de la estructura.
- ✔ Buscar apoyo en los niveles nacional, regional y local. Incluso si el gobierno nacional no desea participar oficialmente en un proceso del país, las autoridades regionales o locales pueden estar dispuestas a implicarse en iniciativas para mejorar la implementación de la seguridad y los derechos humanos.
- ✔ Identificar a quién es necesario mantener informado sobre los distintos procesos, aunque no participe directamente, y llegar a un acuerdo sobre el mejor modo de hacerlo. Esto debe derivarse del ejercicio de mapeo de partes interesadas (véase 1.1.a.).

Mantenerse al tanto de las leyes nacionales. Conectar su actuación con los estándares internacionales y las buenas prácticas en materia de empresas, seguridad y derechos humanos.

- ✔ Identificar las leyes nacionales más relevantes, incluidas las relativas a derechos humanos, derechos laborales y derechos de grupos específicos (por ejemplo, pueblos indígenas, mujeres, personas trabajadoras migrantes o niños).
- ✔ Hacer un balance del derecho internacional humanitario (incluido cuándo es aplicable) y del derecho internacional de los derechos humanos. Prestar especial atención a los instrumentos internacionales y las convenciones que el Estado anfitrión haya ratificado.
- ✔ Consultar los Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, así como cualquier elemento específico relativo a la seguridad.

- Valorar cuál es la mejor manera de utilizar esta información. Por ejemplo, este mapeo jurídico puede dar a la empresa margen de actuación en el diálogo con los gobiernos sobre la implementación de buenas prácticas en empresas y derechos humanos. Este mapeo también aporta información clave para el proceso más amplio de diligencia debida en derechos humanos de la empresa, especialmente el análisis del contexto operativo.

Recursos prácticos:

- Host Country Security Assessment Guide (IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017). Disponible en inglés. [Guía de evaluación de la seguridad en el país anfitrión (IPIECA, Comité Internacional de la Cruz Roja y DCAF 2017)]
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, módulo 1 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Recurso clave:

- National Action Plans on Business and Human Rights Database (Danish Institute for Human Rights). Disponible en inglés. [Base de datos de Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (Danish Institute for Human Rights)]

Fomentar la apropiación nacional.

- Asegurarse de que la aplicación de buenas prácticas y normas internacionales sea un proceso inclusivo y participativo, basado en las perspectivas, prioridades y visiones de los distintos actores nacionales (es decir, no solo de las instituciones gubernamentales, sino también de la sociedad civil, los medios de comunicación y las partes interesadas informales y tradicionales de la justicia y la seguridad). Aunque los actores gubernamentales anfitriones no deseen participar, es posible avanzar entablando diálogo con otros actores nacionales.

- Establecer relaciones de trabajo estrechas con los líderes comunitarios. El apoyo de la comunidad puede proporcionar una base sólida para impulsar los procesos nacionales en materia de empresa, seguridad y derechos humanos. Hay que tener en cuenta que, en las zonas afectadas por conflictos, la sociedad civil local y los líderes comunitarios pueden mostrarse reacios a hablar públicamente sobre cuestiones como los derechos humanos o los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Las empresas deben ser plenamente conscientes de esta situación y buscar formas de interactuar que no pongan en riesgo a las comunidades ni a las personas.

- Sensibilizar a las partes interesadas sobre la importancia de una mayor coordinación y promoción de buenas prácticas. Los talleres nacionales pueden ser foros útiles a este respecto (véase los grupos de trabajo nacionales).

Recursos clave:

- Aplicación de la Iniciativa de Principios Voluntarios (Iniciativa de Principios Voluntarios 2021)
- Del compromiso al impacto: Una guía para los grupos de trabajo locales sobre empresas, seguridad y derechos humanos (DCAF y Fund for Peace 2020)

Trabajar con otros actores sociales (véase los grupos de trabajo del país).

- Colaborar con otras empresas, asociaciones sectoriales y socios locales con el fin de sensibilizar sobre las buenas prácticas y las normas internacionales (por ejemplo, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos) o participar conjuntamente en el diálogo sobre estos temas con el gobierno anfitrión.

- ✔ Colaborar con el gobierno de origen para obtener el apoyo de alto nivel del gobierno anfitrión.
- ✔ Entablar contacto con las embajadas de los miembros de los grupos de trabajo en el país.
- ✔ Reforzar los conocimientos y la implicación de las organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación en cuestiones de seguridad y derechos humanos.
- ✔ Patrocinar redes de la sociedad civil u «observatorios» que sirvan como repositorios de conocimientos sobre seguridad y derechos humanos a nivel nacional. Estos observatorios pueden servir como un mecanismo para acercarse a las partes interesadas pertinentes, garantizando la participación de representantes de grupos en situación de vulnerabilidad, como mujeres, niños y pueblos indígenas.

Ejemplos de recursos:

- Análisis de la sociedad africana: The African Security Sector Network Think Tank: Recursos sobre los retos de seguridad y gobernanza del desarrollo en África. Disponible en inglés y francés.
- Observatorios Marsad: Recursos sobre la gobernanza del sector de la seguridad en Egipto, Libia, Palestina y Túnez (véase 1.3.a.). Disponible en inglés y francés.
- Observatorio de la Gobernanza de la Seguridad Privada: Recursos específicos por país (por ejemplo, estudios de referencia) sobre la regulación y los desafíos de las empresas de seguridad privada. Disponible en inglés y francés.

Ser creativo y buscar sinergias entre las iniciativas y compromisos en materia de seguridad y derechos humanos.

- ✔ Desarrollar métodos innovadores para fortalecer el apoyo del gobierno anfitrión. Aunque un proceso de ámbito nacional puede ser la forma más eficaz de promover la aplicación de buenas prácticas de seguridad y derechos humanos, otras actividades (como la colaboración en programas de derechos humanos o fortalecer las capacidades en el sector de la seguridad) también pueden ofrecer oportunidades alternativas para mejorar los resultados sobre el terreno.
- ✔ Utilizar las diferentes iniciativas a las que se suscribe un gobierno y los compromisos que asume en el marco de las mismas como capacidad de influencia para promover estándares que estén alineados con los principios de seguridad y derechos humanos. Otras iniciativas que aún no cuentan con el respaldo gubernamental pueden presentarse como ejemplos de normas o buenas prácticas. Se deberán considerar, a este respecto, el Marco de Proteger, Respetar y Remediar de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de la ONU; las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales; el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; cualquier compromiso derivado del Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos del gobierno correspondiente; o plataformas de múltiples partes interesadas, como los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, la Asociación Internacional del Código de Conducta y la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI).

Asignar adecuadamente a la persona que encaja en cada puesto.

- ✔ Asegurarse de que el personal responsable de la interlocución con el gobierno esté dispuesto a escuchar, demostrar un sólido conocimiento del contexto local y se comprometa a largo plazo con la función asignada. Vincular la remuneración a los indicadores clave de rendimiento, incluyendo que se avance en el respecto de los derechos humanos dentro de la empresa y que se reduzcan los incidentes, o incluso que no los haya (véase 4.4.a.).

ESTUDIO DE CASO

Comité de Minería y Energía de Colombia[1]

El Comité de Minería y Energía de Colombia (CME) es una plataforma permanente e independiente centrada en el diálogo y la cooperación colaborativa entre las distintas partes interesadas del gobierno colombiano, la sociedad civil y las empresas interesadas en la protección, promoción y respeto de los derechos humanos relacionados con la seguridad.[2] El objetivo de esta iniciativa multipartita, presente en Colombia desde 2003, es mejorar el entorno operativo empresarial a través de acciones en la política pública, la generación de conocimiento, mejores herramientas y prácticas, y la promoción de la diligencia debida en derechos humanos.

Actualmente, el CME cuenta con 28 miembros de empresas de los sectores de petróleo, minería y energía; entidades del gobierno nacional;[3] organizaciones de la sociedad civil; el ámbito académico; asociaciones empresariales; y misiones diplomáticas. El CME se financia a través de las cuotas anuales abonadas por las empresas miembros, así como mediante subvenciones otorgadas por gobiernos y otros organismos internacionales.

A través de su labor de fortalecimiento de las prácticas de seguridad y del respeto de los derechos humanos, el CME ha realizado aportaciones significativas a la implementación en Colombia de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, así como de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. El CME colabora con empresas, sociedad civil y actores gubernamentales para garantizar que la exportación de productos mineros y energéticos respete los derechos humanos.

Desde su creación, el CME ha llevado a cabo las siguientes actividades:

- Redactar diez documentos de recomendaciones para la gestión de riesgos en el sector de operaciones mineras y energéticas en Colombia.
- Mantener un diálogo proactivo con las fuerzas públicas colombianas para asegurar que la gestión de la seguridad en las zonas de extracción se realice en cumplimiento de las normas de derechos humanos.
- Mejorar los mecanismos de interacción entre las empresas y las fuerzas públicas para garantizar la transparencia y una gestión adecuada de los riesgos de violaciones de los derechos humanos.
- Consolidarse como una iniciativa pionera en Colombia, reconocida y consultada en la formulación de políticas públicas, con un impacto directo en el sector minero-energético.
- Elaborar, en colaboración con CREER y el Ministerio de Defensa Nacional, un protocolo para la identificación y gestión de riesgos de derechos humanos relacionados con la seguridad.
- Aplicar la herramienta de análisis de incidentes de seguridad y derechos humanos, que permite identificar los incidentes más recurrentes en los entornos operativos de las empresas del CME.
- Analizar los retos y aprendizajes durante la implementación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y la diligencia debida durante la pandemia de la Covid-19 en Colombia.

Factores clave que han contribuido al éxito del CME:

1. La predisposición del Gobierno de Colombia para identificar las problemáticas relativas a los derechos humanos y las violaciones del derecho internacional humanitario en el país.

2. Un compromiso por parte de las empresas y del Gobierno de Colombia para trabajar de manera colaborativa protegiendo y respetando los derechos humanos mediante:

   a. Sensibilizar sobre los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

   b. Aplicar las recomendaciones del CME.

   c. Identificar las buenas prácticas en cuestiones de derechos humanos relacionadas con la seguridad.

3. Un nivel razonable de confianza entre los miembros.

4. Compromiso con la mejora continua, en lugar de la perfección. Con este fin, el CME ha desarrollado un mecanismo de verificación que aplican anualmente todos los miembros del comité.

5. Generando conocimiento a partir de la articulación de experiencias, perspectivas y buenas prácticas sobre cuestiones cruciales para la operación en el territorio. Esta investigación se difunde entre los miembros del grupo de trabajo.

C. Desalineación entre las autoridades nacionales y locales: garantizar la aplicación de los acuerdos nacionales a nivel local

Buenas prácticas*

Realizar un análisis exhaustivo de la situación de las estructuras y responsabilidades en el gobierno anfitrión.

- ✔ Analizar la estructura organizativa del gobierno anfitrión y la forma en que la autoridad y las responsabilidades se transfieren desde el nivel nacional a las autoridades regionales o locales. El análisis detallado de la situación[4] puede realizarse internamente o elaborarse mediante consultas con otras partes interesadas con conocimientos especializados. Debe incluir un análisis de las instituciones del Estado anfitrión, los marcos jurídicos, la estructura política, los sistemas formales y los sistemas informales. Este análisis puede basarse o formar parte del análisis más amplio del contexto operativo realizado con fines de diligencia debida en materia de derechos humanos o del proceso de mapeo jurídico.

- ✔ Indicar cómo los problemas de coordinación entre las instancias nacionales y locales pueden generar riesgos para las comunidades, tales como lagunas en la exigencia de responsabilidades judicial, deficiencias en la supervisión de la seguridad pública o en la concesión de licencias a empresas de seguridad privada.

Herramienta práctica:

- Host Country Security Assessment Guide (IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017). Disponible en inglés. [Guía de evaluación de la seguridad en el país anfitrión (IPIECA, Comité Internacional de la Cruz Roja y DCAF 2017)]

Recursos clave:

- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, anexo F (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- Governance Indicators Interactive Database (World Bank). Disponible en inglés. [Base de datos interactiva de indicadores de gobernanza (Banco Mundial)]
- Riesgo político y riesgo por país (Riesgos de control). (Acceso parcial de pago)

Realizar un mapeo de partes interesadas del gobierno anfitrión para determinar a quién involucrar en cuestiones de seguridad y derechos humanos (véase 1.1.a).

Colaborar con el gobierno anfitrión, tanto a nivel nacional como local.

- ✔ Mantener reuniones periódicas con representantes gubernamentales, incluidos funcionarios de seguridad.

- ✔ Matizar el mensaje en cada nivel. La empresa debe recurrir a su propia experiencia y recabar información de personas con conocimiento de la cultura, la legislación y las prácticas sociales del país anfitrión. Al comunicarse de manera adecuada al contexto, la empresa puede compartir los hechos que puedan resultar preocupantes de forma más eficaz y fomentar la aceptación a nivel local.

- Fomentar enfoques coordinados entre los distintos ministerios (por ejemplo, defensa, interior, minería) y otros organismos gubernamentales del país anfitrión mediante la organización de reuniones conjuntas.
- Garantizar la coherencia de los acuerdos con los distintos niveles de gobierno. En coordinación con representantes gubernamentales, abordar los desafíos relacionados con la implementación de las decisiones desde el nivel nacional hasta el nivel local.
- Apoyar los intercambios entre los organismos de seguridad nacionales, regionales y locales. Contribuir a los mecanismos de coordinación que promueven la comunicación y la cooperación entre los distintos niveles de gobierno.
- Promover diálogos específicos sobre hechos que puedan resultar preocupantes en materia de derechos humanos y cuestiones humanitarias relacionadas con la prestación de servicios de seguridad, con el fin de facilitar una mayor comprensión y confianza entre las fuerzas de seguridad y las comunidades locales. Invitar a representantes de grupos en situación de vulnerabilidad (por ejemplo, mujeres, niños, pueblos indígenas) a participar en estos diálogos (véase 4.3.).

Trabajar con otras partes interesadas para mejorar la coordinación entre los actores de seguridad (véanse los grupos de trabajo en el país).

- Colaborar con los gobiernos de origen, otras empresas, organizaciones no gubernamentales y organismos multilaterales con el fin de promover una coordinación gubernamental eficaz.
- Entablar contacto con los actores que apoyan la reforma del sector de la seguridad para promover la coordinación dentro de las estructuras gubernamentales del país anfitrión.
- Apoyar iniciativas para crear o reforzar un organismo nacional de coordinación en materia de empresas y derechos humanos. Este organismo procurará fortalecer la cooperación entre los distintos actores, incrementando su capacidad de respuesta y accesibilidad.

Apoyar la creación de grupos de trabajo nacionales sobre empresas, seguridad y derechos humanos, en aquellos países donde aún no existan.

- Dicho proceso debe incluir a actores de los distintos niveles de gobierno. Debe fomentar la coordinación entre las partes interesadas nacionales y locales pertinentes, dar seguimiento a los acuerdos y supervisar los avances (véase 1.1.b.).
- Los grupos de trabajo pueden establecerse tanto a nivel local como nacional. Hay ventajas e inconvenientes en cada caso. Se considerará lo que sea más pertinente en el contexto operativo.

1.2. Contextos con gobernanza y transparencia débiles

A. Interacción con los gobiernos anfitriones en contextos de gobernanza débil: evitar la (percepción de) complicidad

Buenas prácticas*

Comunicar de manera clara y amplia el compromiso de la empresa de respetar los derechos de las comunidades locales.

- ✔ Asegurarse de que la política de derechos humanos de la empresa incluya los derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades y esté reflejada en todos los procedimientos corporativos (véase 1.3.a.). Este es un elemento fundamental en la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

- ✔ Informar de manera transparente sobre la aplicación de las directrices de soft law, así como sobre la forma en la que se abordan los riesgos graves para los derechos humanos. La comunicación sobre cómo se abordan los riesgos e impactos en materia de derechos humanos constituye un elemento clave de los procedimientos de diligencia debida en derechos humanos.

Recursos clave:

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentarios a los nº 19 y 21
- Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, Proceso de debida diligencia, n.º 5 (OCDE) (véase diligencia debida en materia de derechos humanos)

- ✔ Condenar públicamente la violencia contra la población civil en la región donde opera la empresa, así como en un ámbito más amplio.

- ✔ No dar respuestas o la inacción ante actos indebidos por parte del gobierno puede interpretarse como una manifestación de indiferencia por parte de la empresa y, en consecuencia, exponerla a peligros y riesgos. En particular en las zonas afectadas por conflictos, las empresas no son actores neutrales; su presencia no es inocua. Aunque una empresa no adopte una posición en el conflicto, el impacto de sus operaciones influirá necesariamente en la dinámica del conflicto (véase conflicto armado). Incluso la percepción de colaboración con Estados presuntamente implicados en violaciones graves puede polarizar a las comunidades locales. También puede suscitar la desaprobación de organizaciones de la sociedad civil locales e internacionales, así como de accionistas que perciben que la empresa se ha alineado con actores ilegítimos.

- ✔ Garantizar que el mecanismo de reclamación de la empresa sea conocido y accesible para los usuarios internos y externos (véase 4.2.e.).

Recursos clave:

- Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Debida diligencia en materia de derechos humanos en contextos afectados por conflictos: guía para la industria extractiva (International Alert 2018)]

- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (OCDE 2018)
- Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas (Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 2020)
- Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges, and a Way Forward (CDA 2014). Disponible en inglés. [Las empresas y los actores armados no estatales: dilemas, retos y perspectivas de futuro (CDA 2014)]

Asegurarse de que la evaluación del impacto en los derechos humanos incluya un análisis jurídico.

- ✔ Evaluar en qué medida y de qué forma el sistema jurídico es capaz de abordar las cuestiones de seguridad y derechos humanos.
- ✔ Evaluar la posibilidad de que la empresa sea cómplice, de forma directa o indirecta, en abusos contra los derechos humanos, el uso ilegal de la fuerza o violaciones graves de los derechos humanos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentario al nº 18
  - Abordar el riesgo de causar o contribuir a abusos graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento legal. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentario al nº 23
  - No debe asumirse que llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos, por sí sola, exime automática y completamente a la empresa de responsabilidad por causar o contribuir a abusos de los derechos humanos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentario al n.º 17
  - Se debe tener en cuenta que puede haber legislación obligatoria nueva en materia de derechos humanos en distintas jurisdicciones, ya que esta puede afectar a las operaciones o las cadenas de suministro de la empresa (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

Herramienta práctica:

- Guía para la Evaluación de la Seguridad del País Anfitrión Responsabilidad social (IPIECA, Comité Internacional de la Cruz Roja y DCAF 2017)

Recurso clave:

- What Liability, Operational and Reputational Risks Does Your Business Face in Armed Conflict? Disponible en inglés. [¿A qué riesgos de responsabilidad, operativos y reputacionales se enfrenta su empresa en situaciones de conflicto armado?] (Cruz Roja Australiana)

Realizar una evaluación del impacto en los derechos humanos para garantizar que cualquier desarrollo propuesto no afecte negativamente a los derechos humanos de las comunidades locales (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos y 4.2.a.).

Elaborar procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y en consulta con las comunidades y demás partes interesadas pertinentes (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos y 4.5.a.).

- ✔ Elaborar políticas detalladas sobre el soborno y establecer procedimientos de gestión sólidos, como la formación y mecanismos de protección para denunciantes, para prevenir la corrupción (véase 1.2 b.).

- ✔ Priorizar los riesgos e impactos más graves. Cuando los riesgos o los posibles impactos sean altos o extremos, no iniciar el proyecto o la actividad hasta que dichos riesgos hayan sido reducidos o mitigados. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 18 (Prospectors and Developers Association of Canada, CDA Collaborative Learning Projects y World Vision Canada 2012). Disponible en inglés. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen claramente que la gravedad se determina por la magnitud, el alcance o el carácter irremediable (es decir, la irreversibilidad) del impacto. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 15

- ✔ Si una empresa no puede operar sin causar perjuicio, debería considerar retirarse de la zona. Las empresas deben sopesar cuidadosamente las implicaciones en materia de derechos humanos a la hora de retirarse o permanecer en el lugar.[5] Si las operaciones de una empresa agravan el conflicto, puede ser necesario retirarse para evitar causar daños. Por otro lado, si una empresa presta servicios clave, su retirada puede tener más efectos negativos que positivos. véase salida responsable, más abajo.

- ✔ El Instituto de Derechos Humanos y Empresas señala que las empresas deben «superar la legislación nacional en materia de derechos humanos cuando esta no alcance las mejores prácticas o el derecho internacional». From Red to Green Flags, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011). Disponible en inglés. [De las señales de alerta a las señales positivas: la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos en países de alto riesgo, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011)]

- ✔ Como parte de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, adapte la estrategia de mitigación de riesgos a la implicación de la empresa en riesgos o impactos específicos, teniendo en cuenta también la gravedad de cada uno de esos riesgos e impactos.

- ✔ Garantizar que la empresa no agrave la situación. Por ejemplo, la orientación de la OCDE establece que las empresas deben «evitar contribuir a la criminalización de las personas defensoras de los derechos humanos o al uso de fuerzas del orden para reprimir la protesta pacífica u otras formas de oposición al proyecto». Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 54 (OCDE, 2015)

- ✔ Se involucrará a las comunidades locales, a través de sus propios representantes, en cualquier proceso de toma de decisiones relacionado con la explotación de recursos naturales o la realización de construcciones en el terreno. Esto resulta especialmente relevante cuando es probable que las partes interesadas se vean afectadas, pero no necesariamente están protegidas por el gobierno que negocia el acuerdo (véanse 4.2.b. y 4.2.c.). Se cumplirá con las normas internacionales, las leyes y las mejores prácticas relativas a los derechos de los pueblos indígenas y el consentimiento libre, previo e informado (CLPI).

- ✔ Hay que tener en cuenta que la resolución de conflictos y la consolidación de la paz son procesos sumamente complejos, y una empresa no puede resolver unilateralmente las

problemáticas locales. No existen «soluciones rápidas» para los conflictos y, si bien las empresas pueden apoyar los procesos de paz, no deben intentar abordar los conflictos por sí solas. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 4 (CDA Collaborative Learning 2012). Disponible en inglés.

- ✔ Evaluar de forma continua la eficacia de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y actualizarlos cuando proceda para mejorar la identificación, prevención y mitigación de los impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos. Efectos nocivos de la minería: cuando la extracción causa daño a las personas, al medio ambiente y a la economía.

Recursos prácticos:

- International Instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent (IPIECA 2017). Disponible en inglés. [Consultas y consentimiento libre, previo e informado (IPIECA 2017)]
- Prevención de conflictos en la exploración (CDA 2016)
- Indigenous Peoples Mapping Tool (IPIECA 2015). Disponible en inglés. [Herramienta de cartografía de pueblos indígenas]
- Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, section III.B. (Institute for Human Rights and Business, Shift and the European Commission 2014). Disponible en inglés. [Guía del sector del petróleo y gas para la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, sección III.B.]
- Identifying and Prioritizing Human Rights Risks (Shift 2014). Disponible en inglés. [Identificación y priorización de los riesgos en materia de derechos humanos (Shift 2014)]
- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas (Danish Institute for Human Rights, 2020)
- Community Voice in Human Rights Impact Assessments (Oxfam 2015). Disponible en inglés. [La voz de la comunidad en las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos (Oxfam 2015)]
- Human Rights Due Diligence and Impact Assessment Database (Business and Human Rights Resource Centre). Disponible en inglés. [Base de datos de debida diligencia y evaluación de impacto en derechos humanos (Business and Human Rights Resource Centre)]

Interactuar con los organismos gubernamentales pertinentes para abogar por una gestión eficaz de los recursos y el cumplimiento de las normas relativas a los derechos humanos (véase 1.3.b.).

- ✔ De acuerdo con el comentario a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, «cuando una empresa contribuya o pueda contribuir a un impacto adverso en los derechos humanos, deberá adoptar las medidas necesarias para cesar o prevenir su contribución y utilizar su influencia para mitigar en la mayor medida posible cualquier impacto restante». Se considera que existe capacidad de influencia cuando la empresa tiene la posibilidad de generar un cambio en las prácticas indebidas de una entidad que está causando un daño. La empresa puede tener capacidad de influencia para prevenir o mitigar los impactos negativos sobre la seguridad y los derechos humanos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentario al nº 17 Las empresas pueden aumentar su influencia y su capacidad para lograr una mitigación de riesgos más eficaz respecto de sus proveedores de servicios de seguridad o subcontratistas de diversas maneras. Por ejemplo, las empresas pueden ofrecer fortalecimiento de capacidades u otros incentivos al proveedor de seguridad relacionado.[6]

- ✔ Establecer de manera clara desde el inicio de la relación con el gobierno anfitrión las expectativas en materia de derechos humanos. Negociar los contratos y acuerdos según corresponda (véase 1.3.a.).

- ✔ Procurar que el gobierno cumpla con su responsabilidad en materia de consultas con los pueblos indígenas, garantizando que se cumplan todas las obligaciones relativas a la obtención del consentimiento libre, previo e informado. Asegurarse de que las consultas con las comunidades comiencen de manera temprana y se lleven a cabo conforme a las normas internacionales (véase 4.2.d. y 4.3.a.).

- ✔ Garantizar que los acuerdos de inversión no refuercen la debilidad de la gobernanza interfiriendo en los esfuerzos nacionales para aplicar leyes, reglamentos o políticas. Según explica la guía interpretativa de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, «las cláusulas de estabilización contractual, en caso de utilizarse, deben redactarse cuidadosamente para que cualquier protección otorgada a los inversores frente a cambios futuros en la legislación no interfiera en los esfuerzos legítimos del Estado por aplicar leyes, reglamentos o políticas de manera no discriminatoria con el fin de cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos». La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación, p. 39 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

- ✔ Cuando los acuerdos de inversión, concesiones o licencias incluyan empresas terceras que sean cotitulares de la licencia, se asegurará de que los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos u otras normas internacionales de derechos humanos, como el Código Internacional de Conducta para Proveedores Privados de Servicios de Seguridad, estén incluidos, de modo que todas las partes queden sujetas a las mismas normas.

- ✔ Cuando sea necesario, asegurarse de que la adquisición de tierras y el reasentamiento se lleven a cabo de conformidad con las normas de derechos humanos, incluido el consentimiento libre, previo e informado (véase 4.2.d.). Comunicar claramente las expectativas al gobierno anfitrión y asegurarse de que estas normas se integren en los acuerdos. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 2:6 (International Alert 2005)

- ✔ Cuando los gobiernos no estén dispuestos a incluir disposiciones sobre derechos humanos en los acuerdos, intentar abordar estas cuestiones a través de otros mecanismos, como memorandos de entendimiento con las fuerzas de seguridad, programas de formación, fortalecimiento de capacidades y procedimientos operativos (véase 2.3. y 2.5.).

- ✔ Coordinar con las autoridades competentes para fortalecer su capacidad de respuesta ante el aumento de los riesgos, asegurando que las medidas de seguridad adoptadas sean adecuadas a dichos riesgos.

- ✔ Promover modificaciones en la distribución de regalías para garantizar que una parte de las regalías del sector privado llegue a las comunidades locales y contribuya de manera positiva al bienestar local y a la diversificación económica.

- ✔ Elaborar planes de acción con las autoridades locales con el fin de promover la inversión responsable.

Recursos clave:

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentario al nº 19
- Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks (Shift 2013). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia en las relaciones comerciales para reducir los riesgos relacionados con los derechos humanos (Shift 2013)]

- Using Leverage (Global Business Initiative on Human Rights). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia (Global Business Initiative on Human Rights)]
- Community Development Agreements: Guidance Document for the Oil and Gas Industry (IPIECA 2019). Disponible en inglés. [Acuerdos de desarrollo comunitario: Documento orientativo para la industria del petróleo y el gas (IPIECA 2019)]
- Indigenous Peoples Mapping Tool (IPIECA 2015). Disponible en inglés. [Herramienta de cartografía de pueblos indígenas]
- International Instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent (IPIECA 2017). Disponible en inglés. [Consultas y consentimiento libre, previo e informado (IPIECA 2017)]

Colaborar con otros actores para desarrollar la capacidad del gobierno anfitrión y promover la buena gobernanza y el respeto de los derechos humanos.

- ✓ Establecer un diálogo con actores internacionales y nacionales que desempeñan un papel en la reforma de la gobernanza y la consolidación del Estado.
  - Apoyar los esfuerzos de los donantes internacionales para asistir a los gobiernos anfitriones en la reforma del sector de la seguridad, el desarrollo de las capacidades de las instituciones nacionales y el fortalecimiento del Estado de derecho. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p.2
  - Apoyar el fortalecimiento de capacidades en el sistema judicial para reforzar los mecanismos de recurso judicial relacionados con los derechos humanos.
  - Identificar y apoyar programas para fortalecer las capacidades de las autoridades nacionales y locales en materia de empresas y derechos humanos. Asegurarse de que estos se adapten al contexto local.
  - Apoyar los esfuerzos para fortalecer las instituciones gubernamentales locales, como los programas de lucha contra el soborno.
- ✓ Apoyar los esfuerzos para promover normas justas en materia de inversiones. Esto puede incluir normas que permitan una mejor división del territorio entre las zonas asignadas a empresas privadas y las áreas reservadas para el uso de la población local (por ejemplo, mineros artesanales, agricultores).
- ✓ El Instituto de Derechos Humanos y Empresas recomienda que las empresas «aprovechen el potencial de las iniciativas multipartitas para instar a los gobiernos anfitriones a abordar cuestiones relevantes en materia de derechos humanos». From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011). Disponible en inglés. [De las señales de alerta a las señales positivas: la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos en países de alto riesgo, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011)]
- ✓ Promover el establecimiento de foros locales, regionales y nacionales para debatir los posibles y reales impactos sociales y medioambientales de los proyectos, con el fin de prevenirlos, mitigarlos y remediarlos.
- ✓ Considerar la acción colectiva empresarial para abordar las políticas gubernamentales que afectan negativamente a las comunidades locales. Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 42 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
- ✓ Apoyar los esfuerzos de los medios de comunicación y la sociedad civil —incluidas las instituciones de derechos humanos— para exigir la rendición de cuentas del gobierno local.

Salida responsable

Anticipar y planificar una estrategia de salida clara con antelación. Esto incluirá:

- Diseñar un plan de salida responsable como parte del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos desde el inicio del proyecto. Garantizar la identificación previa de cualquier impacto en los derechos humanos que pudiera derivarse de la salida de la empresa y elaborar un plan para mitigarlos.
- Proporcionar un preaviso razonable a las comunidades, proveedores, trabajadores y otros socios sobre la inminente desvinculación.
- Garantizar, en la mayor medida posible, que el personal siga percibiendo ingresos, tanto en caso de pérdida de empleo como en caso de suspensión temporal. Poner en marcha un plan para mitigar la pérdida de empleo; esto podría incluir brindar a los empleados formación, desarrollo de capacidades u otras iniciativas de apoyo (según sea pertinente para el contexto local).
- Elaboración de planes para proteger la seguridad del personal restante.

Si una empresa ofrece participación o aportaciones en actividades y programas comunitarios, debe procurar mitigar los efectos derivados de su retirada. Por ejemplo, la empresa podría elaborar un plan para transferir sus programas comunitarios a una entidad adecuada, como un actor de la sociedad civil o una iniciativa multiactor.

Fuentes:

- Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas (Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 2020)
- The Role for Business in Human Rights in Myanmar: Confronting Dilemmas and Improving Outcomes (Triponel Consulting 2021). Disponible en inglés. [El papel de las empresas en los derechos humanos en Myanmar: Afrontar dilemas y mejorar resultados (Triponel Consulting 2021)]
- Total's CEO Cites Humanitarian Reasons for Continuing Myanmar Gas Production (World Oil 2021). Disponible en inglés. [El director ejecutivo de Total cita razones humanitarias para continuar con la producción de gas en Myanmar (World Oil 2021)]

Recurso clave:

- Should I stay or should I go? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence (SOMO: Centre for Research on Multinational Corporations 2016). Disponible en inglés. ¿Me quedo o me voy? [Exploración del papel de la desvinculación en la debida diligencia en materia de derechos humanos]

B. Falta de transparencia en los pagos de las empresas extractivas: gestión de las posibles repercusiones

Buenas prácticas*

Incluir cuestiones relativas a la gobernanza y la transparencia en la evaluación de riesgos en materia de derechos humanos y actualizarla periódicamente (véase la debida diligencia en materia de derechos humanos).

Asumir un compromiso claro e inequívoco con la transparencia, incluyendo la divulgación de todos los flujos de ingresos hacia los gobiernos.

Prácticas empresariales sensibles a los conflictos: guía para la industria extractiva, tema relevante 9:6 (International Alert 2005)

- ✔ Elaborar una política empresarial detallada sobre transparencia y lucha contra la corrupción.
- ✔ Destacar de manera visible en el sitio web de la empresa la legislación internacional, regional y nacional sobre soborno y corrupción, tanto del país de origen como del país anfitrión.
- ✔ Establecer procedimientos de gestión sólidos — como formación en prevención de la corrupción, evaluación de riesgos, líneas directas de denuncia y mecanismos de protección para denunciantes— para prevenir la corrupción. Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 15 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010)
- ✔ Publicar los pagos a los gobiernos de forma clara y accesible. Prácticas empresariales sensibles a los conflictos: guía para la industria extractiva, tema relevante 9:6 (International Alert 2005). Poner a disposición del público todos los pagos realizados a los gobiernos en los informes financieros de la empresa. Se puede consultar orientación sobre buenas prácticas relacionadas en Publish What You Pay.
- ✔ Informar a las comunidades sobre los pagos realizados al gobierno anfitrión. Utilizar folletos, vídeos y audios que expliquen los procesos operativos y los pagos de la empresa en un lenguaje sencillo. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 1:6 (International Alert 2005)
- ✔ Si procede, conviértase en un/a partidario/a de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) y únase a su grupo nacional de múltiples partes interesadas.

Recursos clave:

- Publish What You Pay
- El estándar EITI: La referencia global para la transparencia y la rendición de cuentas en los sectores del petróleo, el gas y la minería (Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, 2019)
- Acción colectiva contra la corrupción (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- Llamamiento a la acción contra la corrupción (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)

Recursos prácticos:

- Ética anticorrupción y elementos de cumplimiento. Manual para empresas (OCDE y Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2013)
- Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo (OCDE 2016)
- Cómo abordar los riesgos de soborno y corrupción en las cadenas de suministro de minerales (OCDE 2021)
- Unidos contra la corrupción: Manual de acción colectiva contra la corrupción (Pacto mundial de las Naciones Unidas 2021)

Ejemplo de buena práctica:

- Business Integrity Guide: Understanding and Preventing Risks (Total 2016). Disponible en inglés. [Guía de integridad empresarial: entender y prevenir los riesgos]

Promover las buenas prácticas internacionales en materia de transparencia de los pagos y gestión financiera en toda interacción con el gobierno anfitrión.

- Incluir una cláusula sobre transparencia en los acuerdos o memorandos de entendimiento con el gobierno anfitrión. Acordar con el gobierno anfitrión que la información relativa a pagos, transferencias o cualquier otro tipo de apoyo sea considerada «no clasificada» y esté disponible para el público (sin perjuicio de las legítimas consideraciones comerciales y de seguridad).
- Alentar al gobierno anfitrión a que destine una parte de los impuestos abonados por la empresa a los gobiernos regionales o locales, haciendo pública esta medida para que las autoridades locales rindan cuentas sobre el uso de dichos ingresos.
- Fomentar la participación y el cumplimiento con la EITI.

Herramienta práctica:

- El estándar EITI: La referencia global para la transparencia y la rendición de cuentas en los sectores del petróleo, el gas y la minería (Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, 2019)

Participar en iniciativas para mejorar la gestión gubernamental de los ingresos procedentes de las operaciones empresariales.

- Apoyar los esfuerzos de los gobiernos anfitriones para desarrollar, implementar, aplicar y reforzar marcos legislativos en materia de transparencia, lucha contra la corrupción y supervisión de los procesos financieros. UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 22 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012] Considere también colaborar con las comisiones parlamentarias para comprender sus funciones y responsabilidades en materia de supervisión de la gestión de los recursos.
- Según lo señalado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, identificar formas de apoyar el desarrollo de capacidades nacionales en la gestión financiera, incluyendo un cuerpo fiable de contables, auditores y tenedores de libros que puedan garantizar la integridad y probidad financiera del proceso desde una perspectiva nacional. UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 23 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- Fomentar la supervisión de las decisiones de inversión pública por parte de los órganos estatales competentes, tales como las comisiones anticorrupción y los organismos de supervisión del sector de la seguridad (por ejemplo, comités parlamentarios e instituciones de supervisión independientes).

- Participar de manera constructiva en procesos de múltiples partes interesadas que ofrezcan espacios de diálogo entre empresas y gobiernos sobre transparencia y exigencia de responsabilidades, tanto a nivel nacional como internacional. Esto puede incluir a los grupos multipartícipes de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI). Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 17 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010) y Práctica empresarial sensible a los conflictos: guía para la industria extractiva, tema relevante 5 (International Alert 2005)

- Participar en acciones colectivas para combatir la corrupción, como la Acción colectiva contra la corrupción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Llamamiento a la acción.

- Apoyar la función de las organizaciones de la sociedad civil en el análisis de la utilización de los ingresos para aportar una mayor transparencia al proceso.

- Promover la participación amplia y la transparencia en la toma de decisiones relativas al uso de los ingresos, ya que esto contribuye positivamente a la apropiación nacional al mejorar la comprensión pública de las dinámicas y los desafíos que implica la gestión nacional de los ingresos procedentes de las operaciones empresariales. UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 23 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

Herramienta práctica:

- El estándar EITI: La referencia global para la transparencia y la rendición de cuentas en los sectores del petróleo, el gas y la minería (Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, 2019)

Recursos clave:

- Acción colectiva contra la corrupción (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- Llamamiento a la acción contra la corrupción (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)

C. Percepción de influencia indebida ejercida por las empresas sobre el gobierno anfitrión: apoyo a la transparencia y a las instituciones públicas

Buenas prácticas*

Compartir información sobre cualquier participación de la empresa en el fortalecimiento de las instituciones públicas.

- ✔ Garantizar una comunicación clara sobre la implicación de la empresa en el fortalecimiento de las instituciones públicas y los motivos de dicha implicación. Difundir estas comunicaciones tanto a nivel nacional como local.
- ✔ Al interactuar con las comunidades locales, recabar propuestas sobre cómo respaldar el fortalecimiento de capacidades de las instituciones públicas. Siempre que sea posible, integrar estas recomendaciones en los esfuerzos en curso para fortalecer las instituciones públicas.

Apoyar la apropiación nacional de los procesos de reforma del sector de la seguridad del gobierno anfitrión.

- ✔ Asegurarse de que la colaboración de la empresa con los gobiernos anfitriones sea inclusiva y consultiva, y que las políticas de la empresa se basen en las perspectivas, prioridades y visión de las partes interesadas nacionales (es decir, no solo en los ejecutivos de la empresa, sino también en la sociedad civil, las comunidades, el poder legislativo, los medios de comunicación, etc.). UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 13–16 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012] Si se involucra al público en las consultas y la planificación, podrá percibir con mayor claridad y confiar en que la empresa actúa de manera transparente y no ejerce una influencia indebida sobre las instituciones públicas.
- ✔ Siempre que sea posible, proporcionar al gobierno anfitrión fondos de contrapartida en lugar de subvenciones o donaciones. Esto garantiza la apropiación nacional, fortalece a los funcionarios gubernamentales, promueve un proceso nacional de establecimiento de prioridades y contribuye al fortalecimiento de las capacidades nacionales. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. V-3 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Cooperar con el organismo gubernamental de supervisión (auditor o comisión de transparencia) para garantizar una fiscalización efectiva del uso de los fondos proporcionados por la empresa.
- ✔ Apoyar las iniciativas pertinentes del gobierno en la reorganización de las fuerzas del orden en torno a los emplazamientos del proyecto (por ejemplo, mediante la concesión de apoyo financiero), dejando la toma de decisiones en manos de la institución competente.

Interactuar con otros actores para fortalecer la capacidad del gobierno anfitrión y promover la buena gobernanza (véase 1.2.a.).

D. Falta de servicios públicos básicos para las comunidades locales: complementando la prestación de servicios (véase 4.6.)

Buenas prácticas*

Realizar un análisis de la capacidad del gobierno para prestar servicios públicos (véase la debida diligencia en materia de derechos humanos).

- ✔ Analizar la capacidad y las deficiencias del gobierno en la prestación de servicios públicos y en la protección de los derechos de la población. Considerar los riesgos asociados a posibles deficiencias en los recursos o la capacidad. From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011). Disponible en inglés. [De las señales de alerta a las señales positivas: la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos en países de alto riesgo, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011)]

- ✔ Incluir los desarrollos recientes (por ejemplo, un aumento en la llegada de trabajadores migrantes, crisis sanitarias) que incrementan la demanda de servicios, y observar cómo la deficiencia en los servicios puede provocar disturbios sociales.

- ✔ Asegurarse de analizar los impactos de las operaciones de la empresa en la prestación de servicios públicos (por ejemplo, agua, saneamiento, electricidad), especialmente en situaciones de crisis. Esto incluye los impactos acumulativos derivados de múltiples empresas o proyectos. Por ejemplo, si varias empresas utilizan conjuntamente grandes cantidades de electricidad durante períodos de escasez, esto puede afectar negativamente la capacidad de las comunidades para acceder a la electricidad, incluso si el consumo individual de cada empresa se encuentra dentro de los límites legales.

Al interactuar con todas las partes interesadas, subrayar el papel central del Estado en garantizar el respeto al Estado de derecho, la prestación de servicios sociales y el desarrollo de la economía local.

Colaborar con los gobiernos anfitriones para mejorar la prestación de servicios públicos a nivel local.

- ✔ Prestar asistencia técnica para fortalecer la capacidad del gobierno para prestar servicios sociales de manera eficiente. Aprender de los conflictos Empresa-Comunidad: Entender los dilemas prácticos (International Alert and International Council on Mining and Metals 2014)

- ✔ Ejercer la capacidad de convocatoria de la empresa para reunir a representantes gubernamentales y comunidades locales. Analizar las deficiencias y proponer medidas para mejorar los servicios prestados por el gobierno. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 145 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Establecer una alianza tripartita con el gobierno y las comunidades locales, en la que cada una de las tres partes contribuya al éxito del proyecto. Asegurarse de que comprenden los roles y responsabilidades de cada parte, en coherencia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 146 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

Participar en iniciativas que refuercen la capacidad de gobernanza y respalden las mejores prácticas internacionales en la gestión de los recursos (véase 1.2.a.).

Garantizar que los programas de inversión social sean sostenibles y se desarrollen en colaboración con las comunidades locales.

- ✔ Utilizar las conclusiones del análisis del contexto operativo para identificar oportunidades de desarrollo. En particular, identificar cualquier carencia o deficiencia en ámbitos como la logística, los proveedores, los canales de distribución o la formación. Considerar invertir en proyectos de desarrollo que permitan cubrir esas carencias, aprovechando la propia experiencia de la empresa.[7]

- ✔ Priorizar los proyectos en consulta con los miembros de la comunidad y los socios para el desarrollo. Desarrollar, implementar y gestionar programas de inversión social en colaboración con las comunidades locales y con el apoyo de las autoridades gubernamentales.[8]

- ✔ Trabajar directamente con los gobiernos nacionales, regionales y locales para garantizar que las inversiones sociales de la empresa estén alineadas con los planes de desarrollo comunitario regionales y locales, y no los sustituyan. Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 26 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010)

- ✔ Diseñar toda inversión social con una estrategia de salida clara y responsable, garantizando que otras partes, incluidas las comunidades locales y las autoridades gubernamentales, puedan asumir su gestión (véase salida responsable). Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 26 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principios para la Inversión Responsable 2010). Esto implica que las partes interesadas locales deben asumir la titularidad de los programas desde el inicio.

- ✔ Evaluar la eficacia de la inversión social en términos de impactos y no solo de resultados a corto plazo. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 5 (International Alert 2005)

- ✔ Considerar la posibilidad de suscribir un acuerdo de desarrollo comunitario o un arreglo similar. Los acuerdos de desarrollo comunitario tienen como objetivo minimizar los impactos negativos y promover el desarrollo socioeconómico local. Se trata de acuerdos formales negociados de buena fe entre empresas y comunidades en relación con proyectos de recursos; deben coordinarse con las autoridades nacionales y locales.

Recursos clave:

- Community Development Toolkit (IPIECA, 2019). Disponible en inglés. [Kit de herramientas para el desarrollo comunitario]
- Estándar para la minería responsable de IRMA, capítulo 2.3 (Institute for Responsible Mining Assurance 2018)

1.3. Posibles irregularidades en materia de derechos humanos

A. Debates delicados sobre seguridad y derechos humanos: abordar las cuestiones de manera constructiva

Buenas prácticas*

Elaborar una política integral de derechos humanos respaldada por la alta dirección (véase la debida diligencia en materia de derechos humanos).

- ✔ El Principio Rector nº 16 de las Naciones Unidas y su comentario subrayan que la política de derechos humanos de una empresa debe:
  - Ser aprobada al más alto nivel de la entidad empresarial.
  - Recabar información de la experiencia, tanto interna como externa, que se considere relevante.
  - Establecer las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos para el personal, los socios comerciales y otras partes directamente vinculadas a las operaciones, productos o servicios de la empresa.
  - Ser de acceso público y comunicarse interna y externamente a todo el personal, socios comerciales y demás partes interesadas pertinentes.
  - Quedar reflejada en las políticas y procedimientos operativos necesarios para integrarlo en todo el conjunto de la entidad empresarial.

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº. 15 y 16

- ✔ Incluir un compromiso de aplicar las disposiciones de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- ✔ Las políticas empresariales en materia de derechos humanos deben incluir un compromiso explícito de respetar todas las normas internacionales reconocidas en materia de derechos humanos. Como mínimo, esto incluye:
  - La Declaración Universal de Derechos Humanos.
  - El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
  - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
  - La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Herramienta práctica:

- Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos (Pacto Mundial de las Naciones Unidas 2015)

Ejemplos de políticas empresariales y su abordaje de los distintos elementos de derechos humanos

Las políticas de la empresa deben examinar diversos aspectos de las normas internacionales de derechos humanos. A continuación, se incluyen algunos ejemplos.

Reconocimiento de las normas internacionales de derechos humanos, conforme a la Política de Derechos Humanos de Anglo American:

> Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos incluye el reconocimiento de todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, en particular: los contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos (que incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales); la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y el derecho internacional humanitario, cuando sea aplicable.

Disposiciones sobre derechos laborales y en el lugar de trabajo, extraídas de la Barrick Gold's Human Rights Policy. Disponible en inglés. [Política de Derechos Humanos de Barrick Gold]:

> Barrick no tolera el trabajo infantil, el trabajo penitenciario, el trabajo forzoso, el trabajo en condiciones de servidumbre, la esclavitud ni la servidumbre, y se adhiere a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Barrick no tolera la discriminación de personas por motivos de raza, color, género, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, ni el acoso a personas empleadas libremente. Barrick reconoce y respeta la libertad de las personas trabajadoras para afiliarse o abstenerse de afiliarse a asociaciones u organizaciones legalmente autorizadas, y respeta la seguridad y la salud de los trabajadores.

Disposiciones sobre procedimientos de seguridad, extraídas de la Kosmos Energy's Human Rights Policy. Disponible en inglés. [Política de Derechos Humanos de Kosmos Energy]:

> Aplicaremos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos como base de nuestros arreglos de seguridad en cada país donde tengamos una presencia establecida y continuada. Procuraremos comprender el contexto subyacente de las situaciones de conflicto potenciales y reales, así como la forma en que nuestras acciones, incluidas nuestras disposiciones de seguridad, pueden contribuir a mitigarlas o agravarlas. Procuraremos garantizar que el personal encargado de proporcionar servicios de seguridad a nuestras operaciones haya sido sometido a una verificación previa para descartar su implicación en violaciones de derechos humanos; esté debidamente formado; emplee únicamente la fuerza proporcional y actúe conforme a las normas aplicables sobre el uso de la fuerza; respete los derechos humanos; y mantenga un trato respetuoso en sus interacciones con las personas. Garantizaremos que la información oportuna y precisa sobre incidentes relacionados con la seguridad sea recopilada y comunicada tanto internamente en Kosmos como a las autoridades competentes.

Disposiciones sobre relaciones con la comunidad, extraídas de la Repsol's Human Rights and Community Relations Policy. Disponible en inglés. [Política de Derechos Humanos y Relaciones con la Comunidad de Repsol]:

Repsol se compromete a:

- Continuar respetando los derechos humanos de sus comunidades.
- Evaluar y comprender el contexto social y económico en el que operamos con el fin de identificar a todos los grupos dentro de las comunidades de nuestra área de influencia, en particular los grupos en situación de vulnerabilidad.

- Reconocer y respetar la identidad y el carácter único de las comunidades; su diversidad cultural; sus posibles necesidades y aspiraciones diferenciadas; y su derecho a mantener sus costumbres y prácticas sociales.

- Establecer relaciones duraderas con las comunidades en el área de influencia de nuestros proyectos y activos, fundamentadas en los principios de respeto, sensibilidad cultural, integridad, responsabilidad, transparencia, buena fe y no discriminación.

- Promover una participación transparente y proactiva con las comunidades de manera oportuna, honesta y culturalmente apropiada, en las etapas importantes a lo largo del ciclo de vida de los proyectos y activos, sobre la base de un intercambio abierto de información.

- Establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operativo, desde el inicio de nuestras actividades, para que las personas directamente afectadas por nuestros activos y los titulares de derechos (empleados, proveedores, contratistas, comunidades o cualquier tercero) puedan notificar a Repsol cualquier situación que pudiera suponer un posible impacto en los derechos humanos. Estos mecanismos no deberán utilizarse para impedir el acceso a mecanismos judiciales o extrajudiciales de reclamación, ni para obstaculizar las actividades legítimas y pacíficas de las personas defensoras de los derechos humanos.

- Identificación de oportunidades para optimizar los impactos positivos y promover el valor compartido y el desarrollo sostenible de las comunidades, contribuyendo al desarrollo económico local, al progreso social y a la preservación del medio ambiente en las áreas de influencia de nuestros proyectos y activos.

- Procurar obtener y mantener un respaldo amplio y sostenido de las comunidades en las zonas de influencia de nuestros proyectos y activos, de manera respetuosa y adecuada a los procesos culturales y tradiciones locales.

- Reconocer y respetar la naturaleza única de los pueblos indígenas, tribales y aborígenes. Reconociendo y respetando sus derechos, de conformidad con la legislación vigente y el Convenio 169 de la OIT, esté o no incorporado en la legislación nacional de los países en los que operamos. Sus derechos incluyen, entre otros, los derechos sobre sus tierras, territorios y recursos, el derecho al agua, su organización y estructura económica y social, así como su derecho a la consulta libre, previa e informada, realizada de buena fe y con el objetivo de lograr entendimiento y contribuir al consentimiento respecto de cualquier medida de mitigación propuesta. Dicha consulta deberá llevarse a cabo mediante procedimientos apropiados y, en particular, a través de sus instituciones representativas, teniendo en cuenta las medidas legislativas o administrativas que puedan afectarles directamente.

Coherencia de las políticas en toda la operación, conforme a la Norsk Hydro's Human Rights Policy. Disponible en inglés. [Política de Derechos Humanos de Norsk Hydro]:

> Este documento es relevante para todos los empleados que trabajan para Norsk Hydro ASA y sus filiales de propiedad exclusiva, incluido todo el personal temporal, consultores y otras personas que actúan en nombre de Hydro o la representan. También es relevante para los empleados de empresas participadas, si así lo aprueba el órgano de gobierno de dichas empresas y en la medida en que lo apruebe. En las entidades jurídicas en las que Hydro posea menos del cien por cien de los derechos de voto, los representantes de Hydro en los consejos de administración o en otros órganos de gobierno procurarán seguir los principios y estándares establecidos en este documento.

Coherencia de las políticas en la cadena de suministro, de conformidad con la Hess' Human Rights Policy. Disponible en inglés. [Política de Derechos Humanos de Hess]:

> Estamos comprometidos con una red de proveedores sólida y diversa que respalde nuestro objetivo de contribuir positivamente en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades. Esperamos que los contratistas y proveedores respeten nuestros compromisos voluntarios, el Código de Conducta y Ética Empresarial, así como las políticas relacionadas con el Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad, la Responsabilidad Social y otras políticas conexas.

Coherencia de políticas entre los distintos departamentos de la empresa, a partir de la Política de Derechos Humanos de Cerrejón:

> La Política de Derechos Humanos de Cerrejón está alineada con el Cerrejón Way, la Visión de la empresa sobre Desarrollo Sostenible y otras políticas corporativas, en particular las relativas a Ética, Responsabilidad Social Laboral, y Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades. Forma parte y contribuye al desarrollo del Plan de Relaciones con la Comunidad, la Misión de Cerrejón y la práctica de la Minería Responsable a la que estamos comprometidos.

Temáticas adicionales que pueden incluirse expresamente en las políticas de derechos humanos:

- Disposiciones relativas al género (véase 4.5.a.).
- Compromisos con los pueblos indígenas (que deben además tener en cuenta y respetar plenamente los principios del consentimiento libre, previo e informado).
- Interlocución con funcionarios gubernamentales.
- Estipulaciones relativas a las expectativas de la empresa respecto al personal, los socios comerciales y otras partes interesadas pertinentes.
- Información sobre cómo la empresa implementará sus compromisos.

Recurso clave:

- Cómo desarrollar una política de derechos humanos: guía para las empresas (Pacto Mundial de las Naciones Unidas 2015)

Establecer de manera clara las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos desde el inicio de la relación con el gobierno anfitrión.

- ✔ Remitirse a la legislación que proceda del país anfitrión, destacando los vínculos entre la normativa nacional y las buenas prácticas en materia de empresas, seguridad y derechos humanos. Hacer referencia a las normas internacionales de derechos humanos, especialmente si el Estado se ha comprometido con dichas normas.
- ✔ Consultar la política de derechos humanos de la empresa y el compromiso con iniciativas empresariales y de derechos humanos, y explicar la necesidad de mantener la reputación de la empresa. Articular desde la perspectiva de la institución la necesidad de contar con instituciones nacionales de seguridad eficaces y responsables. Resaltar las conexiones entre los hechos que puedan resultar preocupantes de la empresa y las áreas de interés para el gobierno anfitrión (por ejemplo, fuerzas de seguridad debidamente capacitadas).

- ✔ Promover la reforma de la legislación nacional que sea incompatible con las normas internacionales de derechos humanos. From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011). Disponible en inglés. [De las señales de alerta a las señales positivas: la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos en países de alto riesgo, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011)] Apelar al interés propio del gobierno para facilitar las condiciones a los inversores extranjeros responsables.

- ✔ Utilizar un lenguaje reconocible por parte de los actores gubernamentales anfitriones. En determinadas situaciones, puede ser preferible no mencionar explícitamente los derechos humanos, sino buscar vías alternativas para abordar cuestiones relacionadas, como referirse a buenas prácticas policiales o al cumplimiento de normas profesionales.

- ✔ Reconocer los esfuerzos positivos del gobierno en materia de derechos humanos antes de sugerir posibles mejoras.

Incorporar cláusulas sobre derechos humanos en los acuerdos de inversión y contratos comerciales celebrados con el gobierno anfitrión.

- ✔ Incluir referencias a estándares ampliamente reconocidos como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional.

- ✔ Asegurarse de que los acuerdos con el gobierno anfitrión especifiquen que la adquisición de tierras y el reasentamiento se lleven a cabo de conformidad con las normas internacionales, en particular:

  - Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.
  - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (OIT 1989).
  - Corporación Financiera Internacional Nota de Orientación 7 - Pueblos Indígenas.
  - Corporación Financiera Internacional Norma de Desempeño 5 - Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario.
  - Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 2:6 (International Alert 2005).

Trabajar junto con otras partes interesadas para plantear cuestiones de seguridad y derechos humanos ante el gobierno anfitrión (véase 4.3. y 4.4.).

- ✔ Utilizar el mapeo de partes interesadas para identificar a los principales interlocutores en materia de seguridad y derechos humanos con los que la empresa puede colaborar. La identificación y el mapeo de partes interesadas constituye una parte fundamental en el desarrollo de procedimientos más amplios de diligencia debida en materia de derechos humanos (véase 1.1.a.).

- ✔ Colaborar con otras empresas para abordar conjuntamente ante las autoridades cuestiones de interés común. En ocasiones, la acción colectiva puede ser más eficaz que la actuación individual de las empresas al dirigirse al gobierno en materia de seguridad y derechos humanos.

- Trabajar con organizaciones de la sociedad civil. Las organizaciones de la sociedad civil pueden actuar como interlocutores o mediadores valiosos para facilitar la comunicación con las fuerzas de seguridad, los gobiernos o las comunidades de acogida. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 18 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Colaborar con los gobiernos de los países de origen. Los gobiernos de origen pueden actuar como valiosos conductos para comunicar expectativas y plantear desafíos ante el gobierno anfitrión. Se deben establecer contactos con los departamentos y organismos gubernamentales nacionales que posean conocimiento directo y competencia en materia de reforma del sector de la seguridad y cuestiones de gobernanza (por ejemplo, defensa, desarrollo internacional, asuntos exteriores).

- Interactuar con instituciones financieras internacionales (por ejemplo, el Banco Mundial o la Corporación Financiera Internacional) que proporcionan financiación a actores estatales del país anfitrión con el fin de promover conjuntamente la inversión sostenible y la buena gobernanza, incluyendo cuestiones de seguridad y derechos humanos.

- Constituir o apoyar un foro comunitario de seguridad existente para abordar conjuntamente cuestiones de seguridad y derechos humanos. Este foro deberá contar con la participación de representantes de las partes interesadas en materia de seguridad, así como de líderes tradicionales y representantes de todos los grupos afectados por los arreglos de seguridad actuales o futuros. Este foro también podría constituir un espacio eficaz para plantear cuestiones de seguridad comunitaria (véanse los grupos de trabajo en el país).

- Considerar la posibilidad de constituir un panel asesor externo de partes interesadas. Este panel podría contribuir a supervisar y entablar un diálogo con el gobierno en materia de seguridad y derechos humanos. También puede identificar buenas prácticas e iniciativas innovadoras de otros contextos. El panel debe incluir a las partes interesadas que el gobierno anfitrión considere legítimas (por ejemplo, autoridades actuales y anteriores en puestos de liderazgo, personalidades internacionales), así como a personas conocedoras de la situación de los grupos en situación de vulnerabilidad (por ejemplo, mujeres y pueblos indígenas que se ven afectados por grandes operaciones empresariales en su región).

Herramienta práctica:

- Host Country Security Assessment Guide (IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017). Disponible en inglés. [Guía para la evaluación de la seguridad del país anfitrión] https://www.securityhumanrightshub.org/media/pdf/resources/host_country_security_assessment_guide.pdf

Reforzar el papel de otros actores interesados.

- Reforzar el papel y la capacidad de la sociedad civil. En particular, centrarse en el fortalecimiento de las habilidades que mejoran la defensa de los derechos humanos, la recopilación de datos, el seguimiento y la evaluación, y la redacción de propuestas de políticas e informes (véase 4.3. y 4.4.).

- Apoyar campañas de difusión pública, eventualmente a través de eventos, seminarios, mensajes radiales, distribución de material impreso y páginas web informativas en idiomas locales. Estas campañas pueden contribuir a tender puentes entre las empresas y las partes interesadas a nivel local preocupadas por cuestiones de seguridad y derechos humanos vinculadas a las operaciones empresariales. Es fundamental comprender el contexto local para determinar los medios más adecuados de divulgación pública, especialmente en zonas frágiles y afectadas por conflictos. Diversos grupos dentro de una comunidad local, en particular los más vulnerables y personas con bajos niveles de alfabetización, pueden requerir estrategias de divulgación específicas y variadas (véase 4.2.b.).

- ✔ Apoyar los esfuerzos de otros gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales para fortalecer las instituciones estatales. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5 (Iniciativa de los Principios Voluntarios)

- ✔ Identificar las iniciativas en curso para apoyar el desarrollo de capacidades de los mecanismos de supervisión y los órganos independientes, incluidos los poderes legislativos, los órganos judiciales, las instituciones de defensor del pueblo, las instituciones nacionales de derechos humanos, las comisiones anticorrupción y los órganos independientes de supervisión del sector de la seguridad. Buscar maneras de contribuir a estas iniciativas.

Recurso clave:

- Private Security Governance Observatory. Disponible en inglés. [Observatorio de la Gobernanza de la Seguridad Privada]
- Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 5: Stakeholder Engagement (Danish Institute for Human Rights 2020). Disponible en inglés. [Guía y herramientas para la evaluación del impacto sobre los derechos humanos, 5: participación de las partes interesadas]

Observatorios Marsad del Sector de Seguridad

Los Observatorios Marsad del Sector de la Seguridad son una serie de sitios web que recopilan y presentan información específica de cada país sobre la gobernanza del sector de la seguridad nacional (SSG) y las iniciativas de reforma del sector de la seguridad (SSR). Todas las páginas web están disponibles en un idioma nacional, así como en inglés o francés. Estas plataformas incluyen noticias nacionales e internacionales relevantes, opiniones, análisis e informes sobre cuestiones relacionadas con la gobernanza del sector de la seguridad.

El establecimiento de un sitio web similar al de los Observatorios Marsad puede facilitar la coordinación de los actores de seguridad nacional. Dicho sitio podría constituir una plataforma adecuada para difundir conceptos y prácticas relevantes, incluidos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Los visitantes de Marsad pueden comentar y debatir todos los informes y análisis publicados, así como proponer sus propios textos para su publicación enviándolos al equipo editorial de Marsad.

Los observatorios sectoriales de seguridad Marsad ya establecidos son:

- Marsad Egipto
- Marsad Palestina
- Marsad Libia
- Marsad Túnez

B. Compromiso con las cuestiones relacionadas con los derechos humanos: utilizar la influencia para reforzar la seguridad y los derechos humanos

Buenas prácticas*

Utilizar la influencia existente para abordar los hechos que puedan resultar preocupantes en materia de derechos humanos o buscar formas de aumentar dicha influencia (véase 1.2.a.).

- ✔ Si la empresa carece de influencia, considerar posibles vías para aumentarla. Se puede aumentar la influencia en materia de derechos humanos, por ejemplo, trabajando a través de una iniciativa de múltiples partes interesadas u ofreciendo capacitación u otros incentivos a la entidad gubernamental pertinente. El grado de influencia puede variar a lo largo del tiempo y suele ser mayor antes de la fase inicial de inversión, cuando la empresa está negociando un nuevo acuerdo con el gobierno anfitrión.[9]

- ✔ Interactuar con otras partes interesadas (por ejemplo, gobiernos de origen, otras empresas, sociedad civil, personas defensoras de los derechos humanos, instituciones nacionales de derechos humanos e iniciativas multipartitas pertinentes) para coordinar y plantear cuestiones relativas a la seguridad y los derechos humanos ante el gobierno anfitrión. La sociedad civil y los defensores de los derechos humanos son fuentes relevantes de información que pueden orientar las decisiones de las empresas sobre el uso de su influencia para reforzar el respeto de los derechos humanos. Para mitigar los riesgos para estos socios, las empresas deben procurar siempre obtener el consentimiento de los defensores de derechos humanos o las organizaciones de la sociedad civil pertinentes antes de realizar cualquier declaración ante el gobierno anfitrión. Si resulta apropiado y se acuerda con las partes interesadas pertinentes, las empresas también deberán procurar proteger la identidad de sus fuentes en la mayor medida posible.

¿Qué es la capacidad de influencia?

Extracto de la **guía de las Naciones Unidas sobre la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos**:

La «capacidad de influencia» sobre una entidad (empresarial, gubernamental o no gubernamental) [...] puede reflejar uno o varios factores, tales como:

1. Si existe un grado de control directo por parte de la empresa sobre la entidad;
2. Los términos del contrato entre la empresa y la entidad;
3. La proporción de negocio que la empresa representa para la entidad;
4. La capacidad de la empresa para incentivar a la entidad a mejorar su rendimiento en materia de derechos humanos en función de futuras oportunidades comerciales, ventajas reputacionales, asistencia para el fortalecimiento de capacidades, etc.
5. Los beneficios que genera la relación con la empresa para la reputación de la entidad y el perjuicio para su reputación en caso de que dicha relación se retire;

6. La capacidad de la empresa para incentivar a otras empresas u organizaciones a mejorar su propio rendimiento en materia de derechos humanos, incluso a través de asociaciones empresariales e iniciativas multipartitas;
7. La capacidad de la empresa para involucrar a las autoridades locales o al gobierno central con el fin de exigir una mejora en el rendimiento en materia de derechos humanos por parte de la entidad, mediante la aplicación de normativas, mecanismos de supervisión, sanciones, etc.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

Recursos clave:

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, comentario al nº 19
- Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks (Shift 2013). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia en las relaciones comerciales para reducir los riesgos relacionados con los derechos humanos (Shift 2013)]
- Using Leverage (Global Business Initiative on Human Rights). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia (Global Business Initiative on Human Rights)]

Si no es posible utilizar de manera efectiva la influencia de la empresa para mitigar el riesgo de que continúen los abusos contra los derechos humanos, considerar poner fin a la relación con la entidad correspondiente si resulta viable, teniendo en cuenta los posibles efectos adversos sobre los derechos humanos (véase 1.2.a.).

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 19

** Estas buenas prácticas no tienen carácter prescriptivo. Corresponde al usuario evaluar si podrían ser viables, útiles y apropiadas para el contexto local en una situación específica sobre el terreno.*

1. Resumen del Informe del Proceso de los Principios Voluntarios en Colombia (CME 2014). El informe completo está disponible en la página web del CME.
2. Las recomendaciones del CME son públicas y están dirigidas a empresas de cualquier sector. Para más información sobre las recomendaciones del CME, visite el sitio web del CME.
3. Vicepresidencia de la República, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa de Colombia, Programa Nacional de Derechos Humanos y DIH, Comando General de las Fuerzas Militares y Ejército Nacional de Colombia, Policía Nacional y Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
4. Las diez mejores herramientas de programación para la justicia y Reforma del Sector de Seguridad (DCAF 2017)
5. Business and Armed Non-State Actors – Dilemmas, Challenges and a Way Forward, p. 21 (Ben Miller, Dost Bardouille and Sarah Cechvala, 2014). Disponible en inglés. [Las empresas y los actores armados no estatales: dilemas, retos y perspectivas de futuro, p. 21]
6. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p. 46 (Institute for Human Rights and Business, Shift and the European Commission 2013). Disponible en inglés. [Guía del sector del petróleo y gas para la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, sección III.B.]
7. Creating Shared Value (Michael Porter and Mark Kramer, Harvard Business Review 2011). Disponible en inglés. [Crear valor compartido]
8. Community Development Toolkit, p. 23 (International Council on Mining and Metals 2012). Disponible en inglés. [Kit de herramientas para el desarrollo comunitario, p. 23]
9. Conflict Transformation and the Corporate Agenda – Opportunities for Synergy, p. 364 (Luc Zandvliet, Berghof Handbook for Conflict Transformation 2011). Disponible en inglés. [Transformación de conflictos y la agenda corporativa: oportunidades para que haya sinergias]

2. Interacción con fuerzas de seguridad pública

2.1. Dispositivos de seguridad

A. Fuerzas de seguridad pública asignadas a los lugares de operaciones: gestión de cifras fluctuantes, capacidades y normas y restricciones aplicables

Buenas prácticas*

Dialogar sobre los arreglos de seguridad con la dirección de las fuerzas de seguridad pública a nivel nacional, regional y/o local.

- ✔ Promover el cumplimiento de las normas internacionales sobre la actuación de las fuerzas de seguridad pública en el diálogo con las autoridades nacionales. En particular para las empresas que operan en el sector extractivo, incluir los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Se debe enfatizar que el tipo y el número de fuerzas de seguridad pública desplegadas debe ser proporcional a la amenaza. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4 Si las autoridades nacionales deciden, en cumplimiento de la legislación nacional, desplegar fuerzas militares en zonas de operaciones extractivas, resalte la necesidad de una formación y equipamiento adecuados.

- ✔ Identificar y establecer formalmente las diferentes funciones asignadas a la seguridad pública y privada. Determinar las normas para su despliegue en las instalaciones de la empresa; en particular, procurar definir los mecanismos y procedimientos para su escalado o reducción en función de la evolución del entorno. Consensúe estos arreglos con la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Solicitar el despliegue permanente de las fuerzas de seguridad pública únicamente si existe un alto nivel de delincuencia o si el lugar es tan remoto que el tiempo de respuesta de las fuerzas de seguridad pública resulta excesivamente largo. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Considerar solicitar que las mujeres representen un porcentaje determinado del personal de las fuerzas de seguridad pública desplegado en el emplazamiento del proyecto. La presencia de mujeres aporta diversidad de perspectivas, facilita la interacción con mujeres y niños, y puede contribuir a prevenir riesgos de violencia sexual y por razón de género.[1]

- ✔ Evaluar si los beneficios en materia de seguridad de colaborar con fuerzas de seguridad públicas (por ejemplo, para la protección de convoyes) superan los riesgos asociados al posible uso de la fuerza letal.

Mantener un contacto estrecho con representantes de las fuerzas de seguridad pública en los distintos niveles.

- Solicitar apoyo del gobierno del país de origen para acceder a altos funcionarios de seguridad pública. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 14 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Mantener un contacto estrecho con representantes de las fuerzas policiales y militares, con vínculos en distintos niveles de la cadena de mando. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-14 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)] Establecer relaciones positivas con las fuerzas policiales locales o la seguridad pública (según proceda) para mantenerse bien informado y contar con un punto de contacto directo en el lugar (véase 2.3.b.).

- Plantear inquietudes ante las autoridades competentes cuando el uso de la fuerza por parte de los cuerpos de seguridad pública sea excesivo. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 44 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Establecer mecanismos formales y sistemáticos de reporte y comunicación con las fuerzas de seguridad pública y otras partes interesadas, con el fin de determinar los niveles de amenaza en curso. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 4 y 44 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Documentar siempre los puntos de decisión en las reuniones con las fuerzas de seguridad pública y distribuirlos entre los participantes.

- Garantizar que el enfoque de la empresa en materia de disposiciones de seguridad (por ejemplo, funciones y responsabilidades, cadena de mando, uso de la fuerza) se integre plenamente en todo el personal de seguridad presente en el sitio. Comunicar de manera clara las normas y expectativas a todas las partes involucradas.

- Organizar y facilitar visitas de altos mandos de las fuerzas de seguridad pública a los centros operativos de la empresa, con el fin de fortalecer la relación entre la compañía y los proveedores de seguridad pública. Según lo explicado por el Banco Mundial y Anvil Mining, «El efecto sobre la cadena de mando de la seguridad pública suele ser muy positivo y refuerza la posición de la empresa ante los mandos locales. Estas medidas refuerzan el acceso de la dirección de la empresa en situaciones difíciles. El representante de la empresa puede levantar el teléfono y solicitar asistencia a un nivel superior para resolver problemas con los mandos locales. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-12 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Establecer un acuerdo o memorando de entendimiento con las fuerzas de seguridad pública asignadas a los emplazamientos operativos (véase 2.3.).

- En colaboración con representantes de las fuerzas de seguridad pública, desarrollar un proceso conjunto de evaluación de riesgos para consensuar los riesgos de seguridad y determinar la naturaleza y el nivel de apoyo requerido por parte de las fuerzas de seguridad pública. Considerar también la inclusión de partes interesadas locales (por ejemplo, autoridades locales, representantes de comunidades locales, organizaciones locales de la sociedad civil, asociaciones empresariales locales) en el proceso de evaluación de riesgos.

- Utilizar cualquier apoyo en especie que proporcione la empresa como incentivo para acordar y hacer cumplir normas claras sobre el despliegue y la conducta de las fuerzas de seguridad públicas. Estas normas deberán cumplir con el Código de Conducta de las Naciones Unidas para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, especialmente para las empresas que operan en el sector extractivo.

- Alentar al gobierno anfitrión a poner a disposición del público los registros sobre las disposiciones de seguridad, sujeto a cualquier consideración prioritaria de seguridad y protección. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4

- Siempre que se elabore un acuerdo o un memorando de entendimiento, inspirarse en los acuerdos o memorandos de entendimiento existentes. Considere también la posibilidad de inspirarse en ejemplos existentes, como las cláusulas modelo de los Principios Voluntarios para acuerdos entre fuerzas de seguridad gubernamentales y empresas (incluidas aquellas que no operan en el sector extractivo).

Recursos clave:

- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)
- Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 1990)
- Código de Conducta de las Naciones Unidas para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 1979)

Herramienta práctica:

- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights (Voluntary Principles Initiative 2016). Disponible en inglés. [Cláusulas modelo para acuerdos entre fuerzas de seguridad gubernamentales y empresas en materia de seguridad y derechos humanos (Iniciativa de Principios Voluntarios, 2016)]

Apoyar los esfuerzos para proporcionar formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario a las fuerzas de seguridad pública (véase 2.5.).

B. Presencia de fuerzas de seguridad pública asignadas a las zonas de operaciones empresariales: prevención del aumento de incidentes y de la escalada de tensiones

Buenas prácticas*

Analizar el contexto operativo como parte de la evaluación de riesgos en materia de derechos humanos, la evaluación de impactos y la diligencia debida reforzada (véase 4.2.a. y diligencia debida en materia de derechos humanos). Actualizar periódicamente los riesgos y los impactos.

- ✔ Realizar un análisis de conflictos para comprender las causas profundas, la dinámica, los actores y la naturaleza de los conflictos locales y, de este modo, poder actuar de manera sensible al conflicto. El análisis del conflicto también debe evaluar el grado de cumplimiento de las normas de derechos humanos y del derecho internacional humanitario por parte de las distintas partes. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5
  - En situaciones de conflicto armado, se aplican obligaciones jurídicas adicionales derivadas del derecho internacional humanitario.
  - En situaciones de conflicto armado o en contextos de alto riesgo, será necesario aplicar una diligencia debida en materia de derechos humanos reforzada (véase entornos complejos). Herramienta de prevención de conflictos (Universidad de Queen's, Anglo Gold Ashanti, Comité Internacional de la Cruz Roja y Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, 2021)
- ✔ Identificar los riesgos de seguridad para la empresa (por ejemplo, riesgos para el personal de la empresa y sus familias, las instalaciones y los activos), así como los riesgos para las comunidades locales. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 2
- ✔ Participar en consultas comunitarias sobre las medidas de seguridad como fuente fundamental de información sobre riesgos de seguridad. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 20 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Asegurarse de que todos los grupos vulnerables estén adecuadamente representados en estas consultas (véase 4.2.a.).
- ✔ Conviene tener en cuenta que las evaluaciones de riesgos de seguridad forman parte del proceso más amplio de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Herramienta práctica:

- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos, capítulo II (Corporación Financiera Internacional 2017)

Operaciones sensibles al conflicto

La gestión empresarial sensible a los conflictos abarca los siguientes principios:

- Identificar las causas fundamentales de las tensiones y los posibles desencadenantes, con el objetivo de comprender el conflicto. Esto debe incluir factores contextuales, como las características de un país o región que pueden influir en el conflicto, así como los agravios reales y percibidos que pueden impulsar su aparición.
- Identificar a los principales actores del conflicto y analizar sus motivaciones, capacidades y oportunidades para ejercer violencia. Los actores incluyen a las partes interesadas afectadas, las partes en el conflicto y los «movilizadores», es decir, personas o instituciones que utilizan agravios y recursos para movilizar a otros, ya sea con fines violentos o para la resolución pacífica de conflictos.
- Identificar y anticipar las formas en que las propias operaciones, productos o servicios de la empresa inciden en las tensiones sociales existentes y en las relaciones entre los distintos grupos o generan nuevas tensiones o conflictos. Integrar un análisis de conflictos en la diligencia debida en materia de derechos humanos de la empresa.
- Las empresas que deseen actuar de manera responsable y demostrar liderazgo pueden aspirar a ir más allá del principio de «no causar daño» y hacer contribuciones positivas a la paz y la estabilidad. Las formas en que esto puede realizarse dependen del contexto. Sin embargo, la prioridad debe ser, ante todo, evitar impactos negativos. Se pueden consultar ejemplos de diversas contribuciones del sector empresarial a la consolidación de la paz y otras directrices en: Las empresas locales y la paz: el potencial de construcción de paz del sector empresarial nacional (International Alert 2006).

Recursos clave:

- Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas (Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 2020)
- Guidance for Extractive Industries (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Guía para la industria extractiva (International Alert 2018)]

Análisis de conflictos

El análisis del conflicto debe responder a las siguientes preguntas clave:

- ¿Cuáles son las causas fundamentales de las tensiones y los posibles detonantes?
- ¿Quiénes son los principales actores del conflicto? ¿Cuáles son sus motivaciones, capacidades y oportunidades para ejercer violencia?
- ¿Es probable que resurja el conflicto?
- ¿Qué zonas geográficas están bajo control del Estado y cuáles no? Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad, p. 53 (2007).
- ¿Qué funciones han desempeñado los actores del sector de la seguridad en el conflicto? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 70 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- ¿Han contribuido los actores del sector de la seguridad o figurado entre las causas profundas del conflicto? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 70 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]
- ¿Cuáles son las dinámicas de conflicto más prevalentes entre las partes interesadas locales? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 72 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

✔ Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos, identificando los riesgos en relación con el derecho internacional humanitario y las fuentes potenciales de conflicto. Siempre que sea posible, encomendar la realización de este estudio a actores locales reconocidos y con experiencia. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-16 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Diligencia debida en materia de derechos humanos sensible a los conflictos

La sensibilidad frente a los conflictos debe reflejarse en diversos aspectos de los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos :

- El diseño del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos debe incluir un análisis de conflicto, el cual debe basarse en datos recabados sobre el terreno. Es posible que las empresas no sean siempre conscientes de los riesgos de conflicto asociados a sus contratistas, socios comerciales, activos o infraestructuras. Las empresas deben recopilar datos sobre la relación de sus actividades comerciales con los conflictos en el entorno operativo. En consecuencia, la empresa deberá recopilar datos de las partes interesadas afectadas y analizar detenidamente sus flujos financieros y de recursos.

- La priorización de los impactos que deben abordarse en primer lugar debe basarse en la gravedad, la cual se determina según la magnitud, el alcance y la irreversibilidad de los impactos reales y potenciales. Principios Rectores de la ONU, nº 17 y 24 En situaciones de conflicto, la probabilidad y las consecuencias del conflicto constituyen un elemento adicional fundamental para determinar la prioridad. ¿En qué medida es probable que la cuestión genere o agrave conflictos? ¿Cuál es la gravedad de las implicaciones en materia de derechos humanos derivadas de los riesgos de conflicto identificados? (Para más información sobre la priorización de riesgos, véase 1.2.a.)

- Si bien los entornos volátiles pueden complicar y potencialmente poner en riesgo las interacciones con actores externos, la participación de las partes interesadas debe ser amplia en contextos afectados por conflictos. En concreto, el conflicto puede provocar ya en sí una falta de información o dificultar el diálogo con las comunidades por sus posibles vinculaciones con el conflicto. Esto solo puede contrarrestarse recopilando información de una amplia variedad de partes interesadas, incluidos distintos grupos y actores con diferentes posturas respecto al conflicto.

Recursos clave:

- Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Debida diligencia en materia de derechos humanos en contextos afectados por conflictos]
- Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies (Queen's University, AngloGold Ashanti, International Committee of the Red Cross and Geneva Centre for Security Sector Governance 2021). Disponible en inglés. [Herramienta para la prevención de conflictos: Desarrollo de estrategias con múltiples partes interesadas (Queen's University, AngloGold Ashanti, Comité Internacional de la Cruz Roja y Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, 2021)]
- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas (Danish Institute for Human Rights, 2020)

Evaluación del Derecho Internacional Humanitario

Una evaluación de derechos humanos/derecho internacional humanitario debe ofrecer respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las principales violaciones de derechos humanos y del derecho internacional humanitario que han sufrido o están sufriendo las personas?
- ¿Quiénes son los principales responsables de las violaciones?
- ¿Cuáles son los grupos más vulnerables?
- ¿Cuáles son el alcance y las dinámicas de la violencia sexual y por motivos de género?
- ¿Existen mecanismos estatales para supervisar, informar y responder a las violaciones de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario cometidas por miembros del sector de la seguridad? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]
- ¿Se están adoptando medidas eficaces para garantizar la rendición de cuentas de los perpetradores en el sector de la seguridad y, en caso afirmativo, por parte de quién? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]
- ¿Qué medidas se han adoptado para prevenir la repetición de dichas violaciones? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]
- ¿Con qué capacidad cuenta el sector de la seguridad para prevenir y responder a denuncias de violaciones cometidas por sus propios integrantes o por otros actores? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector dela seguridad de 2012]

Análisis de seguridad y amenazas

Un análisis exhaustivo de seguridad y amenazas puede incluir potencialmente una encuesta basada en la percepción pública local. Dicho análisis debe proporcionar respuestas a las siguientes preguntas clave:

- ¿Cuáles son las principales amenazas que deben abordarse?
- ¿Qué se sabe sobre la naturaleza de esas amenazas? Por ejemplo, ¿quién lo hace, cómo, cuándo, dónde y a quién? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]
- ¿Qué tensiones existen entre los distintos grupos sociales? ¿Cuáles son los factores desencadenantes que podrían agravar las tensiones? Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad, p. 53 (2007)
- ¿Quiénes son los «agentes clave» a nivel comunitario que podrían contribuir a mitigar los riesgos de seguridad?
- ¿De qué manera puede el sector de la seguridad contribuir a mitigar las amenazas identificadas?
- ¿Está mejorando o empeorando la situación de seguridad en el país?
- UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

Reducir al mínimo la presencia de fuerzas de seguridad públicas en los emplazamientos de la empresa.

The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ En contextos de conflicto, procurar evitar la intervención de las fuerzas de seguridad pública en las operaciones en los emplazamientos de la empresa si la seguridad privada puede responder legal y prácticamente a las necesidades. Aunque el gobierno sigue siendo responsable de la actuación de las fuerzas de seguridad pública, una vez que la empresa cuenta con un destacamento de fuerzas de seguridad pública en sus instalaciones, debe asumir la responsabilidad por su conducta en el lugar. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Solicitar la intervención de las fuerzas públicas únicamente cuando exista una necesidad urgente en un lugar específico y, a continuación, definir claramente su mandato, así como los plazos para su prevista retirada. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Tener en cuenta las consideraciones de seguridad y las cuestiones específicas de género en relación con las áreas que las mujeres utilizan o atraviesan, y ser consciente de que la presencia de fuerzas de seguridad pública puede afectar a la seguridad tanto de forma positiva como negativa. Deben considerarse tanto los impactos reales como los percibidos, prestando especial atención a las opiniones de las mujeres afectadas.

Recursos clave:

- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)
- VPs Implementation Toolkit for Major Project Sites (World Bank Group 2008). Disponible en inglés. [Kit de herramientas de los Principios Voluntarios para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial 2008)]

Promover el respeto de las normas internacionales y las buenas prácticas por parte de las fuerzas de seguridad pública desplegadas sobre el terreno.

- ✔ En las conversaciones con representantes de las fuerzas de seguridad pública, subrayar que las fuerzas desplegadas deben ser competentes y que el tipo, número y medios empleados deben ser adecuados y proporcionales a la amenaza. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4 Asegurarse de que este requisito quede expresamente establecido en un memorando de entendimiento o acuerdo con el Estado anfitrión (véase 2.3.).

- ✔ Si las autoridades nacionales deciden, de conformidad con la legislación nacional, desplegar fuerzas militares en las zonas de operaciones de la empresa, subrayar la necesidad de una formación y un equipamiento adecuados. Asegurarse de que la cadena de mando de las fuerzas esté claramente definida y de que la empresa comprenda adecuadamente cómo puede interactuar la gestión con dicha cadena de mando (por ejemplo, qué protocolos debe seguir).

- ✔ Asegurar que las funciones y responsabilidades de la seguridad pública y la seguridad privada estén claramente definidas y se comuniquen tanto a la dirección de la empresa como a la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública.

Herramienta práctica:

- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights (Voluntary Principles Initiative 2016). Disponible en inglés. [Cláusulas modelo para acuerdos entre fuerzas de seguridad gubernamentales y empresas en materia de seguridad y derechos humanos (Iniciativa de Principios Voluntarios, 2016)]

Supervisar de cerca a las fuerzas de seguridad pública asignadas a la protección del personal, los bienes y las operaciones de la empresa. Asegurarse de que no participen en actividades relacionadas con conflictos o violencia armada.

Publicar un compromiso de política en materia de derechos humanos (véase la diligencia debida en derechos humanos y 1.3.a.).

- ✔ Las empresas deben comunicar abiertamente las circunstancias en las que es probable que las fuerzas de seguridad pública estén asociadas a sus operaciones, así como la manera en que abordan el riesgo de violaciones de derechos humanos por parte de dichas fuerzas de seguridad pública en estas situaciones. Esto podría ayudar al público a diferenciar entre la empresa y las fuerzas de seguridad que la protegen. También puede reducir el riesgo de asociarse demasiado estrechamente con operaciones de seguridad pública.

C. Fuerzas de seguridad pública con recursos humanos insuficientes, salarios bajos, formación inadecuada y equipamiento deficiente: prevención de actividades delictivas y violaciones de derechos humanos

Buenas prácticas*

Realizar y actualizar periódicamente la evaluación de riesgos.

- ✔ Como parte de la evaluación de riesgos, evaluar los recursos necesarios para las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Evaluar los posibles riesgos de conflicto que puedan surgir como consecuencia de desequilibrios dentro de las fuerzas de seguridad pública, en particular debido a la asignación de recursos adicionales a las unidades dedicadas a la seguridad de la empresa.

Considerar alternativas a prestar apoyo financiero y material (véase 2.6.a.).

Interactuar con los organismos gubernamentales competentes y recalcar la necesidad de que el gobierno anfitrión proporcione los recursos adecuados.

- ✔ Incluir una disposición en el acuerdo o memorando de entendimiento con el gobierno anfitrión que establezca que parte de los impuestos pagados por las empresas se destine a proporcionar recursos a las fuerzas de seguridad pública. Considerar los riesgos al evaluar la inclusión de dicha disposición. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-17 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Herramienta práctica:

- 🔧 Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights (Voluntary Principles Initiative 2016). Disponible en inglés. [Cláusulas modelo para acuerdos entre fuerzas de seguridad gubernamentales y empresas en materia de seguridad y derechos humanos (Iniciativa de Principios Voluntarios, 2016)]

Apoyar los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones multilaterales para fortalecer las instituciones del Estado.

Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5

- ✔ Identificar sinergias con los programas de reforma del sector de la seguridad. En muchos países existen programas para fortalecer las funciones de gestión y supervisión de las instituciones de seguridad, así como actividades de formación dirigidas a las fuerzas de seguridad pública. La empresa podría participar en estos programas para ampliar algunas actividades de reforma policial al ámbito de sus operaciones. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-18 (World Bank Group and Anvil Mining

2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ El Grupo de Trabajo Interinstitucional de la ONU sobre Reforma del Sector de la Seguridad explica que el apoyo a las fuerzas de seguridad pública debe promover políticas y prácticas justas, objetivas, transparentes, no discriminatorias y basadas en el mérito en materia de contratación, remuneraciones, evaluación del rendimiento, ascensos y desarrollo profesional. Prestar especial atención a los programas que promuevan la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en las fuerzas de seguridad. UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- ✔ Proporcionar recursos para apoyar programas que refuercen la exigencia de responsabilidades a nivel local.

Programas de reforma del sector de la seguridad

Existen diversos recursos que pueden apoyar a las empresas en la identificación de programas de reforma del sector de la seguridad a nivel regional y nacional.

1. El **Equipo Asesor Internacional del Sector de la Seguridad** (ISSAT) ofrece información detallada por país y región sobre programas de reforma del sector de la seguridad, recursos, expertos y noticias. Los perfiles de país forman parte de la Comunidad de Práctica (CoP) sobre Reforma de la Seguridad y la Justicia de ISSAT, una plataforma en línea que permite a los profesionales acceder y contribuir a un amplio repositorio de documentos de orientación normativa, estudios de caso y cursos de formación en línea. La plataforma ofrece oportunidades para identificar y establecer contacto con profesionales y programas dedicados a la reforma del sector de la seguridad. Los perfiles de país pueden consultarse a través del sitio web del Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad.

2. La **Red Africana del Sector de la Seguridad** (ASSN) es una amplia red de organizaciones de toda África centradas en el sector de la seguridad. La red, que cuenta con centros regionales en Accra, Yuba, Mzuzu y Nairobi, fomenta la cooperación entre los actores y organizaciones que trabajan en ámbitos relacionados con la seguridad. Learn more via the ASSN website.

3. El **Centro de Recursos para la Reforma del Sector de la Seguridad** ofrece panoramas nacionales con información actualizada sobre los programas de reforma del sector de la seguridad, las partes interesadas y los donantes en todo el mundo. Los resúmenes por país aún no abarcan todos los países, pero se sigue incorporando y ampliando información de forma continua. Los perfiles de país pueden consultarse a través del sitio web del centro.

4. El sitio web de **Reforma del Sector de la Seguridad de las Naciones Unidas** ofrece una visión general de las organizaciones internacionales, los proveedores de formación y los organismos de la ONU implicados en los programas de reforma del sector de la seguridad en todo el mundo. Se puede acceder al sitio web a través de Naciones Unidas. Matenimiento de la paz.

Colaborar con otras empresas interesadas para instar a los gobiernos de origen o a las instituciones multilaterales a que faciliten los recursos materiales y el apoyo necesarios.

- ✔ Si resulta viable, considerar contribuir a un programa conjunto consolidado de equipos y formación que beneficie a todas las empresas de la zona. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Si la empresa se ve obligada a prestar apoyo financiero y material a las fuerzas de seguridad pública, evaluar todos los riesgos potenciales y establecer salvaguardas (véase 2.6.b.).

- ✔ Evaluar los beneficios en materia de seguridad derivados de proporcionar recursos a las fuerzas de seguridad pública frente a los riesgos de violaciones de derechos humanos. Si los beneficios superan los costos y riesgos, establecer y difundir criterios claros para el suministro de apoyo material.

- ✔ Analizar cualquier caso anterior de apoyo material como base para la prestación de dicho material.

Desarrollar procedimientos claros para prestar apoyo financiero y material a las fuerzas de seguridad pública asignadas al emplazamiento del proyecto.

- ✔ Elaborar un protocolo para el suministro de equipos, bienes y servicios a las fuerzas de seguridad pública. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-17 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Condicionar la transferencia de equipos al compromiso del gobierno de respetar los derechos humanos. Establecer las normas y códigos adecuados para la protección de las personas y el uso de la fuerza; estos son pertinentes tanto en el contexto de las operaciones de aplicación de la ley (donde se aplica el derecho de los derechos humanos) como la gestión de hostilidades (donde se aplica el derecho internacional humanitario).

- ✔ Registrar todo lo proporcionado a los gobiernos, incluidas las fuerzas de seguridad pública, en un registro de transferencia de bienes y servicios, el cual debe incluir detalles precisos sobre qué entregó la empresa, cuándo y con qué propósito. La firma del destinatario deberá ser requisito para todos los artículos entregados. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-19 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Garantizar la plena transparencia de los pagos realizados o de los equipos transferidos mediante informes y divulgación pública.

Garantizar que el apoyo financiero y material proporcionado a la seguridad pública llegue efectivamente al personal sobre el terreno.

- ✔ Procurar dividir los pagos destinados a contribuir a las fuerzas de seguridad pública entre las autoridades competentes a nivel nacional y local.
- ✔ Cuando las fuerzas de seguridad pública tengan derecho a percibir pagos en concepto de dietas o suplementos para facilitar el desplazamiento a instalaciones de la empresa, asegurarse de que dichos pagos se entreguen directamente a las personas beneficiarias.
- ✔ Asegurarse de que todo el equipo que vaya a utilizarse para la protección del emplazamiento del proyecto permanezca resguardado en el lugar y solo se libere conforme a los procedimientos acordados. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-19 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Recursos prácticos:

- Currículo de capacitación de normas generales aplicables a la actuación policial (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, 2018)
- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)

Recurso clave:

- Documento sobre la reforma del sector de la seguridad n.º 13: Las empresas y la reforma del sector de la seguridad (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, 2015)

D. Pagos (en efectivo o en especie) a fuerzas de seguridad pública: garantizar la transparencia y gestionar las sospechas de corrupción

Buenas prácticas*

Garantizar la transparencia de los acuerdos contractuales y de los pagos realizados a los gobiernos anfitriones.

- ✔ International Alert subraya que las empresas deben asumir «un compromiso claro e inequívoco con la transparencia de todos los flujos de ingresos hacia los gobiernos». Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 9:6 (International Alert 2005)

- ✔ Poner a disposición del público todos los pagos realizados a gobiernos en los informes financieros de la empresa o en el sitio web corporativo, asegurando que las cifras se presenten en un formato claro. Se pueden consultar directrices sobre buenas prácticas relacionadas en el sitio web de Publish What You Pay.

Colaborar con las autoridades gubernamentales anfitrionas para aumentar la transparencia en la gestión de los pagos realizados por las empresas.

- ✔ Prestar asistencia en la elaboración de un marco nacional de presentación de informes financieros. Los marcos de presentación de informes deben ser exhaustivos y coherentes para las empresas, tanto a nivel nacional como operativo. Asimismo, deben permitir un análisis adecuado por parte de las organizaciones de la sociedad civil y otros observadores.

- ✔ Colaborar con otras empresas para promover normas mínimas comunes en materia de información financiera.

- ✔ Colaborar con otras empresas para abogar por la transparencia de los pagos a nivel nacional o ante el gobierno anfitrión.

Recurso clave:

- El estándar EITI 2019: proporciona directrices sobre la divulgación íntegra de los pagos a los gobiernos anfitriones

Programas de apoyo de los gobiernos, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para aumentar la transparencia en la financiación del sector de la seguridad.

- ✔ Participar en procesos de múltiples partes interesadas, como la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, tanto a nivel nacional como internacional. Según International Alert, «Esto incluye trabajar de manera colaborativa con los gobiernos de origen y de acogida, las instituciones financieras internacionales, los inversores, las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones representativas del sector y otras empresas, incluidas las empresas estatales, con el objetivo de garantizar que dichas iniciativas evolucionen hacia normas de conducta significativas y responsables». Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 1:6 (International Alert 2005)

- ✔ Buscar mecanismos para apoyar los programas de reforma del sector de la seguridad que promuevan una gestión eficaz y responsable de los presupuestos de seguridad.

Informar a las comunidades sobre los acuerdos de la empresa con las fuerzas de seguridad pública (véase 4.2.b. y diligencia debida en materia de derechos humanos).

- ✔ Utilizar folletos, material audiovisual y grabaciones sonoras que expliquen, en un lenguaje sencillo, los acuerdos de las empresas con las fuerzas de seguridad pública, los procesos operativos de las empresas y los pagos. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 1:6 (International Alert 2005)

- ✔ Establecer una oficina de información pública en un lugar de fácil acceso próximo al emplazamiento del proyecto, donde cualquier persona pueda realizar consultas sobre las operaciones. Contratar a un oficial de enlace con la comunidad. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 1:6 (International Alert 2005)

2.2. Privatización de la seguridad pública

A. Fuerzas de seguridad pública que proporcionan protección al personal, las operaciones y los activos de la empresa: equilibrio entre la seguridad de las operaciones de la empresa y la seguridad de las comunidades locales

Buenas prácticas*

Asegurarse de que los contratos con fuerzas de seguridad pública se concierten con las autoridades competentes y no con particulares. De este modo, las personas conservarán su condición de personal de seguridad pública incluso cuando presten servicios para una empresa.

Elaborar una política empresarial integral sobre seguridad, derechos humanos y relaciones con la comunidad (véase 4.6.).

- ✔ Elaborar principios para las relaciones entre las fuerzas de seguridad encargadas de la protección de un emplazamiento y las comunidades vecinas, definiendo claramente las funciones y responsabilidades de la seguridad pública y privada.

Realizar reuniones y formaciones conjuntas con los servicios de seguridad públicos y privados para garantizar que los roles y responsabilidades se comprendan adecuadamente (véase 3.7.).

- ✔ Alcanzar un acuerdo con las autoridades competentes sobre el contenido y la periodicidad de la formación. Incluya, como mínimo, los siguientes temas: derechos humanos, derecho internacional humanitario, violencia sexual, normas de enfrentamiento para el uso de la fuerza, gestión de conflictos, control de multitudes y orden público (véase 2.5.b.).

Herramienta práctica:

- Training Module 3: Roles and Responsibilities of Security Personnel (Voluntary Principles Initiative 2018). Disponible en inglés: [Módulo de formación 3: Funciones y responsabilidades del personal de seguridad (Iniciativa de Principios Voluntarios 2018)]

Dialogar regularmente con las comunidades anfitrionas sobre los dispositivos de seguridad como mecanismo para supervisar la actuación de las fuerzas de seguridad pública (véase 4.6.).

- ✔ Aclarar el propósito de las disposiciones de seguridad durante las consultas comunitarias, haciendo referencia a los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 19 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Establecer mecanismos que permitan a las comunidades expresar sus inquietudes sobre los dispositivos de seguridad (por ejemplo, a través de grupos de trabajo nacionales sobre seguridad y derechos humanos).
- ✔ Asegurarse de que todos los grupos en situación de vulnerabilidad estén incluidos en estos debates.

Asegurarse de que el mecanismo de reclamación a nivel operativo de la empresa permita a las personas y comunidades denunciar de forma anónima cualquier abuso, incluidos los perpetrados por los proveedores de servicios de seguridad.

- ✔ Esto constituye una parte fundamental de la diligencia debida en materia de derechos humanos, conforme a estándares como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 29–32 y la Guía de la OCDE de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable (véase 4.2.e. y 2.8.d.).
- ✔ Establecer un mecanismo de denuncia empresarial que permita la presentación de informes anónimos sobre abusos de derechos humanos. Asegurarse de que sea accesible a través de varios de los siguientes medios: The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-16 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

  - Una línea directa para denunciar abusos, accesible tanto por teléfono como por SMS.
  - Una dirección de correo electrónico segura a la que solo tenga acceso un supervisor de confianza.
  - Cajas de sugerencias con instrucciones claras expuestas sobre ellas, ubicadas en zonas donde las personas tienen acceso no supervisado a las cajas y pueden depositar notas, denuncias u otra información de forma anónima.
  - Una oficina comunitaria donde cualquier persona pueda presentar una queja en persona. Asegurarse de que sea fácilmente accesible para todas las personas que quieran poner una reclamación. Si resulta evidente que algunos miembros de la comunidad afectada no pueden desplazarse a la oficina, se deberán enviar equipos itinerantes para entablar contacto con ellos y gestionar el proceso de reclamación en su propia localidad.

2.3. Memorando de entendimiento (MdE)[2]

A. Elaboración de un memorando de entendimiento: superar los retos que plantea la posible reticencia de las partes interesadas del gobierno anfitrión

Buenas prácticas*

Generar confianza entre las partes interesadas pertinentes del gobierno anfitrión y sentar las bases para un memorando de entendimiento significativo.

- ✔ Realizar un ejercicio de mapeo de partes interesadas clave del gobierno anfitrión e identificar puntos de entrada para el diálogo (véase 1.1.a.).
- ✔ Asegurarse de que la legislación nacional se utilice como base para la elaboración del memorando de entendimiento, ya que esto fomentará la apropiación y el compromiso locales.
- ✔ Enmarcar el proceso de elaboración de un memorando de entendimiento como un esfuerzo orientado a fomentar el entendimiento mutuo y gestionar las expectativas en torno a la gestión de cuestiones de seguridad, en lugar de presentarlo como una restricción impuesta externamente al gobierno anfitrión. «Predique con el ejemplo» a lo largo de todo el proceso de desarrollo, actuando con honestidad, sinceridad, apertura y comprensión.
- ✔ Impulsar el respaldo de los gobiernos de origen, las ONG, la sociedad civil y los miembros de la comunidad para la elaboración de un memorando de entendimiento. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 45 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios para acordar un memorando de entendimiento, ya que puede ser un factor crucial para la aplicación exitosa de buenas prácticas en materia de seguridad y derechos humanos. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 45 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Elaborar y consensuar los contenidos que se incluirán en el memorando de entendimiento.

- ✔ Incluir cláusulas en torno a:[3]
  - Observancia de lo dispuesto en el Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y en los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
  - Respeto de las fuerzas de seguridad pública a las políticas y procedimientos de seguridad de la empresa.
  - Procedimientos de verificación para garantizar que ninguna persona presuntamente implicada en abusos anteriores de derechos humanos o del derecho internacional humanitario (es decir, grupos o individuos con condena, causas pendientes o indicios muy sólidos) preste servicios de seguridad a la empresa.

- Un programa de formación, en su caso, para las fuerzas de seguridad pública asignadas a las operaciones de la empresa (véase 2.5.).
- Un protocolo para gestionar las transferencias de equipos de conformidad con las buenas prácticas de seguridad (véase 2.6.).
- Modalidades para las contribuciones de la empresa a salarios, bienes o servicios, cuando proceda, en función de la evaluación de riesgos.
- Un sistema acordado de intercambio de información en materia de seguridad, respetando la confidencialidad necesaria.
- Compromiso con una relación de trabajo colaborativa con el objetivo común de respetar los derechos humanos y el derecho internacional humanitario (si corresponde).
- Puntos de contacto y coordinación para el memorando de entendimiento sobre disposiciones de seguridad pública. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-5 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

✔ Además, las empresas deberían considerar la inclusión del texto de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos como anexo al memorando de entendimiento. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-5 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Elaborar un modelo estándar de memorando de entendimiento y adaptarlo al contexto local.

Si no es posible acordar desde el inicio un memorando de entendimiento completo, elaborar acuerdos específicos sobre cuestiones clave como la formación, la transferencia de equipos o la relación de trabajo entre la empresa y las fuerzas de seguridad públicas. Considerar proseguir con el desarrollo de un memorando de entendimiento integral utilizando estos acuerdos como base.

Mantener informadas a las demás entidades sobre el proceso de elaboración del memorando.

✔ Analizar los desafíos y compartir buenas prácticas, tanto en cuanto a procesos como a resultados, con otras empresas. Si existe un foro de grupo de trabajo nacional sobre seguridad y derechos humanos, sería el entorno ideal para este tipo de debate. En caso contrario, considerar organizar reuniones ad hoc con personal de seguridad y relaciones institucionales de otras empresas, o bien establecer un foro de este tipo.

Herramienta práctica:

🔧 Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights (Voluntary Principles Initiative 2016). Disponible en inglés. [Cláusulas modelo para acuerdos entre fuerzas de seguridad gubernamentales y empresas en materia de seguridad y derechos humanos (Iniciativa de Principios Voluntarios, 2016)]

B. Aplicación de un acuerdo sobre seguridad pública: garantizar el compromiso local con los acuerdos adoptados a nivel nacional

Buenas prácticas*

Buscar y mantener relaciones regulares y constructivas con el liderazgo local de las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Comenzar con reuniones introductorias que reúnan a las partes interesadas clave, incluyendo al comandante local de las fuerzas de seguridad pública, miembros de la alta dirección de la empresa y representantes de la empresa responsables de seguridad y asuntos comunitarios. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 41 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Organizar reuniones periódicas e identificar puntos de contacto. Las reuniones introductorias deberían, idealmente, dar lugar a reuniones periódicas (por ejemplo, una vez al mes) en las que la empresa, las fuerzas de seguridad pública y otros actores puedan intercambiar información sobre seguridad y abordar inquietudes relacionadas con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario. Los puntos de contacto de cada parte deben identificarse desde el principio. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 40–41 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Formalizar la relación. Esto podría realizarse, por ejemplo, mediante un intercambio de cartas o mediante la firma de un acuerdo a nivel local.

- ✔ Invitar a las contrapartes a participar en eventos sociales ocasionales con el fin de promover la comprensión y fomentar la confianza mutua. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-11 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Dedicar tiempo. La construcción de relaciones requiere paciencia y compromiso. Habrá un efecto de goteo eventualmente, aunque probablemente no se produzca de forma inmediata.

Demostrar un compromiso político con prácticas de seguridad responsables y establecer las expectativas de la empresa.

- ✔ Elaborar una declaración clara de política. De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la política debe ser aprobada por el nivel más alto de la empresa. También deberá establecer las expectativas en materia de derechos humanos para los socios comerciales y otras partes directamente vinculadas a las operaciones de la empresa. La declaración debe comunicarse de manera activa y estar disponible públicamente. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 16

- ✔ La política de derechos humanos debe incluir un compromiso con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos o con otras normas relacionadas con los derechos humanos y la seguridad (véase 1.3.a.).

- ✔ Dialogar con las fuerzas de seguridad pública sobre prácticas responsables en materia de seguridad e introducir los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Aunque los Principios Voluntarios fueron desarrollados originalmente para empresas del sector extractivo, las empresas de otros sectores pueden utilizarlos como punto de partida para la gestión de sus prácticas de seguridad.

- ✔ Determinar qué tipo de intervención es pertinente en cada nivel de intervención. En los niveles provincial y nacional, las prácticas de seguridad responsables pueden incorporarse como un punto de discusión en debates más amplios, mientras que una reunión aparte puede ser más adecuada en el ámbito local y a nivel de sitio. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-15 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Remitirse a las fuerzas de seguridad pública al Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y a los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como a las normas que rigen la conducción de las hostilidades en virtud del derecho internacional humanitario en el contexto de conflicto armado. Utilizar los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos como referencia adicional. Asegurarse de que las obligaciones y expectativas se expliquen de manera comprensible para los distintos públicos.

- ✔ Utilizar un lenguaje con el que las fuerzas de seguridad puedan identificarse, en lugar de conceptos como «derechos humanos» o «derecho internacional humanitario», que las fuerzas de seguridad pueden no conocer o no considerar relevantes. El Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Reforma del Sector de la Seguridad recomienda apelar a valores como la «excelencia operativa» o las «buenas prácticas». UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 41 y 47 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- ✔ Traducir políticas, normas y documentos explicativos a los idiomas locales.

Incorporar disposiciones relativas a prácticas de seguridad responsables en un acuerdo o memorando de entendimiento a nivel local.

- ✔ Elaborar, si procede, acuerdos o memorandos de entendimiento independientes tanto a nivel nacional como local. Identificar claramente las distintas responsabilidades y expectativas entre la aplicación a nivel nacional y la aplicación a nivel local.

- ✔ Negociar y firmar un acuerdo de seguridad del emplazamiento. Según el Banco Mundial y Anvil Mining, dicho acuerdo debe establecer las «condiciones, expectativas, obligaciones y normas de comportamiento previstas para todas las partes», tanto «en los procedimientos operativos estándar como en circunstancias extraordinarias o de emergencia». The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-6 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)] https://securityhumanrightshub.org/node/90 Además, «El resultado ideal es un acuerdo vinculante que especifique las responsabilidades y obligaciones de la empresa y las fuerzas de seguridad públicas, firmado por la alta dirección de la empresa y los organismos correspondientes, con instrucciones detalladas de implementación para los niveles subordinados». The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-3 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés.

[Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)] Las funciones y responsabilidades de la seguridad pública y privada deben establecerse de manera clara en el presente acuerdo.

- ✔ Asegurarse de que los acuerdos y los memorandos de entendimiento sean realistas. Esto implica fundamentar los requisitos en un análisis de los desafíos reales a los que se enfrentan la empresa y las fuerzas de seguridad pública a nivel local. Asegurarse de que los acuerdos sean flexibles para que los arreglos puedan adaptarse conforme evolucionen los requisitos.

- ✔ Vincular el acuerdo a las leyes y acuerdos gubernamentales existentes. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-5 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Acordar un programa de formación para las fuerzas de seguridad pública que incluya, como mínimo, los siguientes temas:

  - El marco jurídico, incluidos el derecho internacional de los derechos humanos, la legislación nacional y las normas internacionales aplicables a la función policial.
  - Ética, responsabilidades, funciones y competencias asignadas a la seguridad pública en sitios extractivos, así como las diferencias respecto a las tareas habituales de las fuerzas de seguridad.
  - Principios que rigen el uso de la fuerza, respuestas graduales, normas sobre el uso y almacenamiento de armas pequeñas y armas ligeras, utilización de armas menos letales y control de multitudes.
  - Coordinación de la empresa con las fuerzas de seguridad pública en cuestiones como el mantenimiento y la restitución del Estado de Derecho, así como la policía comunitaria.
  - Expectativas hacia las distintas partes interesadas, como los mineros artesanales y de pequeña escala que pueden estar trabajando en las propias operaciones de la empresa o en sus proximidades.
  - Normas que rigen la detención, el arresto, el registro y la incautación.
  - Exigir responsabilidades y responder ante violaciones graves (véase 2.5.b.). Currículo de capacitación de normas generales aplicables a la actuación policial (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, 2018)

- ✔ Elaborar una política clara para responder a las solicitudes de equipos a nivel local (véase 2.6.).

- ✔ Dedicar tiempo a la negociación con los distintos niveles del gobierno del país anfitrión y convencer a las partes interesadas de la utilidad de celebrar un acuerdo o memorando de entendimiento. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-7 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Establecer mecanismos de seguimiento para identificar cuándo no se respetan los acuerdos. Actuar con celeridad para abordar los casos de incumplimiento con los puntos de contacto designados por el Estado anfitrión.

Garantizar que los acuerdos adoptados a nivel local con las autoridades superiores de seguridad pública cuenten con la aprobación a nivel nacional y regional.

- ✔ Identificar a los interlocutores relevantes en los distintos niveles de la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública mediante un ejercicio de mapeo de partes interesadas (véase 1.1.a.).
- ✔ Reunirse periódicamente con los mandos de las fuerzas de seguridad pública a nivel regional o local. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-11 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Siempre que sea posible, promover el intercambio de información entre las diferentes fuerzas de seguridad pública (por ejemplo, mediante la organización de reuniones de coordinación).

Interactuar con otros actores interesados.

- ✔ Desarrollar una red de partes interesadas —incluidos organismos gubernamentales nacionales, organizaciones de la sociedad civil y otras empresas— para intercambiar información sobre seguridad y derechos humanos.

Recurso clave:

- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)

Establecer una mesa de trabajo de seguridad plural a nivel local.

- ✔ Establecer un grupo de trabajo sobre seguridad para promover enfoques coordinados y ascendentes que permitan abordar los desafíos en materia de seguridad y derechos humanos. Estos grupos pueden contribuir a mitigar los efectos que los cambios a nivel nacional en el gobierno tienen sobre los avances a nivel local.
- ✔ Invitar al jefe de policía, al comandante militar, al responsable local del gobierno, a uno o dos líderes comunitarios locales y a representantes de otras empresas que operan en la zona a participar en un grupo de trabajo.
- ✔ Invitar a representantes de organizaciones de la sociedad civil, incluidas redes y grupos de mujeres, así como a representantes de pueblos indígenas.
- ✔ Al constituir un grupo de trabajo de este tipo, insistir en que el primer objetivo sea generar confianza y fomentar el diálogo entre las partes interesadas pertinentes. Iniciar el diálogo compartiendo los retos en materia de derechos humanos. Estas estructuras pueden requerir tiempo para orientarse a la acción, pero el tiempo dedicado a generar confianza mutua y un entendimiento común de las cuestiones resulta invaluable.
- ✔ Garantizar que el grupo de trabajo se reúna periódicamente y que exista un punto focal claro responsable de supervisar la logística, establecer el orden del día y registrar los asuntos clave tratados en las reuniones.
- ✔ Considerar la posibilidad de copresidir las reuniones (por ejemplo, un representante de la empresa y otro de la sociedad civil) para reforzar la legitimidad del grupo.

Recurso clave:

- Del compromiso al impacto (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad FFP, 2020)

Sostenibilidad de los grupos de trabajo nacionales Cómo la participación y el compromiso de múltiples partes interesadas garantizan la sostenibilidad[4]

El Grupo de Trabajo Nacional sobre los Principios Voluntarios (ICWG), con sede en Lubumbashi, República Democrática del Congo, existe desde hace casi diez años, comenzó como una iniciativa empresarial y ha superado numerosas transiciones hasta convertirse en una estructura de múltiples partes interesadas con un sólido arraigo en las instituciones locales.

En 2012, Tenke Fungurume Mining y la organización de la sociedad civil Pact Congo establecieron el grupo de trabajo como una plataforma para la celebración de reuniones mensuales entre múltiples partes interesadas sobre incidentes de seguridad y derechos humanos surgidos en la provincia, que se encontraba en un rápido proceso de industrialización. Las reuniones ofrecieron a los participantes la oportunidad de intercambiar conocimientos sobre desafíos y buenas prácticas. La participación en las reuniones estaba abierta a todas las empresas extractivas de la zona.

Durante una primera fase de transición en 2014, se designó a la organización local de la sociedad civil de derechos humanos Justicia ASBL para coordinar el grupo. Justicia ASBL fue seleccionada debido a su prolongada trayectoria y reconocida reputación. Tenke Fungurume Mining proporcionó la financiación necesaria para las reuniones.

La participación estaba abierta a actores gubernamentales, sociedad civil y empresas:

- Por parte del gobierno, integraron el grupo el Tribunal de Menores, la Agencia Nacional de Inteligencia y la fiscalía del Tribunal Supremo.
- Varias organizaciones locales de la sociedad civil, así como la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO), participaron en las reuniones.
- Además de Tenke Fungurume Mining, los miembros del sector privado incluían a MMG Limited y Ruashi Mining. Además, los altos directivos de las empresas de seguridad privada solían representar a sus respectivas empresas.

En 2015, la provincia de Katanga se dividió en cuatro nuevos distritos con nuevas unidades administrativas. El grupo de trabajo nacional experimentó algunas dificultades para garantizar la sostenibilidad y gestionar esta transición. Fue revitalizado tras un evento multiactor celebrado en 2017, impulsado por International Alert, que concluyó que una coordinación más estrecha con la plataforma multiactor existente Investissement Durable au Katanga garantizaría la sostenibilidad del grupo de trabajo. IDAK aborda todo tipo de desafíos en la industria extractiva, mientras que el grupo de trabajo en el país aporta conocimientos especializados en materia de seguridad.

Tras el taller, los participantes reanudaron sus reuniones con una participación más sólida, incluyendo una destacada implicación del director de gabinete del Ministerio del Interior de Haut-Katanga, quien pudo anticipar y desactivar numerosas situaciones de tensión entre las unidades de la policía minera y las comunidades. En la actualidad, el grupo en Lubumbashi sigue operando y sensibilizando a nuevos actores sobre los Principios Voluntarios.

Gestionar adecuadamente los recursos humanos.

- Seleccionar a las personas idóneas para el puesto. Asegurarse de que las personas responsables de las relaciones con las fuerzas de seguridad pública gocen de credibilidad. Entre los requisitos clave figuran la sensibilidad cultural, la experiencia operativa y la capacidad de comunicarse en los idiomas locales. Contar con todos estos perfiles puede requerir la contratación de más de una persona.

- La conciencia política también es fundamental. El/los representante(s) de la empresa no debe(n) ser percibido(s) como alineado(s) con un grupo en particular (por ejemplo, una parte en conflicto, un grupo político de oposición o la élite política gobernante). El(los) representante(s) tampoco deberán ocupar cargos de representación en grupos de presión o entidades de lobby.

Revisar y actualizar periódicamente el memorando de entendimiento.

2.4. Investigación de antecedentes

A. Investigación de antecedentes de las fuerzas de seguridad pública en Estados frágiles y en contextos postconflicto: realización de verificaciones de antecedentes cuando se carece de información

Buenas prácticas*

Mantener relaciones estrechas con los distintos niveles de las fuerzas de seguridad pública y buscar activamente oportunidades para tratar los procedimientos de verificación.

En coordinación con las autoridades gubernamentales pertinentes, identificar qué instituciones deben ser consultadas para llevar a cabo verificaciones de antecedentes.

Establecer procedimientos para garantizar que las personas presuntamente implicadas en violaciones de derechos humanos no presten servicios de seguridad para las empresas.

- ✔ Incluir una cláusula en el memorando de entendimiento que establezca que ninguna persona presuntamente implicada en violaciones de derechos humanos o del derecho internacional humanitario en el pasado podrá prestar servicios de seguridad a la empresa. No debe existir ninguna condena, causa pendiente ni indicios fundados en contra de la persona por este tipo de abusos. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 45 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Cuando exista un informe creíble y verificado de abusos contra los derechos humanos o violaciones del derecho internacional humanitario, exigir que las personas implicadas sean retiradas del lugar hasta que concluya una investigación oficial. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-12 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Utilizar múltiples fuentes para obtener información relevante.

- ✔ Cuando esté legalmente autorizado, consultar los antecedentes policiales para verificar la existencia de antecedentes penales u órdenes de detención. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-11 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Consultar los registros de personal de los organismos de seguridad pública, si es legal y posible hacerlo.

- ✔ Analizar el historial de abusos en la región como parte del análisis de la empresa sobre el contexto operativo. Si no se dispone de información sobre las personas integrantes de las fuerzas de seguridad pública que prestan servicios de seguridad a la empresa, investigar la conducta histórica de las fuerzas de seguridad pública en la región, prestando especial atención a cualquier denuncia de conducta indebida o abuso. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 38 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Obtener información sobre cada riesgo específico a partir de diferentes fuentes. Procurar obtener al menos tres verificaciones o múltiples opiniones sobre los distintos riesgos. Las fuentes potenciales pueden incluir: la web, medios de comunicación oficiales, ONG internacionales y locales, organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, otras empresas, líderes y miembros de la comunidad, organizaciones de mujeres,[5] consultorías independientes, embajadas del país de origen, asociaciones sectoriales, etc. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 24 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Proteger la confidencialidad de las fuentes. Según se indica en la Guía orientativa de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, «Algunas fuentes de información pueden estar poniéndose en riesgo al revelar información». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 24 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011) Hay formas de utilizar la información recibida sin necesidad de revelar la fuente. Por ejemplo, parte de esta información puede ser de dominio público o puede contribuir a identificar a otros actores que puedan tener un mayor conocimiento sobre la cuestión y estén dispuestos a actuar como testigos.

- ✔ Establecer un mecanismo de reclamaciones de la empresa que sea eficaz y accesible, que admita quejas relacionadas con la seguridad pública (véase 4.2.e. y 2.8.d.).

En caso de ser pertinente, recurra a los servicios de una empresa de consultoría en seguridad.

- ✔ En algunos países, las empresas de seguridad especializadas en asesoramiento sobre riesgos políticos, investigaciones y consultoría en materia de seguridad pueden llevar a cabo, y están legalmente autorizadas para realizar, investigaciones exhaustivas de antecedentes que exceden el alcance de las que puede efectuar el departamento de seguridad de una empresa. Esto puede ser especialmente aplicable en el caso de empresas consultoras que cuentan con reconocimiento y prestigio internacional. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-11 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Compartir información con otras partes interesadas.

- ✔ Establecer un sistema regular de intercambio de información con otras empresas, la sociedad civil y las organizaciones pertinentes.

Apoyar los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para fortalecer las instituciones estatales (véase 2.1.c.).

Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5

- ✔ Identificar programas de reforma del sector de la seguridad que puedan mejorar los procesos de verificación de antecedentes de las fuerzas de seguridad pública y explorar formas de apoyar estas actividades.
- ✔ El Grupo de Trabajo Interinstitucional de la ONU sobre Reforma del Sector de la Seguridad explica que el apoyo a las fuerzas de seguridad pública debe promover políticas y prácticas justas, objetivas, transparentes, no discriminatorias y basadas en el mérito en materia de contratación, remuneraciones, evaluación del rendimiento, ascensos y desarrollo profesional. Prestar especial atención a los programas que promuevan la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en las fuerzas de seguridad. UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]
- ✔ Identificar formas de apoyar los programas de formación de las fuerzas de seguridad pública (véase 2.5.).

2.5. Formación

A. Preparación inadecuada de las fuerzas de seguridad pública: establecer una vía para avanzar en materia de derechos humanos y uso mínimo de la fuerza

Buenas prácticas*

Realizar un análisis de riesgos que incluya una evaluación de las capacidades de las fuerzas de seguridad pública. Aunque no siempre sea posible, esta práctica debe promoverse siempre que las circunstancias lo permitan, ya que resulta fundamental para diseñar un programa de formación adecuado.

- ✔ Evaluar los conocimientos, la aptitud física y las competencias del personal de las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Identificar las deficiencias de capacidades mediante una prueba de aptitud, si se cuenta con la debida autorización. Esta prueba también puede utilizarse como encuesta de referencia inicial que servirá para medir los avances logrados tras la formación.
- ✔ Establecer un mecanismo de seguimiento para garantizar que se mantengan la profesionalidad y la calidad de los servicios prestados durante la rotación de las fuerzas de seguridad pública.

Procurar que el gobierno anfitrión comprenda y cubra las necesidades de formación.

- ✔ En las reuniones con las partes interesadas del gobierno anfitrión, subrayar la necesidad de mejorar la calidad de la formación de las fuerzas de seguridad pública para fortalecer el respeto de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario. Las expectativas relativas a las disposiciones de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos deben explicarse de manera clara, especialmente en los casos en que el Estado sea miembro de la Iniciativa de los Principios Voluntarios. Estas reuniones deberán abordar explícitamente las obligaciones del Estado anfitrión en materia de derechos humanos, derecho internacional humanitario y otras normas relevantes, con especial énfasis en la relación de estas obligaciones con la seguridad pública.
- ✔ Entablar un diálogo sustantivo con el gobierno anfitrión sobre el contenido de la formación. Los módulos deberán incluir temas tales como:
  - Marcos jurídicos relevantes, incluidos el derecho internacional de los derechos humanos, la legislación nacional y las normas internacionales sobre funciones policiales.
  - Ética, responsabilidades, funciones y competencias asignadas a la seguridad pública en sitios extractivos, así como las diferencias respecto a las tareas habituales de las fuerzas de seguridad.
  - Principios que rigen el uso de la fuerza, las respuestas graduadas, el control de multitudes y las normas sobre el uso y almacenamiento de armas pequeñas y armas ligeras y armas menos letales.

- Coordinación de la empresa con las fuerzas de seguridad pública en cuestiones como el mantenimiento y la restitución del Estado de Derecho, así como la policía comunitaria.
- Expectativas hacia los diferentes grupos de interés, como los mineros artesanales y de pequeña escala que pueden estar trabajando en o junto a las operaciones de la empresa.
- Normas que rigen la detención, el arresto, el registro y la incautación.
- Exigir responsabilidades y responder ante violaciones graves (véase 2.5.b.).

✔ La formación debe adaptarse también al contexto operativo específico.

✔ Currículo de capacitación de normas generales aplicables a la actuación policial (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, 2018)

✔ Buscar el respaldo de partes interesadas influyentes (por ejemplo, líderes políticos o sociales nacionales, gobiernos de origen, sociedad civil, organizaciones internacionales) para garantizar que el gobierno anfitrión asuma sus responsabilidades respecto a la formación de las fuerzas de seguridad pública asignadas a las zonas de operaciones de la empresa. Los grupos de trabajo nacionales sobre empresas, seguridad y derechos humanos pueden constituir foros valiosos para entablar un diálogo con los gobiernos anfitriones sobre deficiencias en la formación, procesos y medidas de sostenibilidad.

Apoyar los programas nacionales de formación.

✔ Mantener contacto con el ministerio competente (por ejemplo, el Ministerio del Interior o el Ministerio de Defensa) para identificar de qué manera la empresa puede contribuir al fortalecimiento de la formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario dirigida a las fuerzas de seguridad pública. Por ejemplo, la empresa puede proporcionar apoyo presupuestario o logístico a los programas nacionales de formación existentes.

✔ Apoyar enfoques sostenibles para los programas nacionales de formación. Centrar la atención en los enfoques de formación de formadores e identificar mecanismos para incorporar buenas prácticas en los planes de estudio de las instituciones de formación en seguridad pública.

Recomendación del Comité Colombiano de Minería y Energía – CME[6]

El Comité Colombiano de Minería y Energía (CME) es una plataforma permanente e independiente orientada al diálogo y la cooperación colaborativa entre diversos actores del gobierno colombiano, la sociedad civil y empresas interesadas en la protección, promoción y respeto de los derechos humanos relacionados con la seguridad. (Para más información sobre el CME, véase 1.1.b.)

Para respaldar la formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario en el sector de la defensa, el Comité Colombiano de Minería y Energía emitió una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas, considerando los siguientes aspectos:

- Las empresas podrían considerar proporcionar apoyo logístico o presupuestario para que los proveedores de seguridad pública dispongan de las herramientas adecuadas. Esta formación puede complementarse con foros o reuniones en los que se analicen casos relacionados con el derecho internacional humanitario y se identifiquen las lecciones aprendidas.
- Con el fin de no poner en riesgo la coherencia del sector de la defensa, así como para reducir el riesgo de confusión respecto a los roles y responsabilidades de los proveedores de seguridad pública y privada, las decisiones de política deben ser adoptadas exclusivamente por el sector de la defensa, sin injerencias por parte de las empresas.

- Las instrucciones solo deben ser impartidas por funcionarios del Ministerio de Defensa Nacional o por personal de las fuerzas armadas y de seguridad, conforme a la política correspondiente.
- Cuando se identifiquen deficiencias en la formación en derecho internacional humanitario recibida por los miembros de las fuerzas públicas, las empresas deberán formular propuestas al sector de defensa para que dichas deficiencias puedan ser subsanadas.
- Las empresas deben difundir su compromiso con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos entre los integrantes de las fuerzas de seguridad con quienes tengan un acuerdo.

Identificar los programas de formación existentes y establecer alianzas con otras partes interesadas.

- ✔ Identificar los programas de formación existentes sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario desarrollados por las Naciones Unidas, los donantes, la sociedad civil y otras instituciones.
- ✔ Apoyar los esfuerzos para mejorar los programas de formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario a nivel nacional o local.
- ✔ En situaciones de conflicto armado, se recomienda coordinarse con el Comité Internacional de la Cruz Roja o con otro proveedor reconocido que cuente con conocimiento y experiencia a nivel local. Verificar si podrían proporcionar formación en derecho internacional humanitario a las fuerzas de seguridad pública en la zona de operaciones de la empresa. Si es factible, colaborar con las autoridades nacionales y locales que proceda para garantizar que todas las fuerzas de seguridad pública presentes en la zona de operaciones de la empresa reciban formación impartida por el Comité Internacional de la Cruz Roja u otro proveedor reconocido.
- ✔ Buscar vías para desarrollar vínculos con programas de asistencia en reforma del sector de la seguridad que ofrezcan formación a las fuerzas de seguridad pública.

Si la empresa considera necesario impartir formación directamente a las fuerzas de seguridad pública, deberá tener en cuenta las buenas prácticas indicadas en 2.5.b.

Recursos prácticos:

- Currículo de capacitación de normas generales aplicables a la actuación policial (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, 2018)
- Curso Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (Iniciativa de los Principios Voluntarios 2018): incluye módulos sobre derechos humanos, funciones y responsabilidades del personal de seguridad, y uso de la fuerza.

ESTUDIO DE CASO

Formación sobre minería de la MONUSCO y Tenke Fungurume para las fuerzas de seguridad pública[7]

En la República Democrática del Congo, la Policía de Minas (Police des Mines et Hydrocarbures) es la fuerza de seguridad pública designada (y única) autorizada para operar en las zonas de explotación minera. Su mandato es mantener la seguridad y el orden y combatir la corrupción y el fraude. El Gobierno de la República Democrática del Congo se enfrenta con frecuencia a limitaciones de capacidad y conocimientos técnicos para proporcionar una formación adecuada a la policía minera. Organizaciones internacionales como la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) han prestado apoyo al elaborar e impartir el plan de estudios, incluida la formación sobre el respeto de los derechos humanos en el desempeño de las funciones.

En 2012, Freeport-McMoRan se puso en contacto por primera vez con la MONUSCO en el marco de las reuniones mensuales de múltiples partes interesadas sobre seguridad y derechos humanos en Lubumbashi. La empresa solicitó establecer una colaboración para impartir formaciones en materia de derechos humanos a las fuerzas de seguridad asignadas a la concesión minera de Tenke Fungurume, la mayor mina de cobre y cobalto de la República Democrática del Congo. Se demostró que constituía una solución innovadora y pragmática a la necesidad fundamental de una seguridad responsable en esta importante concesión, que abarca 160.000 km². La fuerte presencia de la minería artesanal (entre 110.000 y 150.000 mineros) implica asimismo que la concesión constituye una fuente importante de ingresos para las comunidades.

La primera formación tuvo lugar en 2012 y se centró en el Estado de derecho, el uso de la fuerza, el respeto de los derechos humanos y la prevención de la violencia sexual y de género. La formación se realizó conforme a los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Incluía ejercicios prácticos de simulación que capacitaban a los participantes sobre cómo reaccionar ante situaciones reales, como por ejemplo cuando se enfrentan a una protesta violenta. Entre los participantes se encontraban la policía minera, la policía territorial, representantes de la Agencia Nacional de Inteligencia, la fiscalía, empleados y contratistas de Tenke Fungurume Mining, organizaciones de la sociedad civil y actores que participaron en las reuniones multilaterales sobre seguridad y derechos humanos. La MONUSCO se encargó del personal especializado y la empresa, por su parte, de las comidas, del transporte para los participantes y de las instalaciones para impartir la formación.

La formación constituyó la base para una colaboración entre la MONUSCO y Tenke Fungurume Mining, y contribuyó a establecer una relación de trabajo eficaz entre la empresa extractiva y las fuerzas de seguridad pública asignadas a sus operaciones.

Manual de bolsillo de Nigeria sobre los Principios Voluntarios

En 2014, las partes interesadas de Nigeria elaboraron un manual de bolsillo para apoyar la formación sobre los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos dirigido a la Policía de Nigeria. El manual de bolsillo, elaborado por la organización de la sociedad civil nigeriana PRAWA con el apoyo de la Embajada de Suiza, UNICEF y ONU Mujeres, complementa la formación policial basada en derechos humanos en Nigeria. La formación pone énfasis en el cumplimiento de las normas y prácticas internacionales de derechos humanos en el ejercicio de las funciones policiales o de las fuerzas del orden.

La sección 2 del manual expone las principales herramientas a disposición de la Policía de Nigeria para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, por ejemplo:

Para la evaluación de riesgos:

- Registro de riesgos/amenazas en materia de derechos humanos: catálogo de riesgos potenciales que clasifica y define las distintas amenazas para la seguridad y protección de las comunidades.
- Evaluación de vulnerabilidades esenciales para la misión: proceso que permite identificar deficiencias en la seguridad física que podrían generar riesgos para los derechos humanos.

Para las relaciones entre empresas y la policía:

- El procedimiento para la gestión de denuncias de violaciones de derechos humanos.

A lo largo de 2020 y 2021, el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF) y PRAWA colaboraron para sensibilizar a los miembros de las fuerzas del orden de Nigeria sobre el uso del manual de bolsillo y de otros materiales relevantes relativos a los Principios Voluntarios.

B. Bajo nivel de concienciación y comprensión de las cuestiones relacionadas con la seguridad y los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: participar en la formación de las fuerzas asignadas al área de operaciones de la empresa

Buenas prácticas*

Realizar un análisis de riesgos que incluya una evaluación de las capacidades de las fuerzas de seguridad pública. Aunque no siempre es factible, debe promoverse esta práctica siempre que sea posible, ya que es fundamental para el diseño de un programa de formación adecuado.

- ✔ Evaluar los conocimientos, la aptitud física y las competencias para desempeñar funciones en materia de seguridad pública.
- ✔ Identificar las deficiencias de capacidades mediante una prueba de aptitud, si se cuenta con la debida autorización. Esta prueba también puede utilizarse como encuesta de referencia inicial que servirá para medir los avances logrados tras la formación.
- ✔ Establecer un mecanismo de supervisión para garantizar que se mantengan la calidad y la profesionalidad durante la rotación del personal de las fuerzas de seguridad pública.

Considerar alternativas a impartir formación directamente a las fuerzas de seguridad pública (véase 2.5.a.).

Si la empresa considera necesario impartir formación directamente a las fuerzas de seguridad pública, deberá alcanzar un acuerdo con las autoridades competentes (por ejemplo, los ministerios de Defensa e Interior) sobre el contenido y la periodicidad de la formación.

- ✔ Se deberá impartir formación previa al despliegue a todo el personal de seguridad pública que trabaje en las instalaciones de la empresa o en sus inmediaciones.
- ✔ Incluir, como mínimo, los siguientes temas:
  - Derechos humanos y seguridad en general:
  - a. Derechos humanos y derecho internacional humanitario (en países afectados por conflictos armados).
  - b. Legítima defensa.
  - c. Prevención de la violencia sexual y por razón de género.
  - d. Policía comunitaria, incluidas las interacciones con hombres, mujeres, niñas y niños de las comunidades locales en torno a los emplazamientos operativos de la empresa. Esto también debe abarcar cuestiones relacionadas con las minorías y los pueblos indígenas, incluidos los lugares sagrados indígenas y el respeto a la propiedad indígena, si existen tales lugares en las proximidades del emplazamiento operativo de la empresa.

e. Normas de actuación sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego para la protección del emplazamiento del proyecto. Como norma general, las fuerzas de seguridad pública deberían mantener una postura defensiva al proteger el emplazamiento del proyecto y emplear la fuerza únicamente en defensa propia o para proteger a otras personas frente a un riesgo de muerte o de lesiones graves. Remitir a los participantes a la guía sobre el uso de la fuerza elaborada para los proveedores de seguridad: el Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Es clave que las fuerzas de seguridad pública tengan claro que no rigen las mismas normas en una operación policial de mantenimiento del orden que en una situación de hostilidades (es decir, cuando se aplica el derecho internacional humanitario).

f. Gestión de conflictos, control de multitudes y orden público.

g. Técnicas de respuesta ante incidentes y primeros auxilios.

h. Respuesta y prevención de la delincuencia en general, como el hurto y la entrada ilegal.

- Temas específicos del contexto:

a. Todas las leyes, códigos y reglamentos nacionales. Estos documentos deberán estar a disposición de los participantes en la formación y constituir material de estudio obligatorio.

b. Cualquier antecedente de conflictos entre la empresa y la comunidad, la manera en que estos fueron o no resueltos y las percepciones que tienen las personas de las comunidades al respecto.

✔ Recabar información de líderes de la sociedad civil o de la comunidad para facilitar determinados módulos de formación, como la policía de proximidad y la prevención de la violencia de género. Realizar ejercicios prácticos que incluyan escenarios pertinentes a nivel local y posibles contingencias. Un método consiste en aplicar la fórmula de «explicar, analizar y ensayar»: comunicar todas las tareas y expectativas a las personas participantes; abordar cada paso de las acciones y responsabilidades de las personas participantes; y ensayar el escenario completo con quienes asuman los diferentes roles. Tal como explican el Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, «Las formaciones son más eficaces cuando el escenario del incidente simulado resulta verosímil o, incluso, reproduce un incidente ocurrido con anterioridad». The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-9 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

✔ Realizar ejercicios y simulacros conjuntos de gestión de incidentes con las fuerzas de seguridad pública, el personal de seguridad de la empresa y la administración local del emplazamiento. En términos generales, estos ejercicios deben abordar las fases de la respuesta a incidentes. El Grupo Banco Mundial y Anvil Mining recomiendan incluir lo siguiente:

- Elaboración y revisión de las reglas de enfrentamiento.
- Alerta.
- Despliegue.
- Designación de la persona responsable del equipo sobre el terreno.
- Medidas adoptadas tras el contacto.
- Resolución del incidente.
- Prestación de atención médica (y evacuación), si fuera necesario.
- Revisión de las lecciones aprendidas tras el incidente.
- Informe final y seguimiento.

The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-9 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Garantizar que la formación aborde las particularidades de la prestación de servicios de seguridad en el ámbito de las operaciones corporativas.
- ✔ Demostrar a los participantes el valor de la formación. Esto puede lograrse, por ejemplo, mediante la expedición de certificados con una cualificación reconocida internacionalmente o mediante la creación de incentivos para los participantes. Indicar que las personas participantes que finalicen satisfactoriamente el programa podrán optar a formación adicional basada en competencias (por ejemplo, primeros auxilios).
- ✔ Invitar a miembros de la comunidad o de la sociedad civil a asistir y observar cada curso.

Utilizar el lenguaje adecuado.

- ✔ Utilizar un lenguaje reconocible por parte de las fuerzas de seguridad pública. Ser específico; centrarse en las normas sobre el uso de la fuerza, presentar distintos escenarios y compartir buenas prácticas sobre cómo responder ante situaciones difíciles puede ser una forma mucho más eficaz de abordar las cuestiones de seguridad y derechos humanos que hablar de principios generales o normas internacionales. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 77 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Asegurarse de que la formación se adapte al nivel de alfabetización de las personas participantes.
- ✔ Asegurarse de que la formación sea sensible al **género** tanto en su contenido como en relación con las personas participantes.

Complementar la formación con recursos adicionales y reuniones proporcionados por la organización.

- ✔ Realizar reuniones de inducción para familiarizar al personal de seguridad pública con la empresa, en particular con su estructura, políticas, procedimientos (por ejemplo, gestión de quejas y canales de reporte) y los emplazamientos de los proyectos.
- ✔ Organizar presentaciones de cinco minutos centradas en los principios fundamentales de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Estas deben ser impartidas de manera regular por los supervisores.
- ✔ Elaborar y difundir materiales de apoyo (por ejemplo, un manual de bolsillo sobre los principios relativos al uso de la fuerza).

Si es necesario, cubrir los gastos de viaje y dietas de los participantes para asistir a la formación.

- ✔ Esto es especialmente relevante si la formación se realiza lejos de su base de operaciones.
- ✔ Siempre que sea posible, los gastos de viaje y dietas deberán abonarse directamente a las personas participantes en la formación para garantizar que los recursos lleguen a los destinatarios previstos y reducir el riesgo de uso indebido.

ESTUDIO DE CASO

Asociaciones con instituciones públicas, expertos y sociedad civil: Un estudio de caso sobre la formación en seguridad pública en Kenia

Las unidades nacionales de seguridad pública asignadas a explotaciones mineras u otras operaciones de la empresa suelen enfrentarse a limitaciones de recursos, capacidades y equipamiento. En ocasiones, las propias escuelas de formación carecen del personal especializado y del equipamiento necesarios para una instrucción eficaz. En muchos contextos operativos, la alta rotación del personal de seguridad pública también es endémica. Estas cuestiones tienen graves implicaciones en materia de seguridad para las empresas. Las fuerzas de seguridad pública con conocimientos limitados sobre principios de derechos humanos asignadas a operaciones de la empresa pueden presentar desafíos importantes: ausencia de supervisión sobre su conducta, desconfianza y reacciones adversas por parte de las comunidades, uso de la fuerza contra civiles, interrupciones en el trabajo, retrasos en las operaciones, quejas y procedimientos judiciales. La alta rotación de los agentes de seguridad también reduce el impacto sostenido de las formaciones y afecta a la profesionalidad de las unidades. En ausencia de una fuerza de seguridad pública competente y dedicada, los actores armados ilegales pueden intervenir para llenar ese vacío.

Las empresas tienen una oportunidad significativa de reducir estos riesgos consultando y colaborando estrechamente con las autoridades nacionales competentes para apoyar los programas de formación. Las empresas pueden aportar contenidos, lecciones aprendidas, experiencias y buenas prácticas, contribuyendo así a resolver los problemas en la prestación de servicios de seguridad a largo plazo. Las empresas también pueden aportar recursos a los programas nacionales de formación y participar en asociaciones con expertos en seguridad y derechos humanos, así como con la sociedad civil, en materia de formación. Esto constituye una inversión en la calidad de la prestación de servicios de seguridad, especialmente en entornos complejos donde la seguridad pública puede ser débil o ineficaz.

En 2012, las empresas petroleras descubrieron importantes reservas comerciales de crudo en la región de Turkana, Kenia, estimándose la exportación de unos 560 millones de barriles. La región de Turkana se ha caracterizado por los bajos índices de desarrollo, la sequía recurrente y los conflictos interétnicos. Las expectativas de la comunidad en relación con los beneficios económicos derivados de los descubrimientos de petróleo provocaron protestas violentas contra las empresas. La sociedad civil señaló que el descontento se debía a la insuficiente participación de la comunidad por parte del gobierno y las empresas, así como a la falta de transparencia en torno a los pagos, lo que derivó en conflictos sociales en la región. El despliegue de fuerzas policiales nacionales armadas generó riesgos de uso excesivo de la fuerza en enfrentamientos con manifestantes.

A partir de 2017, el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF) colaboró con Safestainable (una consultora de formación) y Tullow Oil para desarrollar un curso de formación de tres días titulado «Servicio con dignidad». La capacitación se centró en las funciones y responsabilidades policiales, la ética y las prácticas profesionales, con políticas y buenas prácticas extraídas del Servicio Nacional de Policía. Tras un amplio proceso de consulta con las partes interesadas y un análisis de necesidades formativas, el proyecto culminó con la organización de cuatro sesiones de capacitación dirigidas a grupos mixtos de funcionarios del servicio de policía de Kenia, incluyendo miembros de la Unidad de Protección de Infraestructuras Críticas (CIPU). La CIPU proporciona servicios de seguridad a diversos sectores en Kenia, incluidos los sectores extractivos, hidroenergéticos, infraestructuras aeroportuarias, construcción y otros emplazamientos industriales sensibles.

En total, un grupo de 16 instructores de policía kenianos recibió formación completa para impartir capacitaciones en derechos humanos a sus homólogos. Durante las sesiones de implementación, se capacitó a 80 agentes de policía (58 hombres y 22 mujeres). La formación generó cambios positivos en la conducta de la policía de Turkana y ha mejorado las relaciones entre la policía, la empresa y la comunidad. La policía de Kenia y Tullow Oil informaron que, tras la formación, las

unidades policiales ubicadas en las proximidades de las operaciones de la empresa mejoraron sus prácticas en relación con el uso de la fuerza, la desescalada y la gestión de conflictos con las comunidades vecinas a sus operaciones. Este proyecto piloto de formación demostró el gran potencial de los programas de capacitación y de formación de formadores; se prevé que la CIPU crezca hasta alcanzar los 5.000 funcionarios en un futuro próximo y que eventualmente se amplíe hasta 10.000 funcionarios desplegados en una amplia variedad de instalaciones críticas en todo el país, como presas hidroeléctricas y aeropuertos.

ESTUDIO DE CASO

Interacción con las fuerzas de seguridad pública en Irak[8]

BP colaboró con el Gobierno de Iraq para desarrollar un programa integral sobre los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos para las operaciones en el yacimiento petrolífero de Rumaila, en el sur de Irak. Uno de los componentes de este programa es un Programa de asistencia formativa con el proveedor de seguridad pública, la Fuerza de Policía del Petróleo de Irak (OPF).

Según lo explicado por Safestainable:

Una vez firmado el acuerdo, se solicitó a Safestainable (una consultora independiente especializada en gestión sostenible de la seguridad) que pusiera en marcha el concepto de formación, elaborara el calendario del curso y preparara los programas de estudios para un Programa de asistencia formativa de tres años, bajo la orientación y con el estrecho apoyo del Departamento de Seguridad de Rumaila. La colaboración fue esencial para garantizar que todas las formaciones fueran relevantes para los requisitos tácticos y reflejaran el entorno operacional y sus limitaciones.

El Programa de asistencia formativa se ha basado en un enfoque de «Formación de formadores» para promover el sentido de pertenencia de la OPF y aumentar su sostenibilidad. El programa sigue un ciclo sistemático de formación y se basa en un modelo de capacitación denominado Enfoque sistémico de la formación, que orienta el desarrollo, validación y evaluación formal del currículo.

El programa tenía como objetivo formar un grupo de formadores de la OPF con las competencias y conocimientos necesarios para capacitar a sus homólogos en el desempeño eficaz de todas las funciones. De ello se desprende que, a lo largo de los tres años, los instructores de la OPF impartirían cursos de nivel básico, intermedio y avanzado a todo el personal policial de la OPF en el campo de Rumaila. Se contrató a consultores de formación de habla árabe, todos ellos con experiencia profesional en puestos de alto nivel en fuerzas de seguridad pública de Oriente Medio y África del Norte, y posteriormente con experiencia en derechos humanos adquirida en las Naciones Unidas o en el Comité Internacional de la Cruz Roja.

Los consultores de formación impartieron inicialmente un curso piloto a la OPF para presentar el programa formativo y, posteriormente, participaron en el proceso de selección de formadores, antes de impartir una serie de cursos de «Formación de formadores». Posteriormente, ejercieron como mentores de los formadores de la OPF, proporcionando formación continua y supervisando la calidad de la formación para garantizar la calidad del proceso. El equipo de formación en seguridad de Rumaila supervisó todos los aspectos de la gestión del programa y garantizó la continuidad en ausencia de los consultores de formación visitantes.

Cada año se evalúa el Programa de asistencia en formativa para medir su impacto en el rendimiento de los agentes de policía de la OPF y determinar necesidades adicionales de formación. Al término del programa, se prevé una evaluación final para medir su impacto como componente del programa general de Puntos de Valor de Rumaila, cuyo objetivo es mantener la seguridad en las operaciones de Rumaila, desarrolladas en un marco que garantice el respeto de los derechos humanos.

Formar a formadores.

- ✔ Apoyar programas de formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario para formadores de las fuerzas de seguridad pública.
  - Entablar un diálogo proactivo con altos funcionarios policiales para presentar los programas de formación de formadores (FdF).
  - Coordinar con los grupos de trabajo nacionales sobre empresas, seguridad y derechos humanos en la formación de formadores.
  - Coordinar con otras organizaciones o con programas existentes de formación de formadores para identificar y seleccionar a posibles participantes con experiencia previa en capacitación o a oficiales de nivel de mando que demuestren potencial para desempeñarse como formadores.
- ✔ Siempre que sea posible, insistir en que los instructores militares sean miembros de las fuerzas armadas y los formadores policiales sean agentes de policía, ya que están mejor posicionados para transmitir el contenido de la formación de una manera con la que los participantes puedan identificarse. Además, es mucho más probable que las fuerzas de seguridad pública se tomen la formación en serio si la imparte un/a colega o una persona de su cadena de mando.
- ✔ Apoyar programas de fortalecimiento de capacidades dirigidos a representantes de organizaciones de la sociedad civil sobre cómo formar a las fuerzas de seguridad, dado que pueden contribuir a este proceso. Garantizar que el contenido sea relevante, tener en cuenta los contextos locales y maximizar el alcance a nivel comunitario. Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 230 (OCDE 2007)
- ✔ En caso de que el país de operaciones se vea afectado por un conflicto armado, explorar oportunidades para que el Comité Internacional de la Cruz Roja proporcione formación en derecho internacional humanitario a formadores.

Evaluar el impacto de la formación.

- ✔ Realizar una evaluación al finalizar la formación y compararla con la encuesta inicial (o la prueba de aptitud realizada como parte del análisis de necesidades) con el fin de evaluar el impacto de la formación y realizar las modificaciones necesarias para futuras capacitaciones.
- ✔ Realizar un seguimiento del impacto de la formación en el respeto de los derechos humanos. Por ejemplo, esto puede llevarse a cabo mediante encuestas o consultas con las comunidades locales, incluyendo a todos los grupos vulnerables (por ejemplo, mujeres), con el fin de determinar si la prestación de servicios de seguridad y la situación de los derechos humanos han mejorado como consecuencia de la formación. Los grupos de trabajo nacionales sobre empresas, seguridad y derechos humanos también pueden supervisar a los proveedores de seguridad pública que trabajan en las operaciones de la empresa y pueden desempeñar un papel significativo en la supervisión y el seguimiento del impacto de las formaciones.

Impartir formaciones de reciclaje periódicas.

- ✔ La posibilidad de reciclarse debe ser una parte integral del programa formativo. Estos aspectos deberán acordarse con el gobierno anfitrión dentro de un plazo previamente establecido.
- ✔ Incluir algunos temas nuevos en cada sesión para actualizar la formación.

Recursos clave:

- Currículo de capacitación de normas generales aplicables a la actuación policial (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, 2018)
- Curso Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (Iniciativa de los Principios Voluntarios 2018): incluye módulos sobre derechos humanos, funciones y responsabilidades del personal de seguridad, y uso de la fuerza.
- VPs Implementation Toolkit for Major Project Sites (World Bank Group 2008). Disponible en inglés. [Kit de herramientas de los Principios Voluntarios para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial 2008)]
- Servir y proteger: derecho de los derechos humanos y derecho humanitario para las fuerzas de policía y de seguridad (CICR 2020)

C. Rotación frecuente de las fuerzas de seguridad pública: cómo mantener los beneficios de las sesiones informativas, la acogida y la formación con apoyo de la empresa

Buenas prácticas*

Entablar contacto con el ministerio competente (por ejemplo, el Ministerio del Interior o el Ministerio de Defensa) para llevar a cabo lo siguiente.

- ✔ Comprender las políticas de rotación (ya sean políticas explícitas o implícitas).
- ✔ Solicitar que se proporcione una notificación adecuada con respecto a la incorporación de nuevo personal.
- ✔ Subrayar la necesidad de proporcionar una formación adecuada antes del despliegue (y no una vez asumidas ya las funciones).
- ✔ Solicitar la notificación de cualquier cambio en las políticas de despliegue o rotación.

Apoyar los programas nacionales de formación para reforzar las capacidades de las fuerzas de seguridad pública. Asegurarse de que la formación se renueve de forma periódica.

- ✔ Interactuar con el ministerio competente para identificar cómo la empresa puede contribuir a mejorar la formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario para las fuerzas de seguridad pública (véase 2.5.a.).

Apoyar los programas de formación impartidos por otras partes interesadas a nivel nacional o regional para garantizar que todas las fuerzas de seguridad pública se formen. Asegurarse de que la formación se renueve de forma periódica.

- ✔ Apoyar los programas de formación en derechos humanos desarrollados por organizaciones multilaterales, ONG, instituciones nacionales de derechos humanos y otras partes interesadas.
- ✔ En situaciones de conflicto armado, se recomienda coordinarse con el Comité Internacional de la Cruz Roja o con otro proveedor reconocido que cuente con conocimiento y experiencia a nivel local. Verificar si podrían proporcionar formación en derecho internacional humanitario a las fuerzas de seguridad pública en la zona de operaciones de la empresa. Si es factible, colaborar con las autoridades nacionales y locales que proceda para garantizar que todas las fuerzas de seguridad pública presentes en la zona de operaciones de la empresa reciban formación impartida por el Comité Internacional de la Cruz Roja u otro proveedor reconocido.
- ✔ Apoyar los programas de reforma del sector de la seguridad que ofrecen formación a las fuerzas de seguridad pública.

Informar brevemente a las fuerzas de seguridad pública asignadas a la zona del emplazamiento del proyecto sobre las políticas de la empresa y las normas de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Hacerlo de manera periódica para garantizar que el nuevo personal esté familiarizado con estas políticas y normas.

D. Enfoques sobre derechos humanos: alinear posturas entre las distintas partes interesadas

Buenas prácticas*

Comunicar el compromiso de la empresa con la seguridad responsable y el respeto de los derechos humanos. Incluir este compromiso en los acuerdos con el gobierno anfitrión para facilitar que sea aceptada por parte de los actores de seguridad nacionales.

- ✔ Elaborar y publicar una política clara de derechos humanos. Vincular esta política a las normas internacionales y las buenas prácticas en materia de seguridad y derechos humanos, incluidos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Asegurarse de que la política esté disponible en los idiomas locales y en diversos formatos y medios (por ejemplo, en audio, imágenes, gráficos y formatos escritos) (véase 1.3.a.). Este es un elemento fundamental para la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 16

- ✔ Comunicar a las fuerzas de seguridad pública las políticas de la empresa en materia de conducta ética y derechos humanos. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 3

- ✔ Consultar la legislación nacional para identificar las normas vigentes que refuercen los estándares contemplados en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Remitirse a estos en cualquier contrato o acuerdo con actores estatales anfitriones.

- ✔ Incorporar los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos u otras normas en los contratos, acuerdos y memorandos de entendimiento con el gobierno anfitrión. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos explica que la inclusión de disposiciones relativas a los derechos humanos en los contratos y acuerdos «puede desempeñar un papel importante al exigir o crear incentivos para que las otras partes respeten los derechos humanos». Además, la comunicación y el diálogo sobre estas expectativas son fundamentales, tanto a nivel interno como externo; de hecho, si una nueva actividad o proyecto va a regirse por un contrato negociado con partes externas, una comunicación temprana entre el personal encargado de la elaboración del contrato, los departamentos que participarán en su ejecución y aquellos responsables de la supervisión de las cuestiones de derechos humanos puede contribuir a prevenir problemas en el futuro. La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos: Guía para la interpretación, p. 47–48 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

Reunirse periódicamente con la dirección de las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ El Consejo Internacional de Minería y Metales subraya que las empresas deben «celebrar reuniones periódicas y formales con los proveedores de seguridad pública con el fin de intercambiar información sobre seguridad y abordar inquietudes relativas a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 40 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Centrarse en los valores comunes.

- ✔ Centrar el diálogo en conceptos como la «excelencia operativa», las «buenas prácticas», el «respeto por la vida y la dignidad humanas» u otros valores compartidos. Establecer una relación de confianza entre el proveedor de seguridad pública y el responsable de seguridad de la empresa. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 41 y 47 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Colaborar con los responsables locales de seguridad pública para establecer normas de enfrentamiento mutuamente acordadas sobre el uso de la fuerza, que sean conformes con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Trabajar con las partes interesadas a nivel nacional para desarrollar debates sobre la seguridad responsable y el respeto de los derechos humanos (véase 1.1.b.).

- ✔ Colaborar con otras empresas, autoridades del país de origen, organizaciones no gubernamentales y asociaciones sectoriales para promover el diálogo sobre seguridad responsable y derechos humanos. En particular, se debe promover el diálogo en torno a los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos; si bien estos Principios Voluntarios fueron desarrollados inicialmente para empresas que operan en el sector extractivo, también son aplicables a empresas de otros sectores dispuestas a implementar las disposiciones de los Principios Voluntarios en sus operaciones. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 47 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Considerar recomendar que el gobierno establezca un proceso formal de múltiples partes interesadas a nivel nacional para abordar las cuestiones relativas a la seguridad responsable y el respeto de los derechos humanos (véanse los grupos de trabajo en el país). Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 47 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

ESTUDIO DE CASO

Impacto del grupo de trabajo sobre los Principios Voluntarios de Kivu del Sur en la República Democrática del Congo

Los habitantes locales de una zona de minería artesanal en la región de Bitale extraen minerales en el emplazamiento minero. Se habían autoorganizado como una cooperativa, pero carecían de reconocimiento formal y de autorización legal por parte de las autoridades. Cuando una cooperativa vecina, formalmente reconocida, reclamó derechos mineros sobre el emplazamiento, los habitantes locales opusieron resistencia. Se produjeron enfrentamientos violentos que derivaron en un grave incidente de seguridad y derechos humanos. La segunda cooperativa había contratado a efectivos del ejército congoleño para afianzar su presencia en el lugar mediante el uso de la fuerza. La población local, incluidos antiguos miembros de las milicias Mai-Mai, ofreció resistencia.

Con el fin de prevenir nuevos incidentes de seguridad, las autoridades públicas suspendieron todas las actividades mineras en esta zona de minería artesanal. En consecuencia, las comunidades mineras locales perdieron su principal fuente de sustento. Posteriormente, las fuerzas armadas contratadas se retiraron del emplazamiento clausurado y se asentaron en la localidad minera colindante, asumiendo de forma ilegítima funciones policiales y abusando de su posición de poder. Miembros de la comunidad local denunciaron que, ante la resistencia de la población, dichas fuerzas fueron responsables de actos de acoso, extorsión y, en algunos casos, tortura. La cooperativa formalmente reconocida presentó su reclamación de derechos mineros ante el tribunal provincial de Bukavu. No obstante, el tribunal no resolvió la controversia entre las dos cooperativas.

La solución del grupo de trabajo

Tras no lograr el tribunal resolver la controversia, un representante de la cooperativa formalmente reconocida acudió al Grupo de Trabajo sobre los Principios Voluntarios de Kivu del Sur para buscar una solución alternativa de resolución de conflictos. El grupo de trabajo analizó este caso en sus reuniones mensuales multiactor, que contaron con la participación de partes interesadas clave de las autoridades públicas, empresas y sociedad civil, y acordó intentar facilitar una resolución. Llevó a cabo misiones de investigación para obtener una visión independiente y neutral de los acontecimientos con el fin de fundamentar sus intervenciones.

A nivel provincial, el grupo de trabajo nacional:

- Informó al comandante general de las fuerzas armadas locales sobre las presuntas violaciones de derechos humanos y los riesgos persistentes derivados de la presencia de las tropas en las inmediaciones de esta zona de minería artesanal.
- Se logró defender con éxito la retirada inmediata de las fuerzas militares presentes ilegalmente en el emplazamiento minero y en la localidad minera.
- Se solicitó el despliegue de la Policía Minera Nacional congoleña en el emplazamiento minero y en la localidad adyacente.

En la zona local de minería artesanal, el grupo de trabajo nacional:

- Supervisó la retirada de las tropas armadas ilegales de la localidad minera y acompañó a las tropas hasta la capital provincial en Bukavu.
- Intermedió para lograr un acuerdo aceptable para ambas cooperativas en disputa. De conformidad con el presente acuerdo, la cooperativa legalmente autorizada obtuvo los derechos de extracción y se comprometió a proporcionar a las comunidades locales una compensación adecuada por sus inversiones previas.

Más información aquí.

ESTUDIO DE CASO

Formación en derechos humanos en Camerún[9]

Entre 2010 y 2014, Kosmos Energy operó en Camerún, donde las fuerzas de seguridad pública eran responsables de garantizar la seguridad de las operaciones de extracción. El proyecto petrolero de Kosmos Energy fue el primer proyecto petrolero terrestre en Camerún. Por lo tanto, los desafíos en materia de derechos humanos presentes habitualmente en las operaciones extractivas en tierra también eran nuevos para la mayoría de los actores involucrados. En primer lugar, Kosmos Energy no podía confiar en que las fuerzas de seguridad pública estuvieran capacitadas o familiarizadas con las normas de derechos humanos fundamentales para el compromiso de la empresa con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. En segundo lugar, la presencia militar y empresarial generó una situación desconocida, sin precedentes y posiblemente insegura para las comunidades locales cercanas.

Para evitar cualquier conflicto local o violación de derechos humanos, Kosmos Energy necesitaba involucrar a todas las partes interesadas pertinentes y así permitir que actuaran de manera concertada para asegurar el cumplimiento de las normas aplicables en materia de derechos humanos. El reto al que se enfrentaba la empresa consistía en identificar un discurso común que fuera conforme con los estándares universales de derechos humanos y, al mismo tiempo, resultara pertinente para la realidad del contexto local.

Con el fin de identificar y diseñar una formación adecuada en derechos humanos, Kosmos estableció una colaboración con Fund for Peace, una organización con sede en Estados Unidos que promueve la seguridad sostenible. El objetivo de esta colaboración era apoyar y fortalecer la capacidad de formación de la unidad especial de las fuerzas armadas de Camerún responsable de la seguridad de las operaciones extractivas, conocida como Batallón de Intervención Rápida (BIR).

Al inicio de este proceso conjunto, el Fondo para la Paz entrevistó a miembros del Batallón de Intervención Rápida de distintos rangos, así como a representantes de las comunidades locales afectadas por las actividades extractivas. Se celebró una reunión con el jefe de la aldea, el consejo de liderazgo y miembros destacados de la comunidad. La Fundación para la Paz informó a los miembros de la comunidad sobre el propósito del programa y recabó comentarios respecto a las inquietudes relacionadas con el despliegue. Estas observaciones se incorporaron en el diseño del programa. Sobre la base de este estudio de alcance, se elaboró un programa de formación en torno a cinco elementos clave.

En primer lugar, la formación **se centró en situaciones prácticas que los efectivos del Batallón de Intervención Rápida han encontrado habitualmente** en el pasado. El programa se basaba en situaciones cotidianas, como protestas locales y cortes de carretera, en lugar de en principios generales de derechos humanos. En segundo lugar, el proceso conjunto **identificó valores**

comunes como el honor, el respeto y la garantía de la seguridad humana, que se utilizaron en la formación para «traducir» el objetivo de las normas de derechos humanos al discurso local. En tercer lugar, **el material de formación se adaptó al contexto local**. Por ejemplo, el programa abordó conceptos como la «seguridad humana» desde la perspectiva de la familia, ya que el estudio exploratorio inicial identificó la profunda importancia de la familia para la población camerunesa. En cuarto lugar, el proceso conjunto **proporcionó una plataforma para que los participantes del Batallón de Intervención Rápida presentaran y debatieran su propia experiencia operativa**. Los soldados y los mandos podían revisar los desafíos de sus homólogos y compartir buenas prácticas personales.

Por último, el proceso conjunto identificó un medio adecuado **a través del cual se podría llegar de la mejor manera a todos los actores afectados**. El recurso fue concebido para complementar y respaldar el curso de formación propiamente dicho, así como para proporcionar a los participantes un material de consulta para su uso posterior. Se decidió que la mejor estrategia sería una serie de cómics, que resultaron fáciles de distribuir. La serie de cómics, titulada «Capitán Camerún», reflejaba situaciones locales y desafiantes, poniendo de relieve tanto respuestas de seguridad inadecuadas como adecuadas y centrándose en los valores compartidos previamente identificados: la familia, el honor, el respeto y la garantía de la seguridad humana.

Fuente: Human Rights Training for Security Forces in the Extractive Industry (Fund for Peace 2013). Disponible en inglés. [Formación en derechos humanos para las fuerzas de seguridad en la industria extractiva (Fund for Peace, 2013); Cameroon: Human Rights Training Case Study (Fund for Peace and Geneva Centre for Security Sector Governance 2015). Disponible en inglés. [Camerún: estudio de caso sobre formación en derechos humanos]

2.6. Equipo

A. Gestión de respuestas ante conflictos sociales: prevenir el uso excesivo de la fuerza por parte de las fuerzas de seguridad pública garantizando un equipamiento adecuado que permita un uso gradual y diferenciado de la fuerza

Buenas prácticas*

Realizar o actualizar evaluaciones de necesidades y riesgos.

- ✔ Evaluar las necesidades de la empresa en relación con la capacidad de las fuerzas de seguridad pública. La evaluación de necesidades debe abarcar aspectos como el transporte, las comunicaciones, la formación y la disponibilidad de medios no letales.
- ✔ Evaluar si proporcionar cualquiera de los recursos mencionados anteriormente a las fuerzas de seguridad pública podría suponer un riesgo para la seguridad o la reputación de la empresa. Sopesar los beneficios frente a las posibles consecuencias negativas.
- ✔ Realizar investigaciones para analizar incidentes previos relevantes relacionados con el apoyo logístico o financiero a las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Actualizar periódicamente la evaluación de riesgos recurriendo a fuentes locales para garantizar que se tengan en cuenta los cambios en el entorno de seguridad.

Procurar que el gobierno anfitrión proporcione el equipo adecuado y otros recursos a las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Mantener un diálogo con las autoridades gubernamentales competentes y subrayar la necesidad de que las fuerzas de seguridad pública cuenten con el equipamiento adecuado para desempeñar sus funciones de manera eficaz, conforme a las normas de derechos humanos y del derecho internacional humanitario. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-17 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Coordinarse con el gobierno del país anfitrión o con el mando superior de las fuerzas de seguridad pública para garantizar que los proveedores de seguridad dispongan de medios menos letales que permitan un uso gradual y diferenciado de la fuerza. Los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de 1990 exhortan a los Estados y a los organismos encargados de hacer cumplir la ley a desarrollar «armas incapacitantes no letales para su uso en situaciones apropiadas para restringir la utilización de medios y equipos que puedan causar la muerte o lesiones a las personas».
- ✔ Incluir una disposición en el acuerdo o en el memorando de entendimiento que establezca que el gobierno anfitrión destinará parte de los fondos abonados por las empresas extractivas al suministro de equipos y otros recursos a las fuerzas de seguridad pública.

The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-17 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Considerar la posibilidad de establecer pagos «divididos», de modo que una parte se destine al gobierno central y otra parte se abone directamente a las fuerzas de seguridad pública asignadas al área de operaciones.
- ✔ Buscar el apoyo de otras partes interesadas, como los gobiernos nacionales, las organizaciones multilaterales y/o las asociaciones industriales locales, para alentar al gobierno anfitrión a asumir sus responsabilidades en lo que respecta al buen desempeño y el equipamiento adecuado de las fuerzas de seguridad pública asignadas a las zonas de operaciones de la empresa.
- ✔ Supervisar la cadena de pagos para garantizar que los fondos asignados lleguen a las fuerzas de seguridad pública responsables de la seguridad de la empresa.

Apoyar los esfuerzos de los gobiernos de los países de origen, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para fortalecer las instituciones estatales.

- ✔ Explorar oportunidades para que los donantes internacionales proporcionen los materiales y el apoyo necesarios (incluida la formación) en el marco de programas de asistencia más amplios.
- ✔ Identificar los programas de reforma del sector de la seguridad, como la reforma policial y los programas de formación, que aborden cuestiones relativas al equipamiento. Colaborar con las partes interesadas pertinentes para ampliar las actividades al ámbito de las operaciones de la empresa. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Asegurarse de que las fuerzas de seguridad han recibido formación sobre las normas relativas al uso de la fuerza y de armas de fuego en virtud del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario (véase 2.5.). Explicar que las armas menos letales y el equipamiento asociado también pueden causar la muerte o lesiones graves u otros daños, especialmente si quien las utiliza no está debidamente formado o si no se emplean conforme a las especificaciones, a los principios generales sobre el uso de la fuerza y al respeto de los derechos humanos fundamentales.

Orientaciones de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos sobre el empleo de armas menos letales en el mantenimiento del orden (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2020)

Si la empresa se ve obligada a proporcionar directamente apoyo logístico, financiero o en especie a las fuerzas de seguridad pública, considerar las buenas prácticas indicadas en el apartado 2.6.b.

En caso de uso excesivo de la fuerza por parte de las fuerzas de seguridad pública, considerar las buenas prácticas indicadas en el apartado 2.7.a.

Recursos prácticos:

- Currículo de capacitación de normas generales aplicables a la actuación policial (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, 2018)
- Curso Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (Iniciativa de los Principios Voluntarios 2018): incluye módulos sobre derechos humanos, funciones y responsabilidades del personal de seguridad, y uso de la fuerza.

Recursos clave:

- Orientaciones de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos sobre el empleo de armas menos letales en el mantenimiento del orden (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2020)
- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)
- Violencia y uso de la fuerza (CICR 2011)

B. Prestar apoyo logístico, financiero o en especie a las fuerzas de seguridad pública: gestión de los riesgos asociados

Buenas prácticas*

Realizar o actualizar evaluaciones de necesidades y riesgos.

- ✔ Evaluar las necesidades de la empresa en relación con la capacidad de las fuerzas de seguridad pública. La evaluación de necesidades debe incluir cuestiones tales como: salarios mínimos, alimentación, alojamiento, transporte, comunicaciones, formación y disponibilidad de armas no letales.
- ✔ Evaluar si proporcionar cualquiera de los recursos mencionados anteriormente a las fuerzas de seguridad pública podría suponer un riesgo para la seguridad o la reputación de la empresa. Sopesar los beneficios frente a las posibles consecuencias negativas.
- ✔ Realizar investigaciones para analizar incidentes anteriores relevantes relacionados con apoyo logístico, financiero o en especie a fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Actualizar periódicamente la evaluación de riesgos, recurriendo a fuentes locales para garantizar que se tengan en cuenta los cambios en el entorno de seguridad.

Considerar alternativas a prestar apoyo logístico, financiero o en especie (véase 2.6.a.).

Procurar que el gobierno anfitrión proporcione el equipo adecuado a las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Interactuar con los organismos gubernamentales pertinentes para abordar los desafíos relacionados con el equipamiento. Destacar la necesidad de que las fuerzas de seguridad pública cuenten con el equipo adecuado para cumplir eficazmente con sus funciones, en conformidad con las normas de derechos humanos y del derecho internacional humanitario.
- ✔ Incluir una disposición en el acuerdo o memorando de entendimiento que establezca que el gobierno anfitrión destinará parte de los fondos abonados por las empresas extractivas al suministro de equipamiento y otros recursos a las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Buscar el apoyo de otras partes interesadas, como los gobiernos nacionales, las organizaciones multilaterales o las asociaciones industriales locales, para garantizar que el gobierno anfitrión asuma sus responsabilidades en lo que respecta al buen desempeño y el equipamiento adecuado de las fuerzas de seguridad pública asignadas a las zonas de operaciones extractivas.

En colaboración con todos los departamentos pertinentes de la empresa, elaborar una política y un protocolo corporativos para el suministro de apoyo logístico, financiero o en especie a las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Responder a las siguientes preguntas:
  - ¿Qué se proporciona: equipo, dietas, bienes o servicios?
  - ¿Por qué es necesario?

- ¿Cómo se gestionará y utilizará?
- ¿Quién es el destinatario y qué nivel de supervisión se requiere? The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-17 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

✔ Fomentar la transparencia mediante la aplicación de procesos de adquisición claros y previamente establecidos. A modo de ejemplo, el plan de aplicación de BP para los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos establece que se debe «garantizar que todas las adquisiciones se realicen a través de los procesos estándar de contratación». Considerar hacer públicas las razones que justifican cualquier tipo de asistencia y solicitar la aprobación del destinatario para publicar los detalles de cualquier acuerdo relacionado con dicha asistencia.[10]

✔ Incluir los costes de apoyo como parte del acuerdo de prestación.

✔ Establecer salvaguardas para la transferencia de equipos o cuando se preste apoyo logístico, financiero o en especie a las fuerzas de seguridad pública.

- Verificar la legalidad de la transferencia.
- Prohibir la transferencia de equipos letales (por ejemplo, armas de fuego).
- Condicionar las solicitudes de apoyo logístico, financiero y/o en especie a la existencia de un acuerdo por escrito en el que las fuerzas de seguridad pública se comprometan a respetar los derechos humanos y a cumplir el derecho internacional humanitario. Este acuerdo debe pactarse tanto con las autoridades nacionales como con las autoridades locales.
- Definir de manera expresa el uso permitido del equipo o de los bienes y obtener de las fuerzas de seguridad pública un compromiso formal al respecto.
- Prohibir la transferencia, el préstamo o la venta de equipos a terceros. Establecer controles adecuados para prevenir la apropiación indebida o desvío de equipos que puedan dar lugar a abusos de los derechos humanos.[11] Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 3
- Incluir condiciones de finalización en caso de uso indebido de cualquier financiación, equipo, instalaciones o asistencia en especie.
- Siempre que sea posible, incorporar tecnología o sistemas de localización a determinados tipos de equipos que puedan entrañar riesgos adicionales para los derechos humanos si quedan fuera del control del proveedor de seguridad o de la empresa. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 43 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- La Directriz de aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos de BP también establece que la empresa debe «apoyar la formación para mejorar las capacidades de gestión o las competencias individuales dentro de la organización beneficiaria, con el fin de utilizar los fondos o equipos de manera responsable».[12] Otras empresas pueden también incorporar esta buena práctica.
- Establecer un procedimiento de supervisión para abordar la apropiación indebida o desvío de equipos.

Interactuar con las autoridades gubernamentales competentes para establecer las condiciones de la transferencia.

- ✔ Comunicar la política de la empresa relativa a las transferencias de equipos. Explicar que se supervisará la aplicación de la política de la empresa.
- ✔ Pactar las condiciones del apoyo logístico, financiero o en especie. Por ejemplo, acordar que cualquier equipo facilitado solo pueda utilizarse con la autorización de la empresa. Aunque sea un tema delicado, intentar establecer un procedimiento para gestionar posibles usos indebidos del equipo proporcionado por la empresa.
- ✔ Incluir en el acuerdo o memorando de entendimiento cláusulas sobre las condiciones de la transferencia de equipos. Adjuntar como anexo la política de la empresa sobre transferencias de equipos.
- ✔ Registrar todo lo que se facilite a las fuerzas públicas en un registro de transferencias. El Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining recomiendan que las empresas indiquen con exactitud qué se entregó, cuándo y con qué finalidad. Los artículos solo deben entregarse previa firma de un mando superior. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-19 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Garantizar la plena transparencia de los pagos realizados o de los equipos transferidos.

Supervisar el uso del equipo.

- ✔ De acuerdo con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, las empresas deben supervisar el uso del equipo proporcionado por la empresa e investigar adecuadamente las situaciones en las que dicho equipo sea utilizado de manera inapropiada. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5 Esto puede hacerse mediante informes y verificaciones proactivas por parte de la empresa, o a través de un tercero. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 43 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Las Directrices sobre la aplicación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos recomiendan que las empresas consulten con los gobiernos de sus países de origen «en los casos en que existan riesgos de uso indebido del equipo transferido por la empresa a las fuerzas de seguridad pública». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 16 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ En caso de utilización no autorizada de equipos de la empresa, seguir el procedimiento establecido en coordinación con las autoridades gubernamentales competentes, cuando exista, o, en su defecto, remitirse al protocolo de la empresa.

Colaborar con otras entidades pertinentes.

- ✔ Acordar un enfoque común para las transferencias de equipos.
- ✔ Compartir buenas y malas prácticas con otras empresas que operen en la misma zona.
- ✔ Si resulta viable, considerar contribuir a un programa conjunto consolidado de equipos y formación que beneficie a todas las empresas de la zona. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Participar en un proceso nacional multiactor sobre seguridad y derechos humanos, si lo hubiera, o sugerir que se ponga en marcha (ver grupos de trabajo nacionales).

- ✔ Alternativamente, abordar la cuestión del equipamiento para las fuerzas de seguridad pública a través de foros como un grupo de trabajo de responsables de seguridad, reuniones de asociaciones del sector, etc.

Recursos clave:

- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)
- VPs Implementation Toolkit for Major Project Sites (World Bank Group 2008). Disponible en inglés. [Kit de herramientas de los Principios Voluntarios para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial 2008)]

Uso indebido de transferencias de equipos no supervisadas

En un caso, personal de seguridad pública solicitó la cesión de contenedores marítimos vacíos, supuestamente para almacenar su propio equipo. Sin embargo, los utilizaron para retener a detenidos. En un segundo caso, se solicitaron gafas de visión nocturna para apoyar las patrullas perimetrales, pero en su lugar se utilizaron para llevar a cabo incursiones nocturnas contra fuerzas de oposición. En un tercer caso, el personal de seguridad pública solicitó el uso de un vehículo de la empresa cuando sus propios vehículos no estaban operativos. Al ver a los militares desplazarse en vehículos de la empresa claramente identificables, la comunidad no solo los asoció estrechamente con la empresa, sino que, cuando más tarde el personal militar cometió abusos, los habitantes presenciaron cómo lo hacían con el logotipo de la empresa visible en el vehículo.

Fuente:

Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)

2.7. Uso de la fuerza

A. Fuerzas de seguridad pública insuficientemente preparadas: abordar los riesgos asociados al uso de la fuerza cuando operan en las proximidades de las actividades de la empresa[13]

Buenas prácticas*

Realizar o actualizar la evaluación de riesgos.

- ✔ Examinar el historial de actuación de las fuerzas de seguridad pública en relación con el uso de la fuerza y el respeto de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.
- ✔ Asegurarse de que la evaluación de riesgos examine los riesgos específicos a los que se enfrentan los hombres, las mujeres, los niños y las niñas, que probablemente sean diferentes, así como los riesgos para las personas mayores, los pueblos indígenas y cualquier otro grupo vulnerable (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

Reducir al mínimo la presencia de fuerzas de seguridad públicas en los emplazamientos de la empresa.

The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Evitar recurrir a las fuerzas de seguridad pública en las operaciones en los emplazamientos de la empresa si la seguridad privada puede responder legal y efectivamente a las necesidades. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Solicitar la intervención de las fuerzas públicas únicamente cuando exista una necesidad urgente en un lugar específico y, a continuación, definir claramente su mandato, así como los plazos para su prevista retirada. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Garantizar que las fuerzas de seguridad públicas reciban información sobre las normas de gestión responsable de la seguridad y las políticas de la empresa.

- ✔ Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos establecen que las empresas deben «comunicar claramente la expectativa de que todas las operaciones se lleven a cabo con pleno respeto de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p.

39,90 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Promover los siguientes principios con las fuerzas de seguridad públicas, conforme a lo dispuesto en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos:

  a. «El uso de la fuerza solo se debe ocurrir cuando sea estrictamente necesario y en medida proporcional a la amenaza. [...] En los casos donde la seguridad pública haga uso de la fuerza, tales incidentes deben ser reportados a las autoridades competentes y a la Empresa. Cuando se utilice la fuerza, se debe prestar asistencia médica a todos los heridos, incluso a los atacantes». Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4

  b. Los derechos de las personas no deben vulnerarse al ejercer la libertad de asociación y de reunión pacífica, el derecho a la negociación colectiva ni otros derechos conexos del personal de la empresa, tal y como se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4

- ✔ Distribuir copias del Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de las Naciones Unidas y de los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

- ✔ Asegurar que el mando local imparta una sesión informativa detallada en la que se instruya al personal sobre las normas de conducta. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley

Artículo 1 - Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.

Artículo 2 - En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas.

Artículo 3 - Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley podrán usar la fuerza solo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas.

Artículo 4 - Las cuestiones de carácter confidencial de que tengan conocimiento los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario.

Artículo 5 - Ningún funcionario encargado de hacer cumplir la ley podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales, como estado de guerra o amenaza de guerra, amenaza a la seguridad nacional, inestabilidad política interna, o cualquier otra emergencia pública, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6 - Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley asegurarán la plena protección de la salud de las personas bajo su custodia y, en particular, tomarán medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise.

Artículo 7 - Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no cometerán ningún acto de corrupción. También se opondrán rigurosamente a todos los actos de esa índole y los combatirán.

Artículo 8 - Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán la ley y el presente Código. También harán cuanto esté a su alcance por impedir toda violación de ellos y por oponerse rigurosamente a tal violación. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que tengan motivos para creer que se ha producido o va a producirse una violación del presente Código informarán de la cuestión a sus superiores y, si fuere necesario, a cualquier otra autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas.

Establecer normas y procedimientos consensuados para el uso de la fuerza con los mandos de las fuerzas de seguridad pública locales.

The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Acordar un procedimiento para la escalada en el uso de la fuerza que permita una respuesta proporcional ante una amenaza, siendo el uso de la fuerza letal el último recurso.
- ✔ Definir una jerarquía clara, identificando a las personas responsables y a quienes tienen la autoridad para involucrar a las fuerzas de seguridad pública. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-10 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Siempre que sea posible, acordar que las fuerzas de seguridad pública asignadas a las instalaciones de la empresa se mantengan como fuerza de respuesta y no se utilicen de forma rutinaria para tareas de vigilancia. Garantizar que dispongan de medios de transporte adecuados para responder con rapidez ante cualquier incidente. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-9 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ El Banco Mundial y Anvil Mining afirman que las empresas deben garantizar que «los procedimientos para la participación de las fuerzas de seguridad pública en la respuesta a un incidente deben estar claros para la directiva de la empresa, el departamento de seguridad y para las propias fuerzas de seguridad pública». The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
- ✔ Garantizar la elaboración de informes exhaustivos de análisis posterior a la acción y la implementación de las recomendaciones.

Garantizar que las fuerzas de seguridad pública asignadas al área de operaciones hayan recibido la formación adecuada (véase 2.5.).

Apoyar los programas de reforma del sector de la seguridad (véase 2.1.c.).

- El Grupo de Tareas Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Reforma del Sector de la Seguridad anima a las empresas a colaborar con programas de reforma del sector de la seguridad que «apoyen políticas de selección y contratación basadas en mecanismos adecuados de contratación, evaluaciones de integridad y procesos de verificación de antecedentes u otras formas de revisión/cribado del personal en activo. Respaldar los anuncios públicos de vacantes y la transparencia durante todo el proceso». UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- Identificar programas de reforma del sector de la seguridad, tales como la reforma policial y los programas de formación, que puedan ampliar sus actividades a las zonas donde opera la empresa. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. II-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Considerar la creación de un comité asesor externo de partes interesadas para contribuir al seguimiento de cuestiones de seguridad y derechos humanos.

- Incluir a partes interesadas que sean consideradas legítimas a ojos de los proveedores de seguridad pública (p. ej., un exministro de Defensa, una figura internacional de reconocido prestigio, etc.), así como a otras partes interesadas con experiencia en derechos humanos y empresa. En particular, incluir a representantes de la comunidad (p. ej., una ONG destacada, una figura pública de referencia, etc.). Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 47 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Garantizar la participación de personas que representen los intereses de los grupos más vulnerables, como las mujeres y los pueblos indígenas.

Identificar las vías mediante las cuales las fuerzas de seguridad pública pueden rendir cuentas por la comisión de actos ilícitos (véase 2.8.d.).

Recursos prácticos:

- Currículo de capacitación de normas generales aplicables a la actuación policial (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y Comité Internacional de la Cruz Roja, 2018)
- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)
- Curso Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (Iniciativa de los Principios Voluntarios 2018): incluye módulos sobre derechos humanos, funciones y responsabilidades del personal de seguridad, y uso de la fuerza.

Recursos clave:

- Orientaciones de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos sobre el empleo de armas menos letales en el mantenimiento del orden (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2020)
- Violencia y uso de la fuerza (CICR 2011)
- An Implementation Toolkit for Major Project Sites (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

2.8. Violaciones de derechos humanos

A. Violaciones de derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: denuncia de incidentes o quejas ante las autoridades competentes

Buenas prácticas*

Demostrar un compromiso político y establecer las expectativas de la empresa respecto a la conducta apropiada de las fuerzas de seguridad públicas.

- ✔ Elaborar una declaración de política clara que cuente con la aprobación del nivel más alto de la empresa, se base en la experiencia pertinente y establecer las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos para las fuerzas de seguridad pública. La declaración también debe estar disponible públicamente y comunicarse de manera clara y activa a las fuerzas de seguridad pública (véase 1.3.a.). Este es un elemento fundamental para la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 16

- ✔ Explicar los principios de seguridad responsable y derechos humanos a las fuerzas de seguridad pública, pudiendo ilustrar estos aspectos a través de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Los Principios Voluntarios son especialmente pertinentes para las empresas que operan en el sector extractivo, aunque también pueden servir de inspiración para otros sectores.

- ✔ Subrayar que las personas sobre las que existan denuncias creíbles de participación en abusos contra los derechos humanos no deben proporcionar servicios de seguridad a las empresas. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4

- ✔ Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos instan a las empresas a «promover el respeto de los principios aplicables de la actuación policial internacional, en particular los reflejados en el Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y en los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.» En el contexto de un conflicto armado, las empresas también deberían promover el conocimiento y el respeto de las normas del derecho internacional humanitario que rigen las hostilidades. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4

- ✔ Dentro de la política, hacer referencia a las expectativas recogidas en los contratos o acuerdos con el gobierno del país anfitrión. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 41 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Comunicarse periódicamente con la dirección de las fuerzas de seguridad pública en los distintos niveles.

- Mantener reuniones periódicas con la dirección de las fuerzas de seguridad pública a diferentes niveles, incluidos los ministerios competentes responsables, respectivamente, de los recursos naturales y la seguridad, para abordar cuestiones de seguridad y derechos humanos.

- Asegurar que el personal de seguridad registre y reporte de forma periódica todos los incidentes y novedades en materia de seguridad que se produzcan. Distribuir estos informes al comandante de las fuerzas de seguridad pública desplegadas en el lugar (si lo hubiera), así como a los responsables pertinentes de las fuerzas de seguridad pública a nivel local y provincial.

- Generar confianza con los actores de seguridad pública. Una forma eficaz de lograrlo es reconocer el buen rendimiento y la conducta profesional (por ejemplo, remitir recomendaciones especiales y cartas de reconocimiento a través de la cadena de mando a quienes sean merecedores de dicho reconocimiento). The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-14 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- Hablar con precisión. Por ejemplo, utilizar términos como «profesionalización» y «mayor eficacia». Poner el foco en que el objetivo es ayudar a las instituciones de seguridad a prestar un mejor servicio. Apelar a valores como la «excelencia operativa» o las «mejores prácticas». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 41 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Establecer mecanismos formales y coherentes de información y comunicación con las fuerzas de seguridad pública. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 14 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Recopilar y analizar informes de medios de comunicación o de organizaciones no gubernamentales sobre cualquier incidente de seguridad para respaldar solicitudes de investigación por parte de las autoridades locales. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Incorporar los requisitos relativos a la conducta adecuada de las fuerzas de seguridad pública en un acuerdo o memorando de entendimiento a nivel local (véase 2.3.).

- ✔ Negociar y firmar un acuerdo de seguridad del emplazamiento o un memorando de entendimiento. Según el Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, el acuerdo debería establecer las «condiciones, expectativas, obligaciones y normas de conducta previstas para todas las partes», tanto «en los procedimientos operativos estándar como en circunstancias extraordinarias o de emergencia». Además, «el resultado ideal es un acuerdo vinculante que especifique las responsabilidades y obligaciones de la empresa y de las fuerzas de seguridad pública, firmado por la alta dirección de la empresa y por los organismos correspondientes, con instrucciones de aplicación detalladas para los niveles subordinados». The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-3 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Utilizar cualquier apoyo en especie que proporcione la empresa como mecanismo de influencia para acordar normas claras sobre el despliegue y la conducta de las fuerzas de seguridad pública. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-7 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Incluir una cláusula que establezca un procedimiento a seguir en caso de violaciones de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.

- ✔ Asegurar que el acuerdo sea coherente con la legislación y la normativa aplicables del Estado anfitrión.

- ✔ Dedicar tiempo a las negociaciones para garantizar que los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos estén plenamente integrados en el memorando de entendimiento.

Interactuar con otros actores interesados.

- ✔ Utilizar la capacidad de influencia de la empresa o las buenas relaciones con las autoridades gubernamentales para garantizar que las fuerzas de seguridad pública respeten los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

- ✔ Solicitar el apoyo del gobierno de origen para acceder a funcionarios de alto nivel responsables de la seguridad pública.

- ✔ Consultar periódicamente con otras empresas que compartan inquietudes similares y considerar planteárselas conjuntamente a los gobiernos del país anfitrión y del país de origen. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4

- ✔ Relacionarse con ONG. Las herramientas de implementación y orientación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos reconocen a las ONG y a las organizaciones de la sociedad civil como «interlocutores o mediadores valiosos a la hora de comunicarse con los proveedores de seguridad, los gobiernos o las comunidades anfitrionas». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 18 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Recabar información sobre violaciones de derechos humanos a través de los mecanismos de denuncia a nivel comunitario.

- ✔ Si no existe ya, valorar la creación de un foro de seguridad multiactor o de un grupo de trabajo en el país sobre empresa, seguridad y derechos humanos para debatir cuestiones de seguridad y derechos humanos. El grupo debería reunirse con regularidad (p. ej., mensualmente) y trabajar de forma conjunta para encontrar soluciones adecuadas ante incidentes o retos de seguridad. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 44 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Demostrar que se está actuando para poner fin a las vulneraciones de derechos humanos cometidas por las fuerzas de seguridad pública asignadas al área de operaciones de la empresa.

- ✔ Demostrar que se está actuando para reducir el impacto de las violaciones. De conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las empresas deben utilizar su capacidad de influencia sobre las entidades directamente vinculadas a sus operaciones comerciales, con el fin de propiciar cambios en las prácticas indebidas de otra parte que esté causando o contribuyendo a impactos negativos en los derechos humanos. Se trata de una parte fundamental de las responsabilidades de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas (véase 1.2. y recuadro 6 en 3.2.c.). Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 19 y 22 En casos de violaciones graves, si es posible, poner fin a la relación con las fuerzas de seguridad públicas. Si no es posible poner fin a la relación, minimice la presencia de fuerzas de seguridad pública en las instalaciones de la empresa.

Recursos clave:

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011)
- Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks (Shift 2013). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia en las relaciones comerciales para reducir los riesgos relacionados con los derechos humanos (Shift 2013)]
- Using Leverage (Global Business Initiative on Human Rights). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia (Global Business Initiative on Human Rights)]

Apoyar los programas de reforma del sector de la seguridad (véase 2.1.c.).

- ✔ El Grupo de Tareas Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Reforma del Sector de la Seguridad anima a las empresas a colaborar con programas de reforma del sector de la seguridad que «apoyen políticas de selección y contratación basadas en mecanismos adecuados de contratación, evaluaciones de integridad y procesos de verificación de antecedentes u otras formas de revisión/cribado del personal en activo. Respaldar los anuncios públicos de vacantes y la transparencia durante todo el proceso». UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- ✔ Cuando la legislación lo permita, el Grupo de trabajo también insta a las empresas a apoyar programas que promuevan la «verificación basada en estándares de derechos humanos y la revisión del historial en materia de derechos humanos de todas las personas, para asegurar que quienes sean personalmente responsables de graves violaciones de derechos humanos queden excluidos de un sector de la seguridad reformado; velar por que la desvinculación de personas como resultado del proceso de verificación respete el debido proceso legal y el principio de no discriminación». UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 106 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

B. Diálogo sobre políticas de derechos humanos: gestionar las diferencias de percepción entre las fuerzas armadas y la policía

Buenas prácticas*

Comunicarse periódicamente con los diferentes niveles de las fuerzas armadas.

- ✔ Establecer una relación de trabajo con representantes de los distintos niveles de las fuerzas armadas y mantener reuniones periódicas para abordar cuestiones de seguridad y derechos humanos. Establecer mecanismos formales y coherentes de información y comunicación con las fuerzas armadas. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-14 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Desarrollar relaciones institucionales con el ministerio de defensa.

- ✔ Generar confianza con las fuerzas armadas. Una forma eficaz de lograrlo es reconocer el buen rendimiento y la conducta profesional del personal asignado a las operaciones de la empresa (por ejemplo, remitir menciones especiales y cartas de reconocimiento a través de la cadena de mando a quienes sean merecedores de dicho reconocimiento). The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-14 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Hablar con precisión. Por ejemplo, utilizar términos como «profesionalización» y «mayor eficacia». Poner el foco en que el objetivo es ayudar a las instituciones de seguridad a prestar un mejor servicio. Apelar a valores como la «excelencia operativa» o las «mejores prácticas». Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 33 (OCDE 2007); Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 41 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Asegurar que el personal de seguridad registre y reporte de forma periódica todos los incidentes y novedades en materia de seguridad que se produzcan. Distribuir estos informes al comandante de las fuerzas de seguridad pública desplegadas en el lugar (si lo hubiera), así como a los responsables pertinentes de las fuerzas de seguridad pública a nivel local y provincial. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-14 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

Apoyar los esfuerzos para delimitar claramente las funciones de las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Garantizar que las prácticas de la empresa respalden los esfuerzos dirigidos a definir las funciones específicas de la policía, las fuerzas paramilitares y las fuerzas armadas. Apoyar también medidas de supervisión adecuadas para evitar que se difuminen las responsabilidades. La policía debe tener la responsabilidad principal de la seguridad interna. Sin embargo, si las fuerzas policiales y las fuerzas paramilitares no son competentes o no están suficientemente equipadas, podría ser necesario recurrir al despliegue del ejército. Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 124 (OCDE 2007) Si ese es el caso, procurar que el personal desplegado en el lugar esté debidamente formado y equipado para la tarea.

Apoyar los programas de formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario dirigidos a las fuerzas de seguridad pública (véase 2.5.).

- ✔ Incluir una cláusula en el acuerdo con las fuerzas de seguridad pública que exija que todo el personal de seguridad pública asignado al sitio de la empresa reciba formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 45 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Apoyar los programas de formación para formadores de las fuerzas de seguridad pública. Siempre que sea posible, insistir en que los instructores militares sean miembros de las fuerzas armadas y los formadores policiales sean agentes de policía, ya que están mejor posicionados para transmitir el contenido de la formación de una manera con la que los participantes puedan identificarse. Además, es mucho más probable que las fuerzas de seguridad pública se tomen la formación en serio si la imparte un/a colega o alguien de su propia cadena de mando.

C. Vulneración de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: respuesta y gestión

Buenas prácticas*

Evaluar los riesgos de violaciones de derechos humanos cometidas por las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Considerar cualquier incidente relevante ocurrido en el pasado en el que las fuerzas de seguridad pública hayan vulnerado los derechos humanos.
- ✔ Consultar a los representantes del gobierno de acogida y del gobierno de origen, la sociedad civil y otras fuentes para recabar información sobre la gravedad de los riesgos en materia de derechos humanos.
- ✔ Evaluar los diferentes riesgos a los que se enfrentan hombres y mujeres en las fuerzas de seguridad pública, prestando especial atención al riesgo de violencia basada en género.

Recurso clave:

- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)

Interactuar con las autoridades nacionales y locales.

- ✔ Relacionarse con los interlocutores pertinentes en cada nivel de mando de las fuerzas de seguridad pública, incluido el ministerio competente. Reunirse periódicamente (preferentemente al menos una vez por trimestre) con representantes de las fuerzas de seguridad públicas regionales y locales. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-11 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)] Plantear los riesgos de vulneraciones de derechos humanos como parte del debate sobre seguridad y derechos humanos.
- ✔ Solicitar el apoyo del gobierno de origen para obtener acceso a altos funcionarios de seguridad pública con el fin de abordar casos de violaciones de derechos humanos cometidas por las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Asegurar que las fuerzas de seguridad pública asignadas a las áreas de operación de la empresa reciban sus salarios o dietas.
- ✔ Colaborar con ONG para abordar denuncias de abusos de derechos humanos y de violaciones del derecho internacional humanitario. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 18 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011) Identificar las ONG que puedan estar trabajando en temas relacionados. Este puede ser un asunto delicado, por lo que la empresa deberá evaluar detenidamente cuál es el enfoque más adecuado para garantizar que no se produzcan represalias contra las ONG, que sus identidades permanezcan en el anonimato y que se priorice su protección. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 17 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Cuando existan indicios creíbles de violencia de género dirigida contra integrantes de las fuerzas de seguridad pública, consultar a una organización local especializada **género** para identificar posibles estrategias de mitigación.

Apoyar los programas de reforma del sector de la seguridad (véase 2.1.c.).

- ✔ El Grupo de Tareas Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Reforma del Sector de la Seguridad anima a las empresas a colaborar con programas de reforma del sector de la seguridad que «apoyen políticas de selección y contratación basadas en mecanismos adecuados de contratación, evaluaciones de integridad y procesos de verificación de antecedentes u otras formas de revisión/cribado del personal en activo. Apoyar la difusión pública de vacantes y la transparencia a lo largo de todo el proceso. UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- ✔ Apoyar los programas de reforma del sector de la seguridad que buscan fortalecer las capacidades de las instituciones nacionales pertinentes (como el defensor del pueblo u otros mecanismos similares) para abordar las violaciones de derechos humanos cometidas por las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operativo que permita denunciar cualquier abuso de forma anónima (véase 4.2.e.). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 31 Tener en cuenta que el establecimiento de un mecanismo de reclamación constituye una parte fundamental de las responsabilidades de diligencia debida en materia de derechos humanos.

D. Violaciones de derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: supervisar los incidentes y remitirlos al departamento correspondiente para su resolución

Buenas prácticas*

Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos, y rendir cuentas de cómo los aborda la empresa.

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 15–21

- ✔ Identificar y evaluar los riesgos e impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos relacionados con la presencia y las actividades de la empresa. La diligencia debida en materia de derechos humanos debe:
  - Incorporar las conclusiones de cualquier evaluación de riesgos de seguridad (véase 3.1.).
  - Basarse en el mapeo, la consulta y la participación de las partes interesadas. Los principales actores interesados incluyen a las comunidades, las relaciones empresariales, los agentes gubernamentales y otras personas potencialmente afectadas por las actividades empresariales.
  - Basarse en un análisis del contexto operativo, incluyendo su historial de violaciones de derechos humanos, su sistema jurídico y un análisis de conflicto (si existen tensiones en el contexto).
- ✔ Actuar en base a los hallazgos: prevenir, mitigar y abordar cualquier impacto real o potencial. Priorizar qué impactos abordar primero en función de su gravedad (valorada por su escala, alcance e irreparabilidad).
- ✔ Trazar las respuestas a lo largo del tiempo, protegiendo al mismo tiempo la identidad de los encuestados para evitar represalias.
- ✔ Comunicar cómo se abordan los impactos.
- ✔ Garantizar que se evalúen específicamente los impactos sobre los grupos vulnerables (como los niños, las personas mayores, los pueblos indígenas y las mujeres).
- ✔ Asegurarse de que el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos :
  - Abarca los impactos adversos sobre los derechos humanos que la empresa pueda causar o a los que pueda contribuir a través de sus propias actividades. Según los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, esto incluye impactos que puedan estar «directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales, incluso aunque no haya contribuido a dichos impactos». Además, se entiende que las «actividades» incluyen tanto acciones como omisiones. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº. 13–14
  - Varía en función de la dimensión de la empresa, el riesgo de impactos graves sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU
  - Se revisa de manera continua, reconociendo que los riesgos para los derechos humanos pueden variar a lo largo del tiempo a medida que evolucionan las operaciones de la empresa y el contexto en el que opera. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU

- ✔ Evaluar la capacidad local para investigar abusos y garantizar una resolución adecuada. De conformidad con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, las evaluaciones de riesgos e impactos deben «tener en cuenta la capacidad de la fiscalía y del poder judicial locales para exigir responsabilidades a quienes sean responsables de abusos de derechos humanos y a quienes sean responsables de violaciones del derecho internacional humanitario, de una manera que respete los derechos de las personas acusadas». Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5

Recursos clave:

- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (OCDE 2018)
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas (Danish Institute for Human Rights, 2016)
- Guidance for Extractive Industries (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Guía para la industria extractiva (International Alert 2018)]

Entablar contacto con las autoridades nacionales, regionales y locales.

- ✔ Mantener reuniones bilaterales con representantes del gobierno del país anfitrión. Mantener la confidencialidad de estas conversaciones puede hacer más eficaces los esfuerzos de la empresa, al ofrecer un espacio seguro para dialogar de manera confidencial y sin atribución. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. VI-5 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Ejercer influencia para reducir los impactos adversos sobre los derechos humanos derivados de las relaciones comerciales. Como explican los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, «la influencia puede incrementarse, por ejemplo, ofreciendo programas de fortalecimiento de capacidades u otros incentivos a la entidad relacionada, o colaborando con otros actores». Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU

Recursos clave:

- Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks (Shift 2013). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia en las relaciones comerciales para reducir los riesgos relacionados con los derechos humanos (Shift 2013)]
- Using Leverage (Global Business Initiative on Human Rights). Disponible en inglés. [Utilizar la influencia (Global Business Initiative on Human Rights)]

Consultar a los grupos potencialmente afectados y a otras partes interesadas pertinentes.

- ✔ Incorporar conversaciones de fondo sobre seguridad y derechos humanos en las consultas con la comunidad. Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos subrayan que esto debe hacerse «teniendo en cuenta el idioma y cualquier otra barrera que pueda dificultar una participación efectiva». Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20

- ✔ Durante estas consultas, incluir como mínimo a hombres y mujeres de diferentes grupos étnicos y edades, así como a pueblos indígenas. La participación de las partes interesadas es un componente clave en todas las etapas del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos (véase 1.1.a. y 4.2.b.).

Adoptar medidas de supervisión proactiva en lugar de limitarse a responder a las quejas.

- ✔ Establecer una política corporativa sobre las actuaciones que deben seguir los empleados en caso de presunta vulneración de derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública.

- ✔ Incluir un sistema de seguimiento en el memorando de entendimiento entre la empresa y el gobierno anfitrión. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 45 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Registrar todas las denuncias. Asegurarse de que los procedimientos de reporte y quejas incluyan disposiciones sobre cómo y dónde registrar las denuncias de violaciones de derechos humanos de forma confidencial y fiable, así como sobre el modo de remitir los incidentes al mecanismo de reclamaciones de la empresa. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-9 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Garantizar la fiabilidad de las pruebas. De acuerdo con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, «se deberán realizar todos los esfuerzos posibles para garantizar que la información utilizada como base para alegaciones de abusos a los derechos humanos sea creíble y esté fundamentada en pruebas fiables». Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5

- ✔ Considerar unirse o crear un panel asesor externo de partes interesadas para contribuir al seguimiento de cuestiones de seguridad y derechos humanos.

  - La Guía orientativa de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos establece que las empresas deben «incluir a partes interesadas que gocen de legitimidad ante los proveedores de seguridad pública». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 47 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
  - Garantizar la participación de la población local en los mecanismos de seguimiento. Es especialmente importante que las necesidades de los grupos más vulnerables, incluidas las mujeres y los pueblos indígenas, estén debidamente representadas en el panel.

Prever o colaborar en la reparación de los impactos negativos que la empresa haya causado o a los que haya contribuido, a través de mecanismos legítimos (véase 4.2.e.).

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 22

ESTUDIO DE CASO

Grupos de trabajo nacionales como herramientas para la cooperación y la reparación en la República Democrática del Congo

Los grupos de trabajo nacionales (ICWGs) sobre empresas, seguridad y derechos humanos son estructuras importantes que pueden supervisar los impactos de la formación de las fuerzas de seguridad pública y abordar las violaciones. En la República Democrática del Congo, el Grupo de Trabajo sobre los Principios Voluntarios de la provincia de Kivu Sur ha estado supervisando la conducta de las fuerzas de seguridad pública en varios yacimientos mineros, incluido un concesionario perteneciente a una empresa minera internacional. Las empresas extractivas en la República Democrática del Congo están obligadas a colaborar con la Policía Nacional Congoleña, que ha creado una unidad especializada —la Policía de Minas e Hidrocarburos— para hacer cumplir el código minero nacional.

En 2020, se produjeron los siguientes incidentes en torno a una mina específica de la zona:

- Un miembro de la comunidad, desarmado, que entró sin autorización en la amplia concesión minera recibió un disparo en la pierna de un agente de la policía minera.
- Un pastor que entró sin autorización en la concesión fue interceptado y detenido por agentes de la policía minera y, presuntamente, torturado por orden de un mando de la policía minera.
- La policía minera intervino en las protestas y marchas de las comunidades locales contra la filial de la corporación internacional, lo que se saldó con múltiples detenciones de miembros de la comunidad, además de un uso desproporcionado de la fuerza contra los manifestantes.

En relación con los incidentes mencionados, el Grupo de Trabajo de Kivu Sur —dirigido por su Secretaría, l'Observatoire pour la Gouvernance et la Paix— informó sobre las graves violaciones de derechos humanos cometidas por la policía minera y analizó su conducta conforme a la legislación nacional y las buenas prácticas. La labor de incidencia del grupo condujo a la destitución del comandante de la policía minera. El grupo de trabajo también organizó varias reuniones multipartitas a nivel local, en las que se abordó la resolución de estas cuestiones con la empresa minera. Esto pone de relieve el valor y la eficacia de los grupos de trabajo nacionales y, en términos más generales, de los mecanismos de participación de múltiples partes interesadas.

Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operativo que permita denunciar cualquier abuso de forma anónima (véase 4.2.e.).

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 31

- ✔ Garantizar que el mecanismo de reclamaciones sea accesible. Tener en cuenta que la accesibilidad también está relacionada con el idioma, el nivel de alfabetización y la posición social; asegurarse de que el procedimiento esté disponible en los idiomas locales, que el personal de enlace comunitario lo explique oralmente (si la alfabetización es un problema) y que se contemple el acceso de las personas con movilidad reducida (por ejemplo, mujeres que no pueden salir de casa solas).

- ✔ Considerar establecer algunos o todos los siguientes puntos de acceso: The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-16 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

  - Una línea directa para denuncias de abusos, accesible por teléfono o SMS.
  - Una dirección de correo electrónico segura a la que solo tenga acceso un supervisor de confianza.
  - Cajas de sugerencias con instrucciones claras colocadas encima de ellas, situadas en áreas donde las personas tienen acceso no supervisado a las cajas y pueden depositar notas, sugerencias u otra información de forma anónima.
  - Una oficina comunitaria donde cualquier persona pueda presentar una queja en persona. Asegurarse de que sea fácilmente accesible para todas las personas que quieran poner una reclamación. Si resulta evidente que algunos miembros de la comunidad afectada no pueden desplazarse a la oficina, se deberán enviar equipos itinerantes para entablar contacto con ellos y gestionar el proceso de reclamación en su propia localidad.

- ✔ Asegurarse de que el mecanismo de reclamación acepte una amplia gama de quejas. No es necesario esperar a que un problema constituya una presunta vulneración de derechos humanos o un incumplimiento de otras normas para abordarlo.

- ✔ La guía de implementación de BP sobre los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos recomienda: «Cuando las empresas tengan conocimiento de presuntas vulneraciones dentro de su ámbito de operaciones, se haya presentado o no una queja formal, deben registrar la denuncia y cualquier medida adoptada al respecto»[14]

- ✔ Los mecanismos de reclamación deben adaptarse al contexto cultural y tramitar las quejas de un modo que la comunidad perciba como legítimo y aceptable.

- ✔ La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos señala que las empresas deben asegurarse de que el mecanismo de reclamaciones sea «conocido y merezca la confianza de las partes interesadas a las que va dirigido». La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos: Guía para la interpretación, p. 65 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

- ✔ Tener en cuenta que los obstáculos para la accesibilidad de los mecanismos de reclamación pueden ser específicos por razón de género. Estas barreras deben ser consideradas y abordadas desde una perspectiva sensible al género.

Recursos prácticos:

- Gestión y resolución de preocupaciones y quedas a nivel local (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2019)
- Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas (Asociación Internacional del Código de Conducta 2018)
- Mecanismos de reclamación de la comunidad en el sector del petróleo y el gas (IPIECA, 2015)
- Site-Level Grievance Guide (Mining Association Canada 2015). Disponible en inglés. [Guía de reclamaciones en el emplazamiento]

Verificar que los procedimientos operativos incluyan la obligación de garantizar que se preste atención médica a quien haya resultado herido cuando se haga uso de la fuerza.

Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 4

Denunciar abusos.

- ✔ Sensibilizar al personal de la empresa sobre la obligación de informar sobre cualquier denuncia, para que puedan llevarse a cabo las investigaciones oportunas. La empresa tiene mucha más capacidad de influir en su propia plantilla que en otros actores del ámbito de la seguridad. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-6 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Informar sobre cualquier denuncia creíble y verificada de abusos contra los derechos humanos y violaciones del derecho internacional humanitario en las zonas de operación de la empresa, incluidos los abusos perpetrados por las fuerzas de seguridad públicas. Asegurarse de que estos incidentes se comuniquen a las autoridades gubernamentales competentes del país anfitrión. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5. Solicitar que la investigación se lleve a cabo en la instancia más cercana posible (a nivel local) que tenga competencia para investigar el incidente, siempre que dicha autoridad no haya estado implicada en él. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-19 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Garantizar que el Ministerio Público, o la entidad equivalente, sea informado de cualquier denuncia creíble.

- ✔ Garantizar la protección legal y física de las víctimas y de las personas que formulen las denuncias. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 46 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Pedir que los presuntos responsables se aparten del emplazamiento hasta que finalice la investigación oficial.

Realizar un seguimiento activo del estado de las investigaciones y exigir una resolución adecuada.

Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 5

- Según lo explicado por el Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, las empresas deben llevar a cabo una investigación interna exhaustiva «si el presunto incidente tuvo lugar en instalaciones de la empresa, si implicó equipos de la empresa o si se produjo como consecuencia de actividades u operaciones de la empresa». [...] Del mismo modo, procede realizar una investigación similar cuando las denuncias se produzcan en las áreas de operación de la empresa. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- Cuando proceda, instar a que se lleven a cabo investigaciones y se adopten medidas para evitar que se reincida. De acuerdo con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, las empresas deben «hacer todo lo posible para garantizar que el gobierno anfitrión investigue cualquier denuncia de abuso de los derechos humanos, proteger a la(s) víctima(s) y resolver la situación conforme al Estado de derecho». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 15 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Incorporar a otras partes interesadas en el seguimiento de las investigaciones.

- Compartir información sobre los incidentes de seguridad con representantes de la comunidad, con el gobierno del país anfitrión y con los mecanismos nacionales pertinentes de control y supervisión.

- Informar al defensor del pueblo nacional o al organismo nacional de derechos humanos competente para investigar denuncias de violaciones de derechos humanos, con el fin de garantizar que se lleva a cabo una investigación adecuada y se adopten las medidas disciplinarias o legales correspondientes, cuando proceda. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-19 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- Apoyar a las ONG y a la sociedad civil en sus labores de seguimiento activo de las políticas y prácticas de seguridad que afecten a sus comunidades, así como en su labor de incidencia para promover soluciones adecuadas. UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 98 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]

- Entablar contacto con los gobiernos de los países de origen y con organizaciones internacionales. Según las Herramientas para la Implementación y Orientación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, los gobiernos de origen y las organizaciones internacionales «pueden desempeñar un papel clave como interlocutores entre la empresa y el gobierno anfitrión en casos de denuncias de abusos a los derechos humanos (y del derecho internacional humanitario)». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 16 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011) Esta es también una buena manera de mantener relaciones constructivas con las autoridades y evitar que se perciba una influencia indebida.

- ✔ Cuando el incidente genere un nivel significativo de preocupación entre actores externos, como organizaciones internacionales, gobiernos de origen o ONG, considerar encargar una investigación externa.[15]

Supervisar la eficacia de las respuestas a las denuncias.

- ✔ Según los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, el seguimiento de la eficacia debe realizarse sobre la base de «indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados» y recurriendo a «comentarios y observaciones tanto de fuentes internas como externas, incluidas las partes interesadas afectadas». Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20–22

Llevar a cabo sesiones de lecciones aprendidas, tanto internas como externas, con todas las partes interesadas con las que proceda.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 46 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Cuando se haya producido un impacto significativo en materia de derechos humanos, iniciar un proceso para identificar cómo y por qué se produjo. Esto es importante para evitar que la situación continúe o se repita, o para mitigarla. Según lo señalado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, «si las pruebas son suficientemente claras, vincular este tipo de análisis a los incentivos y desincentivos para el personal, ya sea mediante compensación económica, ascensos u otras recompensas, puede desempeñar un papel importante para lograr que el respeto de los derechos humanos se integre en las prácticas de la empresa». La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos: Guía para la interpretación, p. 54 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

- ✔ Cuando proceda, colaborar con los proveedores de seguridad pública para compartir, analizar y aplicar las lecciones aprendidas. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 46 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Estas buenas prácticas no tienen carácter prescriptivo. Corresponde al usuario evaluar si podrían ser viables, útiles y apropiadas para el contexto local en una situación específica sobre el terreno.

1. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Indicadores de desempeño, p. 15 (International Alert 2008)
2. Según lo explicado por el Banco Mundial y Anvil Mining, «El título y el formato de este acuerdo dependen de los requisitos de las partes». Puede tratarse de un Protocolo Conjunto, un Memorando de Acuerdo, un Memorando de Entendimiento o una Carta. El contenido es más importante. (MIGA: III-3) The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
3. Excepto cuando se indique lo contrario, estos puntos se han extraído de las UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 45 (UN Department of Peacekeeping 2012). Disponible en inglés. [Notas de orientación técnica integrada sobre la reforma del sector de la seguridad de 2012]
4. Este estudio de caso ha sido elaborado por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad en colaboración con Tenke Fungurume Mining.
5. Gender and Security Sector Reform Toolkit, Tool 13: Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform, p. 12 (Geneva Centre for Security Sector Governance and UN-INSTRAW 2010). Disponible en inglés. [Manual sobre género y reforma del sector de la seguridad, herramienta 13: Implementación de las resoluciones sobre las mujeres, la paz y la seguridad en la reforma del sector de la seguridad, p. 12 (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad y UN-INSTRAW 2010)]
6. Recomendaciones para apoyar al sector defensa en la implementación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa (Comité de Minería y Energía de Colombia, 2012)
7. El presente estudio de caso ha sido elaborado por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad en colaboración con Tenke Fungurume Mining.
8. El estudio de caso completo ha sido elaborado por BP y Safestainable. Disponible en el Security and Human Rights Knowledge Hub.
9. El presente estudio de caso ha sido elaborado conjuntamente por el Fondo para la Paz, Kosmos y el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad. Disponible en el Security and Human Rights Knowledge Hub.
10. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]
11. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]
12. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]
13. Esto se refiere a operaciones de las fuerzas del orden. En situaciones de conflicto armado se aplica el derecho internacional humanitario, que establece normas distintas sobre el uso de la fuerza.
14. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 15 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]
15. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 15 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]

3. Interacción con proveedores de seguridad privada

3.1. La seguridad privada en la evaluación de riesgos e impactos

A. Medidas de seguridad privada adecuadas y apropiadas: identificar correctamente los riesgos y los impactos

Buenas prácticas*

Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos relacionada con los proveedores de seguridad privada con el fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos (véase diligencia debida en materia de derechos humanos, 2.8.d. y 4.2.a.). Se trata de un elemento fundamental de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (nº 17 y 18).

- ✔ Asegurar que la diligencia debida en materia de derechos humanos vaya más allá de la identificación y gestión de los riesgos materiales para la propia empresa[1] y se centre en los riesgos que afectan a los titulares de derechos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 18

- ✔ Garantizar que la diligencia debida en materia de derechos humanos:

  - Es un proceso continuo, ya que los riesgos e impactos sobre los derechos humanos pueden variar a lo largo del tiempo en función de la evolución de las operaciones de la empresa y del contexto en el que opera. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 17(c) Los procedimientos de diligencia debida deberán actualizarse en función de la evaluación de su eficacia. Efectos nocivos de la minería: cuando la extracción causa daño a las personas, al medio ambiente y a la economía
  - Se incluye en el desarrollo de una nueva actividad o relación, como por ejemplo antes de la firma de un contrato con un proveedor privado de seguridad, con anterioridad a cambios importantes en la operación (por ejemplo, un aumento en el número de agentes de seguridad que protegen el emplazamiento) o en respuesta o anticipación a cambios en el entorno operativo (por ejemplo, el aumento de tensiones socioeconómicas). Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 18

- ✔ Incorporar la información del análisis de riesgos e impactos al evaluar y anticipar las necesidades de seguridad. Asegurarse de que las evaluaciones de riesgos e impactos en materia de derechos humanos, así como el análisis del contexto operacional, incluyan:

  - Información sobre el perfil de derechos humanos del país, en particular sobre los indicadores de riesgo en materia de derechos humanos para lograr una mejor comprensión del contexto. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha elaborado indicadores de derechos humanos que pueden resultar útiles a este respecto.
  - Estadísticas de delincuencia a nivel nacional y local como referencia para identificar posibles delitos e incidentes de seguridad que puedan afectar al emplazamiento operativo y a las zonas colindantes.

- ✔ Consultar a los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas que puedan aportar información relevante y recomendaciones para la evaluación de riesgos e impactos (véase 4.2.a.).
  - Consultar a las partes interesadas potencialmente afectadas (incluidos grupos en situación de vulnerabilidad como mujeres, pueblos indígenas, agricultores, ganaderos, pescadores, propietarios de tierras y nacionales extranjeros) utilizando un lenguaje y unos términos que comprendan claramente. Ser transparente y compartir toda la información directamente relevante para ellos (por ejemplo, el cronograma del proyecto, el área de operaciones y los resultados de la evaluación de impacto ambiental). Escuchar con una actitud abierta y registrar cualquier inquietud que puedan tener. Tener presente que las inquietudes que no se hayan tenido en cuenta en las primeras etapas del proyecto pueden convertirse en quejas que, con el tiempo, deriven en tensiones. Asegurarse de que estos grupos no solo sean consultados durante la recopilación de datos, sino en todas las fases del proceso de diligencia debida (por ejemplo, al definir el alcance, elaborar un plan de mitigación adaptado al contexto local, hacer seguimiento de los impactos e informar sobre los resultados).
  - Consultar externamente con otras empresas, así como con las autoridades del país de origen y del país anfitrión.
  - Consultar con expertos creíbles e independientes (por ejemplo, organizaciones de la sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos e iniciativas pertinentes con múltiples partes interesadas) para comprender adecuadamente el contexto y cómo el proyecto puede afectar la situación existente. Consultar las prácticas internacionales más recientes, así como otros recursos y directrices pertinentes.[2]

Información que se debe recopilar para la evaluación de riesgos

Para llevar a cabo una evaluación precisa de los riesgos y el impacto que aborde las cuestiones de seguridad, es imprescindible contar con un conocimiento exhaustivo de las actividades de la empresa, sus relaciones y el contexto en el que opera. Algunos aspectos clave que deben tenerse en cuenta incluyen:

- Actividades, funciones, servicios y productos críticos.
- Número y composición del personal en el lugar (incluido el personal expatriado y el personal local).
- Actores locales, incluidos sus agendas e intereses, las relaciones entre ellos y su relación con la empresa.
- El entorno operativo, las causas profundas de las tensiones y los factores que propician el conflicto y pueden contribuir a la escalada de la violencia.
- Tamaño, topografía y relieve del emplazamiento del proyecto. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 50 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- Capacidad y tamaño de las fuerzas de seguridad pública, incluido el número y la composición del personal de seguridad en la zona de operaciones (incluida la pertenencia a grupos étnicos o religiosos).
- Antecedentes y capacidad de los proveedores de seguridad privada que operan en la zona.

- Cualquier otra medida de seguridad física y técnica que se implemente en el lugar, además del personal de vigilancia. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 50 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- Riesgo reputacional.

✔ Evaluar los riesgos de seguridad para el personal de la empresa, las comunidades locales y otros grupos potencialmente afectados, así como los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos derivados de las disposiciones de seguridad de la empresa. Evaluar los riesgos utilizando como referencia todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

- Incluir los riesgos y efectos adversos sobre los derechos humanos que puedan estar directamente vinculados a la empresa a través de sus proveedores de servicios de seguridad.
- Evaluar con especial cuidado los impactos en derechos humanos sobre personas y grupos que puedan encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad o marginación (por ejemplo, mujeres, menores, pueblos indígenas o personas extranjeras). Asegurarse de que estos riesgos se comprenden bien y se evalúan adecuadamente. Consultar a organizaciones especializadas que trabajen con estos colectivos o contratar a un experto que ayude a identificarlos y a realizar la evaluación de impactos.
- En situaciones de conflicto armado, evaluar también todos los riesgos e impactos que puedan afectar al respeto del derecho internacional humanitario.[3] (véase 2.1.b.)

Diligencia debida en derechos humanos adaptada a contextos de conflicto

La sensibilidad al conflicto debe reflejarse en la diligencia debida en materia de derechos humanos:

- El diseño del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos debe incluir un análisis de conflictos. véase 2.1.b.
- Los impactos deben priorizarse según su gravedad (Principios Rectores de la ONU 17 y 24), valorada en función de la magnitud, el alcance y la irreparabilidad de los impactos reales y potenciales. En contextos de conflicto, la probabilidad de que el conflicto se produzca y sus consecuencias son un factor adicional clave a la hora de establecer prioridades. ¿En qué medida es probable que la cuestión genere o agrave un conflicto? ¿Cuál es la gravedad de las implicaciones en materia de derechos humanos derivadas de los riesgos de conflicto identificados? (Para más información sobre la priorización de riesgos, véase 1.2.a.)
- Si bien los entornos volátiles pueden complicar y potencialmente poner en riesgo las interacciones con actores externos, la participación de las partes interesadas debe ser amplia en contextos afectados por conflictos. En concreto, el conflicto puede provocar ya en sí una falta de información o dificultar el diálogo con las comunidades por sus posibles vinculaciones con el conflicto. Esto solo puede contrarrestarse recopilando información del mayor número de diferentes tipos de partes interesadas posibles.
- Actualizar periódicamente la evaluación de riesgos e impactos.
- Asegurarse de que el proveedor de seguridad privada participe en estas evaluaciones.

- Recopilar datos sobre cualquier incidente de seguridad en la zona de operaciones de la empresa y analizarlos.
- Consultar con las comunidades, titulares de derechos y otros grupos que puedan verse afectados por impactos reales o potenciales en materia de derechos humanos. Comprobar si se enfrentan a nuevos riesgos o impactos, si las medidas de mitigación de impactos han sido eficaces, cómo perciben la respuesta de la empresa ante los riesgos para los derechos humanos, etc.

Herramienta práctica:

- Manual de buenas prácticas Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos: Guía para el sector privado en mercados emergentes (Corporación Financiera Internacional y Grupo Banco Mundial 2017)
- Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas (UNWG 2020)
- Human rights due diligence in conflict-affected settings International Alert 2018. Disponible en inglés. [Debida diligencia en materia de derechos humanos en contextos afectados por conflictos]
- Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies (Queen's University, AngloGold Ashanti, International Committee of the Red Cross and Geneva Centre for Security Sector Governance 2021). Disponible en inglés. [Herramienta para la prevención de conflictos: Desarrollo de estrategias con múltiples partes interesadas (Queen's University, AngloGold Ashanti, Comité Internacional de la Cruz Roja y Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, 2021)]

Sitios web para abordar los riesgos de abusos de derechos humanos, así como para la elaboración de mapas de riesgos de seguridad:

- Human Rights and Business Country Guides (Danish Institute for Human Rights)
- Amnesty International Country Pages and International Report (Amnesty International)
- Reports and Primers on Business and Human Rights Topics (BSR)
- Universal Human Rights Index Database (Office of the UN High Commissioner for Human Rights)
- Freedom in the World (Freedom House)
- Informe mundial de Human Rights Watch (Human Rights Watch)
- Visualize Risk (Responsible Sourcing Tool)

Determinar las necesidades de seguridad de la empresa y elaborar un plan a partir de las conclusiones de la evaluación de riesgos e impactos (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

- ✔ Integrar los resultados de las evaluaciones de riesgos e impactos en las funciones y procesos internos pertinentes, y garantizar que todos los departamentos relevantes de la empresa colaboren para identificar las necesidades de seguridad y elaborar el plan de seguridad. Así se evitarán duplicidades y falta de coherencia en las actuaciones. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20

- ✔ Identificar mecanismos de prevención adecuados al contexto para evitar los riesgos e impactos ya identificados. Si no se consigue prevenir el riesgo en su totalidad, considerar mecanismos de mitigación apropiados para cada riesgo e impacto. Hay ejemplos de las medidas en la Fase 4, Mitigación y gestión del impacto de la guía y caja de herramientas de evaluación del impacto en los derechos humanos, Danish Institute for Human Rights.

- ✔ Dar prioridad a los riesgos potenciales más graves (en términos de amenazas para la salud y la seguridad humanas, riesgos para grupos vulnerables, etc.). Los Principios Rectores establecen claramente que la gravedad se determina en función de la magnitud, el alcance o el carácter irremediable (es decir, la irreversibilidad) del impacto (véase Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 15).

- ✔ Considerar detenidamente qué riesgos e impactos requieren un mecanismo de prevención o mitigación relacionado con la seguridad. Aunque esta cuestión debe evaluarse caso por caso, tener presente que hay situaciones en las que mantener un perfil de seguridad excesivamente alto puede poner en riesgo las buenas relaciones con las comunidades locales. Considerar las ventajas y desventajas de las diferentes opciones de seguridad (por ejemplo, fuerzas de seguridad públicas, proveedores de seguridad privada, seguridad interna, equipos de seguridad).

- ✔ Desarrollar estrategias de resiliencia empresarial y respuesta ante emergencias frente a eventos disruptivos (por ejemplo, disturbios públicos) como parte del plan de seguridad.

- ✔ Considerar si es necesario revisar la política de gestión de riesgos de la empresa.

- ✔ Garantizar que se tengan en cuenta los riesgos específicos de género, por ejemplo, adoptando un enfoque sensible al género en las prácticas de seguridad, los mecanismos de supervisión y el acceso a los mecanismos de reclamación (véase género y 4.5.a.).

- ✔ Establecer un mecanismo de reclamación legítimo, accesible, previsible, equitativo, transparente y compatible con los derechos humanos para proporcionar reparación por los impactos reales relacionados con el proyecto. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 33. Tener en cuenta que dicho mecanismo debe establecerse desde el principio y comunicarse a todas las partes interesadas potencialmente afectadas (véase 3.10.a. y 4.2.a.).

- ✔ Supervisar el rendimiento de las acciones adoptadas y comunicar los resultados externamente. Efectos nocivos de la minería: cuando la extracción causa daño a las personas, al medio ambiente y a la economía (Responsible Mining Foundation 2021)

Cuando el plan de seguridad contemple la contratación de servicios de seguridad privada, tener en cuenta las siguientes buenas prácticas.

- ✔ Revisar la evaluación de riesgos e impactos para garantizar que los siguientes elementos hayan sido analizados adecuadamente:

  - Si el proveedor privado de seguridad ha realizado su propia evaluación de riesgos en materia de derechos humanos.
  - Regulación nacional de la seguridad privada y posibles deficiencias del sistema.
  - Antecedentes y trayectoria de la industria de la seguridad privada en el país, en particular en casos de abusos de derechos humanos y violaciones del derecho internacional humanitario por parte de proveedores de servicios de seguridad privada.

- Percepción de los proveedores de seguridad privada por parte de las autoridades locales y de la población general, en particular la percepción de la comunidad y las sensibilidades culturales en torno a los proveedores de seguridad (por ejemplo, el sector en su conjunto, armas, religión, personas extranjeras, otros clanes). Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 50 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- Necesidad frente a riesgos de contar con seguridad privada armada. Contar con seguridad privada armada puede elevar la tensión con las comunidades locales y conlleva riesgos adicionales vinculados al uso de fuerza letal con armas. La disposición de seguridad debe ser en todo caso de carácter preventivo, y la mera presencia del personal de seguridad suele actuar como elemento disuasorio. El dispositivo de seguridad debe plantearse desde un enfoque integral, apoyándose en la tecnología y en una comunicación eficaz. Asimismo, en algunos países, la legislación nacional prohíbe que los guardias de seguridad privada porten determinados tipos de armas, armas de fuego o municiones. Si la legislación nacional lo permite, las empresas deberían considerar qué puestos requieren seguridad privada armada. En determinados contextos, puede ser preferible contar con un pequeño equipo de respuesta ante incidentes debidamente equipado en lugar de armar a todo el personal de seguridad privada. En otros contextos, puede ser apropiado estipular que el personal de seguridad privada deba estar desarmado y que su función principal se limite a tareas dentro de las instalaciones de la empresa, salvo que así lo exija la evaluación de riesgos o sea necesario para responder a una situación de emergencia o amenaza.
- Cualquier otro riesgo o impacto potencial que el uso de seguridad privada pueda generar o agravar.

✔ Determinar si determinadas tareas deben asignarse preferentemente a proveedores locales de seguridad privada o a proveedores de seguridad privada procedentes de fuera de la zona de operaciones. Asegurarse de que la legislación nacional permita la contratación de proveedores de seguridad internacionales. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 50 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

✔ Identificar las actividades que se subcontratarán a un proveedor privado de seguridad y elaborar una solicitud de propuestas (véase 3.2.a.).

✔ Asegurar que los dispositivos de seguridad de la empresa no incrementen ni agraven los factores de riesgo.

Preguntas para incluir en una evaluación del sector de la seguridad privada con el fin de garantizar la exigencia de responsabilidades y la supervisión

- ¿Qué leyes y normativas regulan el sector de la seguridad privada y el uso de armas de fuego por parte de entidades corporativas civiles?
- ¿Cuál es el grado de eficacia de su aplicación y qué organismos son responsables de dicha aplicación?
- ¿Qué organismos gubernamentales o ministerios participan en el control y la regulación de las empresas de seguridad privada (por ejemplo, ministerios de comercio, economía, industria o interior)?
- ¿Qué procedimientos y criterios existen para la autorización y el registro de empresas?

- ¿Con qué sistemas y normas se cuenta para verificar y habilitar al personal de seguridad privada?
- ¿Se ha implicado a empresas de seguridad privada o a su personal en delitos —incluida la violencia de **género** o la trata de personas— y han dado lugar esos incidentes a juicios o procesos penales?
- ¿Qué códigos de conducta voluntarios, organismos sectoriales y normas hay?
- ¿Los contratantes de servicios de seguridad privada cuentan con criterios de contratación o informan sobre las empresas o personas físicas que emplean?
- ¿Hay restricciones normativas sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego por parte de los proveedores de seguridad privada?

Fuente:

Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 213 (OCDE 2007)

Herramienta práctica:

- Manual de buenas prácticas Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos: Guía para el sector privado en mercados emergentes (Corporación Financiera Internacional y Grupo Banco Mundial 2017)

Recursos clave:

- National Baseline Studies on Private Security (Private Security Governance Observatory). Disponible en inglés. [Estudios nacionales de referencia sobre seguridad privada (Observatorio de Gobernanza de la Seguridad Privada)]
- National Private Security Regulation Mapping (Private Security Governance Observatory). Disponible en inglés. [Mapa normativo nacional de seguridad privada (Observatorio de Gobernanza de la Seguridad Privada)]
- Global Study on National Regulatory Framework and Legislation on Private Military and Security Companies (UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Working Group on Mercenaries 2017)
- Private Security Governance Database (DCAF)
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos Guía orientativa de implementación, módulo 4 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Mitigación de riesgos: contratación de proveedores de seguridad privada que estén certificados por la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA) u otra norma sectorial reconocida.

La Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA) es una iniciativa multipartita creada en 2013 para garantizar que los proveedores de servicios de seguridad privada respeten los derechos humanos y el derecho internacional humanitario. Actúa como el mecanismo de gobernanza y supervisión del Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada. La certificación de los miembros en relación con el Código se basa en normas sectoriales reconocidas por la ICoCA (ver los siguientes puntos). Además, la ICoCA publica periódicamente herramientas y directrices para sus miembros con el fin de apoyar el desarrollo de políticas y prácticas conformes con los derechos humanos.

ICoCA supervisa a sus miembros mediante seguimiento remoto, presentación de informes obligatorios y, en algunos casos, visitas. Los miembros de la sociedad civil dentro de ICoCA también pueden alertar a la asociación sobre irregularidades en sus países de origen. Asimismo, se pueden presentar denuncias ante la ICoCA por presuntas infracciones del Código por parte de sus miembros. El Código también exige que los proveedores de seguridad privada dispongan de un mecanismo de reclamación interno, y la ICoCA supervisa la aplicación de este requisito mediante autoevaluaciones de las empresas y visitas sobre el terreno.

La contratación de proveedores de seguridad privada que sean miembros de la ICoCA no exime a la empresa de sus responsabilidades de diligencia debida respecto a dichos proveedores privados de seguridad, pero al menos garantiza un cierto nivel de conocimiento y escrutinio en relación con sus compromisos en materia de derechos humanos.

La certificación está reconocida por normas del sector como, por ejemplo:

- ANSI-ASIS PSC.1–2012: Norma de gestión para la calidad de las operaciones de empresas de seguridad privada, elaborada por el Instituto Nacional Estadounidense de Normalización (ANSI) y ASIS International.
- ISO 18788: Sistema de gestión para operaciones de seguridad privada, desarrollado por la Organización Internacional de Normalización.
- ISO 28007: Directrices para las empresas privadas de seguridad marítima que proporcionan personal de seguridad armado contratado de forma privada a bordo de buques, elaboradas por la Organización Internacional de Normalización.

Fuentes:

Asociación Internacional del Código de Conducta

Management System for Quality of Private Security Company Operations Standard (ASIS International 2017). Disponible en inglés. [Sistema de gestión de la calidad de las operaciones de las empresas de seguridad privada (ASIS International 2017)]

ISO 18788:2015 Management System for Private Security Operations (International Organization for Standardization 2021). Disponible en inglés. [ISO 18788:2015 Sistema de gestión para operaciones de seguridad privada (Organización Internacional de Normalización, 2021)]

Comunicar a todas las partes interesadas pertinentes cómo la empresa aborda sus riesgos e impactos en materia de derechos humanos (véase la diligencia debida en derechos humanos).

- Elaborar procedimientos para compartir información sobre la actividad, localización, situación operativa y logística del equipo de seguridad, información relevante sobre amenazas y la notificación de incidentes con la dirección y el personal de la empresa, las comunidades y las autoridades civiles o militares que proceda.

- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos subrayan que la comunicación sobre la manera en que se abordan los impactos en los derechos humanos es un elemento clave de la diligencia debida en materia de derechos humanos (véase debida diligencia en materia de derechos humanos). Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20

- Garantizar que las comunicaciones sean accesibles para sus públicos destinatarios. Considerar diferentes formatos (por ejemplo, vallas publicitarias, carteles, sitio web) que sean apropiados para el contexto local y estén disponibles en los idiomas locales. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 23

- Proporcionar información que permita a las partes interesadas internas o externas evaluar la adecuación de la respuesta de la empresa. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 23

- Considerar compartir las «lecciones aprendidas» con otras empresas que operan en la zona.

Evaluar periódicamente la eficacia de los dispositivos de seguridad privada, incluida su capacidad para prevenir y mitigar riesgos e impactos. Esto es especialmente relevante tras un incidente.

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20

- Estas evaluaciones forman parte del seguimiento de las respuestas a los riesgos e impactos sobre los derechos humanos (véase la diligencia debida en derechos humanos).

- En los casos en que las medidas de seguridad no hayan logrado prevenir o mitigar los riesgos e impactos, repetir todo el proceso descrito en esta sección para comprender lo que falló y los motivos. Identificar medidas alternativas apropiadas.

- Incorporar las lecciones aprendidas en futuras evaluaciones de riesgos e impactos.

3.2. Licitaciones y contratos

A. Selección de proveedores de seguridad privada: evaluación de la calidad y de los costes

Buenas prácticas*

Evaluar a los proveedores de seguridad privada conforme a los requisitos establecidos por la legislación nacional e internacional.

- ✔ Cumplir con las leyes y normas nacionales e internacionales relativas a los proveedores de seguridad privada. Si se presentan requisitos conflictivos (por ejemplo, si una legislación nacional impide la aplicación de determinadas buenas prácticas internacionales), procurar encontrar vías innovadoras para respetar los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 25

- ✔ Procurar la contratación de proveedores de seguridad privada que hayan demostrado su compromiso con las normas internacionales. Esto puede demostrarse mediante la pertenencia a la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA), así como mediante la certificación conforme a normas sectoriales que incluyan disposiciones sobre derechos humanos (por ejemplo, ANSI-ASIS PSC-1, ISO 18788 o ISO 28007). Si no se dispone de tales empresas, asegurarse al menos de que la empresa declare su compromiso con los derechos humanos en sus políticas y en el contrato de prestación de servicios.

- ✔ Garantizar que se verifiquen los antecedentes en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario de todo el personal de seguridad privada (véase 3.5.).

- ✔ Asegurarse de que los proveedores de seguridad privada conozcan sus obligaciones, reciban formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario, y sean competentes en el uso de equipos de seguridad y armas de fuego, cuando corresponda (véase 3.6.).

Recursos clave:

- Mapping of National Private Security Sectors Regulation and Overview (DCAF 2021)
- El Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada: (ICoCA 2021)

Publicar una solicitud de propuestas que estipule los criterios de exclusión y los criterios de adjudicación relacionados con el cumplimiento. Este proceso comunica directamente a las empresas las normas de derechos humanos esperadas en una fase temprana.

- ✔ La solicitud de propuestas reflejará, en muchos aspectos, el contrato final; una solicitud de propuestas adecuada facilitará la redacción del contrato. La solicitud de propuestas deberá incluir: una descripción clara del mandato y de las responsabilidades del contratista; los criterios de exclusión que descalifican automáticamente a un candidato; y los criterios de adjudicación relacionados con la empresa, su personal, así como las armas y el equipamiento.

Solicitudes de propuestas y selección de posibles contratistas

La información clave que debe solicitarse en la solicitud de propuestas, así como una lista de verificación, se encuentra en la Herramienta de Orientación sobre Contratos para Servicios Militares y de Seguridad Privados (DCAF 2017). Aunque este recurso está concebido como una herramienta de contratación para los Estados que desean contratar servicios de empresas militares y de seguridad privadas —o proveedores de seguridad privada—, sus criterios son aplicables y útiles para las empresas que lleven a cabo procesos de contratación.

Extracto de la Parte 1: Licitación y selección de posibles contratistas:

1.1. Definición del mandato y responsabilidades del contratista

La solicitud de propuestas debe elaborarse sobre la base de una evaluación previa de necesidades realizada sobre el terreno, teniendo especialmente en cuenta las necesidades y los impactos derivados de la contratación de [proveedores privados de servicios de seguridad]. La evaluación de necesidades también debe valorar proactivamente los riesgos más significativos, con el fin de determinar la medida de seguridad adecuada y evitar actuaciones innecesarias. Asimismo, el proceso debe ser gestionado por una autoridad u oficina responsable, que cuente con los recursos adecuados y personal capacitado para llevar a cabo la contratación de manera eficaz. Conviene tener en cuenta que los criterios propuestos en esta herramienta para incluirlos en la solicitud de propuestas son solo requisitos mínimos y no pretenden abarcarlo todo.

La solicitud de propuestas deberá incluir una descripción detallada del mandato y las responsabilidades del contratista:

Definición del mandato:

- La información de contexto, incluida la tipología de servicios requeridos, si serán armados o no, el número de puestos a cubrir y, si procede, el porcentaje de personal local exigido;
- Las condiciones del contrato, incluida la fecha de entrada en vigor y la duración;
- El entorno de trabajo, el contexto y las tareas operativas exigidas al contratista;
- Edad mínima, niveles de formación y experiencia requeridos, competencias lingüísticas y demás aptitudes o conocimientos exigidos al personal; y
- Requisitos de equipamiento.

1.2. Criterios de exclusión

Incluir cualquier otro criterio que descalifique automáticamente a un contratista potencial, independientemente de los demás criterios.

Los criterios de exclusión deberán incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Antecedentes penales nacionales u otras pruebas que indiquen violaciones del DIH o abusos del DIDH vinculados a un posible contratista o a su personal; los registros deben indicar si el personal ha sido condenado por algún delito conforme a la legislación nacional o si órganos nacionales o internacionales han determinado que ha vulnerado el derecho penal internacional o ha cometido abusos del derecho internacional de los derechos humanos o violaciones del DIH en cualquier jurisdicción;

- Pruebas de falta de profesionalidad grave por parte de la empresa o de uno de sus empleados; condena de un empleado o declaración de responsabilidad de la empresa por un delito relacionado con la conducta profesional;

- Incumplimiento en la entrega de la documentación e información solicitadas, o presentación de información falsa o engañosa;
- Incapacidad para cumplir un requisito esencial de la solicitud de propuestas; y
- Indicios de soborno, corrupción u otros conflictos de interés.

1.3. Criterios de adjudicación

La solicitud de propuestas deberá exigir que el posible contratista presente pruebas suficientes en relación con los siguientes criterios, que también se incluirán en el contrato:

- Conocimiento y capacidad para prestar los servicios en cumplimiento del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) y, en situaciones de conflicto armado, del Derecho Internacional Humanitario (DIH), así como de todas las leyes y normas nacionales e internacionales aplicables, incluidos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PV) [en caso de que el contrato esté relacionado con operaciones extractivas];
- Disponer de todas las licencias comerciales, registros, permisos, autorizaciones o aprobaciones necesarias conforme al derecho internacional y nacional aplicable de los Estados de origen o de destino.
- Disponer der todas las licencias, registros, permisos, autorizaciones o aprobaciones necesarias exigidas por la legislación de los Estados de la nacionalidad del personal del proveedor de seguridad privada;
- Personal cualificado y experimentado, equipos adecuados, instalaciones, recursos e infraestructura para el rendimiento oportuno y competente del mandato;
- Pruebas suficientes de su buena reputación y conducta empresarial intachable;
- Remuneración equitativa y condiciones laborales para su personal, así como el respeto de la edad mínima para desempeñar servicios de seguridad, de conformidad con la legislación internacional y nacional. Acreditación de que al personal se le proporcionan prestaciones sociales razonables y acordes con las disposiciones legales nacionales aplicables (en particular en casos de accidente, enfermedad, discapacidad o fallecimiento). Las prestaciones sociales y la remuneración deben ajustarse a la legislación nacional y a las normas y estándares laborales internacionales;
- Sistema de control interno adecuado, capaz de garantizar que su personal cumpla con la conducta ética establecida y que se adopten medidas disciplinarias en caso de incumplimiento. En los casos de conducta delictiva, un sistema de control interno adecuado deberá remitir dichos casos al sistema nacional de justicia penal correspondiente. El sistema de control interno debe proporcionar evidencia de que se aplican las disposiciones legales y normativas, y de que se respetan los principios y normas de la empresa;
- Estabilidad financiera y económica suficiente;
- Coste adecuado y relación calidad-precio;
- Gobernanza y supervisión: código de conducta, reglamentos internos, comité de ética, tribunales de personal, pertenencia a asociaciones sectoriales; y
- Seguro para cubrir los riesgos y responsabilidades asociadas derivadas de las operaciones y actividades del contratista, incluido el seguro para su personal.

La solicitud de propuestas debe exigir también que las ofertas incluyan la siguiente información:

- Estrategia de mitigación de riesgos del proveedor de seguridad privada, incluidas medidas para reducir el riesgo de conducta indebida por parte de su personal y, cuando proceda, de los subcontratistas;
- Política sobre el uso de la fuerza;
- Manual sobre armas pequeñas y armas ligeras, cuando proceda;
- Información relativa a la subcontratación prevista, cuando proceda; y
- Mecanismo del proveedor de seguridad privada para la tramitación de quejas y la resolución de reclamaciones.

El ICoC y los contratos con proveedores de seguridad privada

El Código internacional de conducta para proveedores de servicios de seguridad privada (ICoC) establece explícitamente que las empresas miembro «...no formalizarán deliberadamente contratos cuya ejecución contravenga directa y sustancialmente los principios de este Código, el derecho nacional o internacional aplicable, o la legislación local, regional e internacional de derechos humanos aplicable, y no estarán exentas del cumplimiento de este Código por ninguna obligación contractual». Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 20 Las empresas que se comprometen a cumplir el Código pueden adherirse a la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA).

Las empresas contratistas deben tener en cuenta que exigir ofertas de precios muy bajos para los servicios requeridos puede excluir a los proveedores de seguridad privada que cumplen con el Código Internacional de Conducta (ICoC) o que son miembros de la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA). Es posible que estos proveedores de seguridad se abstengan de participar en la licitación desde un principio si la remuneración no es suficiente para cumplir con sus estándares. La selección de un posible contratista no debe basarse en el criterio del «precio más bajo». Basarse únicamente en el precio más bajo también puede perjudicar la reputación del cliente y contribuir a una bajada de estándares en todo el sector.

Recursos prácticos:

- Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados (DCAF 2017)
- Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)
- 'Security to Go' Module 14: Contracting Private Security Providers (Global Interagency Security Forum 2020). Disponible en inglés. [Módulo 14 de «Seguridad en la práctica»: Contratación de proveedores de seguridad privada]

Llevar a cabo una evaluación exhaustiva de diligencia debida de las ofertas y de los posibles proveedores de seguridad privada.

- ✔ Esta diligencia debida debe incluir la consulta con otros clientes de proveedores de seguridad privada, incluyendo empresas, organizaciones no gubernamentales, funcionarios gubernamentales y otras partes interesadas. Consultar sobre la reputación y las experiencias de otras personas con diversos proveedores de seguridad privada. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 52 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Garantizar que el personal o el departamento de adquisiciones de la empresa cuenten con la capacidad para evaluar propuestas.

- ✔ Aunque la responsabilidad de demostrar el cumplimiento de los criterios definidos en la solicitud de propuestas suele recaer en el posible contratista, el cliente debe asegurarse de que los criterios puedan ser evaluados objetivamente. Esto puede requerir formación, especialmente para evaluar adecuadamente los criterios de derechos humanos. Para garantizar un proceso de selección equitativo, todos los criterios establecidos en la solicitud de propuestas deben ser ponderados y evaluados mediante un sistema de calificación previamente definido.

B. Responsabilidades en materia de derechos humanos y posibles responsabilidades jurídicas de la empresa y del proveedor privado de seguridad: establecer el mandato

Buenas prácticas*

Elaborar políticas y procedimientos empresariales que definan y expliquen las funciones y responsabilidades de los proveedores de seguridad privada e incluirlos en los contratos.

- ✔ Asegurarse de que las políticas y los contratos estipulen claramente que tanto la empresa como el proveedor de seguridad privada deben respetar los derechos humanos en todas las circunstancias. Tal como se explica en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, «esto significa que [las empresas] deben evitar infringir los derechos humanos de terceros y deben hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que estén involucradas». Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 13

- ✔ Asegurarse de que tanto el personal de la empresa como el personal de seguridad privada conozcan los mecanismos de la empresa para prevenir riesgos e impactos en materia de derechos humanos, así como los procedimientos para gestionar y apoyar las investigaciones de presuntos abusos de derechos humanos.

- ✔ Incluir las políticas y procedimientos de la empresa en el contrato con el proveedor de seguridad privada y asegurarse de que el contrato cumpla con las leyes y reglamentos nacionales aplicables (véase 3.2.c.).

- ✔ Contrastar con expertos nacionales e internacionales la validez de todas las cláusulas contractuales relativas a responsabilidades y obligaciones legales. Algunas cláusulas contractuales con el proveedor de seguridad privada pueden resultar útiles; por ejemplo, solicitar, junto con la solicitud de propuestas, prueba de un seguro de responsabilidad civil. No obstante, las cláusulas de indemnidad tendrán un alcance limitado, en función del marco jurídico nacional.

Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar y abordar los riesgos e impactos en materia de derechos humanos, teniendo en cuenta las posibles responsabilidades (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

- ✔ Realizar o actualizar conjuntamente la evaluación de riesgos e impactos con el proveedor privado de seguridad (véase 3.1.a. y diligencia debida en materia de derechos humanos). Tener en cuenta que los proveedores de seguridad privada pueden contar con sus propios procesos de evaluación de impacto; las empresas contratantes pueden coordinarse más estrechamente con el proveedor de seguridad privada para garantizar la eficiencia.

- ✔ Considerar el riesgo de complicidad empresarial en abusos contra los derechos humanos si el proveedor privado de seguridad que protege el emplazamiento de la empresa está implicado en tales abusos. El comentario al Principio Rector 23 de la ONU explica: «Considerar este riesgo como una cuestión de cumplimiento de la ley, dadas las crecientes responsabilidades legales de las empresas como resultado de demandas civiles (y penales) extraterritoriales. A este respecto, cabe señalar también las disposiciones del Estatuto de

Roma de la Corte Penal Internacional en jurisdicciones que reconocen la responsabilidad penal de las empresas. Por otro lado, los directores, directivos y empleados de las empresas pueden incurrir en responsabilidades legales por actos que equivalen a graves violaciones de derechos humanos». Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 25–26

- ✔ Cabe señalar que el riesgo asociado a las violaciones de los derechos humanos no se limita al ámbito jurídico. Aun cuando la responsabilidad legal se determine a cargo del proveedor privado de seguridad, es probable que el daño reputacional también recaiga sobre la empresa contratante.

- ✔ Demostrar los esfuerzos continuos de la empresa para mitigar cualquier impacto sobre los derechos humanos, por ejemplo, mediante reuniones con la comunidad o la publicación de dichas iniciativas en medios de comunicación locales. Disponer o colaborar en la reparación de los impactos negativos sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o a los que haya contribuido, a través de procedimientos legítimos (véase 3.10.a.). Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 24

- ✔ Cabe señalar que la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos y actuar con la diligencia debida en materia de derechos humanos significa que las cláusulas contractuales no pueden eximir a la empresa de esa responsabilidad ni excluir su posible responsabilidad jurídica, en particular cuando existe la obligación de actuar con la diligencia debida en materia de derechos humanos. Esto se aplica tanto a la empresa contratante como al proveedor de servicios de seguridad privada.

- ✔ No dar por hecho que, por sí sola, la realización de la diligencia debida, vaya a eximir automática y plenamente a la empresa de responsabilidad por causar o contribuir a abusos de derechos humanos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 19

- ✔ Garantizar que las acciones de los proveedores de servicios de seguridad contratados no vulneren el derecho internacional humanitario ni desencadenen o agraven la violencia civil en regiones propensas a conflictos. Si esto ocurriera, la propia empresa contratista podría ser considerada responsable por complicidad en la comisión de cualquier vulneración.

En la medida de lo posible, compartir información sobre las disposiciones y procedimientos de seguridad de la empresa con las partes interesadas locales.

- ✔ Designar a un representante de la empresa que cuente con un conocimiento sólido del contexto local y un compromiso a largo plazo con el puesto, para que actúe como interlocutor entre la comunidad, la empresa y el proveedor de seguridad privada. De esto podría encargarse el/la responsable de enlace con la comunidad.

- ✔ Establecer un diálogo permanente sobre las operaciones, los procedimientos y los posibles impactos de las actividades en las comunidades locales, en particular sobre los grupos vulnerables.

- ✔ Precisar las funciones y responsabilidades del proveedor de seguridad privada y compartir el propio código de conducta de la empresa para de seguridad o el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (si se utiliza).

- ✔ Precisar los pasos que se adoptarán en caso de presuntas vulneraciones de los derechos humanos, incluida la información sobre los mecanismos de reclamación de la empresa.

Asegurarse de que las quejas y reclamaciones no se limiten a remitirse al proveedor de seguridad privada, sino que se debatan y aborden conjuntamente con los representantes de la empresa.

- ✔ Llevar un registro exacto de todas las quejas presentadas y de todas las acciones adoptadas para abordarlas.
- ✔ Llevar a cabo revisiones sobre la gestión de quejas conjuntamente con el proveedor de seguridad privada, identificando las lecciones aprendidas y ajustando los procedimientos en consecuencia.
- ✔ Asegurarse de que el proveedor de seguridad privada disponga de un mecanismo de reclamación empresarial que haya incorporado la orientación de la Asociación Internacional del Código de Conducta Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas, alineada con el Principio Rector 31 de las Naciones Unidas.

Recursos prácticos:

- Orientación interpretativa: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas (Asociación Internacional del Código de Conducta 2018)
- Manual: Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas (Asociación Internacional del Código de Conducta 2018)

C. Cumplimiento de normas internacionales y buenas prácticas: elaboración de directrices de implementación

Buenas prácticas*

Elaborar políticas, procedimientos y directrices que definan las funciones y responsabilidades de los proveedores privados de seguridad, con referencia al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada y otras normas internacionales (véase 3.1.a.).

- ✔ Elaborar una política de derechos humanos y asegurarse de que esté integrada en toda la empresa (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos y 1.3.a.).

- ✔ Elaborar políticas de seguridad y adquisiciones que reflejen la política de derechos humanos de la empresa. De acuerdo con el Principio Rector 16 de las Naciones Unidas, estas políticas deben:

  - Ser aprobadas al más alto nivel de la empresa.
  - Basarse en la experiencia pertinente, tanto interna como externa.
  - Establecer las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos para su personal, socios comerciales, proveedores de seguridad privada y proveedores.
  - Estar disponibles públicamente y ser comunicadas interna y externamente a todo el personal, socios comerciales, contratistas y demás partes interesadas pertinentes.
  - Quedar reflejadas en los procedimientos de seguridad de la empresa.

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 16

- ✔ Precisar el papel de la seguridad privada en todas las políticas y procedimientos de seguridad y protección en el lugar de trabajo. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 54 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Utilizar el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada o elaborar un código de conducta similar para los proveedores de seguridad privada basado en dicho Código, garantizando la coherencia con la política y los procedimientos de seguridad de la empresa. Incorporar este código como una disposición estándar en todos los contratos formalizados por la empresa.

  - Proporcionar copias de este código de conducta y de las normas escritas sobre el uso de la fuerza a cada miembro del personal de seguridad.
  - Exigir que la empresa gestora de servicios de seguridad privada y su personal firmen el código de conducta para proveedores de seguridad privada adoptado por la empresa, reconociendo que han comprendido el documento y comprometiéndose a cumplir con los principios establecidos en el mismo. Asegurarse de que el departamento de seguridad de la empresa conserve una copia de todos los documentos firmados.
  - Compartir y dialogar sobre este código de conducta con las partes interesadas pertinentes, como otras empresas, fuerzas de seguridad pública y comunidades locales. Cuando proceda, modificar este código para integrar los comentarios recibidos durante los debates.

- ✔ En todas las políticas y directrices relacionadas con la seguridad, hacer referencia a la política de derechos humanos de la empresa (véase 1.3.a.). Las políticas de la empresa deben hacer referencia y ajustarse a los instrumentos y normas internacionales y nacionales aplicables, incluyendo:
  - Legislación nacional y normas profesionales del país anfitrión.
  - La Declaración Universal de Derechos Humanos.
  - El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
  - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
  - La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
  - Los Convenios de Ginebra de 1949 y los Protocolos Adicionales de 1977.
  - Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura.
  - Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
  - Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
  - El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas.
  - El Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 54 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Elaborar un contrato con el proveedor de seguridad privada que incluya cláusulas claras sobre el respeto del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho internacional humanitario y la legislación nacional aplicable. Comentar estas cláusulas con el proveedor de servicios de seguridad privada para asegurarse de que el proveedor comprende sus objetivos de rendimiento.

Recurso clave:

- El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 14 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006)

Herramienta práctica:

- Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados, sección 2: Contractor's Roles and Responsibilities (DCAF 2017)
- Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)

Abordar las funciones y responsabilidades del personal de seguridad individual con el proveedor de seguridad privada para asegurar que el proveedor comprenda los requisitos de personal y sepa cómo integrarlos en su rendimiento.

Complementar la formación impartida por el proveedor de seguridad privada a su personal mediante comunicaciones regulares y sesiones de reciclaje.

- ✔ Recordar al personal del proveedor de seguridad privada los puntos clave del código de conducta de la empresa para proveedores de seguridad privada o el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada. Asimismo, recordar al personal de seguridad los controles de seguridad específicos del emplazamiento y las demás políticas pertinentes. Realizar esta acción de forma periódica (por ejemplo, al inicio de los turnos, durante los turnos o en las sesiones de reciclaje).

- ✔ Convocar reuniones periódicas en las que el personal de seguridad privada pueda debatir buenas prácticas, plantear preguntas específicas y compartir sus experiencias (véase Estudio de caso: Formación de la MONUSCO y Tenke Fungurume Mining para las fuerzas de seguridad pública

- ✔ Difundir material pedagógico sobre el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, adaptado al contexto y al público destinatario. Imprimir los puntos clave del Código Internacional de Conducta (ICoC) y del código de conducta de la empresa para proveedores de seguridad privada, haciendo especial hincapié en las normas relativas al uso de la fuerza. Distribuir esto a todo el personal de seguridad privada y exigir que se mantenga disponible en todo momento. Las «tarjetas inteligentes» deben estar redactadas en el idioma local correspondiente para facilitar su consulta y supervisión. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-3 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

Realizar controles periódicos de rendimiento y mantener reuniones regulares con la dirección del proveedor de seguridad privada para analizar los resultados.

Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-5 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Elaborar una lista de verificación basada en el contrato y el código de conducta, y utilizarlo durante las evaluaciones mensuales de rendimiento.

- ✔ Considerar la posibilidad de recurrir a un mecanismo externo de supervisión de los derechos humanos para verificar el cumplimiento de manera periódica (por ejemplo, colaborar con una organización no gubernamental para identificar brechas en materia de derechos humanos). A tal efecto, es recomendable contratar a miembros de la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA) o a empresas certificadas conforme a estándares del sector, dado que estas están sujetas a un determinado nivel de supervisión por parte de la ICoCA o de los organismos de certificación.

- ✔ Revisar los informes de incidentes de seguridad para identificar abusos reales o potenciales de derechos humanos y adoptar las medidas apropiadas (véase 3.10.a.). Identificar las lecciones aprendidas e integrarlas en los procedimientos y prácticas de seguridad.

Si el proveedor de servicios de seguridad privada sigue incumpliendo alguna o varias de las cláusulas del contrato, considerar las siguientes opciones.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 57 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Negociar un calendario para el cumplimiento.
- ✔ Retener los pagos según lo establecido en el contrato hasta que la cuestión se resuelva de manera satisfactoria.
- ✔ Supeditar el mantenimiento de la relación comercial al desempeño.
- ✔ Ofrecer orientación y formación más detalladas, junto con revisiones periódicas del desempeño.
- ✔ Rescindir la relación con el proveedor de seguridad privada.

Rescisión de contratos con proveedores de seguridad privada y transición en la prestación del servicio de seguridad[4]

Una empresa puede optar por rescindir su contrato con un proveedor de servicios de seguridad privada por diversas razones, entre ellas el coste, cambios en los requisitos o el incumplimiento por parte del proveedor de seguridad de las obligaciones contractuales.

Cuando una empresa contratante rescinde un contrato con un proveedor de servicios de seguridad privada con el objetivo de sustituirlo por otro proveedor de seguridad privada, tanto la finalización del contrato existente como la transición a las nuevas condiciones de seguridad deben gestionarse de manera proactiva. El incumplimiento de esta obligación puede exponer a la empresa y a las personas asociadas a sus operaciones (por ejemplo, personal, contratistas, proveedores u otros prestadores de servicios de seguridad públicos o privados) a múltiples riesgos.

Las empresas deben considerar la finalización del contrato desde dos perspectivas: jurídica y operativa. Como en cualquier acuerdo contractual, la empresa debe solicitar asesoramiento sobre las obligaciones legales que le corresponden en relación con la rescisión del contrato con el proveedor privado de servicios de seguridad. Esta sección no aborda cuestiones jurídicas (que, por su naturaleza, dependen de la jurisdicción y de las condiciones contractuales). En su lugar, se centra en los aspectos operativos relacionados con la rescisión del contrato con un proveedor de seguridad privada.

Algunas de las cuestiones operativas más relevantes que una empresa debería tener en cuenta son:

- **Licencias:** se requiere la obtención de licencias para diversos elementos y servicios relacionados con la seguridad privada, incluidos: el uso, transporte y almacenamiento in situ de armas; armas de fuego específicas; y la prestación de servicios de seguridad privada en el lugar de operación. Dichas licencias pueden ser otorgadas tanto por autoridades locales como nacionales. La empresa deberá llevar a cabo una revisión para determinar qué licencias y permisos han sido concedidos, a nombre de quién figuran (por ejemplo, si las armas autorizadas para su uso en el emplazamiento están asignadas a personas concretas o se autorizan para el uso general del proveedor de seguridad privada), y si pueden transferirse y en qué condiciones. Es posible que el proveedor de seguridad privada que cesa en el servicio haya obtenido licencias vinculadas al inmueble sin conocimiento de la empresa. En ese caso, la empresa debería ponerse en contacto tanto con las autoridades competentes como con el proveedor que cesa en el servicio para completar el inventario.

- **Equipo:** aparte de las armas, un proveedor privado de seguridad hará uso de otros equipos y materiales. Es importante que la empresa determine quién es el propietario del equipo y, cuando corresponda, gestione el traspaso.

- **Empleados/consultores:** en algunos casos, la empresa puede seguir teniendo responsabilidades respecto de determinados empleados o contratistas del proveedor de seguridad privada incluso después de que el contrato haya finalizado. Estas responsabilidades pueden incluir obligaciones de mantener la relación laboral, cubrir gastos de atención sanitaria o proporcionar seguros.

- **Registros:** es posible que la empresa tenga acceso a los registros del proveedor de seguridad privada (por ejemplo, expedientes de personal o registros de incidentes). Conviene valorar, según proceda, conservar copias de esa información o transferirlas.

- **Sistemas:** en muchas situaciones, el proveedor de seguridad privada que deja de prestar el servicio tendrá acceso a los sistemas operativos de la empresa (incluida la infraestructura de TI). Conviene cerrar esos accesos y proteger la información confidencial y sensible.

- **Denuncias:** las empresas deben valorar si existen quejas pendientes contra el proveedor de seguridad privada o su personal. La gestión de estas quejas debe ser prioritaria.

- **Seguridad pública:** los proveedores de seguridad privada suelen desempeñar un papel en la gestión de las relaciones con las fuerzas policiales y militares. Las empresas deben determinar si existe algún memorando de entendimiento vigente con las fuerzas de seguridad públicas y, en caso afirmativo, si dicho documento menciona al proveedor de seguridad privada. Las empresas también deben determinar qué personas empleadas por el proveedor de seguridad privada son responsables de estas relaciones con los funcionarios de seguridad pública y, cuando sea necesario, cómo transferir e institucionalizar dichas relaciones.

- **Subcontratistas:** los proveedores de seguridad privada suelen subcontratar a otros proveedores de seguridad privada y externalizar funciones de apoyo, como el mantenimiento de vehículos. Las empresas deben establecer qué subcontratistas existen, cómo se verán afectados, qué parte es responsable de ellos y cómo se gestionará cualquier transferencia en la prestación de servicios.

- **Transferencia de conocimiento:** es probable que el proveedor de seguridad privada que deja el servicio haya adquirido un conocimiento significativo de los riesgos y cuestiones de seguridad asociados a las operaciones de la empresa. La empresa y el nuevo proveedor de seguridad privada deberían intentar recabar esa información del proveedor que deja el servicio.

Siempre es recomendable contemplar las cuestiones relativas a la rescisión desde la negociación y la redacción del contrato. Lo anterior constituye una muestra de algunas de las cuestiones prácticas que una empresa debe considerar antes de rescindir un contrato con un proveedor privado de seguridad. Cada situación es distinta y cada empresa debe revisar y deshacer todos los elementos de sus acuerdos contractuales vigentes, analizando el contrato punto por punto para identificar qué derechos y responsabilidades tiene la empresa frente a su proveedor de seguridad privada y viceversa.

La coordinación es especialmente importante. Es fundamental que los procesos se coordinen para garantizar que no exista ninguna brecha en la prestación de los servicios de seguridad. La rescisión de un contrato con un proveedor privado de servicios de seguridad no es únicamente competencia de los departamentos de seguridad y jurídico de la empresa, sino que también afecta a otros departamentos, incluidos los de operaciones, recursos humanos y comunicación.

Los proveedores de servicios de seguridad privada suelen ser una fuente importante de empleo local, y su personal representa la «cara visible» de la empresa: patrulla el perímetro de las operaciones e interactúa con frecuencia con terceros. Por lo tanto, el cambio de proveedor privado de seguridad tendrá inevitablemente un impacto en diferentes tipos de partes interesadas, incluidas las comunidades locales. Es fundamental que la empresa adopte un enfoque proactivo en la gestión de sus relaciones con la comunidad y, en la medida de lo posible, implique a las comunidades en lo relativo a la finalización y transición del contrato con el proveedor de seguridad privada.

Cuando el propio proveedor de seguridad privada motive la finalización del contrato, la empresa deberá realizar su propia evaluación de los motivos que han dado lugar a dicha decisión. La empresa debe extremar la vigilancia para asegurarse de que el proveedor de seguridad privada no haya decidido rescindir su contrato como consecuencia de amenazas graves, abusos u otros problemas en el lugar de operaciones y, además, para comprobar si no ha informado adecuadamente a la empresa de dichos hechos que puedan resultar preocupantes.

La rescisión inmediata de un contrato con un proveedor privado de seguridad puede exponer a la empresa y a sus operadores a riesgos significativos si no se gestiona de manera adecuada. Por este motivo, es recomendable elaborar un plan de contingencia para esta eventualidad, teniendo en cuenta las cuestiones señaladas anteriormente.

En resumen, la finalización efectiva de un contrato con un proveedor de seguridad privada y la gestión posterior de la transferencia a un nuevo contratista requerirán la coordinación entre los departamentos y las partes interesadas. Para proteger a la empresa frente a posibles riesgos, estos procesos, junto con las cuestiones operativas mencionadas anteriormente, deben gestionarse de manera proactiva.

3.3. Normas laborales

A. Condiciones de los empleados de las empresas de seguridad privada: garantizar estándares laborales altos

Buenas prácticas*

Asegurarse de que la evaluación de riesgos incluya un análisis del sector de la seguridad privada, del historial de empresas concretas en materia de derechos laborales, del entorno laboral, de la legislación laboral nacional y de la normativa aplicable a la seguridad privada (véase 3.1.a. y 3.4.a.).

Durante el proceso de licitación, prestar especial atención a los siguientes aspectos como parte de los criterios de adjudicación (véase 3.2.a.).

- ✔ Analizar las condiciones laborales, incluida la remuneración y los incentivos económicos (así como si están vinculados o no al rendimiento y de qué manera), los paquetes de prestaciones, las condiciones laborales, la duración y horarios de los turnos, la estructura de supervisión, etc. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

- ✔ Comprobar si el personal recibe formación en derechos humanos, derecho internacional humanitario (en situaciones de conflicto armado), uso de la fuerza y de armas de fuego, gestión de multitudes, técnicas de desescalada de conflictos, detención o restricción de personas y otras competencias.

- ✔ Evaluar las políticas y prácticas de los proveedores privados de seguridad, incluidas aquellas relativas a la política laboral y de empleo, la política de derechos humanos, la política de seguridad, diligencia debida y prácticas de evaluación de riesgos, procedimientos disciplinarios, política de salud y seguridad, política de igualdad de oportunidades, políticas sensibles al género relacionadas con la igualdad, la prevención del acoso sexual y la violencia basada en género, que se provea de equipos de protección (incluidos aquellos adaptados para mujeres) y las políticas sobre la protección de personas defensoras de derechos humanos.

- ✔ Asegurarse de que el proveedor de seguridad privada cuente con una gestión adecuada de los recursos humanos, incluidos sistemas de gestión del rendimiento y de verificación de antecedentes.

- ✔ Comprobar que existen mecanismos internos y externos de control y supervisión y que funcionan de forma efectiva.

- ✔ Comprobar si existe un seguro suficiente para cubrir los riesgos asociados a la prestación de servicios de seguridad. Esto incluye seguros para el personal, así como coberturas que permitan asumir los costes de gestionar adecuadamente reclamaciones y quejas y de abordar los impactos adversos sobre miembros de la comunidad. Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p. 15 (ASIS International 2012). Disponible en inglés. [Sistema de gestión de la calidad de las operaciones de las empresas de seguridad privada: requisitos con orientación]

- ✔ Revisar referencias de clientes similares, específicamente la de aquellos que operen en la misma zona. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

Recursos prácticos:

- 🔧 Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados (DCAF 2017)
- 🔧 Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)

Considerar incluir en el contrato cláusulas que obliguen al proveedor privado de seguridad a realizar lo siguiente.

- ✔ Cumplir con el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la normativa laboral pertinente y aplicable. Todo lo anterior debe reflejarse en las políticas y los procedimientos de la empresa (por ejemplo, en la selección y la formación) y ser adoptado por el proveedor privado de seguridad como condición para su elegibilidad en los procesos de contratación. Estas políticas también deben explicarse e incluirse en todos los materiales pertinentes, incluidos los contratos de personal y los documentos de incorporación. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 52

- ✔ Comunicar de manera clara las condiciones contractuales a todo el personal en un formato y un idioma accesibles para ellos. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 52 Proporcionar a todo el personal un contrato de trabajo por escrito que establezca las condiciones de su empleo antes del inicio de la asignación. En situaciones de alfabetización limitada, facilitar también esta información en otros formatos, como vídeos. Asegurarse también de que esta información esté disponible en el idioma local. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)

- ✔ Instruir al personal sobre los marcos jurídicos aplicables y las directrices relativas a la conducta ética.[5]

- ✔ Informar al personal de todos los riesgos asociados a su empleo.

- ✔ Organizar el trabajo del personal de seguridad privada, en concreto en lo relativo a horas extra, trabajo nocturno y fines de semana. Esto debe hacerse conforme a las normas internacionales que fijan el máximo de horas extraordinarias permitidas y, cuando la legislación nacional difiera o no lo regule, el proveedor de seguridad privada debería intentar ajustarse al umbral más bajo de horas extra.

- ✔ Pagar a todo el personal, de forma puntual, salarios y prestaciones justos (teniendo en cuenta los requisitos internacionales y las tendencias normativas sobre salarios dignos), y asegurar que cualquier diferencia salarial o de beneficios entre nacionalidades esté justificada por las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Garantizar que las diferencias salariales se basen en el mérito, la responsabilidad y las diferencias económicas nacionales, y que no sean discriminatorias para personas de diferentes orígenes demográficos (por ejemplo, género, etnia, raza, religión).

- ✔ Conviene tener en cuenta que algunas políticas laborales o de recursos humanos pueden parecer no discriminatorias sobre el papel, pero resultar discriminatorias en la práctica. Las promociones basadas en el mérito y la formación académica pueden no tener en cuenta que determinadas personas han sido sistemáticamente excluidas del acceso a la educación superior en función de su género, raza, identidad étnica, entre otros factores. Excluir a determinados colectivos de los puestos directivos puede agravar las quejas y alimentar el conflicto. Las empresas deben tener en cuenta estas diferencias y aplicar medidas de mitigación para garantizar oportunidades equitativas.

- ✔ Proporcionar al personal de seguridad equipos de protección personal (por ejemplo, chalecos antibalas, chalecos de alta visibilidad, linternas). Asegurarse de que el equipamiento sea también adecuado o esté adaptado para el personal femenino.

- ✔ Establecer coberturas de seguro médico y de seguro de vida. Garantizar la contratación de seguros adecuados para cualquier otro riesgo al que puedan estar expuestos los empleados en el ejercicio de sus funciones. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)

- ✔ Evitar quedarse con los documentos de viaje personales del personal. Cuando sea inevitable (por ejemplo, por trámites administrativos u otros fines legítimos), asegurar que se custodien únicamente durante el tiempo mínimo imprescindible. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párrafos. 54 y 67

- ✔ Prohibir de manera explícita que los proveedores de seguridad privada y su personal soliciten o acepten sobornos o cualquier cosa de valor a cambio de no cumplir con la normativa de derechos humanos, el derecho internacional humanitario, las leyes nacionales, los códigos de la empresa o cualquier otra norma aplicable. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párrafos. 26 y 67

- ✔ Establecer una política clara respecto al uso de intermediarios laborales externos, con el fin de evitar el riesgo de prácticas de contratación no ética y trabajo forzoso. Garantizar que los intermediarios laborales no cobren tasas de contratación ni se queden con los documentos de viaje. Proporcionar información clara y coherente sobre el lugar de destino, las condiciones de empleo y cualquier coste asociado a los desplazamientos, así como sobre la forma en que dichos gastos deberán abonarse.

- ✔ Respetar el derecho del personal a poner fin a su relación laboral por decisión propia.[7]

- ✔ Incluir un número o porcentaje determinado de mujeres en los equipos de seguridad desplegados, teniendo en cuenta el contexto de seguridad, así como las necesidades y la interacción con la población local.

Recurso clave:

- Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (Modificación 10 diciembre 2021)

Valorar la posibilidad de ofrecer incentivos por desempeño a los vigilantes de seguridad privada, como medida para favorecer la continuidad del personal.

- ✔ Tener en cuenta el riesgo de que, en determinadas situaciones, los incentivos económicos ligados al rendimiento pueden generar mayores exigencias y tensiones internas entre el personal de seguridad.

Garantizar que los mecanismos de reclamación sean accesibles para el personal de la empresa, el personal de seguridad privada y las comunidades locales (véase 3.10.a.). Permitir que las personas y las comunidades denuncien cualquier abuso de forma anónima.

- ✔ De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, los mecanismos de reclamación son un elemento clave de la diligencia debida en materia de derechos humanos, así como de la responsabilidad empresarial más amplia de respetar los derechos humanos. (véase 2.8.d. y 4.2.e.).

- ✔ Como mínimo, los mecanismos de reclamación de la empresa deberían estar disponibles en varios formatos para permitir la denuncia anónima de abusos de derechos humanos. Estos pueden incluir:

  - Una línea directa para denuncias de abusos, accesible por teléfono o SMS.
  - Una dirección de correo electrónico segura a la que solo tenga acceso un supervisor de confianza.
  - Cajas de sugerencias con instrucciones claras visibles, ubicadas en zonas donde las personas tienen acceso sin ser observadas y pueden depositar notas, sugerencias u otra información de forma anónima. Las instrucciones deberán estar visibles en las cajas. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, III-16 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)
  - «Personas de confianza» seleccionadas por los empleados que pueden transmitir inquietudes a la dirección de la empresa o del proveedor privado de seguridad en representación de los empleados. Esto también puede realizarse a través de mecanismos existentes, como los sindicatos o asociaciones de empleados, cuando proceda.
  - Una oficina comunitaria donde cualquier persona pueda presentar una queja en persona. Asegurarse de que sea fácilmente accesible para todas las personas que quieran poner una reclamación. Si resulta evidente que algunos miembros de la comunidad afectada no pueden desplazarse a la oficina, se deberán enviar equipos itinerantes para entablar contacto con ellos y gestionar el proceso de reclamación en su propia localidad.

- ✔ Establecer mecanismos de protección de denunciantes que garanticen la protección de las fuentes.

- ✔ Designar «puntos focales» específicos dentro de la jerarquía de la empresa, directamente responsables de corregir los problemas. Esto debe incluir, por ejemplo, al personal de recursos humanos y al menos a un miembro específico de la dirección responsable de la gestión de quejas.

3.4. Contratación local

A. Proveedores locales de seguridad privada: selección de prestadores de servicios responsables

Buenas prácticas*

Asegurar que la legislación nacional permita la contratación de proveedores locales de servicios de seguridad privada.

Asegurarse de que la evaluación de riesgos incluya un análisis del sector de la seguridad privada, los antecedentes de empresas específicas, la legislación laboral nacional, la normativa sobre seguridad privada y el historial de operabilidad de los proveedores locales de servicios de seguridad privada (véase 3.1.a).

- ✔ Identificar tendencias en los casos de abusos de derechos humanos en los que han estado implicados proveedores locales de seguridad privada. Las ONG pueden contribuir a la recopilación de dichos datos.
- ✔ Elaborar una lista de todos los proveedores de seguridad privada que se sepa que han estado implicados en abusos de derechos humanos y en violaciones del derecho internacional humanitario. Utilizarla en el proceso de evaluación para la selección de un proveedor de seguridad privada y excluir automáticamente a quienes hayan cometido vulneraciones de derechos (véase 3.2.a.).
- ✔ Evaluar los riesgos y beneficios de contratar a un proveedor local de seguridad privada o, como alternativa, de incorporar vigilantes locales como seguridad interna frente a recurrir a proveedores externos.

Elaborar políticas, procedimientos y directrices que definan las funciones y responsabilidades de los proveedores de seguridad privada (véase 3.2.c.).

- ✔ Las políticas de derechos humanos deben ser aplicables a todo el personal, socios comerciales y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios. Esto incluye a los proveedores de seguridad privada contratados (véase 3.2.c. y 1.3.a.).
- ✔ Compartir las políticas y los procedimientos de seguridad de la empresa con las partes interesadas pertinentes, como otras empresas, fuerzas de seguridad pública y comunidades locales. Hacer hincapié en la información sobre las directrices de contratación local, las normas sobre el uso de la fuerza y los procedimientos para solicitar apoyo policial.
- ✔ Elaborar políticas específicas sobre cuestiones de alto riesgo, como poblaciones en situación de vulnerabilidad, personas defensoras de derechos humanos y género.
- ✔ Integrar las Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse (Asociación Internacional del Código de Conducta 2020). Disponible en inglés. [Directrices para los proveedores de seguridad privada sobre la prevención y el tratamiento de la explotación y el abuso sexuales (Asociación Internacional del Código de Conducta)]

Códigos de conducta internos de la empresa sobre explotación y abuso sexuales

Adoptar un código de conducta empresarial que establezca de manera clara que:

- La explotación y los abusos sexuales constituyen violaciones graves de los derechos humanos y, cuando se cometen en el contexto de conflictos armados, pueden, en determinadas circunstancias, infringir también las normas del derecho internacional humanitario.
- Determinadas formas de explotación y abusos sexuales constituyen delitos tipificados en la legislación nacional y pueden conllevar responsabilidad penal.
- El párrafo 38 del Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada prohíbe beneficiarse de la explotación sexual. Esto incluye recurrir a la prostitución, con independencia de que sea legal o ilegal en el área de operaciones.
- Todo el personal tiene el deber de cumplir el código de conducta de la empresa y contribuir a un entorno que prevenga y aborde los actos de explotación y abusos sexuales, también mediante la notificación de incidentes y posibles irregularidades, y la cooperación en investigaciones internas y externas. Cualquier forma de explotación y abusos sexuales constituye una falta grave que traiciona los valores de la empresa y puede dañar su reputación. Por ello, estas conductas están sujetas a medidas disciplinarias severas, incluida la rescisión del contrato o el despido.
- Traducir el código de conducta de la empresa a todos los idiomas y dialectos del personal.

Comprobar si el proveedor de servicios de seguridad privada es miembro (certificado o asociado) de la Asociación Internacional del Código de Conducta.[8] Asimismo, verificar si el proveedor ha asumido el compromiso de cumplir otras normas aplicables desarrolladas por autoridades reguladoras reconocidas a nivel nacional o regional, como la Private Security Regulatory Authority of South Africa. Disponible en inglés. [Autoridad Reguladora de la Seguridad Privada de Sudáfrica],[9] ANSI/ASIS PSC.1-2012[10] o las normas ISO pertinentes (por ejemplo, 18788 o 28007).

Recursos clave:

- Asociación Internacional del Código de Conducta

Considerar las distintas funciones requeridas y definir el perfil deseado para cada puesto relacionado con la seguridad.

✔ Considerar factores tales como:

- Nivel de educación, formación y experiencia requerido para el puesto. Considerar si sería posible subsanar las carencias identificadas y ayudar al personal a alcanzar los niveles deseados mediante formación adicional proporcionada por la empresa. El personal de seguridad privada con un nivel de formación inferior puede asumir funciones básicas de vigilancia, mientras que el personal con una formación más exhaustiva puede ser destinado a otros puestos.
- Competencias en lenguas locales.
- Conocimiento de la situación local.

- Relaciones con la comunidad local, incluidas las posibles tensiones entre comunidades locales y guardias de diferentes comunidades, etnias, religiones, etc.
- Riesgos asociados a cada una de las actividades desarrolladas por el personal de seguridad.

Publicar una solicitud de propuestas que incluya: una descripción clara del mandato y las responsabilidades del contratista; criterios de exclusión que descalifiquen automáticamente a los candidatos; y criterios de adjudicación relacionados con la empresa, su personal y las armas y equipos (véase 3.2.a.).

Elaborar un contrato con el proveedor de seguridad privada basado en la solicitud de propuestas. El contrato deberá incluir cláusulas claras y requisitos de rendimiento que garanticen el respeto del derecho nacional aplicable, del derecho internacional humanitario y del derecho internacional de los derechos humanos por parte del proveedor privado de seguridad contratado.

✔ Comentar estos aspectos con el proveedor de seguridad privada para asegurarse de que comprende los objetivos de rendimiento que se le exigen (véase 3.2.c.).

✔ Si el proveedor de seguridad privada se niega a incluir un requisito de cumplimiento de un código de conducta basado en los derechos humanos —como el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, el código de conducta de la empresa para proveedores de seguridad privada u otras normas pertinentes—, no iniciar una relación o proceda terminar relación existente, según corresponda. Si la empresa no cumple actualmente con los requisitos, pero se compromete a adoptar medidas para lograr el cumplimiento, considerar las siguientes opciones:

- Negociar un calendario para el cumplimiento y apoyar una estrategia para alcanzar la conformidad.
- Retener los pagos según lo establecido en el contrato hasta que la cuestión se resuelva de manera satisfactoria.
- Condicionar la continuidad de la relación al rendimiento y proporcionar orientación y formación adicionales y detalladas, junto con una evaluación periódica del rendimiento.
- Rescindir la relación con el proveedor de seguridad privada.

✔ Incentivar el respeto de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario mediante condiciones contractuales atractivas en cuanto al precio y la duración. Entre los incentivos aplicables se incluyen:

- Garantías o fianzas para el cumplimiento contractual.
- Recompensas o sanciones financieras e incentivos.
- Oportunidades para competir por contratos adicionales.
- Referencias proporcionadas a otros clientes.

Recursos prácticos:

- Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados (DCAF 2017)
- Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)

Realizar un análisis de las necesidades de formación y garantizar que el personal de seguridad privada asignado a las operaciones de la empresa reciba la formación requerida (véase 3.6.a.).

Garantizar la formación en técnicas de desescalada y uso gradual de la fuerza, así como en el uso ilícito y lícito de la fuerza. Impartir formación obligatoria sobre género y derechos humanos, especialmente en lo relativo a la interacción del personal de seguridad privada con los miembros de la comunidad.

Herramienta práctica:

- Formación en línea ya disponible: prevención de la explotación y los abusos sexuales (Asociación Internacional del Código de Conducta 2021)

En situaciones en las que no exista un proveedor de seguridad privada que cumpla con todos los criterios requeridos, considerar las siguientes opciones.

- Evaluar si existe algún candidato que pudiera ser idóneo, siempre que reciba formación o apoyo adicional para desarrollar las políticas y los procedimientos pertinentes.
  - Como parte del acuerdo con el proveedor de seguridad privada, acordar un programa de formación con plazos y hitos definidos (véase 3.6.a.) La Guía orientativa de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos recomienda que, en este caso, las empresas «acuerden con el proveedor un programa de formación con hitos y plazos definidos». Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 57 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
  - Colaborar con otras empresas para invertir en formación sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario (en situaciones de conflicto armado) dirigida a proveedores locales de servicios de seguridad privada. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 57 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
  - Cuando corresponda, imprimir los puntos clave de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, el código de conducta de la empresa, el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada y las normas sobre el uso de la fuerza en tarjetas inteligentes plastificadas entregadas a todo el personal de seguridad privada. Las tarjetas inteligentes deberán estar en el idioma local correspondiente para facilitar su consulta y revisión. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-3 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)
  - Brindar apoyo para identificar y gestionar los riesgos en materia de derechos humanos.
- En los casos en que algunas de las deficiencias identificadas no puedan subsanarse mediante formación adicional o apoyo, considerar si el equilibrio entre los riesgos y los beneficios justifica la contratación del proveedor de seguridad privada que haya presentado la candidatura más sólida. En caso afirmativo, llevar a cabo una diligencia debida reforzada para establecer todas las medidas de prevención y mitigación viables con el fin de abordar los riesgos e impactos potenciales en materia de derechos humanos identificados (véase 3.1.a.).

- ✔ En situaciones en las que no haya un proveedor privado de seguridad elegible operando en la zona, pero siga siendo conveniente contar con personal de seguridad local, considerar contratar personal de seguridad propio de la localidad, que solo comenzará a desempeñar sus funciones tras haber recibido toda la formación requerida.

- ✔ Cuando existan dudas sobre la capacidad de prestación de servicios de los proveedores locales, considerar la viabilidad de contratar tanto a proveedores internacionales como locales de servicios de seguridad privada para funciones de seguridad diferenciadas.

- ✔ Considerar otras oportunidades de empleo no relacionadas con la seguridad que puedan ofrecerse a miembros de la comunidad local.

Reunirse periódicamente con el proveedor privado de seguridad contratado para abordar las siguientes cuestiones:

- ✔ Implementación de las funciones requeridas conforme a las políticas de la empresa, los requisitos contractuales, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, el código de conducta de la empresa, el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, así como los requisitos internacionales y nacionales de derecho internacional humanitario y derechos humanos.

- ✔ Cualificación del personal en la mayor medida posible por parte del proveedor privado de seguridad. Esto debe incluir los esfuerzos continuos para garantizar el conocimiento de la capacidad y los riesgos asociados a la contratación de personal procedente de una ubicación determinada, antecedentes de servicio, comunidad, origen étnico, etc. Cuando sea posible, el contratista deberá conservar los expedientes del personal y ponerlos a disposición para su inspección. Los expedientes de personal deben conservarse almacenados de forma segura y confidencial. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-5 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Formación de todo el personal en todas las normas especificadas en el contrato (por ejemplo, sobre el uso de equipos) de manera continua y según sea necesario, tal como lo indiquen las actividades de diligencia debida y evaluación de riesgos.

- ✔ Suministro, por parte del proveedor de seguridad privada, del equipamiento pertinente (por ejemplo, equipo de defensa, equipo de protección personal, equipo de seguridad personal, armas apropiadas, armas de fuego y munición) a sus vigilantes, según lo requiera el contrato.

- ✔ Investigación de todas las denuncias de violaciones de derechos humanos, así como de todas las ocasiones en las que el personal de seguridad privada detenga o haga uso de la fuerza contra cualquier grupo o individuo, con el fin de garantizar que dichas actuaciones se hayan realizado de conformidad con todas las normas pertinentes. Todos estos incidentes deberán ser comunicados al responsable de seguridad de la empresa y, cuando proceda, a las autoridades locales. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-5 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Revisión de las quejas de la comunidad y otras partes interesadas con el fin de identificar medidas de prevención o mitigación. Estas denuncias deben ser debidamente gestionadas a través de los mecanismos de reclamación de la empresa.

- ✔ Confidencialidad de la información recabada por el contratista en el desempeño de sus funciones. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-5 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

Supervisar el rendimiento de los proveedores de seguridad privada mediante un seguimiento regular realizado por el departamento de seguridad de la empresa o por la alta dirección de operaciones. Completarlo con una entidad independiente de terceros, como la Asociación Internacional del Código de Conducta u organismos de certificación (véase 3.1.a.).

Incluir la supervisión y la inspección en el contrato.

- ✔ Para consultar ejemplos de disposiciones, véase la Herramienta de orientación para la contratación de servicios militares y de seguridad privados, sección 2.4.

- ✔ Utilizar listas de verificación e indicadores de rendimiento y compartirlos con el proveedor de seguridad privada, tanto al inicio de la relación como de forma periódica. Manual de aplicación de los Principios Voluntarios de la Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones para grandes emplazamientos de proyectos, IV-1 (Grupo Banco Mundial, Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones y Anvil Mining, 2008) Relacionar estos indicadores con resultados específicos, como incentivos económicos, sanciones o la rescisión del contrato. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

- ✔ Identificar las deficiencias en la prestación de servicios y analizar las opciones para subsanarlas, incluidas la formación adicional y otras medidas de apoyo. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 55 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Verificar todas las denuncias presentadas contra el proveedor de seguridad privada a través de los mecanismos de queja y otras fuentes. Registrar todas las denuncias de abusos contra los derechos humanos cometidos por empresas de seguridad privada.

- ✔ Asegurarse de que dicho seguimiento abarque no solo las investigaciones, sino también las acciones de seguimiento. Esto incluye medidas disciplinarias suficientes para prevenir y disuadir infracciones, así como procedimientos para la comunicación de denuncias a las autoridades competentes encargadas de la aplicación de la ley. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 6

Indicadores de rendimiento para el personal de seguridad privada

Entre los posibles indicadores de rendimiento se podrían incluir:

- Tasa de absentismo.
- Rondas de vigilancia no realizadas.
- Visitas de supervisión no realizadas.
- Ausencia en la formación, formación incompleta o no superar las pruebas de formación.
- Quejas internas y de terceros.
- Uso indebido de la fuerza o de armas de fuego, incluido el disparo accidental de armas.
- Interacciones inapropiadas con la comunidad, las autoridades de seguridad pública u otras partes interesadas.
- Incumplimiento de los procedimientos acordados.
- Violaciones del derecho internacional humanitario y abusos de los derechos humanos.
- Incumplimiento de las leyes internacionales o nacionales que regulan la industria de la seguridad privada.
- Incumplimiento de los códigos de conducta o de ética de la empresa o del sector.
- Falta de cooperación con las investigaciones del cliente, cuando se solicita información o informes sobre incidentes.
- Incumplimiento de las condiciones del contrato.

Fuente:

The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada. Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

3.5. Investigación de antecedentes

A. Requisitos de verificación: gestión de riesgos relacionados con proveedores de seguridad privada cuando no existe documentación pública ni información de antecedentes disponible

Buenas prácticas*

Como parte del ejercicio de evaluación de riesgos, recopilar toda la información posible sobre la industria de la seguridad privada en el país, en particular en lo que respecta a la regulación y el historial de rendimiento de los proveedores locales de seguridad privada (véase 3.1.a.).

- ✔ Consultar con las autoridades gubernamentales del país anfitrión y del país de origen, otras empresas, organizaciones de la sociedad civil y comunidades locales.
- ✔ Investigar utilizando medios de comunicación locales, recursos web e informes elaborados por organizaciones internacionales, iniciativas multilaterales, organizaciones de la sociedad civil y personas expertas.
- ✔ Examinar la legislación aplicable en materia de seguridad privada y demás requisitos legales nacionales, en particular en lo relativo a la expedición de licencias de actividad y de equipo, así como de certificados de formación. Esto proporcionará a la empresa una idea de la tipología de documentación que los proveedores de servicios de seguridad privada podrán presentar junto con sus solicitudes para participar en una licitación.
- ✔ Identificar tendencias en casos de violaciones de derechos humanos en los que hayan estado implicados proveedores locales de servicios de seguridad privada.
- ✔ Elaborar una lista de todos los proveedores de seguridad privada que se sepa que han estado involucrados en abusos contra los derechos humanos o violaciones del derecho internacional humanitario y utilícela como parte de los criterios para la exclusión automática en el proceso de evaluación para la selección de un proveedor de seguridad privada (véase 3.2.a.).
- ✔ Determinar si los proveedores de seguridad privada cuentan con antecedentes militares, especialmente en contextos en los que se alega que el sector de la seguridad pública ha cometido abusos contra los derechos humanos o violaciones del derecho internacional humanitario.

Herramienta práctica:

- Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos: Guía para el sector privado en mercados emergentes (Corporación Financiera Internacional y Grupo Banco Mundial 2017)

Recursos clave:

- National Baseline Studies on Private Security (Private Security Governance Observatory). Disponible en inglés. [Estudios nacionales de referencia sobre seguridad privada (Observatorio de Gobernanza de la Seguridad Privada)]
- National Private Security Regulation Mapping (Private Security Governance Observatory). Disponible en inglés. [Mapa normativo nacional de seguridad privada (Observatorio de Gobernanza de la Seguridad Privada)]
- Private Security Governance Database (DCAF)
- Global Study on National Regulatory Framework and Legislation on Private Military and Security Companies (UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Working Group on Mercenaries 2017). Disponible en inglés. [Estudio mundial sobre el marco normativo y la legislación nacionales relativos a las empresas militares y de seguridad privadas (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Grupo de Trabajo sobre Mercenarios, 2017)]
- Centro de Empresas y Derechos Humanos

Elaborar una solicitud de propuestas que exija a cada solicitante proporcionar información de antecedentes (véase 3.2.a.). Esta información permitirá a la empresa llevar a cabo la diligencia debida, contratar proveedores con un nivel adecuado de profesionalidad y redactar un contrato apropiado.

Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados (DCAF 2017)

- ✔ La información clave necesaria para la verificación de antecedentes de proveedores de seguridad privada debería incluir:
  - Disposición de todas las licencias comerciales, inscripciones, permisos, autorizaciones o aprobaciones necesarias conforme al derecho internacional aplicable y a la legislación nacional del Estado de origen y del Estado anfitrión.
  - Disposición de todas las licencias, inscripciones, permisos, autorizaciones o aprobaciones necesarias conforme a la legislación de los Estados de nacionalidad del personal del proveedor de seguridad privada.
  - Evidencias suficientes de que el proveedor de seguridad ha implantado procesos para contratar personal cualificado y con experiencia.
  - Evidencias suficientes de que dispone de equipamiento, instalaciones, recursos e infraestructura adecuados para ejecutar el mandato de manera oportuna y competente.
  - Evidencias suficientes de su buena reputación y de una conducta empresarial intachable.
  - Afiliación empresarial y buena reputación en la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA), organismos reguladores nacionales del sector, otras asociaciones empresariales o iniciativas de partes interesadas.
  - Perfil de la empresa, incluyendo una breve reseña histórica de los posibles contratistas, registros de personal y bienes, una lista de clientes anteriores e información sobre empresas afiliadas, según corresponda.
  - Cambios de nombre o de titularidad.
  - Políticas internas que implementan normas internacionales y nacionales y códigos de conducta de la empresa.
  - Formación continua demostrable en derechos humanos y derecho internacional humanitario, uso de la fuerza, armas de fuego y primeros auxilios.

Evaluar las ofertas conforme a los requisitos establecidos en la solicitud de propuestas (véase 3.2.a.). Establecer términos claros sobre los criterios de exclusión, los criterios de adjudicación, el personal requerido y las armas y equipos necesarios.

Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados, parte 1.2 (DCAF 2017)

- ✔ Los criterios de exclusión relacionados con el proceso de verificación deberían tener en cuenta lo siguiente:
  - Registros penales nacionales u otras pruebas que indiquen violaciones del derecho internacional humanitario o abusos de derechos humanos vinculados a un posible contratista o a su personal. Los registros deben indicar si el personal ha estado implicado en denuncias fundadas de cualquier delito tipificado en la legislación nacional, violaciones del derecho penal internacional, abusos del derecho internacional de los derechos humanos o infracciones del derecho internacional humanitario en cualquier jurisdicción.
  - Pruebas de falta profesional grave por parte de la empresa o de su personal.
  - Incumplimiento en la entrega de la documentación e información solicitadas, o presentación de información falsa o engañosa.
  - Incapacidad para cumplir un requisito clave de la solicitud de propuestas.
  - Indicios de soborno, corrupción u otros conflictos de interés.
  - Participación acreditada en actividades políticas. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]
- ✔ Los criterios de adjudicación relacionados con las normas del personal deben tener en cuenta los procedimientos y sistemas de gestión que la empresa tenga establecidos para la selección, formación y supervisión del personal, así como los criterios que se apliquen directamente a dicho personal. Lo más importante es que incluyan:
  - Metodología de contratación y selección (incluido que se comprueben los antecedentes penales, si ha habido abusos contra los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, pruebas de detección de drogas, el historial de baja en servicios de seguridad públicos o privados y la evaluación psicológica). The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]
  - Experiencia promedia del personal directivo (incluyendo antecedentes profesionales, experiencia en el sector y experiencia específica en el contrato). The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]
  - Formación en derechos humanos, derecho internacional humanitario (en situaciones de conflicto armado), uso de la fuerza y de armas de fuego, gestión de multitudes, técnicas de resolución de conflictos y otras competencias (por ejemplo, captura o detención de personas).

- Políticas relativas al derecho internacional humanitario y al derecho internacional de los derechos humanos, en particular sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego, así como políticas contra el soborno, la corrupción y otros delitos. Evaluar los sistemas para la aplicación de estas políticas, la formación del personal y la notificación del cumplimiento. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Mecanismos internos de seguimiento, supervisión y exigencia de responsabilidades. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Sistemas para el control de la gestión, uso y manipulación de armas, armas de fuego y municiones (por ejemplo, registros, licencias, entrega, transporte). Herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados, sección 1.3 y 1.4 (DCAF 2017)

Asegurarse de que el proveedor seleccionado de servicios de seguridad privada cuente con un programa eficaz de investigación de antecedentes.

El Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada: Selección y verificación del personal

Extracto del Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada:

45. Las Empresas Miembro y Afiliadas ejercerán la debida diligencia en la selección del personal, mediante la verificación de los antecedentes personales y la evaluación permanente del rendimiento del personal. Las Empresas Miembros y Afiliadas solo contratarán a personas que reúnan las cualificaciones requeridas y definidas por el contrato correspondiente, las leyes nacionales y las normas de la industria aplicables, y los principios contenidos en este Código.

46. Las Empresas Miembro y Afiliadas no contratarán a personas menores de 18 años para que presten servicios de seguridad.

47. Las Empresas Miembro y Afiliadas evaluarán y velarán por que el personal pueda desempeñar en todo momento su trabajo conforme a los principios establecidos en este Código, y evaluarán periódicamente al personal para garantizar que reúnan los requisitos necesarios de aptitud física y mental para ejercer las funciones para las que han sido contratados.

48. Las Empresas Miembro y Afiliadas establecerán y se encargarán de mantener las políticas y procedimientos necesarios para apreciar la idoneidad de los candidatos, o del personal, en el manejo de armas de fuego en el rendimiento de sus funciones. Esto comportará como mínimo, realizar controles que tendrán como objeto cerciorarse de que los candidatos:

a. no han sido condenados por un tipo de hecho delictivo cuya comisión podría indicar que el individuo carece del carácter y de la aptitud necesarios para poder prestar servicios de seguridad según los principios derivados de este Código;

b. no han sufrido una baja deshonrosa;

c. no han tenido otra relación laboral o contractual que haya sido rescindida por violaciones documentadas de uno o más de los principios contenidos en este Código; o

d. no tienen un historial de conducta que, de acuerdo con una norma objetivamente racional, ponga en tela de juicio su aptitud para portar armas.

A efectos de este párrafo, los delitos que conlleven inhabilitación pueden incluir, entre otros, agresión, homicidio, incendio provocado, fraude, violación, abuso sexual, delincuencia organizada, soborno, corrupción, falso testimonio, tortura, secuestro, tráfico de drogas o trata de personas. Esta disposición no derogará ninguna ley que limite si un delito debe ser considerado en la evaluación de un candidato. Ninguna de las 14 disposiciones de esta sección prohíbe a una empresa utilizar criterios más restrictivos.

49. Las Empresas Miembro y Afiliadas exigirán a todos los candidatos que permitan el acceso a sus antecedentes profesionales y a la información que obra en poder de la Administración pública como condición previa al inicio de la relación laboral o a la contratación. Esto incluye la información relativa a los puestos desempeñados en las fuerzas armadas, la policía y proveedores de servicios de seguridad, tanto públicos como privados. Asimismo, las Empresas Miembros y Afiliadas, de conformidad con la legislación nacional aplicable, exigirán a todo el personal que acepte participar en las investigaciones internas y procedimientos disciplinarios que sean necesarios, así como en cualquier tipo de investigación oficial llevada a cabo por las autoridades competentes, salvo que esté prohibido por la ley.

Elaborar un contrato con el proveedor privado de seguridad; de conformidad con El documento de Montreux, el contrato debe incluir cláusulas y requisitos de rendimiento claros que garanticen el respeto del derecho nacional aplicable, del derecho internacional humanitario y de los derechos humanos tanto por parte del proveedor privado de seguridad contratado como de sus subcontratistas. Comentar estos aspectos con el proveedor de seguridad privada para asegurarse de que comprende los objetivos de rendimiento que se le exigen (véase 3.2.c.).

El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 14 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006

Instar al proveedor de seguridad privada a que firme una declaración formal en la que afirme que ninguno de sus empleados ha estado implicado en abusos de derechos humanos o violaciones del derecho internacional humanitario.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 57 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Solicitar una declaración por parte del personal acreditando que nada en su conducta pasada o presente contradice las políticas de la empresa ni el código de conducta para la seguridad privada. Management System for Quality of Private Security Company Operations Standard, p. 19 (ASIS International 2017). Disponible en inglés. [Sistema de gestión de la calidad de las operaciones de las empresas de seguridad privada (ASIS International 2017)]

3.6. Formación

A. Personal de seguridad privada sin la formación adecuada: garantizar la aplicación de las normas y estándares internacionales de derechos humanos y del derecho internacional humanitario en las tareas cotidianas de seguridad

Buenas prácticas*

Realizar un análisis de necesidades de formación en el momento de la negociación del contrato con el proveedor de seguridad privada.

Acordar un programa de formación con el proveedor de seguridad privada en función de los resultados del análisis de necesidades, incluyendo la asignación clara de quién impartirá cada parte de la formación (es decir, la empresa, el proveedor de seguridad privada o un tercero).

- ✔ Asegurarse de que todo el personal de seguridad privada que trabaje en las instalaciones de la empresa reciba formación previa al despliegue.
- ✔ Incluir, como mínimo, los siguientes temas:
  - Derechos humanos, derecho internacional humanitario (en países afectados o amenazados por conflictos armados) y derecho penal nacional.
  - Cuestiones relacionadas con el género, incluida la prevención de la explotación, los abusos y el acoso sexuales.
  - Respeto a la población local, en particular a los pueblos indígenas. Esto deberá abordar cuestiones como la religión, la etnia y otras consideraciones culturales.
  - Normas sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego, incluyendo la legítima defensa y técnicas de desescalada. Remitir a los participantes al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada y a la Herramienta de orientación: Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada (DCAF 2019). Revisar la legislación y la normativa nacionales vigentes en el área donde se desempeñarán las funciones. La formación en el uso de la fuerza debe incluir formación específica sobre el arma para todo el personal que vaya a portar un arma. Debería incluir una aclaración sobre las diferencias en el uso de la fuerza entre las fuerzas de seguridad pública y los proveedores de seguridad privada.
  - Procedimientos para la detención de personas. El Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada establece: «Las empresas miembro y afiliadas, así como su personal, no tomarán o retendrán, y exigirán a su personal que no tome o retenga a ninguna persona excepto cuando detengan a personas para defenderse a sí mismos u a otros contra una amenaza inminente de violencia, o como consecuencia de un ataque o delito cometido por dichas personas contra el personal de la empresa, o en contra de los clientes o de los bienes a su cargo». Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 33 Todas las personas detenidas deberán ser tratadas de manera humana y conforme a su condición y a las garantías que les otorgan el derecho internacional de los derechos humanos o el derecho internacional humanitario aplicables. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 34

- Formación en seguridad en el emplazamiento.
- Respuesta ante incidentes y primeros auxilios, para garantizar que se preste asistencia y atención médica a cualquier persona herida en el menor tiempo posible.[11]
- Funciones y responsabilidades de los proveedores de seguridad privada en relación con la gestión de conflictos y la intervención en incidentes y alteraciones del orden (por ejemplo, desórdenes públicos, manifestaciones legales e ilegales, huelgas, conflictos laborales y desalojos), garantizando que dichas funciones y responsabilidades no entren en conflicto con el mandato de las fuerzas de seguridad públicas.
- Medidas contra el soborno y la corrupción.
- Procedimientos y políticas de reclamación para la transmisión de quejas a la autoridad competente. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 10 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006

✔ Tras la formación, exigir que todo el personal de seguridad privada desplegado pase un examen oral o escrito, así como una prueba física, para demostrar que está capacitado para desempeñar los servicios de seguridad requeridos.

✔ Realizar periódicamente (por ejemplo, de forma trimestral o semestral) cursos de reciclaje para todo el personal de seguridad privada, incorporando algunos temas nuevos en cada sesión de formación de reciclaje.

✔ Asegurarse de que la formación se actualice periódicamente para reflejar los cambios en las circunstancias sobre el terreno y los resultados de las actividades continuas de evaluación de riesgos y diligencia debida.

✔ Incluir en el contrato con el proveedor de servicios de seguridad privada los detalles y las condiciones relativas al programa de formación.

Recursos prácticos:

- Training Requirements According to the Federal Act on Private Security Services Abroad (Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs 2017). Disponible en inglés. [Requisitos de formación conforme a la Ley Federal sobre Servicios de Seguridad Privada en el Extranjero (Confederación Suiza, Departamento Federal de Asuntos Exteriores 2017)] Desarrollado por el gobierno suizo en conformidad con su legislación. Esto también se ajusta al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada y a las principales normas internacionales.
- Directrices para los proveedores privados de seguridad sobre la prevención y respuesta a la explotación y los abusos sexuales (Asociación Internacional del Código de Conducta 2019). Disponible en inglés. [Directrices para los proveedores de seguridad privada sobre la prevención y el tratamiento de la explotación y el abuso sexuales (Asociación Internacional del Código de Conducta)]
- Herramienta de orientación: Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada (DCAF 2019)

Garantizar que las personas participantes puedan identificarse con el programa de formación.

- ✔ Garantizar que la formación se adapte al perfil, nivel de alfabetización y lenguas de las personas participantes.

- ✔ Realizar ejercicios prácticos que incluyan escenarios aplicables a nivel local y posibles contingencias. Un método consiste en emplear la fórmula «explicar, guiar, ejecutar»: comunicar todas las tareas y expectativas a los participantes; analizar cada paso; y realizar una simulación completa del escenario con las personas designadas para los distintos roles. El Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining destacan que «las actividades de formación son más eficaces cuando el escenario del incidente simulado es verosímil o incluso una repetición de un incidente anterior». Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, III-9 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Fomentar la organización de simulacros y ejercicios conjuntos para la gestión de incidentes, previa evaluación de todos los riesgos potenciales. Incluir a las fuerzas de seguridad pública, los proveedores de seguridad privada y el personal de seguridad propio. En términos generales, estos ejercicios deben abordar las fases de una respuesta a incidentes, incluidas las siguientes:

  - Elaboración y revisión de normas (por ejemplo, sobre el uso de la fuerza).
  - Alerta.
  - Despliegue.
  - Designación de la persona responsable del equipo en el terreno.
  - Medidas adoptadas tras el contacto.
  - Resolución del incidente.
  - Prestación de atención médica (y evacuación), si fuera necesario.
  - Revisión de las lecciones aprendidas tras el incidente.
  - Informe final y seguimiento. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, III-9 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Las lecciones extraídas de estos simulacros y ensayos deben incorporarse de forma continua a los procedimientos, procesos y órdenes permanentes pertinentes.

Complementar la formación inicial con temas y medidas adicionales de capacitación, como las siguientes:

- ✔ Formación de acogida para familiarizar al personal de seguridad privada con la empresa, en particular con su estructura, políticas y procesos (por ejemplo, la gestión de quejas y los canales de reporte). En esta fase, las personas participantes también pueden conocer el emplazamiento del proyecto. La formación inicial deberá abarcar la legislación nacional e internacional relativa a la prestación de servicios de seguridad privada, así como las relaciones con la comunidad y las autoridades locales.

- ✔ Formación específica para el puesto centrada en las amenazas, riesgos e impactos potenciales asociados a la misión concreta. Management System for Quality of Private Security Company Operations Standard 1:21 (ASIS International 2017). Disponible en inglés. [Sistema de gestión de la calidad de las operaciones de las empresas de seguridad privada (ASIS International 2017)]

- ✔ Intervenciones breves centradas en aspectos clave tanto de las expectativas de la empresa como del Código de conducta internacional para proveedores privados de servicios de seguridad, impartidas regularmente por los supervisores.
- ✔ Materiales de apoyo (por ejemplo, un manual de bolsillo o una tarjeta plastificada con los principios sobre el uso de la fuerza).

Supervisar el rendimiento y, en caso necesario, proporcionar formación adicional en función de los resultados.

- ✔ Realizar un seguimiento periódico para verificar si los conocimientos adquiridos durante la formación se aplican en la práctica. Como parte de este ejercicio, consultar con las comunidades locales para determinar si la situación ha mejorado como resultado de la formación.
- ✔ Identificar las brechas pendientes y asegurarse de que se aborden en las sesiones de reciclaje.
- ✔ Si fuera necesario, realizar formación adicional para atender cualquier necesidad adicional.

Colaborar con otras empresas para invertir en la formación de proveedores locales de seguridad privada en derechos humanos y derecho internacional humanitario (en países afectados por conflictos armados).

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 57 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

B. Prácticas de seguridad culturalmente adecuadas y respetuosas: prevenir el aumento del riesgo de conflicto

Buenas prácticas*

Analizar el contexto operativo (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos), prestando especial atención a los factores que se indican a continuación:

- ✔ Diversidad de culturas y modos de vida dentro de la población nacional (por ejemplo, medios de subsistencia, idioma, costumbres) y subgrupos relacionados dentro de una comunidad, incluida la posibilidad de conflicto entre dichos grupos.
- ✔ Según lo señalado en la caja de herramientas de evaluación socioeconómica de AngloAmerican, «los modos de vida tradicionales y una estrecha vinculación con los territorios ancestrales y los recursos naturales que en ellos se encuentran», con especial atención a los pueblos indígenas.[12]
- ✔ Estrategias de gestión ambiental y de recursos naturales.[13]
- ✔ Patrimonio cultural inmaterial, como la lengua, las ceremonias y la espiritualidad.[14]
- ✔ Estructura y funcionamiento de la economía local.[15]
- ✔ Estructuras de gobernanza y de toma de decisiones, así como sus implicaciones para los grupos vulnerables y marginados (por ejemplo, mujeres y pueblos indígenas).
- ✔ Estructuras de poder y dinámica política en el seno de las comunidades y de la sociedad en su conjunto.
- ✔ Estructuras sociales, en particular los diferentes roles de género en el contexto social y cultural. Esto incluye la división del trabajo y los diferentes derechos y obligaciones dentro del hogar y de la comunidad en general.[16]
- ✔ «Diferentes sistemas de valores, que pueden incluir enfoques de negociación y de logro de acuerdos que difieren significativamente de los existentes en la sociedad mayoritaria», según lo expuesto en la caja de herramientas de evaluación socioeconómica de AngloAmerican.[17]
- ✔ «Protocolos y procedimientos culturales, incluidos los métodos tradicionales de resolución de quejas y conflictos», según lo expone la guía del Consejo Internacional de Minería y Metales sobre pueblos indígenas y minería.[18]

Recursos prácticos:

- Host Country Security Assessment Guide (IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017). Disponible en inglés. [Guía de evaluación de la seguridad en el país anfitrión (IPIECA, Comité Internacional de la Cruz Roja y DCAF 2017)]
- Company-Community Relations: Training Materials (International Council on Mining and Metals). Disponible en inglés. [Relaciones entre la empresa y la comunidad: materiales de formación (Consejo Internacional de Minería y Metales)]
- Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2015)

- Human Rights and Business Country Guides (Danish Institute for Human Rights). Disponible en inglés. [Guías nacionales sobre derechos humanos y empresas (Danish Institute for Human Rights)]
- Informes por países de Amnistía Internacional (Amnistía Internacional)
- Reports and Primers on Business and Human Rights Topics (BSR). Disponible en inglés. [Informes y manuales sobre temas relacionados con las empresas y los derechos humanos (BSR)]
- Base de datos del Índice Universal de Derechos Humanos (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos)
- Freedom in the World (Freedom House). Disponible en inglés. [Libertad en el mundo (Freedom House)]
- Informe mundial de Human Rights Watch (Human Rights Watch)
- Visualize Risk (Responsible Sourcing Tool): Disponible en inglés. [Herramienta de visualización de riesgos (Responsible Sourcing Tool)]
- Navegador Indígena (Danish Institute for Human Rights)

Asegurarse de que la política de derechos humanos de la empresa aborde las relaciones con las comunidades locales (véase 1.3.a. y 4.2.b.).

- ✔ Consultar con las comunidades, incluidos los subgrupos intercomunitarios y los grupos especialmente vulnerables (por ejemplo, mujeres, jóvenes, pueblos indígenas, personas defensoras de los derechos humanos).

- ✔ Tener en cuenta las diferentes percepciones, impactos y sensibilidades existentes entre los distintos grupos de la comunidad. Esto incluye percepciones relacionadas con el proyecto empresarial, el sector, las armas, los factores que impulsan el conflicto, otros grupos, las fuerzas de seguridad, etc. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 50 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Establecer, implementar y mantener procedimientos para garantizar que todas las personas que realicen tareas en nombre de la empresa sean conscientes de la cultura local y nacional del entorno en el que operan, incluyendo aspectos como las costumbres y la religión. Management System for Quality of Private Security Company Operations Standard 1:21 (ASIS International 2017). Disponible en inglés. [Sistema de gestión de la calidad de las operaciones de las empresas de seguridad privada (ASIS International 2017)]

- ✔ Exigir que el personal y los proveedores de seguridad privada adopten un enfoque no discriminatorio y actúen sin prejuicios ni sesgos en relación con la raza, el género, la religión, la cultura, la nacionalidad, etc. Exigir formación en sensibilidad de género, derechos de los pueblos indígenas y relación con personas defensoras de derechos humanos locales. Se debe recalcar que se espera que el personal se abstenga de expresar opiniones personales, nacionalistas o políticas durante el desempeño de sus funciones. Tanto en el ámbito público como en el privado, se espera que el personal demuestre respeto al expresar sus opiniones, especialmente en lo que respecta a otros colectivos. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 2–3 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés.[La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

Elaborar directrices para una interacción eficaz entre el personal de seguridad de la empresa, el proveedor de seguridad privada y las comunidades locales.

- ✔ Asegurarse de que los departamentos de seguridad y relaciones con la comunidad de la empresa colaboren en la elaboración de estas directrices.
- ✔ Precisar las funciones del departamento de seguridad de la empresa, el personal de seguridad interna y los proveedores privados de servicios de seguridad en su interacción con las comunidades locales.
- ✔ El Consejo Internacional de Minería y Metales explica que las empresas deben «esforzarse por mantener la coherencia en su enfoque y la estabilidad laboral de los representantes de la empresa, de modo que se puedan construir relaciones y mantener la confianza».
- ✔ Considerar la colaboración de expertos locales (incluidas mujeres y miembros de grupos vulnerables) para la elaboración de directrices y procedimientos culturalmente apropiados.
- ✔ Buscar soluciones desarrolladas en colaboración con las comunidades locales.

Tener en cuenta la experiencia local y las referencias de otros clientes que operan en la zona como parte de los criterios de adjudicación en la selección de un proveedor de seguridad privada (véase 3.2.a.).

Asegurarse de que el proveedor privado de seguridad seleccionado cuente con políticas y procedimientos adecuados al contexto local.

Establecer disposiciones de seguridad teniendo en cuenta las conclusiones del análisis de contexto y las evaluaciones de riesgos e impactos (véase 3.1.a. y diligencia debida).

- ✔ Asegurar la presencia de personal, tanto mujeres como hombres, para atender posibles sensibilidades, por ejemplo, cuando los hombres prefieran tratar con representantes masculinos de la empresa o las mujeres con representantes femeninas.[20]
- ✔ Asegurar que los dispositivos de seguridad (por ejemplo, la selección de personal) no generen tensiones de manera inadvertida al favorecer a una religión, raza o grupo étnico frente a otros.

Acordar un programa de formación con el proveedor de seguridad privada (véase 3.6.a.).

- ✔ Asegurar que el personal de seguridad privada conozca y reciba formación sobre aspectos de la cultura, las tradiciones y los valores de la comunidad local.
- ✔ Según el Consejo Internacional de Minería y Metales, las empresas deberían «ofrecer directrices prácticas que ayuden a mejorar la comunicación y el entendimiento interculturales (por ejemplo, pautas sobre lenguaje corporal, cómo iniciar y cerrar una conversación, conductas culturalmente irrespetuosas, etc.)».[21]
- ✔ Contar con representantes de la comunidad local al impartir el programa, para que aporten su experiencia y la compartan con el resto de participantes.

Organizar reuniones periódicas con las comunidades locales (véase la diligencia debida en derechos humanos).

- ✔ Tener en cuenta las sensibilidades políticas, culturales y jurídicas al seleccionar la forma de comunicarse y dónde se realizan las reuniones con las partes interesadas locales.
- ✔ Comunicar de manera clara los valores y compromisos de la empresa a las partes interesadas locales.
- ✔ Ser lo más transparente posible al compartir información sobre los dispositivos de seguridad y exigir transparencia al proveedor privado de seguridad.
- ✔ Comenzar lo antes posible. Preferiblemente, iniciar el diálogo antes de que se despliegue cualquier personal de seguridad en el lugar.
- ✔ Escuchar con una actitud abierta las preocupaciones de seguridad de las comunidades y estar dispuesto a ajustar, en consecuencia, los dispositivos de seguridad.
- ✔ Colaborar con las comunidades locales para abordar inquietudes, riesgos e impactos.
- ✔ Considerar establecer un foro de seguridad con múltiples partes interesadas o recurrir a plataformas comunitarias de seguridad ya existentes (véase los grupos de trabajo nacionales).
- ✔ Si procede, invitar a otros actores pertinentes, como las autoridades locales o los órganos de seguridad pública.

Establecer mecanismos de reclamación que respeten los enfoques consuetudinarios de resolución de disputas (véase mecanismos de reclamación de la empresa, 4.2.e. y 3.8.).[22]

- ✔ Si la comunidad ya cuenta con un mecanismo propio de resolución de conflictos, valorar en qué medida el programa de la empresa puede alinearse con ese proceso o complementarlo.
- ✔ Considerar si es necesario llevar a cabo actividades de sensibilización o fortalecimiento de capacidades para empoderar a las comunidades para que accedan y utilicen de manera efectiva el mecanismo de reclamaciones.
- ✔ Garantizar que el proveedor de seguridad privada disponga de un mecanismo accesible para presentar quejas.

Recursos clave:

- Training Requirements According to the Federal Act on Private Security Services Abroad (Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs 2017). Disponible en inglés. [Requisitos de formación conforme a la Ley Federal sobre servicios de seguridad privada en el extranjero (Confederación Suiza, Departamento Federal de Asuntos Exteriores 2017)] Desarrollado por el gobierno suizo en conformidad con su legislación. Esto también se ajusta al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada y a las principales normas internacionales.

Recursos prácticos:

- Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 5: Stakeholder Engagement (Danish Institute for Human Rights 2020). Disponible en inglés. [Guía y herramientas para la evaluación del impacto sobre los derechos humanos, fase 5: participación de las partes interesadas]
- Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2015)
- Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas (Asociación Internacional del Código de Conducta 2018)

3.7. Relación entre la seguridad pública y la seguridad privada

A. Personal de seguridad pública fuera de servicio trabajando para proveedores de seguridad privada: evitar confusiones y mitigar riesgos para los derechos humanos, en particular en relación con el uso de la fuerza, la detención y la prisión preventiva

Buenas prácticas*

Considerar detenidamente si existen alternativas adecuadas al empleo de personal de seguridad pública fuera de servicio como proveedores de servicios de seguridad privada.

Como parte de la evaluación de riesgos e impactos, considerar los riesgos y posibles repercusiones de emplear personal de seguridad pública como proveedores de servicios de seguridad privada.

- ✔ Evaluar las capacidades, prácticas y antecedentes en materia de derechos humanos de las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Analizar el marco jurídico que regula el sector de la seguridad privada y determinar si está legalmente permitido que el personal de seguridad pública preste servicios para un proveedor de seguridad privada durante su tiempo libre. Si procede conforme a la legislación aplicable, asegurarse de que la evaluación proporcione una visión clara de cualquier restricción y condición.
- ✔ Valorar un diálogo específico con las comunidades afectadas para identificar preocupaciones o riesgos adicionales asociados al uso de fuerzas de seguridad pública como proveedores privados.

Solicitar una carta de consentimiento a la institución de seguridad pública correspondiente en la que se indique que las personas interesadas están autorizadas para trabajar para un proveedor de servicios de seguridad privada.

Llevar a cabo un análisis de necesidades de formación durante las negociaciones contractuales con el proveedor privado de seguridad y acordar con este un programa de formación basado en los resultados, incluyendo la asignación de responsabilidades claras para impartir cada parte de la formación.

- ✔ Asegurarse de que el programa de formación siga las recomendaciones enumeradas en 3.6.a., prestando especial atención a los siguientes elementos:
  - Diferencias en el mandato y las responsabilidades entre las funciones de seguridad pública y privada.
  - Diferencias en las normas que rigen la seguridad pública y la seguridad privada, especialmente en lo relativo al uso de la fuerza y de armas de fuego. Una vez en el ámbito de la seguridad privada, las normas son diferentes. Es fundamental que los agentes de seguridad pública que presten servicios como seguridad privada distingan con claridad entre las normas que se aplican a la seguridad privada, a las operaciones de mantenimiento del orden y a la gestión de hostilidades en situaciones de conflicto armado (es decir, cuando resulta aplicable el derecho internacional humanitario). Por ejemplo, aunque el Código de Conducta de la ONU para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los Principios Básicos de la ONU sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego son documentos clave para la seguridad pública, los proveedores de seguridad privada no tienen el mismo mandato y deben ajustarse a la legislación nacional y a buenas prácticas reconocidas, como el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada. Más información disponible en Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada: Una herramienta de orientación para los Estados (DCAF 2019).

- ✔ Ofrecer formación sobre el uso de la fuerza que incluya:
  - Medidas razonables para evitar el uso de la fuerza.
  - El continuo en el uso de la fuerza, incluidas técnicas de desescalada para resolver amenazas empleando la mínima fuerza necesaria.
  - Cumplimiento de todas las obligaciones nacionales e internacionales.
  - Proporcionalidad con respecto a la amenaza y que se ajuste a la situación.
  - Las principales diferencias entre los mandatos, normas y responsabilidades de las fuerzas de seguridad pública y la seguridad privada.
  - Empleo de la fuerza en legítima defensa propia o de terceros, ante una amenaza inminente de lesiones graves, muerte o que se cometa un delito grave que implique un peligro grave para la vida. ANSI/ASIS PSC.1-2012 Sistema de gestión para la calidad de las empresas de seguridad privadas. Requisitos con orientación, p. 24 (ASIS International 2012)
  - Formación específica sobre armas para todo el personal que vaya a portar un arma.
  - Reducir o detener a personas.

- ✔ Integrar ejercicios prácticos que incluyan escenarios localmente relevantes y posibles contingencias para poner en práctica todos los puntos mencionados anteriormente. Comenzar proporcionando a los proveedores de seguridad privada un informe de contexto sobre las condiciones locales, el entorno operativo, los resultados de la evaluación de riesgos y las observaciones derivadas del diálogo con las partes interesadas. Comunicar todas las tareas y expectativas a las personas participantes; exponer cada etapa de las acciones y responsabilidades de las personas participantes; y realizar un recorrido completo del escenario junto con las personas encargadas de interpretar los roles. Cuando sea factible y pertinente, las fuerzas de seguridad pública también deberían participar en estos ejercicios. Esto contribuirá a que las personas participantes comprendan sus respectivos roles y responsabilidades en caso de incidente.

- ✔ Incluir en el contrato los detalles y las condiciones relativos al programa de formación.

Complementar la formación con medidas adicionales.

- ✔ Solicitar a los supervisores que impartan periódicamente charlas breves centradas en los principios fundamentales de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y del Código de conducta internacional para proveedores privados de servicios de seguridad.

- ✔ Facilitar materiales de apoyo (por ejemplo, un folleto de bolsillo con los aspectos clave del código de conducta de la empresa para los proveedores de seguridad privada u otras normas pertinentes).

- ✔ Identificar y entablar contacto con «agentes de cambio» dentro del sector de la seguridad pública que, por su rango o estatus, puedan promover de manera efectiva las buenas prácticas entre sus colegas.

Fomentar la cooperación entre los proveedores de seguridad públicos y privados mediante el intercambio de información, la coordinación y el compromiso regulares, así como el cumplimiento de los requisitos legales específicos aplicables a la cooperación.

Asegurarse de que todo el personal de seguridad privada que trabaje en las instalaciones de la empresa vista el uniforme del proveedor o de la empresa de seguridad privada.

- ✔ El uniforme deberá ser claramente distinguible del uniforme de las fuerzas de seguridad pública y fácilmente identificable. Disponer de un uniforme diferenciado para cada función puede facilitar que el personal de seguridad pública fuera de servicio distinga entre sus dos roles. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 43

Asegurarse de que los agentes fuera de servicio no introduzcan armas, armas de fuego ni munición en las instalaciones de la empresa.

Recursos clave:

- Regulación del uso de la fuerza por parte de los proveedores privados de seguridad (DCAF 2019)

B. Operaciones con personal de seguridad tanto público como privado (incluida la seguridad interna): abordar las múltiples líneas de mando, la falta de comunicación, la coordinación inadecuada y las dificultades para investigar los abusos contra los derechos humanos

Buenas prácticas*

Realizar/actualizar la evaluación de riesgos e impactos (véase 3.1.a.).

- ✔ Analizar la estructura, el funcionamiento y el rendimiento de las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Identificar desafíos específicos en la interacción entre la seguridad pública y privada.

Reunirse con la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública y otras partes interesadas gubernamentales a nivel regional o local antes de finalizar las condiciones de seguridad privada (véase 2.1.).

- ✔ Comunicar de manera clara los acuerdos de seguridad privada, así como los resultados de la evaluación de riesgos, a las autoridades de seguridad pública y a otros actores gubernamentales pertinentes. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 54 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Promover el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada y otras normas internacionales sobre la conducta tanto de proveedores públicos como privados de seguridad (por ejemplo, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos).
- ✔ Lograr un consenso sobre las distintas funciones asignadas a la seguridad pública y privada. Sobre esta base, acordar con la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública las normas para su despliegue en los alrededores de las instalaciones de la empresa. En particular, establecer mecanismos y procedimientos para ampliar o reducir la respuesta según la evolución del contexto.
- ✔ Establecer mecanismos formales y uniformes de información y comunicación entre las fuerzas de seguridad públicas, la empresa y sus proveedores de seguridad privada.
- ✔ Acordar un procedimiento para investigar violaciones de derechos humanos.
- ✔ Establecer un acuerdo escrito o un memorando de entendimiento con la dirección local de seguridad pública que refleje todo lo anterior, o considerar medidas sustitutivas en ausencia de un memorando de entendimiento (véase 2.3.).

Finalizar las negociaciones con el proveedor privado de seguridad seleccionado y formalizar un contrato que establezca los requisitos específicos relativos a la interacción del proveedor privado de seguridad con las fuerzas de seguridad públicas (3.2.c.).

- ✔ Definir claramente las diferentes funciones y responsabilidades de la seguridad pública y privada, incluyendo la seguridad interna de la empresa.
- ✔ Facilitar información sobre las disposiciones de seguridad pública en los alrededores del emplazamiento de la empresa, así como sobre cualquier acuerdo alcanzado con la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública.
- ✔ Pedir al proveedor de seguridad privada que nombre un interlocutor principal para coordinarse con el departamento de seguridad de la empresa y con los puntos de contacto de la seguridad pública.
- ✔ Establecer mecanismos de información y comunicación conforme al acuerdo con las autoridades de seguridad pública.
- ✔ Especificar qué equipos están disponibles y quiénes pueden utilizarlos.
- ✔ Previa consulta con la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública, promover la organización de ejercicios conjuntos que involucren a las fuerzas de seguridad pública que operan en la zona de operaciones de la empresa, al proveedor privado de seguridad y al personal de seguridad interna de la empresa.
- ✔ Precisar las funciones, responsabilidades y canales de comunicación. Fomentar el intercambio de información entre los distintos actores.
- ✔ Asegurarse de que los simulacros conjuntos cubran las distintas fases de la respuesta ante incidentes, incluida:
  - Elaboración y revisión de normas (incluidas las relativas al uso de la fuerza).
  - Alerta.
  - Despliegue.
  - Designación de la persona responsable del equipo en el terreno.
  - Medidas adoptadas tras el contacto.
  - Resolución del incidente.
  - Prestación de atención médica y evacuación, si fuera necesario.
  - Revisión de las lecciones aprendidas tras el incidente.
  - Informe final y seguimiento. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, III-9 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)
- ✔ Considerar invitar a las partes interesadas locales pertinentes a estos ejercicios. Esto mejorará la comprensión de las distintas funciones y responsabilidades de la seguridad pública y privada.

Establecer reuniones periódicas (por ejemplo, mensuales) para tratar los dispositivos de seguridad con los puntos de contacto designados tanto de las fuerzas de seguridad pública como del proveedor de seguridad privada, así como reuniones Estas reuniones deberán abordar cualquier actualización pertinente relacionada con la seguridad en la zona (véanse los grupos de trabajo nacionales).

Coordinarse con otras empresas que operan en la zona.

- ✔ Compartir experiencias en el trabajo con la seguridad pública y privada. Identificar los principales desafíos y las lecciones aprendidas.
- ✔ Procurar ser coherente en las prácticas de seguridad para evitar confusión respecto a las funciones de los distintos actores de seguridad.
- ✔ Considerar elaborar un plan de contingencia en caso de que las fuerzas de seguridad pública previamente asignadas a la zona de operaciones de la empresa no estén disponibles o no respondan a las solicitudes de intervención.

C. Lagunas en la respuesta de la seguridad pública: gestión de situaciones en las que los proveedores de seguridad privada actúan como primeros intervinientes en situaciones de alto riesgo o situaciones que normalmente son responsabilidad de las fuerzas de seguridad pública

Buenas prácticas*

Realizar una evaluación de necesidades para situaciones de alto riesgo, incluyendo un análisis de la capacidad de las fuerzas de seguridad pública para responder (véase 3.1. y 2.1.).

- ✔ Evaluar las necesidades de la empresa en relación con la capacidad de las fuerzas de seguridad pública. La evaluación de necesidades debe centrarse en cuestiones como la formación, el equipamiento, el transporte y las comunicaciones.
- ✔ Medir los tiempos de respuesta promedia de las fuerzas de seguridad pública para llegar al emplazamiento del proyecto en caso de emergencia.
- ✔ Identificar necesidades adicionales de formación y equipamiento del personal de seguridad privada.
- ✔ Evaluar soluciones alternativas disponibles, incluida la asistencia liderada por la comunidad o de terceros (por ejemplo, de una organización internacional o del gobierno de origen).

Actualizar la evaluación de riesgos.

- ✔ Analizar incidentes de seguridad relevantes ocurridos en el pasado que hayan requerido una respuesta por parte de las fuerzas de seguridad pública e identificar tendencias, en caso de que existan.
- ✔ Evaluar si prestar apoyo logístico, financiero o en especie (por ejemplo, formación o equipos de comunicación) a la seguridad pública local puede mejorar la capacidad de respuesta de las fuerzas de seguridad pública. Considerar si otros actores (por ejemplo, gobiernos de origen, instituciones de derechos humanos, organizaciones internacionales, iniciativas multipartitas) pueden abordar las deficiencias mejorando capacidades, la formación y otras actividades de asistencia. Si esto no resulta viable, sopesar los beneficios frente a las posibles consecuencias negativas de brindar dicho apoyo (véase 2.6.).

Herramienta práctica:

- 🔧 Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos (Corporación Financiera Internacional 2017)

Interactuar con una amplia variedad de partes interesadas para abordar la planificación de la gestión de situaciones de alto riesgo y la respuesta ante emergencias.

- ✔ Entablar diálogo con los actores gubernamentales anfitriones y con la cadena de mando de las fuerzas de seguridad pública a nivel nacional, regional y local, con el fin de identificar los medios apropiados para abordar este desafío.
- ✔ Reunirse con otras empresas que operen en la zona, si las hubiera, para compartir experiencias e inquietudes y aunar esfuerzos con el fin de mejorar la situación.
- ✔ Consultar con organizaciones no gubernamentales internacionales, organizaciones de la sociedad civil y comunidades locales para analizar los riesgos y repercusiones asociados a la situación actual, así como identificar conjuntamente posibles soluciones.

Establecer mecanismos de alerta temprana que permitan a la empresa solicitar apoyo de las fuerzas de seguridad pública con la suficiente antelación para que puedan llegar antes de que las situaciones se tornen violentas (véase 3.9.).

- ✔ Desarrollar un sistema de intercambio de información con otras empresas y partes interesadas locales. Esto puede contribuir a identificar tensiones locales antes de que evolucionen hacia situaciones de alto riesgo. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 42 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Considerar establecer un foro de seguridad de múltiples partes interesadas para debatir cuestiones relativas a la seguridad y los derechos humanos. El foro deberá incluir representantes de las comunidades locales, garantizando que los grupos más vulnerables estén adecuadamente representados. Véase 4.2. y Estudio de caso: El grupo de trabajo nacional apoya la mediación de desafíos en Kivu del Sur, República Democrática del Congo, en el punto 4.2.e.
- ✔ Identificar señales de alerta temprana basadas en investigaciones sobre incidentes de seguridad anteriores, realizadas en el marco de la evaluación de riesgos.

Considerar el intercambio de información y la coordinación estrecha para contribuir a mejorar el tiempo de respuesta de la seguridad pública, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de necesidades y riesgos.

- ✔ Buscar formas de mejorar la comunicación y la coordinación entre la seguridad pública y privada (véase 3.7.b.).
- ✔ Establecer mecanismos formales y sistemáticos de información y comunicación con las fuerzas de seguridad pública, incluida la designación de puntos de contacto en cada nivel pertinente.
- ✔ Considerar la posibilidad de proporcionar apoyo logístico, financiero o en especie para mejorar el tiempo de respuesta de las fuerzas de seguridad pública (véase 2.6.b.).

Establecer un equipo de respuesta de seguridad que pueda actuar como primeros intervinientes cuando sea necesario.

- ✔ Elaborar directrices y procedimientos de actuación (incluidas las normas sobre el uso de la fuerza, armas y armas de fuego, así como los procedimientos para la inmovilización y detención de personas) y garantizar que los miembros del equipo de respuesta reciban la formación correspondiente.
- ✔ Asegurarse de que el equipo de respuesta coordine con las fuerzas de seguridad pública y se retire tan pronto como las fuerzas de seguridad pública hayan sido desplegadas en el lugar.
- ✔ Garantizar que el equipo de respuesta de seguridad reciba formación en primeros auxilios.

Incluir una cláusula que detalle el procedimiento para capturar personas tanto en el código de conducta de la empresa para proveedores privados de seguridad como en el contrato con el proveedor de seguridad privada.

- ✔ De conformidad con el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (ICoC), estipular que los proveedores de seguridad privada «no tomarán o retendrán, y exigirán a su personal que no tome o retenga a ninguna persona excepto cuando detengan a personas para defenderse a sí mismos u a otros contra una amenaza inminente de violencia, o como consecuencia de un ataque o delito cometido por dichas personas contra el personal de la empresa, o en contra de los clientes o de los bienes a su cargo, en espera de la entrega de tales personas detenidas a la autoridad competente a la mayor brevedad posible». Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 34
- ✔ De conformidad con el ICoC, también se exige que «tratarán a todas las personas detenidas con humanidad, y de acuerdo con su condición y nivel de protección en virtud de las normas de derechos humanos o el derecho humanitario internacional aplicable, incluyendo en particular la prohibición de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes». Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 33
- ✔ Establecer que no debe haber armas de fuego en la sala donde se encuentre cualquier persona detenida temporalmente y que no se empleará la fuerza para intentar impedir que las personas se fuguen.
- ✔ Exigir la presencia de una agente mujer para asistir en la detención de mujeres, en caso de que se produzca esta situación.
- ✔ Incluir esta disposición en la información que se comunique a las comunidades locales y a las autoridades de seguridad pública.

Ajustar periódicamente el programa de formación para el personal de seguridad privada para incorporar los resultados de las evaluaciones de necesidades y riesgos (véase 3.6.a.).

- ✔ Asegurarse de que la formación abarque todos los aspectos pertinentes relativos al uso adecuado y proporcional de la fuerza. La formación sobre el uso de la fuerza deberá abordar:
  - Proporcionalidad con respecto a la amenaza y que se ajuste a la situación. Los principios básicos deben incluir medidas razonables para evitar el uso de la fuerza. Según lo explicado por ASIS International, el personal de seguridad solo debe emplear la fuerza en legítima defensa, en defensa de terceros frente a una amenaza inminente de muerte o lesiones

graves, o para prevenir un delito particularmente grave que implique una amenaza grave para la vida. ANSI/ASIS PSC.1–2012 Sistema de gestión para la calidad de las empresas de seguridad privadas. Requisitos con orientación, p. 24 (ASIS International 2012)

- El continuo en el uso de la fuerza, incluidas técnicas de desescalada para resolver amenazas empleando la mínima fuerza necesaria.
- Cumplimiento de todas las leyes nacionales, el derecho internacional de los derechos humanos, el derecho internacional humanitario y demás obligaciones.
- Formación basada en competencias, tales como: gestión de riesgos en materia de derechos humanos; entorno hostil; cultura local; consideraciones de género, edad y religión; técnicas de desescalada; notificación de incidentes; comunicaciones; y respuesta adecuada a quejas de la ciudadanía.
- Formación específica en armas y armas de fuego para todo el personal que pueda portar un arma.
- Salud médica y psicológica.

✔ Incluir una sesión sobre gestión de conflictos, control de multitudes, orden público y detención de personas, basada en el código de conducta de la empresa para la seguridad privada. Explicar que estas tareas deben ser realizadas principalmente por las fuerzas de seguridad pública.

✔ Explicar las diferencias entre las funciones de las fuerzas de seguridad pública y los proveedores de seguridad privada (véase 3.7.a.). En particular, subrayar que los proveedores de seguridad privada disponen de una facultad más limitada para hacer uso de la fuerza (únicamente en casos de legítima defensa propia o de terceros frente a una amenaza inminente de muerte o lesiones graves, o para impedir que se cometa un delito especialmente grave que entrañe una amenaza grave para la vida), y, por lo general, no pueden detener ni retener a personas.

✔ Practicar utilizando escenarios reales para que el personal de seguridad privada adquiera buenas prácticas cuando responda a situaciones de alto riesgo. Asegurarse de que estos cumplan con el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada o con otros estándares como los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF) ha elaborado una Herramienta de Orientación sobre el Uso de la Fuerza que se aplica específicamente a los proveedores privados de seguridad, basada en los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Los Principios Básicos de las Naciones Unidas también pueden consultarse como fuente de inspiración; sin embargo, están redactados únicamente para las fuerzas de seguridad pública. Las diferencias en el mandato y las normas deben quedar claramente definidas.

Si las recomendaciones anteriores no fueran suficientes para gestionar adecuadamente los riesgos de seguridad, considerar solicitar el despliegue permanente de fuerzas de seguridad pública en las proximidades del emplazamiento del proyecto.

✔ Entablar diálogo con todas las partes interesadas pertinentes (por ejemplo, autoridades gubernamentales del país anfitrión, representantes de la seguridad pública, otras empresas, comunidades locales) para garantizar que sus distintas necesidades e inquietudes se tengan en cuenta en el despliegue de fuerzas de seguridad pública.

✔ Si el gobierno anfitrión carece de los recursos necesarios, considerar proporcionar apoyo financiero o en especie para el despliegue permanente de fuerzas de seguridad pública. Si la empresa adopta esta medida, abordar los riesgos potenciales mediante la evaluación de riesgos y comuníquelo a las partes interesadas locales.

3.8. Equipos de seguridad y uso de la fuerza

A. Uso de la fuerza: garantizar que el personal de seguridad privada disponga del equipo adecuado para una respuesta gradual

Buenas prácticas*

Realizar/actualizar la evaluación de riesgos e impactos (véase 3.1.a.).

- ✔ Examinar la legislación aplicable en materia de seguridad privada y demás requisitos legales nacionales, e identificar las armas, armas de fuego y municiones autorizadas para los proveedores de servicios de seguridad privada, así como las licencias de equipamiento requeridas.
- ✔ Analizar casos recientes de violaciones de derechos humanos cometidas por proveedores de seguridad privada en el contexto. Evaluar en qué medida que falte equipo adecuado puede ser una de las causas de los abusos.
- ✔ Sopesar los riesgos frente a las necesidades de recurrir a fuerzas de seguridad privada. Autorizar el uso de armas y armas de fuego únicamente si su uso reduce el riesgo de violencia. Por ejemplo, en contextos donde los guardias van armados es muy común, recurrir únicamente a guardias desarmados puede hacer que la empresa sea objeto de ataques, aumentando así los riesgos. Engaging Private Security Providers: A Guideline for Non-Governmental Organizations, p. 15 (European Interagency Security Reform 2011). Disponible en inglés. [Contratación de proveedores de seguridad privada: guía para organizaciones no gubernamentales, p. 15 (Reforma de la Seguridad Interinstitucional Europea, 2011)]
- ✔ Evaluar el equipo del proveedor de seguridad privada, así como el equipo propio de la empresa en el lugar.
- ✔ Evaluar en qué medida el personal del proveedor de servicios de seguridad privada está también vinculado a entidades de seguridad pública o dispone de otras vías de acceso a armas y municiones no proporcionadas por el propio proveedor de seguridad privada. Prohibir que el personal de seguridad privada porte armas y armas de fuego que no hayan sido expresamente autorizadas por la empresa.

Ajustar el equipamiento de seguridad autorizado en el emplazamiento a los riesgos y amenazas identificados.

- ✔ Elaborar directrices para el uso de la fuerza (por ejemplo, el uso progresivo de la fuerza) por parte de proveedores de seguridad privada y personal de seguridad interno. Estas directrices deben explicar claramente el equipo de seguridad autorizado por la empresa.
- ✔ Establecer controles en el emplazamiento para garantizar que el equipo se manipula y mantiene correctamente.
- ✔ Reevaluar el equipamiento de seguridad necesario en el emplazamiento a medida que evolucionen los riesgos y las amenazas.

Adoptar el texto del Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (ICoC) o elaborar un código de conducta para proveedores privados de servicios de seguridad basado en el ICoC. Incorporar este código como una disposición estándar en todos los contratos formalizados por la empresa.

Solicitar que el proveedor de seguridad privada aporte información de antecedentes sobre el equipamiento y las capacidades de formación como parte de la solicitud de propuestas (véase 3.2.a.).

Publicar una solicitud de propuestas que incluya: una descripción clara del mandato y de las responsabilidades del contratista, criterios de exclusión que descalifiquen automáticamente a un candidato, y criterios de adjudicación relacionados con la empresa, su personal y las armas y equipos (véase 3.2.a. y 3.5.a.).

- ✔ Los criterios de exclusión deberán tener en cuenta lo siguiente:
  - Antecedentes penales nacionales u otras pruebas que indiquen violaciones del derecho internacional humanitario o abusos de los derechos humanos vinculados a un posible contratista o a su personal. Los registros deben indicar si el personal ha sido objeto de acusaciones creíbles por cualquier delito penal nacional, infracciones del derecho penal internacional, abusos del derecho internacional de los derechos humanos o violaciones del derecho internacional humanitario en cualquier jurisdicción.
  - Pruebas de falta profesional grave por parte de la empresa o de su personal.
  - Incumplimiento en la entrega de la documentación e información solicitadas, o presentación de información falsa o engañosa.
  - Incapacidad para cumplir con un requisito clave de la solicitud de propuestas.
  - Indicios de soborno, corrupción u otros conflictos de interés.
  - Participación acreditada en actividades políticas.

The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada. Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

- ✔ Los criterios de adjudicación relacionados con los estándares de personal deben tener en cuenta los procedimientos y sistemas de gestión que la empresa tiene implementados para seleccionar, formar y supervisar al personal, así como los criterios que se apliquen directamente a dicho personal. Lo más importante es que incluyan:
  - Metodología de contratación y selección (incluido que se comprueben los antecedentes penales, si ha habido abusos contra los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, pruebas de detección de drogas, el historial de baja en servicios de seguridad públicos o privados y la evaluación psicológica). The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada. Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

- Experiencia promedia del personal directivo (incluyendo antecedentes profesionales, experiencia en el sector y experiencia específica en el contrato). The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada. Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]
- Formación en derechos humanos, derecho internacional humanitario (en situaciones de conflicto armado), uso de la fuerza y de armas de fuego, gestión de multitudes, técnicas de resolución de conflictos y otras competencias (por ejemplo, captura o detención de personas).
- Políticas relativas al derecho internacional humanitario y al derecho internacional de los derechos humanos, en particular sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego, así como políticas contra el soborno, la corrupción y otros delitos. Evaluar los sistemas para la aplicación de estas políticas, la formación del personal y que se notifique su cumplimiento. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Mecanismos internos de seguimiento, supervisión y exigencia de responsabilidades. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Sistemas para el control de la gestión, uso y manipulación de armas, armas de fuego y municiones (por ejemplo, registros, licencias, entrega, transporte). Herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados, sección 1.3 y 1.4 (DCAF 2017)
- Pruebas de la adquisición legal y de las autorizaciones para la posesión y uso de armas y municiones exigidas por la legislación aplicable. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 56
- Otro equipamiento, como herramientas y sistemas de comunicación, hardware y software, uniformes, vehículos o equipo de protección.
- Asistencia técnica, como sistemas de videovigilancia/CCTV, sistemas de control de rondas, sistemas de control de accesos, instalación de alarmas o un sistema centralizado de vigilancia.

✔ Al seleccionar un proveedor privado de seguridad y redactar un contrato, las empresas deben tener en cuenta que haya mecanismos de seguimiento, supervisión y exigencia de responsabilidades internos, tales como:

- Investigación interna y medidas disciplinarias en caso de denuncias de conducta indebida por parte del personal.
- Mecanismos que permiten a las personas afectadas por la conducta del personal del proveedor de servicios de seguridad privada presentar una queja, incluidos tanto los mecanismos de reclamación de terceros como las disposiciones de protección de denunciantes. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Informes periódicos sobre el rendimiento y la notificación de incidentes específicos a la empresa y, cuando corresponda, a las autoridades competentes. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Requisitos para que el personal del proveedor de seguridad privada y el personal subcontratado informen cualquier conducta indebida a la dirección del proveedor de seguridad privada o a una autoridad competente. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006

- ✔ Si la legislación nacional lo permite, considerar las siguientes disposiciones relativas a las armas pequeñas, las armas ligeras, las armas menos letales y otros equipos:
  - De conformidad con el derecho internacional aplicable y la legislación nacional del Estado anfitrión, el proveedor de seguridad privada debe poseer u obtener todas las licencias, autorizaciones y permisos necesarios para adquirir o portar armas pequeñas, armas ligeras, armas menos letales y otros equipos pertinentes.
  - El personal debe contar con la formación adecuada en el uso de armas cortas, armas ligeras, armas menos letales y otros equipos.
  - Debe proporcionarse documentación que acredite la adquisición, el uso y el almacenamiento lícitos de armas pequeñas, armas ligeras, armas menos letales y otros equipos. El proveedor de seguridad privada deberá aportar pruebas de cumplimiento de la normativa sobre armas aplicable en el lugar de ejecución del contrato, así como pruebas de que el personal dispone de todas las autorizaciones necesarias.
  - El contratista deberá aportar pruebas de un mantenimiento adecuado y de inspecciones periódicas de las armas de fuego cortas, armas ligeras, armas menos letales y demás equipamiento utilizado por su personal.
  - Comunicar claramente que las armas pequeñas, las armas ligeras, las armas menos letales y otros equipos solo podrán emplearse en situaciones de legítima defensa o cuando resulte estrictamente necesario. El uso también debe ajustarse a la política sobre el uso de la fuerza.
- ✔ Anexar al contrato las normas, leyes y procedimientos de gestión de equipos (especialmente aquellos relativos a armas pequeñas y armas ligeras).

Recursos clave:

- Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados (DCAF 2017)
- Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)
- Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (Modificación 10 diciembre 2021)
- El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006)

Durante las negociaciones contractuales, acordar con el proveedor de seguridad privada los procedimientos para el uso de la fuerza, el equipamiento de seguridad autorizado y la formación requerida.

Elaborar un contrato con el proveedor de seguridad privada que incluya cláusulas claras y requisitos de rendimiento sobre los estándares de equipamiento y formación, tal como se establece en 3.2.c. Comentar estos aspectos con el proveedor de seguridad privada para asegurarse de que el proveedor comprende sus objetivos de rendimiento.

Ejemplo de cláusula de contrato sobre el uso de equipos

Extracto de Una herramienta de orientación contractual para proveedores privados de servicios militares y de seguridad (DCAF 2017), sección 2.4:

Las partes deberán escoger entre las siguientes opciones en relación con las armas pequeñas y armas ligeras, las armas menos letales y otros equipos:

- El personal desplegado por el contratista no está autorizado a portar ni utilizar armas pequeñas y armas ligeras para la prestación de los servicios acordados en el presente contrato. Se podrá autorizar al personal a portar armas menos letales y otros equipos, conforme a lo dispuesto por la legislación nacional e internacional aplicable.

- O el personal desplegado por el contratista está armado para prestar los servicios acordados en el marco del presente contrato. Las armas pequeñas y armas ligeras autorizadas y las municiones permitidas en virtud de la presente cláusula deberán especificarse aquí, de conformidad con lo definido en las condiciones del contrato y de acuerdo con la legislación internacional y nacional aplicable. Cualquier otra arma menos letal y equipo adicional, como por ejemplo el uso de perros de seguridad, así como las consideraciones pertinentes, deberán detallarse aquí.

- El contratista es responsable del adecuado mantenimiento y la inspección periódica de las armas pequeñas y armas ligeras, armas menos letales, demás equipos y, cuando proceda, de su personal.

- El contratista deberá garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable relativa a las [armas pequeñas y armas ligeras], armas menos letales y demás equipos que rijan en el estado territorial, y será responsable de asegurar que su personal disponga de todas las autorizaciones necesarias. Implementa los procedimientos de gestión de [armas pequeñas y armas ligeras], armas menos letales y otros equipos, que se anexarán al contrato.

- Las [armas pequeñas y armas ligeras], las armas menos letales y otros equipos solo podrán utilizarse de conformidad con la política sobre el uso de la fuerza. El contratista deberá garantizar que todo el personal armado haya recibido la formación adecuada en el uso de [armas pequeñas y armas ligeras], armas menos letales y otros equipos.

- El contratista deberá demostrar que el personal cuenta con el conocimiento suficiente de los principios de necesidad y proporcionalidad en relación con el uso de la fuerza y el empleo de [armas pequeñas y armas ligeras], armas menos letales y otros equipos. Esta comprensión debe estar en consonancia con el nivel de fuerza que el personal tenga autorizado emplear. En particular, el contratista debe demostrar que el personal es seleccionado mediante procedimientos de selección adecuados, que posee las cualidades morales, psicológicas y físicas adecuadas para el ejercicio eficaz de sus funciones, que recibe una formación profesional continua y exhaustiva y que es evaluado de conformidad con las normas de competencia adecuadas en el uso de la fuerza. La idoneidad continuada para desempeñar estas funciones deberá ser objeto de revisión periódica.

Ejemplo de cláusula de contrato sobre notificación de incidentes

Extracto de Una herramienta de orientación contractual para proveedores privados de servicios militares y de seguridad (DCAF 2017), sección 4.1.3:

Como mínimo, el contratista deberá informar sobre los siguientes incidentes:

- El uso de cualquier arma, que incluye el empleo de [armas pequeñas y armas ligeras], equipos y armas menos letales en cualquier circunstancia (excepto durante entrenamientos autorizados), cualquier incumplimiento de la política de uso de la fuerza o escalada en el uso de la fuerza, daños a equipos o lesiones a personas, accidentes de tráfico e incidentes que involucren a otras fuerzas militares o de seguridad.

Asimismo, deberá informarse lo siguiente:

- Trabajo infantil: si el contratista, su personal o cualquiera de sus filiales/subcontratistas incurriera en alguna práctica contraria al derecho nacional o internacional, incluidos los derechos enunciados en la Convención sobre los Derechos del Niño, en particular el artículo 32, que establece que el niño debe estar protegido contra la realización de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, interferir en su educación o ser perjudicial para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

- Explotación sexual: si el contratista, su personal o cualquiera de sus filiales/subcontratistas incurre en explotación o abusos sexuales de cualquiera de sus empleados o de cualquier otra persona contratada que el contratista haya asignado para prestar servicios en el marco de este contrato.

- Tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes: si el contratista, su personal o cualquier filial/subcontratista participan en actos de tortura, u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, o en otras violaciones o abusos del derecho internacional o nacional.

- Trata de personas: Si el contratista, su personal o cualquiera de sus filiales/subcontratistas participa en la trata de personas. A los efectos del presente contrato, la trata de personas es la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

- Esclavitud y trabajo forzoso: si el contratista, su personal o cualquiera de sus filiales participan en prácticas de esclavitud, trabajo forzoso o trabajo obligatorio, o son cómplices del uso de dicho trabajo por parte de otra entidad.

- Armas prohibidas: si el contratista, su personal o cualquiera de sus filiales participan en la venta o fabricación de minas antipersonal o de componentes utilizados en la fabricación de minas antipersonal, o de otras armas prohibidas por el derecho internacional o nacional.

Si el proveedor de seguridad privada no puede proporcionar el equipo necesario a su personal, considerar si la empresa debe suministrar alguno de estos equipos al proveedor de seguridad privada (véase 3.8.b.).

Si el proveedor de seguridad privada incumple alguna o varias de las cláusulas del contrato, considerar las siguientes opciones:

- ✔ Negociar un calendario para el cumplimiento.
- ✔ Retener los pagos según lo establecido en el contrato hasta que la cuestión se resuelva de manera satisfactoria.
- ✔ Vincular la continuidad de la relación a los resultados obtenidos y proporcionar orientación y formación adicionales y detalladas, junto con una evaluación periódica del rendimiento.
- ✔ Rescindir la relación con el proveedor de seguridad privada.

En caso de infracciones de la legislación nacional o internacional por parte de los proveedores privados de seguridad, informar del incidente a las autoridades y partes interesadas pertinentes. Adoptar las medidas necesarias para subsanar y prevenir futuros incidentes similares (véase 3.10.a.).

Directrices sobre el uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada

Extracto de Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada: Una herramienta de orientación para los Estados (DCAF 2019):

En entornos complejos, la legislación, la supervisión y la exigencia de responsabilidades en relación con el uso de la fuerza pueden ser muy rudimentarios o inexistentes. Debido a la ausencia de normas específicas, los proveedores de seguridad y las empresas tienden a aplicar, por analogía, las normas sobre el uso de la fuerza aplicables a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. No obstante, el grado en que los proveedores de seguridad privada pueden ejercer la fuerza, así como las limitaciones que deben tenerse en cuenta, puede diferir fundamentalmente del de los agentes de las fuerzas del orden por diversas razones:

1. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley están autorizados a emplear la fuerza para alcanzar objetivos legítimos de cumplimiento de la ley, con el fin de cumplir con sus responsabilidades dentro de los límites del marco jurídico interno. Por el contrario, en el caso de los proveedores de seguridad privada, las bases legales que justifican el uso de la fuerza son las mismas que las aplicables a cualquier ciudadano, lo que significa que el uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada debe guiarse por el principio del derecho personal a la defensa propia, excepto si la legislación vigente les otorga competencias más amplias. El derecho a la legítima defensa es un principio general del derecho y está reconocido en todos los principales sistemas jurídicos del mundo. Por ejemplo, al prestar servicios de seguridad en grandes eventos, los proveedores de seguridad privada no disponen de un mandato más amplio para emplear la fuerza que el que tendría cualquier particular. En cambio, su obligación sí es la de cumplir su contrato y proporcionar seguridad a la parte contratante. Es importante destacar que el personal de los proveedores de seguridad privada únicamente puede hacer uso de la fuerza con carácter defensivo. En otras palabras, el uso ofensivo, preventivo o anticipatorio de la fuerza está estrictamente prohibido a proveedores de seguridad privada.

2. Cuando se trata de proporcionar servicios de seguridad privada, el mandato de los proveedores de seguridad privada está vinculado a un contrato y limitado por las cláusulas contractuales que se incluyen en él. No se puede deducir la existencia de un mandato general para garantizar la seguridad pública que vaya más allá de los objetivos establecidos en el contrato. Asimismo, las tareas encargadas a través de un contrato de seguridad privada no gozan de la legitimidad ni quedan cubiertas por los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas aplicables a aquellas funciones desempeñadas por las estructuras de seguridad pública del Estado. Por ejemplo, los procesos de supervisión e información, las estructuras de responsabilidad jerárquica de los superiores, o las estructuras y mecanismos judiciales, no están tan claramente identificados y definidos como ocurre en el caso de las fuerzas de orden público.

3. Se confunde a menudo el uso de la fuerza con el uso de armas de fuego. Sin embargo, se aplican diferentes prerrequisitos a ambos usos. En primer lugar, la posibilidad de portar y usar armas de fuego, así como el tipo de armas permitidas, depende de lo establecido en la legislación nacional. En segundo lugar, los límites que permiten el uso de la fuerza y el uso de armas de fuego son muy diferentes en el derecho internacional. Por tanto, cuando un proveedor de seguridad privado considere que es necesario el uso de la fuerza, puede tener que afrontar esa situación con medidas distintas al uso de armas de fuego. El recurso al uso de armas de fuego solo es lícito: cuando se cumplan los criterios legales para portar armas, así como de registro y licencia de dichas armas; cuando se utilicen como último recurso en una situación específica y en defensa propia; y cuando se cumplan estrictamente los criterios de necesidad y proporcionalidad. El derecho a la defensa propia no implica en sí mismo la obligación o el derecho a utilizar un arma en defensa propia.

Fuente:

Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada: Una herramienta de orientación para los Estados (DCAF 2019)

B. Equipamiento inadecuado: proporcionar al proveedor de seguridad privada el equipo necesario para desempeñar eficazmente sus funciones

Buenas prácticas*

Adoptar todas las medidas pertinentes para garantizar que el proveedor de seguridad privada facilite al personal el equipo necesario (véase 3.8.a.).

Si la empresa decide proporcionar equipos al proveedor de seguridad privada, elaborar las políticas y los procedimientos pertinentes y añadirlos al contrato.

- ✔ Elaborar una política de la empresa para el suministro de equipos a los proveedores de servicios de seguridad privada.
  - Especificar los tipos de equipamiento que la empresa podrá proporcionar y su uso previsto.
  - Prohibir el suministro de armas, armas de fuego o municiones a los proveedores de seguridad privada.
  - Prohibir la transferencia, el préstamo o la venta a terceros del equipo proporcionado por la empresa. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]
  - Establecer procedimientos claros para la entrega de cualquier equipo, asegurando que todo quede debidamente registrado.
  - Exigir un compromiso por escrito por parte del proveedor privado de seguridad donde se establezca que se respetarán los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.
  - Exigir que el equipo sea almacenado en las instalaciones de la empresa.
- ✔ Establecer procedimientos de supervisión para controlar el uso del equipo.
- ✔ Consultar el mecanismo de denuncia de incidentes incluido en el contrato (o elaborar uno si no existe).
- ✔ Incorporar en el contrato la política de la empresa sobre el suministro de equipos a los proveedores privados de seguridad. Incluir también los procedimientos relacionados con la supervisión y la notificación de incidentes. Se deben incluir condiciones de rescisión en caso de uso indebido del equipo de seguridad. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]

Acordar un programa de formación con el proveedor de seguridad privada para el personal de guardia asignado a las operaciones de la empresa, que se centre en las normas sobre el uso de la fuerza (véase 3.6.a.).

- ✔ Abordar los siguientes temas:
  - Proporcionalidad con respecto a la amenaza y que se ajuste a la situación. Los principios básicos deben contemplar medidas razonables para evitar el uso de la fuerza. El personal de seguridad debe recurrir al uso de la fuerza únicamente en defensa propia, en defensa de terceros ante una amenaza inminente de muerte o lesiones graves, o para prevenir un delito particularmente grave que implique una amenaza grave para la vida. ANSI/ASIS PSC.1–2012 Sistema de gestión para la calidad de las empresas de seguridad privadas. Requisitos con orientación, p. 24 (ASIS International 2012)
  - El continuo en el uso de la fuerza, incluidas técnicas de desescalada para resolver amenazas empleando la mínima fuerza necesaria.
  - Cumplimiento de todas las leyes nacionales, el derecho internacional de los derechos humanos, el derecho internacional humanitario y demás obligaciones.
  - Formación basada en competencias, como la gestión de riesgos en materia de derechos humanos, entornos hostiles, cultura local, consideraciones de género, edad y religión, técnicas de desescalada de situaciones, reporte de incidentes, comunicaciones, y respuesta adecuada a las quejas de la ciudadanía.
  - Formación específica en armas y armas de fuego para todo el personal que pueda portar un arma.
  - Salud médica y psicológica.

Recursos clave:

- Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada: Una herramienta de orientación para los Estados (DCAF 2019)
- Training Requirements According to the Federal Act on Private Security Services Abroad (Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs 2017). Disponible en inglés. [Requisitos de formación conforme a la Ley Federal sobre Servicios de Seguridad Privada en el Extranjero (Confederación Suiza, Departamento Federal de Asuntos Exteriores 2017)] Desarrollado por el gobierno suizo en conformidad con su legislación. Esto también se ajusta al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada y a las principales normas internacionales

Supervisar el rendimiento de los proveedores de seguridad privada y el uso del equipamiento facilitado por la empresa mediante un seguimiento regular.

- ✔ Supervisar a los proveedores de seguridad privada a través de diversos medios (siempre que la legislación nacional lo permita): redes de radio, videovigilancia por CCTV (incluida la instalación de cámaras en los vehículos de intervención), inspecciones físicas presenciales sin previo aviso, inspecciones periódicas del equipo personal, etc.

- ✔ Apoyar la supervisión de los proveedores de seguridad privada por parte de las autoridades locales y grupos comunitarios. Desarrollar o integrarse en una red con las partes interesadas pertinentes, garantizando que los distintos grupos de las comunidades locales estén representados adecuadamente (especialmente los colectivos más vulnerables), y proporcionarles orientación sobre cómo actuar cuando existan riesgos de abuso de los derechos humanos (véanse los grupos de trabajo nacionales). Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 215 (OCDE 2007)

- ✔ Verificar todas las quejas contra el proveedor de seguridad privada recibidas a través de los mecanismos de reclamación (o cualquier otro medio) y registrar todas las acusaciones de abusos de derechos humanos por parte de la seguridad privada (véase 3.10.a.).

Interactuar con las partes interesadas pertinentes para desarrollar mecanismos de seguimiento del rendimiento de los proveedores privados de seguridad.

- ✔ Identificar y entablar diálogo con las partes interesadas que tengan un conocimiento directo de las actividades e impactos de los proveedores de seguridad privada (por ejemplo, gobiernos de origen, otras empresas, organizaciones de la sociedad civil).
- ✔ Analizar cómo los mecanismos existentes (por ejemplo, la Asociación Internacional del Código de Conducta y los mecanismos locales) pueden contribuir al seguimiento.
- ✔ Intercambiar información sobre actividades ilícitas y abusos cometidos por proveedores privados de seguridad. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 7

Investigar las acusaciones fundadas y cualquier incidente relacionado con el uso inadecuado del equipo o de la fuerza. Cuando proceda, denunciar los abusos ante las autoridades competentes (véase 3.10.a.).

- ✔ Establecer mecanismos de protección de denunciantes que garanticen la protección de las fuentes.
- ✔ Incorporar las lecciones aprendidas en la formación futura impartida a los proveedores de seguridad privada.

3.9. Supervisión y rendición de cuentas

A. Responsabilidad por las acciones del proveedor de seguridad privada: abordar la falta de supervisión efectiva por parte de las autoridades nacionales

Buenas prácticas*

Como parte de la evaluación de riesgos, analizar el marco nacional para prestar de servicios de seguridad privada, con especial atención a la aplicación de las leyes y regulaciones.

Elaborar una política de adquisiciones alineada con las políticas de la empresa en materia de derechos humanos y de la lucha contra el soborno.

- ✔ Establecer las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos para contratistas y proveedores, e incorporar dichas expectativas tanto en los contratos como en el código de conducta para los proveedores privados de servicios de seguridad.
- ✔ Hacer pública la política y comunicarla interna y externamente a todo el personal, socios comerciales, contratistas y otras partes relevantes.
- ✔ Fomentar la profesionalidad en el país contratando únicamente a proveedores de seguridad privada de prestigio. Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia (OCDE 2007) Cuando sea posible, considerar contratar proveedores de seguridad privada que sean miembros certificados de la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA) o de una norma reconocida del sector, como ANSI-PSC:1, ISO 18788 o ISO 28700. Estos requieren cierto nivel de certificación, supervisión, un procedimiento de reclamación, la presentación de informes y evaluaciones de desempeño. Si no es posible cumplir con las condiciones anteriormente indicadas, considerar contratar a un miembro afiliado de la Asociación Internacional del Código de Conducta.

Al seleccionar un proveedor privado de seguridad, revisar cuidadosamente las normas y los procedimientos de los solicitantes (véase 3.2.a.).

- ✔ Examinar la política y la práctica de los proveedores privados de seguridad. Esto incluye la política financiera y contractual, la política de derechos humanos y de seguridad, la política de salud y seguridad, la política de igualdad de oportunidades, así como la política de divulgación de información y confidencialidad.
- ✔ Revisar los procedimientos operativos del proveedor privado de seguridad, en particular en lo relativo a la estructura de mando y control y los procedimientos de comunicación.
- ✔ Evaluar las asociaciones del proveedor de servicios de seguridad privada, incluidas las relaciones con fuerzas de seguridad públicas, altos funcionarios, partidos políticos, organizaciones, etc.
- ✔ Tener en cuenta la gobernanza y la supervisión del proveedor de seguridad privada. Esto puede verse reflejado en un código ético o de conducta, reglamentos internos, responsabilidades en cuanto a políticas y su cumplimiento, comités de ética, tribunales laborales, afiliación a

asociaciones profesionales, etc. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)] Prestar especial atención a los mecanismos de supervisión y exigencia de responsabilidades internos, tales como:

- Mecanismos de investigación interna y medidas disciplinarias en caso de acusaciones por conductas indebidas del personal.
- Mecanismos de reclamación que permitan a las personas presentar quejas de forma segura. Esto incluye mecanismos de terceros y sistemas de protección de denunciantes. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Informes periódicos de rendimiento, informes sobre incidentes específicos e informes a demanda dirigidos a la empresa y, cuando proceda, a las autoridades competentes. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
- Obligación del personal del proveedor de seguridad privada y del personal subcontratado de informar sobre cualquier conducta indebida a la dirección del proveedor de seguridad privada o a una autoridad competente. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 12 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006

✔ Revisar la metodología de selección y contratación, incluyendo la comprobación de antecedentes penales, la investigación de abusos de los derechos humanos y violaciones del derecho internacional humanitario, pruebas de detección de drogas, evaluaciones psicológicas y la revisión de los expedientes en caso de baja en las fuerzas de seguridad pública.

✔ Evaluar la gestión de recursos humanos, incluyendo la filosofía y la práctica, la política de formación, el número de empleados, la rotación de personal y el absentismo.

✔ Examinar la política y los procedimientos sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego. Comprobar las armas en uso del proveedor de seguridad privada, los procedimientos de almacenamiento y mantenimiento, los procesos de inspección, los mecanismos de supervisión y los protocolos para informar de su uso.

✔ Prestar atención a las referencias y certificaciones, tales como certificaciones sectoriales, certificaciones contractuales para tareas específicas, referencias basadas en experiencias previas en contratos adjudicados y certificaciones no obligatorias.

Incluir en el contrato con el proveedor privado de seguridad cláusulas claras y requisitos de rendimiento que garanticen el respeto de la legislación nacional aplicable, el derecho internacional humanitario, el derecho internacional de los derechos humanos y las políticas de la empresa.

El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 15 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006

✔ Comentar estos aspectos con el proveedor de seguridad privada para asegurarse de que comprende los objetivos de rendimiento que se le exigen (véase 3.2.c.).

✔ Exigir al proveedor de seguridad privada que establezca su propio mecanismo interno de reclamaciones, en consonancia con el mecanismo de la empresa y de conformidad con los códigos y políticas de la misma. La empresa de seguridad privada deberá informar a la

empresa sobre todas las quejas que le hayan sido comunicadas. El proveedor de seguridad privada también deberá cooperar con las investigaciones oficiales relativas a denuncias de incumplimientos contractuales y violaciones del derecho internacional humanitario y de los derechos humanos (véase 3.10.a.).

- ✔ Considerar incluir sanciones contractuales proporcionales a la conducta, entre ellas:
  - Sanciones financieras o retención de los pagos periódicos, a la espera de que se cumplan los requisitos del contrato.
  - Retirada de miembros individuales del personal de seguridad privada del cumplimiento del contrato. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 20 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
  - Reducción de las tareas contractuales, con la consiguiente disminución proporcional del pago.
  - Exclusión de la consideración para futuros contratos, ya sea de forma permanente o por un período determinado. El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas, parte 2, párr. 20 (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006
  - Finalización del contrato.

Recursos clave:

- Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados (DCAF 2017)
- Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)
- El documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas (CICR y Swiss Directorate of International Law 2006)

Reducir el número de situaciones en las que el personal del proveedor de seguridad privada actúa de manera individual. Cuando el personal de seguridad opera en solitario, esto puede incrementar tanto el riesgo de incidentes como disminuir la eficacia de los mecanismos de exigencia de responsabilidades.

Reunirse periódicamente con el proveedor privado de seguridad contratado para abordar las siguientes cuestiones:

- ✔ Implementación de las tareas requeridas de conformidad con las políticas de la empresa y los compromisos contractuales relativos a los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, el código de conducta para proveedores de seguridad privada y los requisitos internacionales y nacionales de derecho internacional humanitario y derechos humanos.

- ✔ Escrutinio del personal, en la medida de las capacidades del proveedor de seguridad privada, incluyendo esfuerzos continuos para garantizar el conocimiento de las aptitudes y los riesgos asociados a la contratación de personal de una ubicación, historial de servicio, comunidad o grupo étnico específicos, entre otros. Cuando sea factible, el contratista deberá mantener los expedientes del personal en archivo y ponerlos a disposición para su inspección. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-5 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Formación de todo el personal en todas las normas especificadas en el contrato, incluido el uso de equipos, de forma continua y según sea necesario, conforme lo determinen las actividades de diligencia debida y evaluación de riesgos.

- ✔ Suministro por parte del proveedor privado de seguridad de todo el equipo pertinente (por ejemplo, equipo de defensa, equipo de protección personal, equipo de seguridad individual, armas y municiones adecuadas), conforme a lo exigido por el contrato.

- ✔ Investigación de todas las denuncias de violaciones de derechos humanos. Según lo explicado por el Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, esto incluye «todas las ocasiones en que se haya hecho uso de la fuerza o se haya detenido a un sospechoso, con el fin de garantizar que dichas actuaciones se hayan realizado de conformidad con las normas de la empresa y los contratistas». Todas estas incidencias deberán ser notificadas al responsable de seguridad de la empresa y, cuando proceda, a las autoridades locales. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-5 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Revisión de las quejas presentadas por la comunidad y las partes interesadas para identificar problemas, así como para evaluar las medidas de prevención o mitigación.

- ✔ Confidencialidad de la información, cuando proceda, prestando especial atención a la privacidad de las comunidades y los grupos en situación de vulnerabilidad. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, IV-5 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)

- ✔ Cualquier otra conclusión derivada de las actividades continuas de participación comunitaria, debida diligencia y evaluación de riesgos.

Establecer un mecanismo de supervisión para mejorar el control de la empresa sobre el proveedor de seguridad privada.

- ✔ Designar un punto focal en la empresa que será responsable de la supervisión del proveedor de seguridad privada.

- ✔ Exigir al proveedor de seguridad privada que establezca un punto focal encargado de supervisar la actuación de su personal y que mantenga reuniones periódicas (por ejemplo, diarias o semanales) con el punto focal de la empresa.

- ✔ Supervisar a los proveedores de seguridad privada mediante diversos mecanismos. Según corresponda, esto puede incluir redes de radio, videovigilancia por CCTV (incluida la instalación de cámaras en vehículos), inspecciones diarias o inspecciones físicas sin previo aviso de las instalaciones.

- ✔ Utilizar listas de verificación e indicadores de rendimiento compartidos con el contratista y evaluar estos de forma periódica. Kit de herramientas para la implementación de los Principios Voluntarios en grandes emplazamientos de proyectos, IV-1 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo Banco Mundial y Anvil Mining 2008) Vincular estos indicadores a resultados específicos, como incentivos económicos, sanciones o la rescisión del contrato. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 8 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

- ✔ Los posibles indicadores de rendimiento podrían incluir:
  - Tasa de absentismo.
  - Rondas de vigilancia no realizadas.
  - Visitas de supervisión no realizadas.
  - Ausencia en la formación, formación incompleta o no superar las pruebas de formación.
  - Quejas internas y de terceros.
  - Uso indebido de la fuerza o de armas de fuego, incluidos los disparos accidentales de armas.
  - Interacciones inapropiadas con la comunidad, las fuerzas de seguridad pública u otras partes interesadas.
  - Incumplimiento de los procedimientos acordados.
  - Violaciones del derecho internacional humanitario y abusos de los derechos humanos.
  - Incumplimiento de las leyes internacionales o nacionales que regulan la industria de la seguridad privada.
  - Incumplimientos del código de conducta o de ética de la empresa o del sector.
  - Falta de cooperación con las investigaciones del cliente, cuando se solicita información o informes sobre incidentes.
  - Incumplimiento de las condiciones del contrato.

The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 8 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006). Disponible en inglés. [La guía de Sarajevo para la contratación de empresas de seguridad privada.Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de Armas Pequeñas y Ligeras (SEESAC)]

- ✔ Designar a una entidad independiente para supervisar el rendimiento del proveedor de seguridad privada. Tal como explica BP en su documento de orientación sobre los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, «La supervisión por parte de profesionales externos acreditados puede proporcionar un nivel adicional de garantía para las partes interesadas». Puede generar recomendaciones prácticas y directrices para mejorar el rendimiento. Puede incrementar la transparencia en relación con las disposiciones de seguridad de la empresa. La contratación de miembros de la ICoCA o de empresas certificadas por organismos de certificación permite prever un cierto grado de supervisión y seguimiento por parte de la ICoCA o de los propios organismos de certificación. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 18 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]

- ✔ Identificar deficiencias en la prestación de servicios y analizar opciones para subsanarlas, incluyendo formación adicional y otras medidas de apoyo. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 55 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operativo que permita informar de conductas no éticas e ilícitas de forma anónima (véase 3.10.a.).

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 31

Realizar investigaciones sobre denuncias creíbles y, cuando corresponda, informar los abusos a las autoridades competentes (véase 3.10.a.).

Coordinarse con el gobierno anfitrión para mejorar la supervisión nacional del sector de la seguridad privada.

- ✔ En los países donde las leyes y normativas nacionales entren en conflicto con los derechos humanos reconocidos internacionalmente, procurar respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en la mayor medida posible, siempre que ello no implique que la empresa vulnere la legislación nacional.[23]
- ✔ Promover reformas que armonicen la legislación nacional con las normas internacionales.[24]
- ✔ En los acuerdos con los gobiernos anfitriones y asociados, abordar los riesgos de abuso de los derechos humanos, violaciones del derecho internacional humanitario y complicidad. (véase 1.3.a.).

Colaborar con otras partes interesadas para mejorar la supervisión de los proveedores privados de seguridad.

- ✔ Apoyar los programas de reforma del sector de seguridad para mejorar la gobernanza y la supervisión, respetando al mismo tiempo el principio fundamental de la apropiación local.
  - Fomentar la coordinación dentro de las estructuras gubernamentales del país anfitrión, dado que a menudo no existe una única entidad reguladora ni un mecanismo de supervisión para la industria de la seguridad privada.
  - Apoyar los esfuerzos para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales de derechos humanos, las defensorías del pueblo, las comisiones contra la corrupción y los organismos independientes de supervisión del sector de la seguridad para supervisar eficazmente la industria de la seguridad privada.
- ✔ Colaborar con otras partes interesadas (por ejemplo, gobiernos de origen, otras empresas contratistas, asociaciones comerciales pertinentes, otros organismos sectoriales, proveedores privados de servicios de seguridad, organizaciones de la sociedad civil) para desarrollar marcos de seguimiento del rendimiento de los proveedores de seguridad privada y promover la adopción de mecanismos eficaces de reparación.
  - Apoyar las iniciativas multipartitas, tales como los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos o la Asociación Internacional del Código de Conducta, y aprovechar su potencial para influir en los gobiernos anfitriones en temas importantes de derechos humanos.[25] (véase 4.2.).
  - Intercambiar experiencias y lecciones aprendidas con otras empresas que operan en la zona y considerar la alineación de los códigos de conducta de las empresas para los proveedores de servicios de seguridad privada.
  - Fomentar que los proveedores de seguridad privada se conviertan en defensores de las cuestiones de derechos humanos.

- ✔ Fomentar la supervisión de los proveedores de seguridad privada por parte de las partes interesadas locales.
  - Precisar las funciones y responsabilidades del proveedor de seguridad privada y compartir el propio código de conducta de la empresa para proveedores de seguridad privada.
  - Establecer una red con las partes interesadas pertinentes, garantizando la representación adecuada de los distintos grupos de las comunidades locales (en particular los grupos más vulnerables), y proporcionar orientación sobre las medidas a adoptar ante riesgos de violaciones de derechos humanos. Considerar la posibilidad de prestarles apoyo para el desarrollo de capacidades, ya sea de forma directa o indirecta.
  - Sugerir las medidas a adoptar en caso de presuntas violaciones de los derechos humanos, proporcionando información sobre el mecanismo de reclamación de la empresa y orientación sobre cómo utilizarlo. Garantizar la protección de los denunciantes y de los defensores de los derechos humanos.

3.10. Abusos de los derechos humanos

A. Abusos de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública: diseñar protocolos y políticas para asegurar una respuesta adecuada

Buenas prácticas*

Revisar la evaluación de riesgos e impactos para asegurar que todos los riesgos e impactos hayan sido debidamente analizados y que se hayan adoptado todas las medidas preventivas viables (véase 3.1.a.).

- ✔ Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos establecen: «Como parte del proceso, evaluar la capacidad local para investigar abusos y garantizar una resolución adecuada». Las evaluaciones de riesgos deben tener en cuenta la capacidad de las autoridades fiscales y del poder judicial locales para exigir responsabilidades a quienes sean responsables de abusos contra los derechos humanos o violaciones del derecho internacional humanitario, garantizando en todo momento el respeto de los derechos de las personas acusadas. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 3

Al contratar a un nuevo proveedor privado de servicios de seguridad, exigir que los solicitantes estén debidamente registrados conforme a la normativa nacional y verificar la documentación que acredite la licencia comercial. Incluir este requisito en la solicitud de propuestas (véase 3.2.a.).

Asegurarse de que el contrato con el proveedor de servicios de seguridad privada incluya los siguientes requisitos y condiciones (véase 3.2.c.):

- ✔ Formaciones de reciclaje sobre el uso de la fuerza, derechos humanos y derecho internacional humanitario (cuando proceda), incluyendo ejercicios prácticos sobre la gestión de incidentes de seguridad.
- ✔ Un sistema de control (véase 3.9.a.).
- ✔ Un mecanismo de notificación de incidentes. Exigir expresamente al proveedor de seguridad privada que informe sobre cualquier incidente en el que el personal participe, promueva o busque beneficiarse de cualquier delito de carácter nacional o internacional, incluidos, entre otros: crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, desaparición forzada, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, violencia sexual o por motivos de género, trata de personas, tráfico de armas o drogas, trabajo infantil, o ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 22 Las obligaciones contractuales frente a la empresa no podrán invocarse como justificación de tales actos.
- ✔ Un proceso para investigar los incidentes denunciados.

- ✔ El derecho a rescindir el contrato en caso de abusos comprobados de los derechos humanos o de violaciones del derecho humanitario. Incluir también disposiciones para retirar al personal implicado en alegaciones creíbles de abusos de los derechos humanos o de violaciones del derecho humanitario.

Recursos clave:

- Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados (DCAF 2017)
- Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)
- Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (Modificación 10 diciembre 2021)

Establecer un sistema de alerta temprana y realizar un seguimiento proactivo.

- ✔ Desarrollar una política de empresa y un proceso interno para abordar tanto los abusos potenciales como los reales de los derechos humanos y garantizar que todo el personal de la empresa esté familiarizado con ellos.
  - Brindar formación en derechos humanos al personal, incluyendo formación sobre cómo identificar indicios de posibles vulneraciones de derechos humanos.
  - Designar puntos focales dentro de la empresa (por ejemplo, un responsable de seguridad, un encargado de relaciones con la comunidad) que reciban informes orales o escritos tanto sobre los abusos potenciales como los reales de derechos humanos. Asegurarse de que sus datos de contacto se distribuyan a todas las partes interesadas pertinentes.
  - Exigir la notificación sistemática de todas las denuncias y casos confirmados de violaciones de derechos humanos.
- ✔ Supervisar de manera regular las causas y factores desencadenantes de los conflictos, especialmente en entornos complejos, y establecer un plan de acción concreto para prevenir y mitigar los riesgos de escalada.
- ✔ De conformidad con la legislación nacional aplicable, supervisar a los proveedores de seguridad privada mediante diversos mecanismos, como redes de radio, sistemas de videovigilancia (incluida la instalación de cámaras en los vehículos) o inspecciones físicas in situ sin previo aviso.
- ✔ Apoyar que las autoridades locales y los grupos comunitarios supervisen el sector de la seguridad privada. Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 215 (OCDE 2007)
- ✔ Desarrollar una red con las partes interesadas pertinentes, garantizando que los distintos grupos de las comunidades locales estén adecuadamente representados (en particular los grupos más vulnerables), y proporcionarles guía y apoyo para el fortalecimiento de capacidades sobre las acciones a adoptar ante riesgos de violaciones de derechos humanos. Considerar la posibilidad de prestarles apoyo para el desarrollo de capacidades, ya sea de forma directa o indirecta.
- ✔ Fomentar el diálogo y la celebración de acuerdos de cooperación entre la empresa, los proveedores de seguridad y las comunidades. Definir de manera clara las funciones, responsabilidades y prácticas de los distintos actores en el mantenimiento de la ley, la seguridad y el orden público. Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 215 (OCDE 2007)

- ✔ Garantizar un nivel adecuado de supervisión y seguimiento contratando miembros certificados o afiliados a la Asociación Internacional del Código de Conducta (ICoCA) o empresas certificadas por otros organismos de certificación.

Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operativo que permita denunciar abusos de forma anónima (véase 4.2.e.).

Contratar a un proveedor privado de seguridad que disponga de un mecanismo de reclamación eficaz y accesible. De manera alternativa, exigir que establezca un mecanismo de reclamación si el proveedor privado de seguridad no dispone de uno.

- ✔ Establecer o garantizar la existencia de al menos uno de los siguientes mecanismos:
  - Una línea directa para denuncias de abusos, accesible por teléfono o SMS.
  - Una dirección de correo electrónico segura a la que solo tenga acceso un supervisor de confianza.
  - Cajas de sugerencias con instrucciones claras visibles, ubicadas en zonas donde las personas tienen acceso sin ser observadas y pueden depositar notas, sugerencias u otra información de forma anónima. Las instrucciones deberán estar visibles en las cajas. Guía para la aplicación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en grandes proyectos, III-16 (Agencia Multilateral de Garantía de Inversiones del Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)
  - «Personas de confianza» designadas por los empleados que pueden trasladar inquietudes a la dirección de la empresa o del proveedor privado de seguridad en representación de los empleados. Esto también puede realizarse a través de mecanismos existentes, como los sindicatos o asociaciones de empleados, cuando proceda.
  - Una oficina comunitaria donde cualquier persona pueda presentar una queja en persona. Asegurarse de que sea fácilmente accesible para todas las personas que quieran poner una reclamación. Si resulta evidente que algunos miembros de la comunidad afectada no pueden desplazarse a la oficina, se deberán enviar equipos itinerantes para entablar contacto con ellos y gestionar el proceso de reclamación en su propia localidad.
- ✔ Consultar con las comunidades locales durante el diseño del mecanismo de reclamación para garantizar que sea culturalmente apropiado y que estas puedan acceder a él de manera efectiva.
- ✔ Garantizar que los procedimientos sean accesibles, imparciales y eficaces. El mecanismo debe proporcionar remedios efectivos, incluyendo recomendaciones para evitar que se reincida. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 67
- ✔ Establecer un mecanismo de reclamación y garantizar su eficacia desde el inicio, en lugar de esperar a que surjan problemas.
- ✔ Asegurarse de que el mecanismo de reclamación aborde las cuestiones de manera temprana, antes de que escalen en vulneraciones de derechos humanos o incumplimientos de otras normas. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación, p.68 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

- ✔ Asegurarse de que el mecanismo de reclamación sea conocido y cuente con la confianza de todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los miembros de la comunidad, las mujeres, los grupos vulnerables y los trabajadores. Esto puede hacerse organizando reuniones con las comunidades locales o publicando información sobre el mecanismo de reclamaciones en lugares visibles, así como en un sitio web de acceso público. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación, p. 65 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

- ✔ Proteger a quienes informen de irregularidades de buena fe e implementar medidas para protegerlos frente a represalias (por ejemplo, mediante sanciones disciplinarias). Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 67

- ✔ Registrar todos los presuntos abusos contra los derechos humanos cometidos por empresas de seguridad privada, independientemente de que se haya presentado o no una queja.

Herramienta práctica:

- 🔧 Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas (Asociación Internacional del Código de Conducta 2018)

Llevar a cabo investigaciones sobre denuncias fundamentadas y, cuando proceda, informar de los abusos a las autoridades competentes.

- ✔ De acuerdo con el Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, las empresas deben «investigar las alegaciones con prontitud e imparcialidad, y con la debida consideración a la confidencialidad». Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 67

- ✔ Asegurarse de que los equipos de investigación reciban formación sobre cómo interactuar de manera respetuosa con las prácticas culturales, las tradiciones y los roles de género. Crear equipos diferenciados por género, competentes en los idiomas locales y familiarizados con las costumbres locales o las dinámicas étnicas o tribales.

- ✔ Recopilar la información necesaria de fuentes internas y externas para determinar si las denuncias son verosímiles y justifican una investigación oficial. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 56 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Solicitar un informe de incidentes al proveedor de seguridad privada, tal como se establece en el contrato. Los informes del proveedor de seguridad privada deben cubrir cualquier incidente que implique: el uso de la fuerza, la escalada de la fuerza, el uso de un arma (incluido el disparo de cualquier arma, excepto para entrenamiento), daños al equipo, lesiones a personas, ataques, incidentes de tráfico, actos delictivos, o incidentes que involucren a otras fuerzas de seguridad. Estos informes deben proporcionar información sobre:

  - Fecha, hora y lugar del incidente.
  - Identidad y datos de contacto de todas las personas implicadas en el incidente, incluida la nacionalidad y si son empleados de la empresa o de un proveedor privado de seguridad.
  - Lesiones o daños sufridos y cómo se determinaron.
  - Circunstancias previas y posteriores inmediatas al incidente.
  - Cualquier medida adoptada por el proveedor de seguridad privada en respuesta al incidente, incluida cualquier interacción con las víctimas o los testigos.

Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 63

- ✔ Establecer rápidamente los hechos fundamentales: Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 15 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]
  - ¿Qué ha sucedido?
  - ¿Quién participó?
  - ¿La empresa ocasionó o contribuyó al evento, ya sea de forma directa o a través de sus contratistas y proveedores de servicios de seguridad?
  - ¿Cuál es la gravedad real o potencial del incidente?
- ✔ Conservar un registro de todas las conclusiones de la investigación.
- ✔ Si un incidente parece creíble y grave, notificarlo a la alta dirección y al asesor regional de seguridad correspondiente. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 15 (BP 2008). Disponible en inglés. [Directrices para la aplicación de los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: resumen ampliado]
- ✔ Sobre la base de la información disponible, decidir si la investigación debe llevarse a cabo internamente o por parte de un tercero de confianza. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 56 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Los criterios para dichas decisiones deben estar claramente establecidos en la política de la empresa (por ejemplo, política de reclamaciones, política de derechos humanos, política de seguridad) y especificar expresamente cuándo es necesario involucrar a terceros (como las autoridades nacionales). Al hacerlo, tener en cuenta los riesgos provenientes de las partes interesadas externas e integrar sus aportaciones en la presente política.
- ✔ Cuando proceda, denunciar el abuso ante las autoridades competentes del lugar de operación, del país de origen de la víctima o del país de origen del autor. Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, párr. 37
- ✔ Si el gobierno anfitrión va a encabezar la investigación, expresar formalmente la disposición de la empresa para prestar asistencia y cooperar.
- ✔ Adoptar las medidas disciplinarias o correctivas que correspondan en respuesta al incidente. Determinar qué acciones deben adoptarse de inmediato para reducir la tensión en la situación y cuáles deben implementarse en función de los resultados de la investigación. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 56 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- ✔ Prevenir una mayor escalada del incidente.
- ✔ Cuando se haya hecho uso de la fuerza, se deberá garantizar que las personas heridas reciban atención médica. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 6
- ✔ Cuando se determine que los proveedores de seguridad privada han infringido el derecho internacional humanitario o cometido violaciones de derechos humanos, adoptar medidas para poner fin a la relación comercial. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 56 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Si la investigación está a cargo de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, supervisar el avance de las investigaciones y exigir una resolución adecuada. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 6

- ✔ Cooperar en la mayor medida posible con las investigaciones llevadas a cabo por otros actores legítimos (por ejemplo, el defensor del pueblo, instituciones nacionales de derechos humanos, comisiones regionales de derechos humanos o iniciativas multipartitas).

Recursos clave:

- Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas (Asociación Internacional del Código de Conducta 2018)
- Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (Modificación 10 diciembre 2021)

Realizar un seguimiento de la eficacia de las respuestas sobre la base de indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados. De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, estos deben «basarse en las opiniones tanto de fuentes internas como externas, incluidos los grupos de interés afectados».

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 22

Desarrollar sesiones de experiencias aprendidas.

- ✔ Según la guía interpretativa de la ONU sobre la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, «Siempre que se haya producido un impacto significativo en los derechos humanos, debe iniciarse un proceso para identificar cómo y por qué se produjo». Esto es importante para evitar que la situación continúe o se repita, o para mitigarla. Vincular las acciones preventivas o de mitigación con incentivos y desincentivos para el personal, ya sea mediante compensación económica, ascensos u otras recompensas, puede desempeñar un papel importante para integrar el respeto a los derechos humanos en la práctica de la empresa. La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos: Guía para la interpretación, p. 54 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

- ✔ Realizar las modificaciones pertinentes en los contratos o en la implementación para evitar que se repitan los incidentes. Considerar detenidamente si el hecho de contratar repetidamente al mismo proveedor de seguridad con un historial de mala conducta o problemas puede ser motivo de complacencia, dando lugar a posibles incidentes. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 56 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Proporcionar formación complementaria a los proveedores privados de seguridad, especialmente en temas relacionados con la respuesta adecuada y las causas subyacentes del incidente. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 56 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- Si procede, considerar utilizar el incidente para ejercicios prácticos en futuras capacitaciones.
- Considerar si debe involucrar a las partes interesadas externas (por ejemplo, comunidades afectadas, organizaciones de la sociedad civil) en la evaluación posterior al incidente y en las actividades de remediación, y de qué manera hacerlo.

Comunicar a todas las partes interesadas pertinentes cómo la empresa aborda sus impactos en materia de derechos humanos, especialmente en caso de producirse un incidente que genere una preocupación significativa y visibilidad externa entre los grupos de interés.

- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos subrayan que la comunicación sobre cómo se abordan los impactos en los derechos humanos es un elemento clave de la diligencia debida en materia de derechos humanos (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos). Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20
- Garantizar que las comunicaciones sean accesibles para sus públicos destinatarios. Considerar diferentes formatos (por ejemplo, vallas publicitarias, carteles, sitio web) que sean apropiados para el contexto local y estén disponibles en los idiomas locales. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 23
- Proporcionar información que permita a las partes interesadas internas o externas evaluar la adecuación de la respuesta de la empresa. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 23
- Considerar compartir las lecciones aprendidas con otras empresas que operan en la zona.

** Estas buenas prácticas no tienen carácter prescriptivo. Corresponde al usuario evaluar si podrían ser viables, útiles y apropiadas para el contexto local en una situación específica sobre el terreno.*

1. En el presente capítulo, el término «empresas» se refiere a los clientes corporativos que contratan los servicios de un proveedor de seguridad privada. Los proveedores de seguridad privada (PSP) también se denominan a veces empresas privadas de seguridad (EPS).
2. Sección de recursos del Centro de conocimientos sobre seguridad y derechos humanos
3. Empresas y derecho internacional humanitario: Introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el derecho internacional humanitario (CICR 2006)
4. Oliver Cushing, Head of Business Development, Tsamota Natural Resources, and Mark Camilleri, General Counsel, Tsamota Ltd.
5. International Stability Operations Association Code of Conduct (International Stability Operations 2020). Disponible en inglés. [Código de Conducta de la Asociación Internacional de Operaciones de Estabilidad (International Stability Operations 2020)]
6. International Stability Operations Association Code of Conduct (International Stability Operations 2020). Disponible en inglés. [Código de Conducta de la Asociación Internacional de Operaciones de Estabilidad (International Stability Operations 2020)]
7. International Stability Operations Association Code of Conduct (International Stability Operations 2020). Disponible en inglés. [Código de Conducta de la Asociación Internacional de Operaciones de Estabilidad (International Stability Operations 2020)]
8. En la web de la Asociación Internacional del Código de Conducta se puede consultar una lista completa de las empresas miembro.
9. Autoridad Reguladora de la Industria de Seguridad Privada de Sudáfrica
10. Sistema de gestión de la calidad para las operaciones de empresas de seguridad privada de ASIS International incluye las normas PSC 1 a 4. La Norma PSC 1 será pronto una norma ISO.
11. Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, párrafo 5.
12. Caja de herramientas de evaluación socio-económica, versión 3, p. 134 (AngloAmerican 2012)
13. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 47 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
14. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
15. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
16. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 51 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
17. Caja de herramientas de evaluación socio-económica, versión 3, p. 133 (AngloAmerican 2012)
18. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 47 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
19. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 18 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
20. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 30 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
21. Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 32 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2010)
22. Caja de herramientas de evaluación socio-económica, versión 3, p. 138 (AngloAmerican 2012)
23. Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, p. 32 (OCDE, 2011)
24. From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011). Disponible en inglés. [De las señales de alerta a las señales positivas: la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos en países de alto riesgo, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011)]
25. From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011). Disponible en inglés. [De las señales de alerta a las señales positivas: la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos en países de alto riesgo, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011)]

4. Interacción con las comunidades

4.1. Introducción

Según los Principios Rectores de la ONU y otros marcos internacionales, se requiere que las empresas implementen un enfoque de «no causar daño» en la manera en que sus políticas y procesos operativos afectan a las comunidades. También se espera que las empresas contribuyan activamente al desarrollo sostenible de las comunidades. Además, para mantener el apoyo de las comunidades a los proyectos, la empresa, sus proveedores y contratistas deben respetar las normas y reglas de la comunidad local, sean estas de carácter legal, social o cultural. Esto constituye un elemento fundamental de la licencia social para operar. Las buenas relaciones con las comunidades locales también tienen sentido desde el punto de vista empresarial, ya que contribuyen a prevenir y mitigar riesgos que pueden derivar en la interrupción o paralización de las operaciones, reduciendo así los costes[1] y mejorando la imagen de la empresa.

Debido a los altos riesgos que una gestión de seguridad ineficaz puede tener sobre los derechos y el desarrollo de las comunidades, así como el riesgo consecuente para la licencia social para operar de la empresa, las prácticas de seguridad respetuosas con los derechos humanos no son simplemente una buena práctica, sino una necesidad absoluta. Se debe involucrar sistemáticamente a las comunidades en los asuntos de seguridad relacionados con las operaciones de la empresa.

Relaciones entre la empresa y la comunidad y la licencia social para operar

El término «licencia social para operar» puede definirse, en términos generales, como la capacidad de una empresa para llevar a cabo sus actividades en una determinada comunidad debido a que las partes interesadas han otorgado al proyecto un determinado nivel de aceptación. Las empresas que cuentan con una licencia social para operar pueden enfrentar menores riesgos operacionales, disponer de más oportunidades futuras, recibir un mayor respaldo por parte de la comunidad y disfrutar de una mayor estabilidad operativa. Por el contrario, las empresas que no logran obtener la aceptación de la comunidad local pueden enfrentarse a paros laborales, protestas, bloqueos, mayor riesgo de conflicto, oposición política, pérdida de la licencia de operación u otros desafíos. En casos extremos, la pérdida de la licencia social para operar puede llevar a que una empresa deba cesar completamente sus operaciones o incluso declararse en quiebra.

Una empresa obtiene la licencia social para operar cuando las comunidades confían en que actuará de manera legítima, responsable y social y ambientalmente aceptable. Esta confianza se construye no solo cumpliendo las leyes y los reglamentos, sino también actuando de manera transparente y responsable, lo que incluye consultar a las comunidades y responder a sus inquietudes.

La licencia social para operar puede ser difícil de obtener y puede ser revocada fácilmente si las partes interesadas consideran que la empresa no cumple con las expectativas o con las normas consolidadas en materia de empresa y derechos humanos. Las empresas deben revisar de manera continua sus actuaciones para adaptarse a los cambios en el entorno operativo y a las expectativas sociales.

Las relaciones efectivas entre la empresa y la comunidad (incluso en asuntos relacionados con la seguridad) permiten a la empresa:

a. Obtener y mantener una «licencia social para operar».
b. Reducir el riesgo de oposición local, tensiones y conflictos que puedan provocar retrasos, daños materiales, pérdida de productividad, pérdida de bienes e incluso la paralización de las operaciones.
c. Reducir los incidentes relacionados con el uso de la fuerza, disminuyendo así los costes de seguros, asistencia legal e indemnizaciones.

d. Atraer y retener el talento local, lo cual puede aportar un conocimiento del contexto local del que la empresa podría carecer de otro modo.

e. Reforzar la reputación de la empresa y establecer una ventaja competitiva.

f. Mantener un perfil de riesgo corporativo favorable, aumentar la confianza de los inversores y reducir el coste del capital de los proyectos.

Fuente:
Social License to Operate Paper (Sustainable Business Council 2013). Disponible en inglés. [Documento sobre la licencia social para operar (Sustainable Business Council 2013)]

Aunque la participación efectiva de las partes interesadas requiere una inversión considerable de tiempo y recursos, establecer relaciones sólidas con las comunidades locales es fundamental para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de un proyecto. No obstante, no siempre es fácil entender por qué las empresas a veces chocan con las comunidades locales o sufren actos de violencia y delincuencia, ni tampoco cómo darle la vuelta a esa situación

Los riesgos de seguridad relacionados con la comunidad suelen ser consecuencia de inquietudes no abordadas, impactos negativos de la empresa, expectativas no satisfechas o malentendidos sobre cuestiones no vinculadas a la seguridad, como el empleo, la tierra, el medio ambiente, la compensación, el reasentamiento y las consecuencias negativas de proyectos anteriores de la empresa. Cuando las preocupaciones y las quejas no se atienden ni se mitigan, estos problemas pueden derivar en tensiones y, eventualmente, resultar en situaciones de violencia. Las inquietudes relativas a la seguridad pueden contribuir aún más a que haya quejas o agravarlas.

Establecer y mantener relaciones constructivas con las comunidades locales sigue representando un desafío para muchas empresas. Este capítulo adopta tanto un enfoque de prevención como de gestión de conflictos para abordar algunos de los desafíos más comunes en materia de seguridad y derechos humanos relacionados con las relaciones empresa-comunidad. Si bien muchas buenas prácticas serán específicas de la situación o el contexto, algunas recomendaciones clave se repiten porque son esenciales para una adecuada participación de las partes interesadas. Entre ellas se incluyen:

- Comprender el contexto y evaluar de manera exhaustiva los riesgos e impactos reales y potenciales.
- Relacionarse con las comunidades desde el momento en que el primer representante de la empresa, contratista o miembro del personal de seguridad pisa el terreno. Las comunidades deben ser consideradas como anfitrionas y la empresa como visitante temporal.
- Identificar, analizar y entablar un diálogo con todas las partes interesadas pertinentes, garantizando la inclusión de los grupos vulnerables y asegurando que se sientan lo suficientemente cómodos para participar.
- Compartir información de manera continua y transparente, incluyendo la respuesta oportuna a las consultas.
- Mostrar respeto por la cultura local y tratar a las comunidades como socios y no como amenazas o riesgos.
- Escuchar atentamente las inquietudes y quejas, así como involucrar a las comunidades en el desarrollo de soluciones para abordarlas.

- Invertir tiempo en forjar relaciones sólidas con las comunidades locales y dar el margen suficiente para las consultas comunitarias y la toma de decisiones.

- Garantizar que las minorías, las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad, las familias, los diferentes grupos étnicos, la juventud, las personas mayores y otros grupos en situación de vulnerabilidad puedan participar en los procesos de consulta y en la toma de decisiones clave. Esto puede requerir disposiciones especiales, como reuniones confidenciales o independientes para garantizar la seguridad o la comodidad, o el apoyo en la organización de servicios de cuidado infantil para asegurar la participación de las mujeres.

Dada la naturaleza de las cuestiones abordadas en este capítulo, la implementación recaerá a menudo bajo la responsabilidad de los departamentos de seguridad de la empresa y de relaciones con la comunidad. Sin embargo, tal como se señala en la sección 4.4., las relaciones con las partes interesadas deben ser una responsabilidad transversal de la empresa, con un firme compromiso por parte de la alta dirección y la gerencia. Todo el personal de la empresa debe aplicar las políticas de derechos humanos y la estrategia de participación de las partes interesadas de la empresa en sus actividades. Esto implica alinear todas las políticas, procesos, objetivos, metas de producción, estándares de rendimiento e incentivos para el personal de la empresa con la viabilidad del negocio y el respeto por los derechos humanos.

Las empresas también deberían involucrar al máximo a su personal local en el diseño y la puesta en marcha de su estrategia de vinculación con las partes interesadas, así como en sus políticas y procesos internos. De este modo, se asegura que estas prácticas realmente encajen con el contexto y la cultura de la zona. Herramienta de prevención de conflictos (Universidad de Queen's, Anglo Gold Ashanti, Comité Internacional de la Cruz Roja y Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, 2021). Disponible en inglés.

Las relaciones entre las empresas y las comunidades no se desarrollan de manera aislada. Por tanto, este capítulo aborda cuestiones operativas que deben analizarse en el contexto de entornos operativos complejos. Las inquietudes y quejas de la comunidad relativas a la empresa suelen derivarse de una gobernanza deficiente, unos servicios públicos inadecuados y la falta de un compromiso genuino por parte del gobierno anfitrión. Las empresas deben evaluar cómo todos los aspectos de sus operaciones, más allá de las medidas de seguridad, interactúan con el contexto operativo existente. Es necesario realizar un análisis crítico para determinar si las acciones de la empresa están acentuando las desigualdades, intensificando la competencia por los recursos o limitando la participación de la comunidad en la toma de decisiones; o si, por el contrario, fortalecen la buena gobernanza, respetan los derechos humanos y protegen la seguridad de las personas. En este sentido, aunque las empresas no pueden ni deben sustituir al gobierno, se pueden realizar esfuerzos para apoyar un papel más eficaz del gobierno.

Además, en situaciones donde la gobernanza nacional es débil, cumplir únicamente con los requisitos legales del país puede no ser suficiente para satisfacer la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos. En determinadas situaciones, la legislación nacional puede incluso entrar en conflicto con el derecho internacional de los derechos humanos y sus normas. Por lo tanto, las empresas deben llevar a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos reforzada y superar los requisitos legales nacionales para garantizar el respeto de los derechos humanos en sus operaciones.[2]

4.2. Estrategia de vinculación con las partes interesadas

A. Causas fundamentales no identificadas, repercusiones de la operación desatendidas o compromisos no cumplidos: abordar las tensiones persistentes

Buenas prácticas*

Elaborar un mapa de todas las instalaciones de la empresa e identificar las áreas en las que las operaciones de la empresa puedan tener un impacto (es decir, «áreas de impacto»).

- ✔ Considerar no solo los emplazamientos principales del proyecto, sino también todas las instalaciones relacionadas y las rutas de transporte. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 14 (Corporación Financiera Internacional 2007)
- ✔ Utilizar mapas existentes para identificar las áreas de importancia para las comunidades, los lugares donde reside la población, las rutas de acceso y los recursos naturales que utilizan (como pozos, fuentes de agua y pastizales). Considerar la utilización de sistemas de información geográfica para la elaboración de mapas.
- ✔ Realizar un mapeo y análisis de partes interesadas en las áreas de impacto (véase 4.2.b., diligencia debida en materia de derechos humanos).

Recurso clave:

- Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 1: Planificación y determinación del alcance (Danish Institute for Human Rights 2020)

Antes de iniciar nuevos proyectos, hacer una evaluación de referencia o cualquier otro tipo de evaluación que permita comprender las condiciones existentes en las áreas de impacto (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

- ✔ Identificar problemas preexistentes, como desigualdades históricas, cuestiones heredadas de operaciones anteriores, la situación actual de los derechos humanos, tensiones sociales (por ejemplo, protestas previas relacionadas con la tierra o los recursos), la infraestructura existente y el alcance de la prestación de los servicios públicos.
- ✔ Al establecer una empresa conjunta con otra empresa o asumir la gestión de sus operaciones, identificar y evaluar las interacciones previas entre las comunidades locales y el sector, en particular con la otra empresa.

- ✔ Iniciar la vinculación con las partes interesadas en cuanto el personal de la empresa o los contratistas pongan un pie en el terreno. Interactuar con la comunidad de acogida para identificar problemáticas preexistentes (véase 4.2.b.). Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 8 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

- ✔ Consultar con las autoridades locales, embajadas, otras empresas, organizaciones internacionales, ONG, personal local y comunidades locales (incluidos líderes tradicionales, mujeres, jóvenes, minorías étnicas, pueblos indígenas, personas defensoras de los derechos humanos y otros grupos infrarrepresentados) para obtener información sobre el contexto político local y las estructuras de poder, el orden social existente, las relaciones entre los distintos grupos sociales y otras cuestiones relevantes. Manual del CAD/OCDE sobre la Reforma del Sistema de Seguridad: apoyo a la seguridad y la justicia, p. 21 (OCDE 2007)

- ✔ Utilizar diferentes fuentes para llevar a cabo la evaluación, tales como: evaluaciones independientes de riesgos realizadas por terceros y análisis de conflictos (si existen); bases de datos de partes interesadas existentes; registros de consultas y mecanismos de quejas; estudios de evaluación de impacto ambiental y social y procesos de consulta realizados en fases anteriores del proyecto; informes anuales de seguimiento ambiental; y planes de inversión comunitaria elaborados por la empresa, las autoridades locales u otras empresas de la misma localidad. Utilizar fuentes públicas, incluidos medios de comunicación y documentos de organizaciones no gubernamentales. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 113 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Recopilar datos de referencia desglosados por sexo, edad, origen étnico, religión, condición socioeconómica y otras categorías. El desglose de los datos permite a los evaluadores analizar de forma sistemática cómo las operaciones de la empresa pueden afectar de manera distinta a los diversos grupos (por ejemplo, si algunos grupos se verán desproporcionadamente beneficiados, mientras que otros cargarán con la mayor parte de los impactos negativos).

- ✔ Considerar la posibilidad de contratar consultores experimentados que estén familiarizados con las normas internacionales de evaluación social o antropólogos con conocimiento de los grupos indígenas locales para apoyar en la evaluación.[3]

Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos en materia de derechos humanos y actualizarla periódicamente (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

- ✔ Evaluar no solo los riesgos para la empresa, sino también los riesgos para las comunidades locales derivados de la presencia y las operaciones de la empresa. Como mínimo, analizar las siguientes fuentes potenciales de riesgo elevado:

  - El contexto operativo más amplio, incluidos factores como el conflicto, el riesgo de violencia, la corrupción y la debilidad de la gobernanza. Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas] De acuerdo con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, las evaluaciones también deben analizar la capacidad de las fuerzas de seguridad del Estado y la capacidad del sistema de justicia para que los responsables de abusos a los derechos humanos y de violaciones del derecho internacional humanitario rindan cuentas. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, p. 3

- Relaciones empresariales, incluida la capacidad de proveedores, socios en empresas conjuntas, clientes y otros para gestionar los riesgos en materia de derechos humanos, en función de su experiencia, historial y capacidades de gestión. Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]
- Actividades empresariales, incluidas aquellas comúnmente asociadas a impactos en los derechos humanos, como la adquisición y uso de tierras, el reasentamiento y el uso intensivo de recursos hídricos. Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]
- La presencia de grupos en situación de vulnerabilidad. Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]

✔ En situaciones de conflicto armado, realizar un análisis de conflicto como parte de la evaluación de riesgos (véase 2.1.b.).

- Analizar las implicaciones de las operaciones comerciales en la dinámica de los conflictos, ya que esto es clave para identificar riesgos potencialmente significativos de responsabilidad penal y civil para la empresa, así como riesgos de complicidad en violaciones del derecho internacional humanitario.[4]
- Llevar a cabo un análisis de todas las partes en el conflicto para comprender sus posiciones e intereses, su historial en materia de derechos humanos y su relación con otros actores y con las comunidades locales.
- Tener en cuenta que no todas las culturas están dispuestas a hablar sobre temas conflictivos con personas ajenas a ellas. En contextos de elevada tensión política, puede resultar muy arriesgado hablar abiertamente sobre el conflicto. Puede ser de gran utilidad recurrir al apoyo de una persona experta en resolución de conflictos o con experiencia en procesos de consulta comunitaria para gestionar estos riesgos. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 11 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

✔ Analizar y evaluar la probabilidad y las posibles consecuencias de los escenarios de riesgo que representan mayor amenaza para el funcionamiento de la operación y la comunidad local. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 5 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

✔ Tener en cuenta que los riesgos y las reclamaciones pueden variar en función de la fase del ciclo del proyecto y de la magnitud de las actividades del proyecto.[5]

Realizar una evaluación de impacto y actualícela periódicamente (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

✔ Evaluar todos los impactos ambientales y sociales reales y potenciales, considerando todas las normas y estándares internacionalmente reconocidos en materia de derechos humanos, así como las recomendaciones de los organismos expertos.

✔ Evaluar los impactos acumulativos. Los impactos acumulativos son los efectos combinados e incrementales de diversos proyectos o actividades que se encuentran en una misma región

o que afectan a los mismos recursos. La evaluación no debe centrarse únicamente en el impacto de las operaciones de la empresa, sino que debe tener en cuenta la acumulación de proyectos de otras empresas en el contexto. Evaluación de Impacto en Derechos Humanos: Guía y Caja de Herramientas, p. 86 (Danish Institute for Human Rights 2020)

- ✔ Procurar comprender las inquietudes de las partes interesadas consultándolas directamente, tanto dentro como fuera del ámbito formalmente definido de los impactos del proyecto. En situaciones en las que no sea posible la consulta, considerar otras alternativas, como la colaboración con expertos independientes y acreditados, incluidos grupos de la sociedad civil y personas defensoras de los derechos humanos.

- ✔ Garantizar que todos los departamentos pertinentes de la empresa (por ejemplo, seguridad, relaciones con la comunidad, operaciones, recursos humanos, contratos) colaboren para identificar el alcance de sus actividades y entiendan cómo interactúan con la comunidad y cómo afectan en ella (véase 4.4.b.).

- ✔ En algunos casos, la empresa puede realizar simultáneamente la evaluación de riesgos en materia de derechos humanos y la evaluación de impactos; sin embargo, es importante diferenciar entre los riesgos potenciales y los impactos más definidos.

Recursos prácticos:

- Introducción a la Evaluación de Impacto en Derechos Humanos (Danish Institute for Human Rights 2020)
- Assessing Human Rights Risks and Impacts (Global Compact Network Germany 2016). Disponible en inglés. [Evaluación de los riesgos y repercusiones en materia de derechos humanos]
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, módulo 2 y anexo E (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)
- Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo]
- Prevención de conflictos en la exploración (CDA 2016)
- Herramienta de prevención de conflictos (Universidad de Queen's, Anglo Gold Ashanti, Comité Internacional de la Cruz Roja y Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, 2021)
- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas: Participación de las partes interesadas (Danish Institute for Human Rights 2020)
- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)
- Five-Step Approach to Stakeholder Engagement (BSR 2019). Disponible en inglés. [Enfoque de cinco pasos para la participación de las partes interesadas]
- Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractives Industries. Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en entornos afectados por conflictos: Directrices para las industrias extractivas]
- Community-based human rights impact assessments: Practical lessons. Disponible en inglés. [Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos basadas en la comunidad: lecciones prácticas]
- A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries. Disponible en inglés. [Guía para la evaluación del impacto de género en las industrias extractivas]
- NomoGaia: Herramientas debida diligencia en materia de derechos humanos

- Todo derecho: Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos
- Participation and Social Impact Assessment: Tools and Techniques. Disponible en inglés. [Participación y evaluación del impacto social: Herramientas y técnicas]
- Respetar los derechos de los pueblos indígenas: lista de verificación sobre debida diligencia para las empresas

Key Resources to Assess the Operational Context:

- Human Rights and Business Country Guides (Danish Institute for Human Rights). Disponible en inglés. [Recursos clave para evaluar el contexto operativo: Guías nacionales sobre derechos humanos y empresas]
- Base de datos por países (Amnistía Internacional)
- Reports and Primers on Business and Human Rights Topics (BSR). Disponible en inglés. [Informes y manuales sobre temas relacionados con las empresas y los derechos humanos (BSR)]
- Base de datos del Índice Universal de Derechos Humanos (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos)
- Freedom in the World (Freedom House). Disponible en inglés. [Libertad en el mundo]
- Informe mundial de Human Rights Watch (Human Rights Watch)
- Understand Risk (Responsible Sourcing Tool). Disponible en inglés. [Comprender el riesgo]

Las evaluaciones de impacto deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

Inclusividad:

- Recopilar información sobre el posible impacto de un proyecto en las comunidades. Consultar con diferentes partes interesadas, entre ellas: mujeres; hombres; pueblos indígenas; personas migrantes y refugiadas; personas de distintos entornos socioeconómicos y castas; miembros de diferentes grupos raciales y étnicos; personas de distintas religiones; y organizaciones comunitarias. Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment, p. 9 (Oxfam Australia, 2009). Disponible en inglés. [Las mujeres, las comunidades y la minería: el impacto de la minería en las cuestiones de género y el papel de la evaluación del impacto de género]

- Consultar con organizaciones especializadas que trabajen con grupos vulnerables.

- Adoptar una perspectiva de género , ya que las mujeres y los hombres pueden verse afectados de manera diferente por las actividades de la empresa. Women at Work and War: Integrating Gender and Conflict into Impact Assessment (Ashley Nancy Reynolds, Impact Assessment and Project Appraisal 2021). Disponible en inglés. [Integración de la perspectiva de género y los conflictos en la evaluación de impacto (Ashley Nancy Reynolds, Evaluación de impacto y valoración de proyectos 2021)]

- Obtener información sobre los impactos reales y potenciales en la infancia a partir de adultos que tengan contacto cercano con niños o experiencia en derechos de la infancia.[6]

- Organizar reuniones independientes para las mujeres de la comunidad, dirigidas por integrantes femeninas del equipo de evaluación.

Metodología:

- Utilizar métodos de investigación participativa que involucren activamente a los miembros de la comunidad en la evaluación (por ejemplo, grupos focales, estudios de percepción pública, reuniones de múltiples partes interesadas).
- Explicar el objetivo de la evaluación y cómo se utilizará la información recabada.
- Garantizar que las personas participantes puedan expresar sus opiniones en su idioma local. Los intérpretes deben ser independientes de la empresa (y, en la medida de lo posible, de las comunidades locales) para evitar sesgos.
- Publicar los resultados de la evaluación de impacto, si así se ha acordado mutuamente con la comunidad. Norma EO100TM: For Responsible Energy Development (Equitable Origin, 2012). Disponible en inglés. [Norma EO100TM: para un desarrollo energético responsable]

Contenido:

- Considerar todos los impactos directos e indirectos de las operaciones de la empresa en las comunidades locales, incluyendo migración interna, desplazamiento, pérdida de tierras, pérdida de medios de vida, pérdida de biodiversidad, todas las formas de contaminación, precios de bienes, servicios y alojamiento, aumento de la violencia y la delincuencia, efectos sobre la salud comunitaria, daños a lugares religiosos, espirituales o culturales de importancia, o aumento de tensiones sociopolíticas, disturbios o conflictos. Evaluar los impactos sobre todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
- Registrar y dar seguimiento a todas las inquietudes manifestadas por los miembros de la comunidad.

Legitimidad:

- Asegurarse de que el equipo de evaluación esté familiarizado con el contexto local y garantizar que genere confianza y credibilidad entre las comunidades afectadas.
- Trabajar en colaboración con terceros de reconocido prestigio que conozcan la historia y las relaciones de las comunidades locales. Tal como explican el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios para la Inversión Responsable, «los socios pertinentes pueden ser organizaciones de la sociedad civil locales e internacionales, agencias de desarrollo, centros de estudios o universidades». Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 11 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010)

Alcance y ámbito de aplicación:

- Tener en cuenta los impactos a lo largo de las distintas fases del ciclo de vida del proyecto.
- Actualizar periódicamente la evaluación de impacto y antes de cada nueva fase del proyecto.

Elaborar una estrategia de mitigación de riesgos e impactos adaptada al contexto local. (véase 4.5.a.). La prevención y mitigación de riesgos e impactos constituye un componente fundamental del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 19 y Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (OCDE 2018)

Elaborar políticas y mecanismos eficaces para identificar y resolver desacuerdos y reclamaciones (véase 4.2.e.).

Dar seguimiento a los compromisos asumidos por la empresa e informar periódicamente a las partes interesadas sobre el estado de su implementación. Comunicar de manera clara cómo se abordan los impactos.

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 21 y Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (OCDE 2018)

- ✔ Asegurarse de que la comunidad comprenda quiénes, dentro de la empresa, están facultados para asumir compromisos con la comunidad en nombre de la empresa.
- ✔ Mantener un registro de los compromisos asumidos por la empresa y actualizarlo periódicamente. Compartir este registro con las partes interesadas pertinentes de manera que sea accesible y comprensible para todas ellas. Asegurarse de que el registro incluya:
  - Registros de los acuerdos finales alcanzados con las comunidades, asegurando que estos sean verificados y validados por las personas presentes durante las negociaciones.
  - Plazos para la implementación, el equipo o la persona responsable y algunos detalles sobre los métodos de implementación acordados.
  - Estado actual de la implementación.
  - Registro de las negociaciones en curso y de las cuestiones en las que aún no se ha alcanzado un acuerdo, así como de las implicaciones para la planificación del proyecto. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 50 (OCDE, 2017)
- ✔ Brindar una oportunidad para que las partes interesadas expresen su satisfacción o insatisfacción con la aplicación de los compromisos. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 61 (OCDE, 2017)
- ✔ Cuando la implementación difiera de lo previamente acordado, proporcionar una explicación a las partes interesadas y ofrecerles la oportunidad de responder antes de que se adopten decisiones finales. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 62 (OCDE, 2017)

Herramienta práctica:

- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)

Establecer un programa para medir la percepción de las partes interesadas sobre el rendimiento de la empresa (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20 y Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (OCDE 2018)

- ✔ Realizar un seguimiento de la evolución de las relaciones con las partes interesadas y de sus percepciones tanto de la empresa como del proyecto. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2014)]. Utilizar una encuesta de percepción anual o semestral, administrada

de forma independiente, que repita el mismo conjunto de preguntas para hacer el seguimiento de los cambios a lo largo del tiempo. Al evaluar los cambios en los niveles de satisfacción e identificar las causas subyacentes, la información obtenida a través de la encuesta puede ser utilizada por el personal y los responsables para adoptar medidas orientadas a mejorar la comunicación y restablecer las relaciones, cuando sea necesario. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 108 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Elaborar indicadores que sean medibles y sensibles al **género**, incluyendo tanto indicadores positivos como negativos, así como indicadores cuantitativos y cualitativos. Se deben recopilar datos empíricos para supervisar los impactos clave o las medidas de control. La ausencia o disminución de quejas no debe interpretarse como un indicador de la situación real (por ejemplo, la falta de reclamaciones puede significar que el mecanismo de quejas no se utiliza o no genera confianza).

- ✔ Considerar establecer un mecanismo de seguimiento participativo o de terceros. Según la Corporación Financiera Internacional, «involucrar a las partes interesadas afectadas por el proyecto o a terceros externos en la supervisión del rendimiento de la empresa puede aportar una gran credibilidad y responsabilidad al programa de supervisión y al proyecto en general». Las partes afectadas pueden participar en muestreos científicos, observaciones, grupos de discusión y evaluaciones. Esto incluye su participación en el seguimiento del desempeño ambiental y social. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 147 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Cuando las percepciones se hayan vuelto más negativas, abra un diálogo con las partes interesadas para analizar las causas y las posibles vías de solución, incorporando a terceros en la discusión si fuera necesario.

Herramienta práctica:

- UN Guiding Principles Reporting Framework (Shift and Mazars 2015). Disponible en inglés. [Marco de información sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas (Shift y Mazars 2015)]

B. Gestión de los diversos grupos de interés: cómo evitar favorecer o excluir involuntariamente a subgrupos dentro de las comunidades

Buenas prácticas*

Antes de iniciar nuevos proyectos, realizar una evaluación de referencia y una evaluación de impacto (véase 4.2.a., diligencia debida en materia de derechos humanos).

Realizar un ejercicio de mapeo de partes interesadas en las áreas donde el proyecto tendrá impactos.

- ✔ Identificar a las partes interesadas que se vean afectadas de manera directa e indirecta por el proyecto, así como a aquellas que tengan capacidad para influir en las operaciones.
  - Asegurarse de que todos los grupos en situaciones de vulnerabilidad (por ejemplo, mujeres, jóvenes, personas mayores, personas migrantes, pueblos indígenas) hayan sido debidamente identificados y comprendidos.
  - Recordar que la pertenencia a determinados grupos de partes interesadas, como los pueblos indígenas, puede estar definida por ley o por requisitos normativos (véase 4.2.d.).
  - Definir a las partes interesadas de manera amplia. Las comunidades situadas fuera del área de proyecto designada pueden, no obstante, verse afectadas por impactos derivados del proyecto. (Por ejemplo, las comunidades situadas a una distancia considerable aguas abajo de un proyecto pueden verse afectadas en lo relativo al agua, el medio ambiente, los medios de vida, etc.). Estas comunidades deben ser incluidas en los procesos de consulta con las partes interesadas y en la evaluación de impacto. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 14 (Corporación Financiera Internacional 2007)
- ✔ Considerar las relaciones preexistentes dentro de los grupos de interés y entre ellos, e identificar posibles fuentes de conflicto entre las partes interesadas.
- ✔ Garantizar la confidencialidad de las partes interesadas y el anonimato, especialmente en regiones afectadas por conflictos donde el riesgo de represalias es mayor. Desarrollar y mantener una base de datos confidencial de partes interesadas. Idealmente, debería contener:
  - Identificación de los grupos más vulnerables, diferenciados por edad, sexo y otras características distintivas.
  - Detalles de sus principales necesidades, posiciones, representantes e intereses.
  - Detalles de las consultas realizadas, incluyendo lugar, participantes y temas tratados. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 103 (Corporación Financiera Internacional 2007)
  - Todos los compromisos asumidos por la empresa, tanto los que están pendientes como los que ya se han cumplido. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 103 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- Un registro de las quejas específicas presentadas por cada grupo de partes interesadas y el estado de su resolución. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 103 (Corporación Financiera Internacional 2007)

✔ Revisar y actualizar periódicamente el mapa de partes interesadas, y hacer un seguimiento de los cambios en las partes interesadas relevantes y sus intereses. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 16 (Corporación Financiera Internacional 2007)

Integración de un enfoque sensible al género en las evaluaciones de riesgos e impactos

Las empresas deben incorporar de manera sistemática un enfoque sensible al género para:

- Comprender las múltiples causas de la vulnerabilidad y la marginación en las comunidades, incluido el género.
- Orientar el diseño de consultas y procesos de toma de decisiones entre la empresa y la comunidad sensibles al género, incluyendo la identificación de barreras para la participación de las mujeres.
- Orientar la toma de decisiones sobre proyectos de desarrollo comunitario o paquetes de compensación para que estos respondan a las necesidades prácticas y a los intereses estratégicos de las mujeres (por ejemplo, lograr una mayor igualdad en los ámbitos privado y público). Considerar también las necesidades e intereses de los hombres, así como las diferencias o coincidencias con los de las mujeres.
- Incorporar a mujeres y hombres en la evaluación, la toma de decisiones y la planificación del proyecto.

Fuente:

A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries (Oxfam 2017). Disponible en inglés. [Guía para la evaluación del impacto de género en las industrias extractivas]

Elaborar una estrategia de participación de las partes interesadas.

✔ Elaborar directrices internas y puntos clave para la comunicación con la comunidad para garantizar la coherencia de los mensajes y que el personal esté preparado para responder a las preguntas de las partes interesadas sobre cuestiones relevantes como la tierra, la compensación y las fases del proyecto. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 7 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

✔ Contratar a personas con buenas habilidades sociales y de comunicación que hablen los idiomas locales, incluyendo al mayor número posible de personal local. Asegurarse de incluir a diferentes grupos de interés, tales como distintos grupos étnicos o religiosos, personas de las distintas partes en conflicto (si procede) y diversos grupos demográficos (por ejemplo, mujeres).

- ✔ Convertir la participación de las partes interesadas en una responsabilidad colectiva (véase 4.4.b.).
  - Revisar las actividades del proyecto y los plazos con los departamentos pertinentes de la empresa para garantizar que la consulta temprana y significativa con las comunidades esté debidamente integrada en la planificación del proyecto (véase 4.3.a.).
  - Asegurarse de que todo el personal y los contratistas estén familiarizados con la cultura local y reciban la formación adecuada para interactuar de manera constructiva (por ejemplo, evitando prácticas que puedan considerarse conductas ofensivas y garantizando que las comunidades no sean tratadas como una amenaza, sino como socios). Considerar desarrollar programas de formación intercultural con la colaboración de personas locales en la zona de operaciones para que el personal de la empresa comprenda la cultura, los valores y las prácticas de las comunidades locales. Dicha formación también podría ayudar al personal de la empresa a explicar la cultura y las operaciones de la empresa a las comunidades y a los pueblos indígenas. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 4:7 (International Alert 2005)
  - Fomentar las interacciones informales entre el personal de la empresa y las comunidades locales (por ejemplo, durante los desplazamientos, detenerse en la aldea para adquirir productos locales o tomar un té).

Herramienta práctica:

- 🔧 Five-Step Approach to Stakeholder Engagement (BSR 2019). Disponible en inglés. [Enfoque de cinco pasos para la participación de las partes interesadas]

Garantizar que la estrategia de participación de las partes interesadas sea inclusiva.

- ✔ Priorizar a las partes interesadas y reflexionar sobre el nivel adecuado de interlocución para cada grupo de partes interesadas.
  - Priorizar a los grupos de interés afectados, especialmente a las personas en situación de vulnerabilidad y riesgo de marginación. Cuanto más se vea afectado materialmente un grupo de interés por una instalación específica del proyecto, más importante será que esté debidamente informado y se le anime a participar en los asuntos que le incumben directamente; esto incluye las medidas de mitigación propuestas, el reparto de beneficios y oportunidades de desarrollo, así como la ejecución y el seguimiento.
  - Considerar que los niños se encuentran entre los grupos de población más vulnerables y, por lo general, no pueden defender sus propios intereses.

Recursos prácticos:

- 🔧 Children's Rights in Impact Assessments (UNICEF and Danish Institute for Human Rights 2013). Disponible en inglés. [Los derechos de los niños en las evaluaciones de impacto (UNICEF y Danish Institute for Human Rights 2013)]
- 🔧 Engaging Stakeholders on Children's Rights: A Tool for Companies (UNICEF 2014). Disponible en inglés. [Involucrar a las partes interesadas en los derechos de los niños: una herramienta para las empresas]

- Cuando corresponda, incluir a los pueblos indígenas que hayan sido desplazados de sus tierras, ya sea históricamente o como consecuencia del proyecto, en los procesos de toma de decisiones y de consulta. Esto es especialmente importante si aún mantienen una vinculación con el área de operaciones y un interés en ella (véase 4.2.d. y pueblos indígenas y consentimiento libre, previo e informado). Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 44 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)
- Interactuar con quienes se oponen al proyecto. Con frecuencia, su oposición se fundamenta en inquietudes legítimas que deben ser tenidas en cuenta y atendidas adecuadamente. Interactuar con personas defensoras de derechos humanos (véase 4.6.a.). Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 25 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.
- Actuar con cautela al interactuar con grupos armados no estatales. Según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, dicha participación «puede exponer a la empresa a acusaciones de soborno, corrupción e ilegalidad». Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 22 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010)
- No olvidar que los lazos entre la comunidad y los grupos armados suelen ser muy complejos; pueden estar unidos por relaciones de explotación o por vínculos de apoyo mutuo que son difíciles de separar.

✔ Identificar las barreras que dificultan la participación como las normas sociales y culturales, las limitaciones socioeconómicas, los obstáculos logísticos, los problemas heredados del pasado, la violencia y la oposición. Considerar formas de abordar o mitigar estos impedimentos. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 24–27 y 42 (OCDE, 2017)

- Organizar reuniones comunitarias en horarios y lugares que permitan la participación de las personas cuya presencia sea necesaria, y asegurarse de que toda la comunidad esté informada sobre las horas y los temas previstos de las reuniones. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 126 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen] En la medida de lo posible, utilizar múltiples espacios de diálogo y asegurarse de que algunos de ellos sean públicos.
- Adoptar disposiciones especiales para facilitar la participación de los grupos vulnerables y marginados, así como de las personas con discapacidad y de quienes viven en zonas remotas o aisladas. Garantizar que las reuniones se realicen bajo estrictas normas de confidencialidad y anonimato, u organizar sesiones por separado para aquellos grupos que necesiten protección frente a posibles represalias o castigos. Considerar organizar reuniones por separado con los distintos grupos en situación de vulnerabilidad o facilitar el transporte al lugar de la reunión. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 71 (OCDE, 2017)
- Considerar que en algunas culturas las mujeres pueden requerir un lugar o un interlocutor específico para poder participar en las reuniones. Organizar espacios exclusivos para mujeres con sesiones facilitadas o supervisadas por un tercero de confianza. Brindar apoyo con el cuidado de los niños para asegurar que las mujeres tengan la posibilidad de asistir a los encuentros.
- Según explica Shift, debe tenerse en cuenta que «en algunos casos, las partes interesadas afectadas pueden no estar dispuestas o no ser capaces de interactuar directamente con las empresas [...] debido a la existencia de un conflicto activo, intimidación o falta de confianza». Cuando no sea posible la interacción directa con las partes interesadas o ello pudiera suponer un riesgo para su seguridad, consultar a terceros fiables que sí tengan acceso a dichas partes interesadas, para conseguir información sobre lo que piensan y cuáles son sus inquietudes, y solicitar asesoramiento sobre cómo proceder.

Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 16 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]

- Comunicar utilizando un lenguaje claro, no técnico y libre de jerga; facilitar materiales explicativos, como folletos, representaciones teatrales, vídeos, imágenes y mapas.
- Invertir en potenciar las capacidades comunitarias y contar con facilitadores locales para que las comunidades puedan participar de manera efectiva en los procesos de toma de decisiones.

Iniciar la vinculación con las partes interesadas en cuanto el personal de la empresa o los contratistas pongan un pie en el terreno.

Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 8 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

- ✔ Al llegar a una nueva región o comunidad, elaborar una carta oficial de la empresa para presentar a los miembros de la comunidad anfitriona, en la que conste el nombre de la empresa, los nombres del personal, una persona y un número de contacto, así como información básica sobre las actividades que la empresa llevará a cabo durante el periodo previsto. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 11 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

- ✔ Organizar una reunión presencial con representantes de las comunidades locales antes de iniciar cualquier actividad. Dialogar sobre la ubicación prevista de las tareas y explicar detalladamente los procesos a seguir, aclarando, por ejemplo, la posibilidad de que las actividades de exploración no den paso a una fase de producción. Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 48 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

- ✔ Acordar con la comunidad la frecuencia, el lugar, los objetivos y las modalidades de interacción.
  - Acordar quién representará a la empresa, quién representará a las comunidades y cuándo y dónde se llevarán a cabo las distintas modalidades de interacción. Tener en cuenta que las personas representantes designadas no deben ser las únicas con las que la empresa se relacione. Tener en cuenta que ciertos grupos pueden no sentirse representados por las voces de sus líderes o portavoces habituales (véase 4.2c.).
  - Definir los objetivos y los resultados esperados en coordinación con las partes interesadas antes de iniciar el propio proceso de consulta. Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 23 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010)
  - Consultar con las partes interesadas qué nivel de consulta desean (por ejemplo, recibir información, participar en reuniones, contribuir activamente a la planificación o participación en actividades de seguimiento).

- ✔ Para favorecer la participación, utilizar asesores de reconocida reputación que posean un profundo conocimiento de la cultura de las comunidades y que gocen de su respeto.

Principios fundamentales que deben regir la participación de las partes interesadas

Centrado: los objetivos de participación deben ser concretos y pertinentes para garantizar la alineación. Las expectativas deben ser claras y realistas.

Puntual: realizar la vinculación con los grupos de interés de manera oportuna para asegurar que sus perspectivas influyan en las decisiones empresariales que puedan afectarles.

Representante: la participación debe estructurarse de manera que permita considerar las perspectivas de los distintos actores interesados. Por ejemplo, la participación podría incluir el contacto con representantes de grupos de identidad social más amplios o el uso de plataformas de redes sociales.

Inclusivo: las empresas deben garantizar que la participación llegue especialmente a las partes interesadas en situación de mayor riesgo, como defensores y defensoras de los derechos humanos y personas disidentes políticas, mujeres, jóvenes, minorías y pueblos indígenas.

Respetuoso: en el contexto de la participación de las partes interesadas, respetar implica tanto escuchar como compartir, así como emplear métodos de participación culturalmente sensibles y accesibles para todas las personas participantes. Esto implica tener en cuenta el contexto, la ubicación, el formato y el idioma.

Frontal: el proceso de selección de los participantes debe ser transparente, y las notas, acciones y resultados de la participación deben compartirse con los participantes. Si la divulgación completa al público en general resulta imposible —debido a los posibles riesgos para las personas participantes y a la confidencialidad de las decisiones empresariales—, deberán difundirse los resultados resumidos.

Fuente:

Five-Step Approach to Stakeholder Engagement (BSR 2019). Disponible en inglés. [Enfoque de cinco pasos para la participación de las partes interesadas]

Invertir tiempo en las consultas para facilitar que se creen de consensos dentro de la comunidad.

- ✔ Escuchar atentamente las inquietudes, incluidas las de aquellas partes interesadas que se oponen a un proyecto (véase 4.6.a.).
  - Visitar periódicamente la comunidad local y formular preguntas para conocer sus expectativas respecto de la empresa y demostrar interés por la comunidad. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 12 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada y World Vision Canada 2012). Disponible en inglés. Organizar visitas de personal directivo a las comunidades locales para demostrar que la empresa tiene un interés genuino en establecer una relación y que la interacción con las comunidades es una prioridad a nivel directivo. Establecer relaciones con las partes interesadas desde el principio puede ser fundamental para la resolución de crisis en caso de que estas se produzcan. Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 15 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]

- Prestar atención a aquello de lo que la gente no habla. Las preguntas o debates difíciles pueden ser los más esenciales, pero es importante asegurarse de que se aborden de manera culturalmente aceptable. Adoptar medidas para proteger la confidencialidad en la mayor medida posible. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 11 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

✔ Abordar las inquietudes antes de que se agraven, así como cualquier desalineación de expectativas o percepciones divergentes sobre derechos. No desestimar ninguna preocupación manifestada por las comunidades; procurar, en cambio, comprender la situación desde su perspectiva y promover un diálogo abierto para analizar por qué dichas preocupaciones podrían carecer de fundamento o para buscar una solución basada en el acuerdo mutuo y la confianza. Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Los derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 9 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009)

✔ Tener en cuenta que las comunidades y las empresas pueden tener conceptos del tiempo muy diferentes. Buscar comprender y adaptarse a la perspectiva de tiempo de la comunidad.

✔ Cuando existan desacuerdos entre grupos o dentro de los mismos, considerar facilitar su resolución, por ejemplo, identificando a un mediador aceptable para ambas partes. Tener en cuenta cualquier mecanismo existente o culturalmente apropiado de resolución de disputas. Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 44 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

Adoptar un enfoque inclusivo y equitativo respecto a la remuneración y la distribución de beneficios. Las cuestiones relativas a la compensación suelen generar conflictos a nivel de sitio y, en consecuencia, riesgos para la seguridad.

✔ Elaborar una política corporativa sobre remuneración y distribución de beneficios antes de iniciar cualquier actividad.

✔ Abordar conjuntamente con las comunidades y las autoridades las medidas de compensación por los impactos del proyecto.

- Identificar a las personas que deben ser indemnizadas por una pérdida ocasionada por el proyecto.
- Acordar una compensación colectiva que beneficie al conjunto de la comunidad.

✔ Siempre que sea posible, adoptar un enfoque comunitario para la distribución de beneficios como empleos, contratos e inversiones sociales. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 95 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- Garantizar que las políticas generen igualdad de oportunidades y de procesos, así como de resultados. Por ejemplo, si un proceso está abierto tanto a mujeres como a hombres, puede parecer equitativo a simple vista, pero si las mujeres si las mujeres enfrentan obstáculos que limitan su acceso, en la práctica no se habrá alcanzado la igualdad.[10] Tener en cuenta que mujeres y hombres pueden tener percepciones diferentes sobre lo que significa una «compensación justa» y asegurarse de que las políticas aborden a la población de manera equitativa.

- Asegurarse de que los contratistas utilicen la misma definición de «local» que la empresa y cumplan con sus obligaciones relativas a la contratación de personal local y el uso de proveedores locales. No obstante, tener en cuenta los posibles sesgos al definir qué comunidades se consideran «locales». Evitar la exclusión de grupos o comunidades y no agravar ni generar tensiones sociales. Procurar identificar cualquier comunidad que pueda haber sido pasada por alto (por ejemplo, campamentos de refugiados o personas desplazadas internamente).
- Garantizar la supervisión financiera de los fondos de desarrollo local y proporcionar formación para fortalecer las capacidades de la población local en la elaboración de propuestas y la gestión de proyectos. Manual: Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin, p. 45 (Swisspeace 2013). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de sensibilidad al conflicto para las empresas madereras de la cuenca del Congo]

✔ Garantizar que la compensación y los beneficios, tanto individuales como colectivos, otorgados por la empresa a las comunidades se distribuyan de manera justa y percibida como justa. Ser transparente respecto a por qué determinados grupos (por ejemplo, pueblos indígenas) reciben más beneficios que otros y qué criterios se aplican. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 31–33 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen] En la medida en que existan diferencias, es fundamental garantizar cuidadosamente que los beneficiarios no se conviertan a su vez en objetivos de violaciones de derechos por parte de otros grupos. Considerar la adopción de medidas de seguridad al respecto si los pagos dispares generan riesgos para la seguridad.

Elegir los métodos adecuados para medir el respaldo comunitario

Considerar que la evidencia de un amplio respaldo comunitario es creíble si el proceso o método utilizado para demostrar dicho apoyo cumple con lo siguiente:

Se produjo después de que la empresa operadora realizara consultas con las partes interesadas pertinentes sobre los posibles impactos y beneficios del proyecto propuesto.

Actuó con transparencia y veracidad absoluta respecto a los impactos reales y potenciales.

Estaba libre de coacción o manipulación.

Incluyó la oportunidad de participación significativa para todos los miembros de la comunidad potencialmente afectados, incluyendo a las mujeres, los pueblos indígenas, las personas defensoras de los derechos humanos y otros grupos vulnerables y marginados, antes de cualquier decisión o resolución.

Fuente:

Estándar para la minería responsable de IRMA (Institute for Responsible Mining Assurance 2018)

Recursos clave:

- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)
- Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 126 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

Recursos prácticos:

- Community Development Toolkit (International Council on Mining and Metals 2012). Disponible en inglés. [Kit de herramientas para el desarrollo comunitario]
- Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractives Industries (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en entornos afectados por conflictos: Directrices para las industrias extractivas])
- Prevención de conflictos en la exploración (CDA 2016)
- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas: Participación de las partes interesadas (Danish Institute for Human Rights 2020)
- Community-based human rights impact assessments: Practical Lessons (Oxfam 2010). Disponible en inglés. [Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos basadas en la comunidad: lecciones prácticas]
- A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries (Oxfam Australia and Australian Aid 2017). Disponible en inglés. [Guía para la evaluación del impacto de género en las industrias extractivas]
- NomoGaia: Herramientas debida diligencia en materia de derechos humanos
- Participation and Social Impact Assessment: Tools and Techniques (Jennifer Rietbergen-McCracken and Deepa Naraya, International Bank for Reconstruction and Development 1998). Disponible en inglés. [Participación y evaluación del impacto social: Herramientas y técnicas]
- Respetar los derechos de los pueblos indígenas: lista de verificación sobre debida diligencia para las empresas (Danish Institute for Human Rights 2019)

C. Representantes de la comunidad: garantizar actúen en favor de la comunidad en su conjunto y no para satisfacer intereses particulares

Buenas prácticas*

Identificar representantes legítimos de los distintos subgrupos comunitarios.

- ✔ Permitir que las partes interesadas elijan a sus propios representantes, pero considerar la posibilidad de intervenir en aquellos casos en los que la selección de representantes muestre un sesgo evidente hacia un segmento específico de la comunidad (por ejemplo, hombres, un determinado grupo étnico o clan, un partido político concreto, etc.).
- ✔ Conviene asegurarse de que los representantes reflejen la composición de la población: género, minorías, diversidad de intereses, etc. Tener en cuenta que no todos los actores interesados de un determinado grupo o subgrupo comparten necesariamente las mismas preocupaciones, opiniones o prioridades. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 13 (Corporación Financiera Internacional 2007)
- ✔ Tener en cuenta que el mero hecho de designar a determinadas personas como «enlace» entre la población local y el proyecto les confiere un cierto grado de poder e influencia.

Tipos de representantes comunitarios

Los representantes legítimos pueden ser, entre otros:

- Funcionarios del gobierno local.
- Representantes electos de consejos regionales, locales y comunitarios.
- Líderes tradicionales, tales como los ancianos, jefes de aldea o autoridades tribales.
- Presidentes/directores de cooperativas locales.
- Líderes de organizaciones comunitarias o de ONG locales.
- Representantes de organizaciones locales de mujeres, jóvenes y grupos minoritarios.
- Docentes escolares.
- Líderes religiosos.

Garantizar la transparencia en los procesos de interacción con los representantes de la comunidad.

- ✔ Supervisar la forma en que se seleccionan los representantes para garantizar que el proceso sea justo y transparente. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 94 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Comprender claramente quiénes dentro de la comunidad deben otorgar su consentimiento para asegurar que las operaciones de la empresa tengan legitimidad. Identificar a estas personas como el punto de contacto para la aprobación de diversas decisiones durante el transcurso del proyecto. Tener en cuenta que, aunque la ley no exija directamente obtener el consentimiento de las comunidades locales, buscar la aprobación de sus líderes a lo largo del ciclo de vida del proyecto puede fortalecer la licencia social para operar y reducir los riesgos para la inversión. Tener también en cuenta las condiciones bajo las cuales puede otorgarse el consentimiento y aquellas bajo las cuales puede ser retirado. Asegurarse de que todo consentimiento aceptado por la empresa sea otorgado de forma libre e informada y solicitado en el momento oportuno. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 50 (OCDE, 2017)

- ✔ Asegurarse de que la información llegue a todos los niveles de la comunidad.

  - Establecer mecanismos para garantizar que los representantes elegidos sigan siendo accesibles y rindan cuentas ante la comunidad en general. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 124 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen] Esto podría incluir, por ejemplo, que se establecieran mecanismos contra el soborno y la corrupción dirigidos a los representantes comunitarios.
  - Acordar con los representantes de la comunidad un sistema para difundir información sobre objetivos y resultados alcanzados (GIR: Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 125 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
  - Ampliar los canales de comunicación y evitar la dependencia excesiva de una sola fuente para la mediación. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 22 (Corporación Financiera Internacional 2007)
  - Publicar las actas de las reuniones y garantizar la transparencia de los acuerdos. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 94 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Evitar cualquier percepción de alianza o alineamiento político con un determinado interlocutor, ya sea un líder comunitario, un partido político o un organismo gubernamental, ya que esto puede llevar a que los interlocutores cuestionen la objetividad o imparcialidad de la empresa. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2015). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2015)]

Evaluar periódicamente la legitimidad de los representantes de la comunidad.

- ✔ Dialogar con el personal local de la empresa que trabaja directamente en el sitio para contribuir a la identificación de preocupaciones de la comunidad en relación con sus representantes.

- ✔ Utilizar encuestas y llevar a cabo actividades de consulta informal con las comunidades para evaluar si consideran que sus opiniones están siendo adecuadamente representadas. Cuando esto no ocurra, establecer un contacto directo con ellos para dialogar sobre cómo proceder. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 36 (OCDE, 2017)

- ✔ Considerar incluir el mecanismo de reclamación como un espacio donde los miembros de la comunidad puedan plantear inquietudes respecto a los representantes que mantienen el diálogo con la empresa.

Combinar la interlocución con representantes con la interacción directa con miembros de la comunidad.

- ✔ Seguir los procedimientos locales de toma de decisiones, pero, al mismo tiempo, establecer la participación comunitaria como condición para cualquier acuerdo. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2015). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2015)]

- ✔ Interactuar tanto con líderes formales como informales. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 124 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen] Dirigirse a: hombres y mujeres; jóvenes y personas mayores; personas de todos los estratos socioeconómicos, castas, grupos étnicos y confesiones religiosas; y defensores de los derechos humanos.

- ✔ Interactuar con organizaciones de la sociedad civil y otros actores que puedan representar las necesidades de los distintos grupos de interés.

D. Desarrollo de una estrategia de participación inclusiva: identificar una división adecuada de responsabilidades con el gobierno para garantizar que se respeten los derechos de los pueblos indígenas

Buenas prácticas*

Garantizar que los pueblos indígenas sean debidamente identificados y priorizados para su participación en los arreglos de seguridad.

- ✔ Llevar a cabo la diligencia debida, en colaboración con expertos locales (por ejemplo, pueblos indígenas y antropólogos), para determinar la presencia de comunidades indígenas. Evaluar también su relación con la tierra y su titularidad, los lugares y tradiciones de importancia cultural y religiosa, así como cualquier interacción actual o reciente con proveedores de seguridad (públicos o privados). Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 43 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

- ✔ Si un grupo se autoidentifica como indígena, adoptar la práctica de proceder como si el grupo hubiera sido reconocido formalmente como indígena. Guía de referencia empresarial: Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, p. 19 (Pacto Mundial de la ONU 2013)

- ✔ Establecer una política (ya sea como política independiente o como parte de una política de derechos humanos) que comprometa a la empresa y a sus proveedores de servicios de seguridad a respetar los derechos de los pueblos indígenas, en particular el derecho a participar en la toma de decisiones. Asegurarse de que el personal comprenda plenamente la política.[11] Hacer pública esta declaración de compromiso y comunicarla a todas las partes interesadas pertinentes. For Responsible Energy Development, p. 48 (Equitable Origin, 2012). Disponible en inglés. [Norma EO100TM: para un desarrollo energético responsable, p. 48]

Recursos clave:

- Las industrias extractivas y los pueblos indígenas (Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas 2013)
- Ataques y criminalización de los defensores indígenas de los derechos humanos (Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas 2018)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (ONU 2007)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (OIT 1989)

Recursos prácticos:

- Indigenous Peoples Mapping Tool (IPIECA 2015). Disponible en inglés. [Herramienta de cartografía de los pueblos indígenas]
- Respetar los derechos de los pueblos indígenas: lista de verificación sobre debida diligencia para las empresas (Danish Institute for Human Rights 2019)
- Navegador Indígena (Danish Institute for Human Rights 2020)

Examples:

- Charter of Principles and Guidelines Regarding Indigenous and Tribal Peoples (TotalEnergies 2013). Disponible en inglés. [Carta de principios y directrices sobre los pueblos indígenas y tribales]

Diligencia debida en materia de derechos humanos y pueblos indígenas

Las cuestiones relativas a la tierra, el consentimiento y la compensación suelen estar en el centro de las quejas y los conflictos entre las empresas y los pueblos indígenas. Estos conflictos no comienzan necesariamente por motivos de seguridad, pero cualquier disputa o queja corre el riesgo de transformarse en un problema de seguridad y derechos humanos. El drástico aumento de los ataques, actos de violencia, intimidación y amenazas dirigidos contra los pueblos indígenas por parte de proveedores de servicios de seguridad que operan en actividades empresariales es indicativo de cómo pueden escalar los conflictos.

Políticas eficaces de diligencia debida en materia de derechos humanos que incluyan de manera cuidadosa a los pueblos indígenas en los diálogos pueden prevenir este tipo de conflictos. Para mitigar los riesgos de manera eficaz, las empresas deben garantizar que cuentan con los conocimientos y procedimientos adecuados en cuanto a pueblos indígenas y considerar la necesidad de recabar asesoramiento externo complementario, incluido el de expertos indígenas. Las empresas deben asegurarse de que la compensación por las pérdidas derivadas de daños o pérdida de tierras para los pueblos indígenas tenga en cuenta el valor intangible asociado a sitios sagrados o áreas de importancia cultural.

Además de mitigar los riesgos, las empresas deben adoptar medidas positivas en las comunidades, por ejemplo, invirtiendo en programas que contribuyan a mitigar los impactos relacionados con la pérdida de redes sociales, la erosión cultural o la pérdida de la lengua. Si no se puede evitar causar impactos a los pueblos indígenas, las empresas deberían considerar seriamente no llevar a cabo el proyecto. La Lista de comprobación sobre la diligencia debida con pueblos indígenas del Danish Institute for Human Rights ofrece orientación y apoyo a las empresas sobre cómo garantizar la inclusión de los pueblos indígenas en los procesos de debida diligencia.

Fuente:

Respetar los derechos de los pueblos indígenas: lista de verificación sobre debida diligencia para las empresas (Danish Institute for Human Rights 2019)

Aclarar las obligaciones legales relativas a la interacción con pueblos indígenas.

- ✔ Consultar con personal técnico, fuentes locales y expertos legales para aclarar las obligaciones legales de la empresa y del gobierno, tanto bajo la legislación nacional como el derecho internacional.
- ✔ Especificar si se requiere legalmente el consentimiento de la comunidad local. Cuando se requiera el consentimiento, no llevar a cabo ninguna actividad hasta que este haya sido otorgado. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 79 (OCDE, 2017) Tener en cuenta que, aunque la empresa no esté legalmente obligada a obtener el consentimiento directamente de las comunidades indígenas, buscar dicho consentimiento a lo largo del ciclo de vida del proyecto puede, no obstante, reforzar la licencia social para operar de la empresa y reducir los riesgos para la inversión.
- ✔ Tener en cuenta que los derechos consuetudinarios sobre la tierra de los pueblos indígenas pueden no estar siempre reconocidos por la legislación nacional. Asimismo, pueden surgir dificultades para identificar a los propietarios originales de la tierra debido a las secuelas de conflictos y desplazamientos, por lo que puede ser necesario reforzar la diligencia debida para comprender estas complejidades y determinar si la empresa está autorizada a operar y a contratar proveedores de seguridad en el terreno.

Recurso clave:

- International Instruments on Free, Prior and Informed Consent (IPIECA 2015). Disponible en inglés. [Instrumentos internacionales sobre el consentimiento libre, previo e informado]

Procurar garantizar que el gobierno cumpla con su responsabilidad en materia de consultas y de consentimiento libre, previo e informado (véase 4.3.a.).

- ✔ Informar al gobierno sobre la política de la empresa en relación con el respeto de los derechos y las tierras de los pueblos indígenas.
- ✔ Precisar la distribución de funciones y responsabilidades entre la empresa y el gobierno, y establecer un plan para la implementación del consentimiento libre, previo e informado.
- ✔ Asegurarse de que cualquier contrato con el gobierno incluya de forma clara requisitos para reconocer, respetar y cumplir los derechos de los pueblos indígenas. For Responsible Energy Development, p. 48 (Equitable Origin, 2012). Disponible en inglés. [Norma EO100TM: para un desarrollo energético responsable, p. 48] (Véase también influencia)

Actividades militares y tierras indígenas

El artículo 30 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas prohíbe la realización de actividades militares en tierras indígenas sin el consentimiento de los pueblos indígenas. Si el Estado ha vulnerado el Artículo 30, las empresas deben asegurarse de no celebrar contratos con él que impliquen, de cualquier forma, el respaldo de la compañía a actividades militares en territorios indígenas. Una empresa no debe beneficiarse de actividades militares que discriminen a los pueblos indígenas. Guía de referencia empresarial: Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, p. 72 (Pacto Mundial de la ONU 2013)

Garantizar que se cumpla estrictamente con el proceso adecuado para obtener el consentimiento libre, previo e informado.

- ✔ Garantizar que los pueblos indígenas sean informados sobre sus derechos sobre la tierra conforme a la legislación nacional.[14]
- ✔ Acordar con los pueblos indígenas afectados un proceso de consentimiento libre, previo e informado basado en la negociación de buena fe y libre de coacción, manipulación e intimidación. Comprometerse con dicho procedimiento mediante un acuerdo formal o legal.[15]
- ✔ Determinar, mediante consulta, qué se considera un "consentimiento válido" para los pueblos indígenas afectados, respetando sus propias formas de gobierno, usos y costumbres (ya sea un voto de la mayoría o el aval de sus autoridades tradicionales). Independientemente del método elegido, este debe demostrar que el proyecto goza de un consenso amplio y legítimo por parte de la comunidad.
- ✔ Ser completamente transparente acerca de los riesgos y beneficios de las actividades operativas, así como de las normas que la empresa ha establecido para evitar daños adicionales (véase 4.3.b.). Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 57 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

- ✔ Como señala la Guía de diligencia debida de la OCDE, «Reconocer que el consentimiento no es una actividad estática ni puntual».[16] Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 78 (OCDE, 2017) Por el contrario, constituye un proceso continuo que debe responder a las necesidades de la comunidad. Deben negociarse diferentes condiciones y requisitos en cada fase del ciclo del proyecto.

- ✔ Cuando los pueblos indígenas se nieguen a participar o a dar su consentimiento, intentar consultar directamente con ellos o con terceros fiables para comprender los motivos y determinar si es posible atender o abordar sus preocupaciones. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 79 (OCDE, 2017)

- ✔ Tener en cuenta que muchas comunidades indígenas viven aisladas de las comunidades más amplias y pueden requerir apoyo adicional para poder participar plenamente en los procesos de la empresa. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 76 (OCDE, 2017) En algunos casos, las comunidades en aislamiento pueden desear no tener ningún tipo de contacto o vinculación. En tal caso, establecer zonas de amortiguamiento para proteger a estos grupos indígenas de las actividades empresariales, teniendo en cuenta cualquier impacto que pudiera afectar a dicha zona de amortiguamiento (por ejemplo, repercusiones aguas abajo sobre los recursos hídricos). Guía de referencia empresarial: Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, p. 23 (Pacto Mundial de la ONU 2013) Garantizar que los proveedores de seguridad no vulneren estos acuerdos.

Garantizar que la interacción con pueblos indígenas sea efectiva y adecuada (véase 4.2.b.).

- ✔ Respetar los protocolos locales de acceso a tierras comunitarias y asegurarse de que todos los contratistas y proveedores de servicios de seguridad hagan lo mismo. Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 18 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

- ✔ Formar al personal para que comprenda y demostrar respeto por la cultura indígena mediante el aprendizaje de las costumbres y la lengua locales. La capacidad de hablar el idioma local, aunque sea solo a nivel de cortesía, es útil. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 76 (OCDE, 2017)

- ✔ Cuando los pueblos indígenas hayan sido desplazados de las tierras donde se está llevando a cabo una operación, se debe garantizar que continúen participando en los procesos de toma de decisiones y de consulta de la empresa. Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 44 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

- ✔ Tanto si las estructuras de gobierno indígena cuentan con reconocimiento legal como si no, estas deben ser tomadas en cuenta en la gestión de las operaciones de seguridad.

- ✔ Elaborar acuerdos con las comunidades indígenas que fomenten la buena voluntad y mejoren las relaciones. Proporcionar un mecanismo estructurado para facilitar el diálogo y la participación.

    - Asegurarse de que los acuerdos incluyan mecanismos específicos de reclamación para la reparación de cualquier vulneración o queja.
    - Incluir una disposición para la revisión periódica del acuerdo.

Recursos prácticos:

- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)
- Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

Elaborar una estrategia de mitigación de riesgos e impactos adaptada a la cultura indígena (véase 4.5.a.).

- ✔ Tener en cuenta que los pueblos indígenas pueden ser menos resilientes ante impactos adversos y más vulnerables a sufrir graves consecuencias económicas y sociales derivadas de un proyecto o de los dispositivos de seguridad. Por ejemplo, los pueblos indígenas pueden verse marginados debido a la discriminación, al desconocimiento generalizado de las cuestiones y perspectivas indígenas, a la sobrerrepresentación en los sistemas de justicia penal, a la brutalidad por parte de los proveedores de seguridad o a los elevados niveles de pobreza y desventaja social. Tener en cuenta estas vulnerabilidades y las formas de abordarlas en las evaluaciones y los planes de mitigación. Ayudar a mitigar dicha vulnerabilidad, por ejemplo, colaborando con organizaciones de la sociedad civil o financiándolas, luchando contra la discriminación o facilitando el acceso a asesoramiento jurídico independiente para los pueblos indígenas. Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 93 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

- ✔ Considerar la posibilidad de apoyar a las comunidades indígenas en sus esfuerzos por aclarar los derechos de superficie, así como en los procesos de saneamiento y titulación de sus territorios. Sin embargo, hay que tener en cuenta que algunos grupos pueden mostrarse reacios a fijar los mapas territoriales o a revelar la ubicación de ciertos límites y sitios específicos. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 4:7 (International Alert 2005)

- ✔ Tener en cuenta que los impactos relacionados con la tierra (como la falta de acceso o la degradación de la misma) pueden afectar de manera más severa a los pueblos indígenas que a otros grupos de interés. Esto es especialmente cierto si existe una conexión cultural especial con la tierra y derechos sobre la misma, o si sus medios de vida o prácticas culturales importantes están vinculados a la tierra.
  - Establecer un paso seguro a través de las instalaciones de la empresa para permitir que los pueblos indígenas se desplacen hacia sus comunidades, en caso de que su ruta habitual haya sido cerrada debido a las operaciones. Asegurarse de que los proveedores de seguridad conozcan la ubicación de esta zona y hayan recibido la formación correspondiente. Guía de referencia empresarial: Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, p. 41 (Pacto Mundial de la ONU 2013)
  - Asegurarse de que la compensación por pérdidas tenga en cuenta el valor intangible asociado a los sitios sagrados o zonas de significación cultural.

- ✔ Invertir en programas que mitiguen los impactos relacionados con la pérdida de redes sociales, la erosión cultural y la pérdida del idioma. Si la interrupción es inevitable, considerar la posibilidad de no llevar a cabo el proyecto.

- ✔ Tener en cuenta las dinámicas sociales particulares entre los grupos indígenas y los grupos comunitarios no indígenas, y actuar para mitigar cualquier impacto negativo sobre dichas dinámicas que pudiera ocasionar la actividad de la empresa.

- ✔ Ser conscientes y abordar las necesidades y vulnerabilidades particulares de las mujeres indígenas, que pueden sufrir mayores repercusiones negativas y obstáculos para defender sus intereses.

Recursos clave:

- Estándar para la minería responsable de IRMA, capítulo 2.2 (Institute for Responsible Mining Assurance 2018)
- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)
- International Instruments on Free, Prior and Informed Consent (IPIECA 2017). Disponible en inglés. [Instrumentos internacionales sobre el consentimiento libre, previo e informado]
- Indigenous Peoples Mapping Tool (IPIECA 2015). Disponible en inglés. [Herramienta de cartografía de pueblos indígenas]
- Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2015)
- Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Minerals Supply Chains (OECD and the China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters 2015). Disponible en inglés. [Directrices chinas sobre la diligencia debida para cadenas de suministro responsables de minerales (OCDE y Cámara de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos de China, 2015)]

E. Desconfianza de la comunidad: garantizar un mecanismo eficaz de reclamación en la empresa

Buenas prácticas*

Garantizar que las comunidades comprendan los mecanismos de reclamación de la empresa, cómo acceder a dichos mecanismos y cuáles son sus derechos y posibles vías de reparación.

Evaluar periódicamente la eficacia de los mecanismos de reclamación existentes y procurar identificar los aspectos susceptibles de mejora.

- ✔ Realizar una revisión interna de manera periódica para analizar el tipo de quejas recibidas y sus tendencias.
  - Supervisar si existen quejas recurrentes sobre los mismos problemas; esto puede indicar que los mecanismos de reclamación no están funcionando de manera eficaz y que la empresa no ha modificado sus prácticas para abordar el problema.
  - Tener en cuenta que la ausencia de denuncias puede indicar que los mecanismos no son accesibles o no cuentan con la confianza de las comunidades. No indica necesariamente que la comunidad no tenga quejas.[18]
- ✔ Incorporar a la mano de obra local y a los representantes de la comunidad en los procedimientos para evaluar la eficacia de los mecanismos de reclamación y garantizar que sean culturalmente apropiados.
  - Considerar cómo cada mecanismo aborda distintos tipos de reclamaciones, que van desde impactos del proyecto fáciles de resolver hasta violaciones graves y complejas de los derechos humanos. Tener en cuenta que las violaciones graves de derechos humanos podrían ser derivadas de forma más adecuada al sistema judicial, siempre que este se encuentre disponible.
  - Evaluar el nivel de satisfacción con el procedimiento de resolución de quejas (incluida la percepción del reclamante sobre si fue tratado con respeto), así como la manera en que se abordaron los impactos adversos. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 51 (OCDE, 2017)
  - Identificar lecciones para mejorar cada mecanismo y prevenir impactos negativos futuros.[19]

Rediseñar los mecanismos de reclamación sobre la base de las conclusiones de la evaluación.

- ✔ Asegurar que los mecanismos de reclamación refuercen y complementen los mecanismos estatales y no estatales existentes, tanto judiciales como no judiciales, así como las instituciones y procesos indígenas u otras instituciones y procesos locales. En ningún caso deberán sustituir o suplantar a dichos mecanismos. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 13 (CDA Collaborative Learning 2012, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

- ✔ Interactuar con las comunidades locales o con terceros de reconocido prestigio para garantizar que los mecanismos de reclamación se adapten al contexto local y respondan a las necesidades de dichas comunidades. Si se trabaja con un tercero, asegurarse de que se trate de una entidad de confianza a nivel local.

- ✔ Designar personal de relaciones comunitarias que sea capaz de interactuar con los reclamantes de manera eficaz; es fundamental que posean cualidades como empatía, madurez e imparcialidad. Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 9 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009) Asegurarse de que el equipo incluya al menos a una persona experta en género y cuestiones culturales que hable los idiomas locales.

- ✔ Garantizar que los mecanismos de reclamación sean accesibles mediante la consulta con las comunidades sobre los puntos de acceso más adecuados para ellas. Considerar establecer varios de los siguientes puntos de acceso:

  - Una línea directa para la denuncia de abusos, accesible por teléfono, SMS o redes sociales. Ante todo, garantizar la confidencialidad y la protección de los datos y utilizar plataformas cifradas. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-16 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
  - Una dirección de correo electrónico segura a la que solo tenga acceso un supervisor de confianza. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-16 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
  - Cajas de sugerencias ubicadas en áreas donde las personas pueden acceder sin ser observadas y depositar de forma anónima notas, sugerencias u otra información. Las instrucciones deberán estar visibles en las cajas. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-16 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]
  - «Personas de confianza» seleccionadas por los empleados que pueden transmitir inquietudes a la dirección de la empresa o del proveedor de seguridad privada en nombre de los empleados. Esto también puede realizarse a través de los mecanismos existentes, como los sindicatos o asociaciones de empleados, si procede.
  - Una oficina comunitaria donde cualquier persona pueda presentar una queja en persona. Asegurarse de que sea fácilmente accesible para todas las personas que quieran poner una reclamación. Si resulta evidente que algunos miembros de la comunidad afectada no pueden desplazarse a la oficina, se deberán enviar equipos itinerantes para entablar contacto con ellos y gestionar el proceso de reclamación en su propia localidad.

- ✔ Tener en cuenta que la accesibilidad también está relacionada con el idioma, el nivel de alfabetización y la posición social. Asegurarse de que el procedimiento esté disponible en las lenguas locales y de que los responsables de relaciones comunitarias lo expliquen de viva voz si existen dificultades de alfabetización. Asimismo, deberá tenerse en cuenta el acceso de las personas con movilidad limitada (por ejemplo, mujeres que no puedan salir solas de su hogar).

- ✔ A partir de la información de la evaluación inicial, definir cómo se categorizarán las quejas en graves o leves, así como quién se encargará de gestionar cada una de estas categorías. En algunos casos, la gravedad determinará que una denuncia deba ser remitida a instancias superiores de la dirección o derivada a otra institución judicial o extrajudicial. Tener en cuenta que los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas clasifican la gravedad en función de la escala, el alcance y el carácter irremediable de los impactos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 14

- ✔ Elaborar una matriz que ayude a la empresa a evaluar qué tipos de quejas pueden tener implicaciones en materia de derechos humanos y garantizar que la evaluación de dichas quejas y su gravedad no se realice de forma arbitraria.

- ✔ Para situaciones que impliquen riesgos de graves violaciones de derechos humanos, establecer un proceso de derivación y escalamiento, y asegurarse de que se respeten las autoridades y los procedimientos nacionales correspondientes.

- ✔ Definir un procedimiento claro para resolver reclamaciones dentro de un plazo preestablecido, proporcionando actualizaciones periódicas a quienes hayan presentado la reclamación. Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Los derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 13 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009)

  - ■ Asegurarse de que los mecanismos de reclamación permitan una respuesta inmediata a quejas de carácter urgente (por ejemplo, en caso de que un contratista derribe una valla y ello provoque la fuga de ganado). Una forma de lograrlo es otorgar al personal de la empresa que recibe las quejas la facultad de resolver por sí mismo las reclamaciones básicas. La Corporación Financiera Internacional también recomienda establecer «una línea directa de reporte a los altos directivos si la cuestión es más grave o costosa de abordar». Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 75 (Corporación Financiera Internacional 2007)
  - ■ Garantizar que el procedimiento de reclamaciones, incluidos sus criterios de toma de decisiones, sea transparente. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 60 (OCDE, 2017)

- ✔ Asegurarse de que el sistema de reclamaciones garantice el anonimato y la confidencialidad de los reclamantes, y los proteja frente a posibles represalias. Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 13 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009) Evitar exigir datos personales detallados al registrar una queja. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 76 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Garantizar que las partes involucradas en un proceso de reclamación no puedan interferir en su resolución equitativa. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU

- ✔ Ofrecer a quienes presenten una queja la posibilidad de recurrir, e indicar ante quién puede presentarse el recurso (por ejemplo, un organismo nacional o un tribunal, un panel independiente de expertos u otra entidad independiente y de reconocido prestigio). Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Los derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 19 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009)

Dar a conocer el mecanismo de reclamaciones y promover que se utilice.

- ✔ La guía interpretativa de las Naciones Unidas sobre los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos subraya que la empresa debe garantizar que el mecanismo de reclamación sea «conocido y merezca la confianza de las partes interesadas a quienes va dirigido». La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos: Guía para la interpretación, p.65 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012) Esto puede hacerse organizando reuniones con las comunidades locales, publicando información sobre el mecanismo de reclamaciones en lugares destacados o difundiendo la información en un sitio web de acceso público.

- ✔ Proporcionar información clara sobre el procedimiento, el plazo para cada etapa y los posibles tipos de resultado.

- ✔ Comprometerse públicamente a un plazo determinado en el que se responderá a todas las denuncias registradas (por ejemplo, 48 horas, una semana o 30 días) y velar por el estricto cumplimiento de dicho plazo de respuesta. Cuando no sea posible respetar los plazos acordados, informar a quien haya presentado la queja y explicar los motivos.

- ✔ Según la recomendación del Consejo Internacional de Minería y Metales, se debe declarar explícitamente que «todas las inquietudes pueden plantearse a través del mecanismo, en lugar de limitar las reclamaciones a determinadas categorías». Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 8 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009) Si bien los mecanismos de reclamación deben ser capaces de responder a todo tipo de quejas, asegurarse de contar con un procedimiento de escalado y derivación, como se mencionó anteriormente, para los asuntos especialmente graves.[21]

- ✔ La Corporación Financiera Internacional destaca que las empresas deben «garantizar a las personas que no habrá ni costes ni represalias asociados a que presenten una queja». Participación de las partes interesadas: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 70 (Corporación Financiera Internacional 2007) Explicar que el uso del mecanismo de reclamaciones no impide el acceso de las personas a procesos legales o judiciales y garantizar que ningún procedimiento de la empresa obstaculice dicho acceso. Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Los derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 8 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009)

Asegurarse de que los mecanismos de reclamación aborden y resuelvan las quejas mediante la participación y el diálogo en una fase lo más temprana posible.

- ✔ Llevar un registro escrito de todas las denuncias e investigar cada una de ellas.

- ✔ Evaluar cualquier denuncia en relación con su impacto real o potencial sobre los derechos humanos y garantizar que cada mecanismo de reclamación aborde los problemas antes de que se conviertan en presuntas violaciones de los derechos humanos o incumplimientos de otras normas. La responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos: Guía para la interpretación, p.68 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012)

    - Disponer de información actualizada sobre los sistemas de derivación de víctimas, incluidos hospitales, clínicas y refugios para mujeres.
    - Asegurarse de que cualquier cuestión relacionada con la seguridad que se reciba a través del mecanismo de reclamaciones sea identificada de inmediato y trasladada sin demora a la alta dirección.

- ✔ Consultar con terceros de buena reputación que cuenten con experiencia y habilidades locales relevantes (procesos de mediación, arbitraje y reparación). Entre los socios pertinentes pueden figurar organizaciones de la sociedad civil locales e internacionales, organismos de desarrollo, centros de estudios y universidades. Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 11 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010)

- ✔ Permitir que las personas que presentan quejas elijan cómo se abordan sus reclamaciones. Guía de referencia empresarial: Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, p. 33 (Pacto Mundial de la ONU 2013) La reparación puede adoptar diferentes formas, incluidas la restitución, la rehabilitación, la indemnización, los programas de desarrollo comunitario y las garantías de que no se repita. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 27

- ✔ Cooperar con las investigaciones realizadas por otros actores legítimos (por ejemplo, instituciones del defensor del pueblo, instituciones nacionales de derechos humanos, comisiones regionales de derechos humanos o iniciativas de múltiples partes interesadas).

ESTUDIO DE CASO

Apoyo del Grupo de Trabajo en el país para la mediación de conflictos en Kivu del Sur, República Democrática del Congo

Twangiza es la única explotación minera industrial de Kivu del Sur. En esta zona, las comunidades dedicadas a la minería artesanal de oro llenaron el vacío provocado por un historial de crisis económicas y conflictos violentos. En 2009, una empresa estableció contactos con las comunidades locales y les ofreció una compensación para que se trasladaran a una zona delimitada. Sin embargo, el reasentamiento generó tensiones entre la empresa, la policía minera y los mineros. Las comunidades locales estaban frustradas por la falta de compensaciones y por las expectativas incumplidas en materia de empleo. Se acusó a la policía minera de hacer un uso excesivo de la fuerza contra la comunidad y los manifestantes. También se denunció un presunto caso de tortura a un pastor que había entrado en el recinto sin autorización. La tensión fue en aumento y, finalmente, los enfrentamientos entre los proveedores de seguridad y miembros de la comunidad provocaron la paralización de las operaciones mineras.

El Grupo de Trabajo sobre los Principios Voluntarios de Kivu del Sur tuvo conocimiento de estos incidentes a través de sus misiones de seguimiento. Para abordar las tensiones, el grupo de trabajo cooperó con la policía minera local para: sensibilizar sobre las obligaciones en materia de derechos humanos, investigar y denunciar las conductas indebidas de sus agentes y solicitar un seguimiento a nivel provincial. Como resultado, un comandante fue destituido y dos agentes fueron arrestados. Además, el grupo de trabajo organizó reuniones de múltiples partes interesadas a nivel local, invitando a representantes de la empresa extractiva, de la comunidad local y de las fuerzas de seguridad locales para debatir las medidas adoptadas ante los incidentes. Este diálogo tripartito dio lugar a un nuevo acuerdo de seguridad que reforzó el compromiso con la comunidad y generó un espacio para que esta pudiera expresar sus quejas.

La intervención del grupo de trabajo es un ejemplo sólido de cómo el diálogo entre múltiples partes interesadas puede ayudar a mediar en los desafíos comunitarios y abordar un legado de problemas de seguridad y derechos humanos en torno a los emplazamientos de las empresas.

Leer más.

Informar periódicamente a las comunidades y demás grupos de interés sobre la forma en que la empresa ha dado respuesta a las quejas recibidas.

Participación de las partes interesadas: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ En casos de inquietudes infundadas por parte de las comunidades, no desestimarlas y mantener un diálogo abierto para explicar por qué dichas preocupaciones carecen de fundamento o para encontrar una solución basada en el acuerdo y la confianza mutuos. La participación de terceros objetivos, expertos externos o líderes comunitarios puede contribuir a generar confianza en estas respuestas. Estas fuentes deben ser dignas de confianza y resultar creíbles para la comunidad. Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Los derechos humanos en el sector de la minería y los metales, p. 9 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009)
- ✔ Si el mecanismo no puede resolver una queja, facilitar el acceso a expertos externos (por ejemplo, defensores públicos, asesores jurídicos, ONG jurídicas o personal universitario) o establecer un procedimiento para la resolución de cuestiones que quede en manos de un órgano independiente y respetado, como una comisión multipartita, un defensor del pueblo o un panel independiente de expertos. Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local: Guía de buenas prácticas sobre pueblos indígenas y minería, p. 18–19 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2009)

Criterios de eficacia para los mecanismos extrajudiciales de reclamación

Fragmento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 31:

Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación no judiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- Legítimos
- Accesibles
- Previsibles
- Equitativos
- Transparentes
- Compatibles con los derechos
- Una fuente de aprendizaje continuo
- Basados en la participación y el diálogo

Asegurarse de que los casos se cierren únicamente una vez implementada la resolución y siguiendo los procedimientos formales previamente establecidos. Prever la posibilidad de recurso.[22]

Evaluar si los procedimientos de reclamación generan un recurso efectivo, de acuerdo con los criterios internacionales.

Recursos clave:

- Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a remedios para las víctimas de abusos a los derechos humanos relacionados con las empresas a través de mecanismos de reclamación no estatales (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2020)
- Acceso a recursos efectivos en virtud de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Aplicación del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017)

Recursos prácticos:

- Gestión y resolución de preocupaciones y quejas a nivel local (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2019)
- Desarrollo e implementación de mecanismos de presentación de reclamaciones de empresas justos y accesibles que ofrecen soluciones efectivas (Asociación Internacional del Código de Conducta 2018)
- Mecanismos de reclamación de la comunidad en el sector del petróleo y el gas (IPIECA, 2015)
- Site-Level Grievance Guide (Mining Association Canada 2015). Disponible en inglés. [Guía de reclamaciones en el emplazamiento]

4.3. Intercambio de información, consulta y consentimiento

A. Consultas realizadas demasiado tarde o que no se ajustan a las normas internacionales: ante la falta de licencia social para operar

Buenas prácticas*

Verificar si existen requisitos legales o normativos relativos a la consulta y el consentimiento.

- ✔ En particular, identificar qué métodos de interacción con pueblos indígenas son necesarios (véase 4.2.). Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 76 (OCDE, 2017)
- ✔ Especificar si el consentimiento es un requisito legal. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 76 (OCDE, 2017) Cuando se requiera consentimiento, no se debe proceder con las actividades hasta que este haya sido otorgado. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 79 (OCDE, 2017) Cabe señalar que, aunque las empresas no estén obligadas por ley a obtener el consentimiento, buscar dicho consentimiento a lo largo del ciclo de vida de un proyecto puede, no obstante, reforzar la licencia social para operar de la empresa (véase 4.2.d.).

Recursos prácticos:

- 🔧 International Instruments on Free, Prior and Informed Consent (IPIECA 2015). Disponible en inglés. [Instrumentos internacionales sobre el consentimiento libre, previo e informado]
- 🔧 Estándar para la minería responsable de IRMA, capítulo 2.2 (Institute for Responsible Mining Assurance 2018)

Procurar que el gobierno cumpla con sus responsabilidades en materia de consultas.

- ✔ Realizar un seguimiento de las consultas lideradas por el gobierno sobre cuestiones relacionadas con el proyecto, ya que podrían tener implicaciones para las futuras relaciones con las partes interesadas.
  - Determinar en qué etapas se produjo dicha interacción, qué compromisos y acuerdos se adoptaron, y qué cuestiones pendientes subsisten que puedan afectar la relación con las comunidades locales. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 52 (Corporación Financiera Internacional 2007)
  - Buscar participar en las consultas lideradas por el gobierno con las partes interesadas, o al menos actuar como observador, teniendo la precaución de no generar la percepción de estar alineado con la postura gubernamental.

- ✔ Considerar proporcionar apoyo logístico (como gastos de viaje) a las entidades gubernamentales para garantizar su presencia y su capacidad de liderar las consultas. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2015). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2015)] Para evitar cualquier riesgo de ser percibidos como colaboradores de un gobierno que no actúa en interés de la comunidad, mostrar transparencia y claridad al comunicar a las comunidades que la empresa está procurando fortalecer la capacidad del gobierno para liderar el proceso de buena fe.

Revisar los procesos de consulta previos y procurar comprender qué errores se cometieron y por qué.

- ✔ Revisar las actividades del proyecto y los plazos con los departamentos pertinentes de la empresa para asegurar que la consulta continua y significativa con las comunidades esté debidamente integrada en la planificación (véase 4.4.b.).

- ✔ Téngase en cuenta que las partes interesadas pueden haber sido consultadas por terceros antes de la intervención de la empresa o sin su participación. Esto sucede con frecuencia en las consultas sobre indemnizaciones por adquisición de tierras realizadas por las autoridades gubernamentales, o en consultas previas llevadas a cabo por los propietarios de instalaciones asociadas al proyecto. Si existen indicios de quejas persistentes, puede ser necesario abordar las preocupaciones que aún no han sido resueltas. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 124 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Interactuar con otras empresas de la zona para conocer su enfoque pasado y actual y evitar malentendidos o problemas heredados.

Cuando la consulta no se haya iniciado con la suficiente antelación, llevar a cabo un proceso de consulta activa que permita apoyar el análisis conjunto y la toma de decisiones inclusiva a partir de ese momento.

- ✔ Apoyar el desarrollo de capacidades para que las partes interesadas con experiencia limitada en procesos y estructuras corporativas internacionales se sientan cómodas participando activamente en los procesos de consulta y en el seguimiento de los acuerdos alcanzados. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2014)]

- ✔ Si las consultas abiertas resultan difíciles, adoptar otras estrategias para mantener la comunicación con las comunidades. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 121 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

  - Dialogar con las autoridades locales sobre la conveniencia de crear comités vecinales elegidos responsables de abordar los asuntos entre la empresa y la comunidad.
  - Colaborar con terceros independientes (por ejemplo, instituciones del defensor del pueblo, ONG, expertos externos, mundo académico) que cuenten con la aceptación de todas las partes. Estas partes pueden acompañar y apoyar los procesos de consulta o de consentimiento libre, previo e informado. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2014)]

Recursos clave:

- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)
- Kit de Herramientas: Entendiendo las Relaciones Empresa – Comunidad (International Council on Mining and Metals 2015)

B. Consentimiento de las comunidades locales: garantizar que se base en expectativas realistas y en una comprensión realista de los impactos

Buenas prácticas*

Ser transparente y claro respecto a las decisiones, políticas y planes del proyecto.

✔ Proporcionar información relevante a las partes interesadas pertinentes con suficiente antelación a la toma de decisiones.

- Comunicar los detalles del proceso de participación y consulta de las partes interesadas, así como los resultados de la evaluación de referencia y la evaluación de impacto, a las partes interesadas pertinentes con el fin de obtener comentarios sobre las conclusiones. Durante la consulta pública, revelar todos los riesgos e impactos reales y potenciales identificados hasta el momento (por ejemplo, impactos acumulativos, impactos operativos, impactos sociales, impactos ambientales). La comunicación abierta de estos aspectos con los miembros de la comunidad puede ayudar a la empresa a evitar percepciones erróneas que deriven en incidentes de seguridad (véase 4.2.a.).
- Poner a disposición de las comunidades la información técnica y ambiental sobre el proyecto a través de canales como representantes comunitarios, reuniones públicas y materiales de comunicación.
- Divulgar información objetiva. Evitar exagerar los beneficios de un proyecto y minimizar los impactos negativos. Las expectativas poco realistas pueden generar tensiones y conflictos sociales que derivan en incidentes de seguridad. Ser muy claro respecto a lo que la empresa puede y no puede proporcionar. Según lo explicado por el Consejo Internacional de Minería y Metales, este enfoque puede contribuir a abordar posibles tensiones (por ejemplo, las derivadas de la incapacidad de las empresas para ofrecer empleo a toda la población) «gestionando las expectativas a través de una mejor comprensión de los requisitos del proyecto, así como de las oportunidades y limitaciones a las que las empresas pueden enfrentarse a lo largo del ciclo del proyecto». Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2014)]
- Explicar los próximos pasos y cómo se involucrará y consultará a la comunidad en adelante.
- Especificar qué elementos del proyecto son invariables y cuáles pueden modificarse o mejorarse. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 28 (Corporación Financiera Internacional 2007)

✔ Compartir información de manera oportuna, en los idiomas que las comunidades puedan comprender y en un formato adecuado para la población local. No compartir información puede alimentar la desinformación, lo que puede dañar la reputación de la empresa y socavar los esfuerzos por entablar un diálogo informado con las partes interesadas (véase 4.3.c.). Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 28 (Corporación Financiera Internacional 2007)

✔ Comunicar información importante en reiteradas ocasiones y a través de diversos medios para garantizar que el mensaje sea recibido y asimilado. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 54 (OCDE, 2017)

- ✔ Comunicar las expectativas de la empresa y fomentar que las partes interesadas expongan las suyas durante los procesos de consulta para garantizar que todas las partes comprendan las posiciones de los demás. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 57 (OCDE, 2017)

Precisar las responsabilidades de la empresa y del gobierno.

- ✔ Acordar con las autoridades gubernamentales anfitrionas, tanto a nivel nacional como local, las respectivas responsabilidades en materia de inversión social y compensación (véase 1.2.d.). Comunicar este acuerdo a las comunidades locales, explicando claramente qué puede y qué no puede proporcionar la empresa. Esto contribuirá a garantizar que las expectativas no se conviertan en quejas, lo que podría derivar en conflictos sociales.

Durante las consultas, generar consenso con la comunidad sobre las cuestiones en juego.

- ✔ Mejorar la comprensión del proyecto por parte de las comunidades para que tengan expectativas realistas sobre los beneficios a los que pueden acceder. En particular, explicar las distintas fases del proyecto, las consecuencias y oportunidades asociadas a cada etapa operativa, las implicaciones en materia de seguridad y protección, así como los plazos correspondientes. Explicar también los problemas que puedan surgir y cómo la empresa trabajará para mitigarlos.

- ✔ Garantizar que las comunidades comprendan plenamente sus derechos en relación con las operaciones de la empresa, los dispositivos de seguridad y los impactos, tanto en virtud de la legislación local como internacional (incluidos, por ejemplo, los derechos relacionados con la tierra, el medio ambiente, el trabajo, etc.). Explicar asimismo las responsabilidades correspondientes de la empresa, el Estado y demás partes interesadas.

- ✔ Utilizar diversos canales para difundir la información (por ejemplo, folletos, vídeos, radio, representaciones teatrales, tablones de anuncios, una oficina de información pública establecida en una aldea cercana o visitas a cada comunidad) para mostrar cómo se desarrollarán las operaciones en cada etapa y qué áreas no serán accesibles para los miembros de la comunidad, ya sea por motivos de seguridad o de protección de bienes. Indicar dónde y cuántos proveedores de seguridad estarán desplegados, qué uniformes utilizarán y qué equipo emplearán. También resulta útil elaborar una maqueta a escala para mostrar cómo quedará el emplazamiento tras el cierre, si procede. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 1:6 (International Alert 2005)

- ✔ Considerar organizar visitas para los propietarios de tierras a otros emplazamientos operativos con el fin de que adquieran conocimientos sobre las actividades de la empresa y comprendan mejor sus implicaciones.

- ✔ Apoyar la capacidad de las comunidades indígenas para participar en la toma de decisiones, por ejemplo, proporcionándoles acceso a asesoramiento de expertos independientes cuando sea necesario, fomentando el desarrollo de capacidades, facilitando y mediando, o involucrando a observadores externos. Las actividades de fortalecimiento de capacidades pueden incluirse como un elemento del plan de desarrollo de los pueblos indígenas, cuyo objetivo es maximizar los beneficios y minimizar los efectos adversos de un proyecto sobre los pueblos indígenas afectados de manera significativa.

Recurso clave:

- Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2015)

Establecer un comité empresa-comunidad que contribuya a gestionar la relación durante todo el ciclo del proyecto y a resolver los conflictos antes de que se agraven, además de servir como un centro de información sobre el proyecto.

Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 4:7 (International Alert 2005)

Desde el inicio de las consultas comunitarias, proporcionar información detallada sobre los mecanismos de reclamación existentes o propuestos y otros mecanismos de acceso a reparación (es decir, mecanismos judiciales y no judiciales).

- ✔ Dialogar con los miembros de la comunidad sobre estos mecanismos de reclamación para garantizar que sean accesibles, adecuados y culturalmente pertinentes. Asimismo, analizar si es necesario establecer mecanismos adicionales (por ejemplo, puntos focales de confianza, buzones de quejas accesibles), prestando especial atención a las necesidades de los grupos vulnerables y marginados.

- ✔ Incluir todos los mecanismos de reclamación y de reparación que sean pertinentes para los acuerdos de seguridad de la empresa.

Utilizar las consultas como una oportunidad para identificar cualquier impacto real o potencial que la empresa no hubiera previsto anteriormente (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos). Actualizar en consecuencia las evaluaciones de riesgos e impactos.

Involucrar activamente a las comunidades en la elaboración de planes de mitigación y gestión de impactos, sobre la base de los riesgos e impactos identificados.

Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 4: Mitigación y gestión del impacto (Danish Institute for Human Rights 2020)

- ✔ Antes y durante las consultas, proporcionar información clara y detallada sobre todas las medidas de mitigación que la empresa haya propuesto, diseñado o considerado. Explicar estos aspectos en detalle para garantizar que la comunidad comprenda tanto los impactos como el plan de gestión.

- ✔ Consultar las medidas de mitigación propuestas con los distintos grupos de partes interesadas para garantizar que sean adecuadas, eficaces y culturalmente pertinentes. Preguntar si es necesario modificar alguna medida o si se requieren nuevas medidas. Negociar soluciones apropiadas.

- ✔ Cuando sea necesario, revisar el plan de gestión y mitigación de impactos para asegurar que las prioridades y las opiniones de la comunidad sean el eje central de la estrategia.

- ✔ Prestar especial atención a las opiniones de los grupos más afectados por el proyecto, así como de los grupos vulnerables y marginados (véase 4.2.b. y 4.2.d.).

- ✔ Incorporar los impactos y los planes de mitigación relacionados con las disposiciones de seguridad.

Negociar de buena fe al interactuar con las comunidades.

- ✔ Asegurarse de que las condiciones de la negociación sean acordadas mutuamente de antemano y se ajusten a las obligaciones legales, incluido el requisito de renegociación cuando cambien las circunstancias. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 49 (OCDE, 2017)

- ✔ Dejar muy claro a la comunidad quién tiene la autoridad para asumir compromisos en nombre de la empresa, con el fin de garantizar la coherencia en la comunicación y evitar malentendidos. The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. V-11 (World Bank Group and Anvil Mining 2008). Disponible en inglés. [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Kit de herramientas para la implementación en grandes emplazamientos de proyectos (Grupo del Banco Mundial y Anvil Mining, 2008)]

- ✔ Verificar, validar y registrar todos los acuerdos finales con las personas presentes durante las negociaciones. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 50 (OCDE, 2017)

  - Cuando sea pertinente y posible, respaldar los acuerdos mediante el uso de imágenes.
  - Asegurarse de que los acuerdos alcanzados se traduzcan a los idiomas locales y se pongan a disposición de las comunidades que proceda.
  - Publicar las actas de las reuniones.
  - En todo momento, mantener sensibilidad ante los retos relacionados con la alfabetización y procurar ofrecer la información a los miembros de la comunidad por medios accesibles alternativos.

- ✔ Aclarar los próximos pasos tras las negociaciones o el diálogo, y acordar quién será responsable de la implementación y del seguimiento. Práctica empresarial sensible al conflicto: guía para la industria extractiva, tema relevante 1:5 (International Alert 2005)

Recursos clave:

- Five-Step Approach to Stakeholder Engagement (BSR 2019). Disponible en inglés. [Enfoque de cinco pasos para la participación de las partes interesadas]
- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)
- Evaluación de Impacto en Derechos Humanos: Guía y Caja de Herramientas, p. 2 y 4 (Danish Institute for Human Rights 2020)

C. Gestión de la información: determinar qué compartir sobre los acuerdos de seguridad

Buenas prácticas*

Definir cuanto antes qué tipo de información se va a compartir con las comunidades.

- ✔ Predefinir criterios claros para determinar qué, cuándo y con quién se debe comunicar. Asegurarse de que estos criterios se establezcan de forma conjunta entre los distintos departamentos de la empresa.
- ✔ Proporcionar información pertinente a las partes interesadas desde el principio, de manera regular y oportuna, garantizando la coherencia en los mensajes (véase 4.2.b. y 4.3.b.).

Cuestiones clave para la comunicación y la consulta con las comunidades

Las empresas deben entablar un diálogo claro con las comunidades para compartir:

- Las políticas, los protocolos y los planes de la empresa en materia de seguridad, protección y derechos humanos.
- Conclusiones pertinentes de las evaluaciones de riesgos o impactos y su relación con las disposiciones de seguridad.
- Composición del despliegue de seguridad.
- Modificaciones en las disposiciones de seguridad.
- Normativa aplicable a las fuerzas de seguridad pública y a los proveedores de seguridad privada (por ejemplo, códigos de conducta y normas de actuación).
- Derechos y responsabilidades del personal de seguridad.
- Derechos y responsabilidades de las comunidades en virtud del derecho internacional, el derecho de los derechos humanos y otras normas.
- Cuestiones de seguridad que han surgido en el pasado y cómo la empresa las está abordando.
- Mecanismos disponibles para las partes interesadas para la resolución de cuestiones y reclamaciones relacionadas con la seguridad.

Reforzar la capacidad de las comunidades para abordar cuestiones de seguridad y derechos humanos (véase 4.3.b.).

- ✔ Utilizar el lenguaje y los métodos apropiados para facilitar la comprensión de las comunidades (por ejemplo, ilustraciones, ejemplos prácticos). Es fundamental que las comunidades locales comprendan sus derechos y responsabilidades, así como los derechos y responsabilidades del personal de seguridad, que incluyen el derecho a la legítima defensa.
- ✔ Colaborar con terceros independientes (por ejemplo, ONG, instituciones nacionales de derechos humanos o el mundo académico) que puedan sensibilizar a las comunidades sobre cuestiones de seguridad y derechos humanos y actuar como intermediarios para facilitar la comunicación.

Celebrar reuniones periódicas para tratar cuestiones relacionadas con la seguridad con las comunidades.

- ✔ Organizar distintos tipos de reuniones para diferentes fines, entre ellos:
  - Grandes reuniones abiertas para el intercambio de información (véase 4.2.b.).
  - Reuniones más reducidas con representantes de la comunidad para debatir los dispositivos de seguridad y encontrar soluciones conjuntas que permitan abordar las preocupaciones e impactos relacionados (véase 4.2.c.).
  - Eventos deportivos o recreativos conjuntos, como torneos deportivos entre el personal de seguridad de la empresa y equipos de la comunidad, o jornadas de puertas abiertas ocasionales en las que se invita a miembros de la comunidad a acceder a las instalaciones de la empresa. Este tipo de eventos puede fomentar la confianza y proporcionar un espacio informal para que las comunidades conozcan las operaciones de la empresa, se reúnan con el personal o presenten sus quejas. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 45 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
  - Un foro multiactor para desarrollar un enfoque estandarizado para tratar cuestiones de seguridad y derechos humanos con la comunidad (véanse los grupos de trabajo en el país).
- ✔ Antes de iniciar consultas de calado, definir el proceso a seguir y quiénes participarán en el diálogo. Guía de referencia empresarial: Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, p. 23 (Pacto Mundial de la ONU 2013) Acordar conjuntamente un conjunto de principios que guíen los debates y garanticen un intercambio constructivo y eficaz, como la necesidad de centrarse en cuestiones relacionadas con la seguridad o la norma de hablar de uno en uno.
- ✔ Conviene recordar que cualquier desafío en materia de derechos humanos o social puede convertirse en una cuestión de seguridad si no se aborda adecuadamente. Orientar a las partes interesadas hacia otros foros que puedan existir y que aborden cuestiones específicas con mayor profundidad (como los desafíos medioambientales).
- ✔ Fomentar la participación de representantes de la seguridad pública y privada en las consultas comunitarias, siempre que la comunidad se sienta cómoda tratando cuestiones de seguridad en su presencia.
- ✔ Cuando no sea posible consultar a la comunidad, considerar otras alternativas relevantes, como consultar a expertos independientes y de reconocido prestigio, incluidos defensores de los derechos humanos y otros representantes de la sociedad civil. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 20

Escuchar con atención y dar respuesta a las consultas recibidas (véase 4.2.b.).

- ✔ Consultar a las partes interesadas qué tipo de información desean y necesitan, y en qué formato la requieren. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 30 (Corporación Financiera Internacional 2007)
- ✔ Permitir que las comunidades expresen sus preocupaciones sobre las disposiciones de seguridad. No obstante, recordar que, en determinadas circunstancias, participar en este tipo de conversaciones puede suponer riesgos para los miembros de la comunidad local, quienes podrían no estar dispuestos a hablar. Si ese es el caso, consultar con terceros acreditados que puedan aportar información sobre las preocupaciones de las comunidades. Habilitar vías confidenciales o anónimas de participación. Informar a las partes interesadas sobre las limitaciones de confidencialidad que la empresa puede garantizar.

Divulgación frente a confidencialidad de la información

Al decidir si divulgar o no determinada información, las empresas deben tener en cuenta lo siguiente:

Aplicar el principio de «presunción a favor de la transparencia». Según la Corporación Financiera Internacional, esto significa «proporcionar información siempre que sea posible, especialmente cuando no existe una razón de peso para no compartirla». No obstante, procurar no proporcionar tantos detalles que dificulte a las comunidades identificar la información crítica. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 28 (Corporación Financiera Internacional 2007)

Asegurarse de que divulgar la información no vulnera la privacidad ni pone en riesgo a las partes interesadas. Consultar con las comunidades si existe información que deseen mantener confidencial. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 49 (OCDE, 2017)

Sopesar las consideraciones relativas a la confidencialidad frente a la necesidad de que las comunidades y otros grupos de interés dispongan de información suficiente para proteger sus intereses. Según lo señalado por la Corporación Financiera Internacional, «la falta de información puede dar lugar a la difusión de información errónea sobre un proyecto que puede dañar la reputación de una empresa [...] y socavar los esfuerzos por entablar un diálogo informado con las partes interesadas». Esto podría, en consecuencia, generar riesgos para la seguridad. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 28 (Corporación Financiera Internacional 2007)

Cuando se considere que la plena transparencia no es prudente, la OCDE recomienda que las empresas «proporcionen una explicación o justificación válida de por qué la información no ha sido compartida». Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 40 (OCDE, 2017)

Recurso clave:

- Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo]

4.4. Alineación y coordinación interna en la relación con las partes interesadas

A. Respaldo de la alta dirección: garantizar el reconocimiento y los recursos necesarios para un diálogo constructivo con las comunidades

Buenas prácticas*

Fomentar una visión compartida a nivel interno sobre el valor de la relación con las partes interesadas.

- ✔ Garantizar que la alta dirección comprenda los riesgos que conlleva no implementar una estrategia sostenible a largo plazo para la participación de las partes interesadas (por ejemplo, riesgos comerciales, riesgos relacionados con los inversores, riesgos para la reputación y riesgos legales). Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 10–11 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]. Traducir el lenguaje de los derechos humanos a otros conceptos familiares para la empresa: el lenguaje del riesgo empresarial, de los beneficios operativos, de los costes o de los procesos técnicos empresariales.[23] En particular, vincular las responsabilidades en materia de derechos humanos con los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).
  - Presentar datos sobre los costes de los conflictos comunitarios (por ejemplo, porcentaje del tiempo del personal dedicado a la gestión de conflictos, pérdida de productividad debido a retrasos).
  - Proporcionar estudios de caso sobre las consecuencias de una participación deficiente de las partes interesadas. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 42 (OCDE, 2017)
  - Analizar las posibles consecuencias legales, especialmente ante la tendencia global hacia una mayor regulación y las leyes de debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos.

Fomentar una mayor implicación de la alta dirección en las cuestiones sociales.

- ✔ Manifestar un compromiso con la participación significativa de las partes interesadas en la política corporativa y asegurarse de que este compromiso cuente con el respaldo de la alta dirección de la empresa (véase 1.3.a.). Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 16 (OCDE, 2017)

- ✔ Crear plataformas de toma de decisiones de alto nivel e interdepartamentales al operar en entornos de alto riesgo (véase el intercambio centralizado de datos para identificar riesgos en materia de seguridad y derechos humanos). Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 12 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]

- ✔ Establecer un sistema que fomente la integración de las opiniones de las partes interesadas en la toma de decisiones a nivel de gestión. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 18 (OCDE, 2017)

- ✔ Crear situaciones que ofrezcan a la directiva de la empresa la ocasión de mantener contactos directos con las comunidades, garantizando que dichos directivos estén preparados para relacionarse de una manera adecuada a la cultura local. Esta es la mejor manera para que la alta dirección comprenda las preocupaciones de la comunidad y las cuestiones de seguridad, así como para adoptar decisiones que sean mutuamente beneficiosas tanto para la empresa como para las comunidades.

- ✔ Asegurar que los riesgos potencialmente graves se notifiquen de inmediato a la alta dirección. Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 12 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]

Vincular el cumplimiento de los derechos humanos y el desempeño social a la retribución variable y a la progresión profesional de toda la plantilla, especialmente de la alta dirección.

Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 203 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Desarrollar indicadores clave de rendimiento relacionados con la participación comunitaria e incluirlos en las evaluaciones de rendimiento de todos los responsables.

- ✔ Garantizar que el trabajo orientado a establecer buenas relaciones con la comunidad sea reconocido y recompensado a través de los sistemas de retribución y bonificación de la empresa.

- ✔ Adjuntar un código de conducta o una política similar sobre la participación en la comunidad como anexo a los contratos de los empleados. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 204 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Integrar las cuestiones comunitarias en las trayectorias profesionales del personal de la empresa, garantizando que todos los futuros líderes de la organización sean asignados, en algún momento de su carrera, a un puesto en el departamento de relaciones con la comunidad. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 203 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

Recursos clave:

- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)
- Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo]
- UN Guiding Principles Reporting Framework (Shift and Mazars 2015). Disponible en inglés. [Marco de información sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas (Shift y Mazars 2015)]

B. Coherencia en la relación con las partes interesadas: evitar políticas y procesos contradictorios

Buenas prácticas*

Convertir las relaciones con las partes interesadas en una responsabilidad colectiva.

Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 103 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Fomentar una visión compartida sobre el valor de la relación con los grupos de interés (véase 4.4.a.).
- ✔ Comunicar internamente la estrategia de participación de las partes interesadas. Todas las unidades de negocio deben conocer la estrategia y comprender por qué la empresa le dedica tiempo y recursos.
- ✔ Impartir formación a todo el personal sobre las responsabilidades en materia de derechos humanos, las cuestiones relativas a las relaciones con la comunidad y las políticas y procedimientos corporativos pertinentes.
    - Capacitar al nuevo personal en cuestiones comunitarias. Incluir directrices sobre comportamientos permitidos y no permitidos para el personal y la empresa, y explicar los tipos de servicios que el personal de relaciones externas puede ofrecer para apoyar a otros departamentos. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 202 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
    - Formar al personal de seguridad para garantizar que el enfoque de la empresa en materia de seguridad se base en la toma de decisiones inclusiva y en la colaboración, en lugar de considerar a las comunidades como una fuente de riesgos. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 202 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
- ✔ Involucrar a los equipos técnicos y al personal de seguridad en el diálogo con las comunidades para garantizar que sus preocupaciones se aborden adecuadamente y se incorporen tanto al diseño del programa y la toma de decisiones, como a los planes de seguridad. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2014)]
- ✔ Garantizar que la buena relación con la comunidad se vea recompensada a través de los sistemas de retribución y bonus de la empresa (véase 4.4.a.).

Promover la alineación y la coordinación de toda la empresa en todas aquellas decisiones y actividades que afecten o tengan un impacto en las partes interesadas (véase 4.4.a. y 4.4.c.).

- ✔ Revisar las políticas y los procedimientos en toda la empresa e incorporar las mejores prácticas emergentes en materia de participación de las partes interesadas. Enfatizar que una participación efectiva de las partes interesadas puede desempeñar un papel significativo en el apoyo al respeto efectivo de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.
  - Garantizar que las políticas corporativas respondan a las necesidades del contexto operativo específico y respeten la legislación nacional.
  - Examinar los posibles requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables a la participación de las partes interesadas, en estrecha colaboración con los departamentos pertinentes (por ejemplo, jurídico, asuntos públicos, relaciones gubernamentales).
- ✔ Gestionar la participación de las partes interesadas como una función empresarial. Según la Corporación Financiera Internacional, las empresas deben desarrollar una única estrategia bien definida para la participación de las partes interesadas, que incluya «un conjunto claro de objetivos, un calendario, un presupuesto y la asignación de responsabilidades» (véase 4.2.b.). Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 8 (Corporación Financiera Internacional 2007)
  - Identificar los puntos críticos del ciclo de vida del proyecto en los que será necesario involucrar a las partes interesadas. Determinar quién será responsable de llevar a cabo las consultas con las partes interesadas y cómo pueden integrarse en las funciones centrales de la entidad. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 99 (Corporación Financiera Internacional 2007)
  - Garantizar la coherencia en las comunicaciones de la empresa con las partes interesadas externas.
  - Establecer un sistema para registrar y hacer seguimiento de la información relevante para la participación de las partes interesadas.
  - Elaborar y mantener un registro de los compromisos de la empresa. Debe incluir plazos para la adopción de medidas y asignar responsabilidades a las personas, unidades de negocio o terceros encargados de la ejecución (que, en algunos casos, pueden ser el contratista, una ONG o un organismo gubernamental local) correspondientes.
- ✔ Garantizar que la toma de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan responder de manera eficaz a los impactos actuales, emergentes y futuros. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 21 Esto incluye crear canales directos para informar a la alta dirección (véase 4.4.a.).
- ✔ Crear un grupo de trabajo de derechos humanos que supervise el día a día de la política, incluyendo los canales de quejas y el sistema de reparación. (véase 4.2.e.).
- ✔ Definir indicadores junto con expertos en derechos humanos. Shift explica que dicha consulta puede «permitir un seguimiento continuo de los riesgos para los derechos humanos y de la eficacia de los procesos empresariales para identificar y gestionar dichos riesgos». Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 9 (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo: estrategias prácticas para las empresas]

- ✔ Celebrar reuniones periódicas de análisis de riesgos y oportunidades con la participación de los jefes de proyecto, expertos pertinentes (por ejemplo, geólogos e ingenieros ambientales), personal de relaciones con la comunidad y personal de seguridad. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 7 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada y World Vision Canada 2012). Disponible en inglés. Sobre la base de este proceso:
  - Elaborar un plan de gestión de crisis y un plan de respuesta ante emergencias.
  - Establecer un enfoque sistemático para integrar los resultados de las evaluaciones de impacto y actuar en consecuencia para prevenir y mitigar los impactos negativos (véase la diligencia debida en materia de derechos humanos).[24]
- ✔ Garantizar que los departamentos de la empresa que impactan en los derechos humanos rindan cuentas por sus actuaciones.

Dar protagonismo al área de relaciones con la comunidad.

- ✔ Convertir el área de relaciones con la comunidad: de «apagafuegos» a «proveedor de servicios interno». Esto implica que la función de relaciones con la comunidad no debe limitarse a reaccionar ante problemas o desafíos, sino que debe adoptar un enfoque más proactivo y resolver los problemas antes de que surjan. Organizar reuniones en las que los responsables de relaciones con la comunidad expliquen su labor y los tipos de apoyo que pueden brindar a cada departamento. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 201 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
- ✔ Elaborar una política para garantizar que todos los nuevos proyectos estén sujetos a diligencia debida en materia de derechos humanos y sean revisados por el departamento de relaciones con la comunidad antes de su implementación. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 202 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
- ✔ Elaborar procedimientos de coordinación entre el departamento de relaciones con la comunidad de la empresa y el departamento de seguridad, designando al departamento de relaciones con la comunidad como punto focal para cualquier interacción con las comunidades locales.
  - Asegurarse de que el equipo de relaciones con la comunidad esté informado de manera continua sobre cualquier evaluación de seguridad de la empresa y participe en el diseño de nuevas medidas de seguridad, especialmente si estas pudieran tener un impacto en las comunidades.
  - Asegurarse de que el equipo de relaciones con la comunidad interactúe con las comunidades para explicar los planes de seguridad y las políticas de derechos humanos de la empresa, así como el modo de informar sobre cualquier preocupación o queja relacionada con la seguridad (véase 4.3.c.).
- ✔ Establecer oficinas de enlace comunitario y garantizar que los oficiales de enlace sean conocidos y estén disponibles para la comunidad. El equipo de relaciones con la comunidad debe estar conformado por una combinación de personas locales y no locales, ya que en ocasiones los miembros de la comunidad pueden preferir dirigirse a una persona externa.
  - Involucrar a las comunidades en la selección de los enlaces locales.
  - Promover la formación en comprensión intercultural, diálogo y habilidades de mediación para los oficiales de enlace comunitario. Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2014)]

- La Corporación Financiera Internacional recomienda que las empresas garanticen que los responsables de enlace con la comunidad tengan la autoridad para negociar en nombre de la empresa. Para esto, hace falta una estructura de mando clara que defina qué decisiones pueden tomar por su cuenta y cuáles deben pasar a los niveles superiores de la empresa. Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 102 (Corporación Financiera Internacional 2007)
- Exigir que los oficiales de enlace informen a la empresa de toda la información pertinente.

✔ Garantizar que el presupuesto destinado a las relaciones con la comunidad sea realista. Establecer un presupuesto que cubra, como mínimo, los sistemas y protocolos básicos. Tal como se explica en Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen], esto puede incluir «una política de contenido local, un mecanismo de supervisión comunitaria, reuniones públicas regulares (trimestrales) en las comunidades, un procedimiento eficaz de gestión de quejas, etc.» Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 203 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

Recursos clave:

- Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances (Shift 2015). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en circunstancias de alto riesgo]
- Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

Intercambio centralizado de datos para identificar riesgos en materia de seguridad y derechos humanos

La información relevante para cuestiones de seguridad y derechos humanos puede proceder de distintas áreas de la empresa. Los distintos departamentos o áreas operativas de la empresa pueden detectar señales de alerta, o ayudar a identificar incidentes y sus consecuencias negativas en los derechos humanos. Estas distintas áreas también pueden ser clave a la hora de resolver los impactos en derechos humanos y las preocupaciones de la comunidad.

Por eso, es fundamental que la información se guarde de forma centralizada para que todos los departamentos puedan consultarla y compartirla, asegurando que se recoja siempre de la misma manera. Esto permitirá también que la oficina central se anticipe y preste apoyo extra cuando haga falta.

Para lograr este objetivo, las empresas han desarrollado diferentes enfoques. Los sistemas internos de información contribuyen a garantizar que la información se recopile de manera armonizada y se almacene de forma centralizada. Otra opción consiste en utilizar una herramienta informática externa para facilitar la recopilación eficiente de datos.

ESTUDIO DE CASO

Plataforma de libros de seguridad de TotalEnergies

Cada año, en noviembre, TotalEnergies pone en marcha su campaña de Autodiagnóstico y Evaluación de Riesgos (ADRA). Durante este proceso, TotalEnergies identifica los países en los que sus operaciones están expuestas a riesgos elevados en materia de seguridad y derechos humanos. Los responsables de seguridad de estos países reciben herramientas de diagnóstico y evaluación, que deben utilizar y devolver a la División de Seguridad Corporativa, donde los datos son analizados.

Este proceso permite que la empresa entienda mejor los contextos operativos de alto riesgo para poder prestar apoyo en caso de dificultades u obstáculos. Recientemente, la recogida de datos de estas herramientas se ha trasladado a una plataforma online donde se completan y almacenan de forma centralizada. Esto también asegura que tanto la División de Seguridad Corporativa como los responsables de seguridad de cada país puedan acceder a las herramientas completadas en años anteriores y comprender las tendencias y la evolución del contexto. La plataforma online permite a los usuarios recopilar, consolidar y proteger los datos recibidos durante las campañas ADRA.

C. Contratistas de seguridad: garantizar el cumplimiento de las políticas de la empresa

Buenas prácticas*

Tener en cuenta las funciones y actividades de los contratistas de seguridad como parte de las evaluaciones de riesgos e impactos de la empresa (véase 4.2.a.).

En la solicitud de propuestas, incluir criterios de adjudicación relacionados con el proveedor de seguridad privada y su personal de seguridad, según se establece en sección 3.2.a.

- ✔ Los criterios de adjudicación relacionados con el proveedor de servicios de seguridad pueden incluir:
  - Normas internas (códigos de conducta).
  - Conocimiento de la normativa nacional e internacional, en particular del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.
  - Poseer todas las licencias comerciales necesarias.
  - Remuneración justa, condiciones laborales y prestaciones sociales.
  - Sistemas de control interno adecuados que permitan garantizar una conducta ética (por ejemplo, mecanismos de reclamación).
- ✔ Los criterios de adjudicación relacionados con el personal de seguridad pueden incluir:
  - Antecedentes de conducta.
  - Formación.
  - Registros de posesión de todos los permisos necesarios relacionados con el equipo y con armas pequeñas y ligeras, si procede y está permitido por las leyes nacionales pertinentes.

Recursos prácticos:

- Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados, secciones 1.3 y 1.4 (Geneva Centre for Security Sector Governance 2017)
- Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, CICR and DCAF 2015)

Considerar el conjunto de criterios establecidos en la sección 3.2.a para la evaluación de las propuestas y asegurarse de que el equipo de relaciones con la comunidad participe en este proceso.

- ✔ Asegurarse de que las propuestas financieras de los contratistas incluyan una asignación presupuestaria suficiente para la participación comunitaria, la gestión de impactos y otras actividades que formen parte de las responsabilidades de los contratistas. Esto ayudará a asegurar que las empresas contratistas no escatimen en desempeño social como forma de reducir gastos una vez adjudicadas las licitaciones.[25]

Elaborar un contrato vinculante con cada contratista que incluya cláusulas claras sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario (véase 3.2.c.).

- ✔ Estas cláusulas deberán abarcar lo siguiente:
  - Respeto de la legislación nacional, del derecho internacional humanitario y del derecho internacional de los derechos humanos.
  - Normas y políticas empresariales en materia de derechos humanos, incluidos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y el Código Internacional de Conducta para los Proveedores Privados de Servicios de Seguridad.
  - Requisitos de rendimiento en la participación de las partes interesadas.
  - Claridad respecto a las funciones y responsabilidades respectivas de la empresa y del contratista, incluyendo la responsabilidad compartida del contratista en la resolución de disputas con las comunidades locales cuando haya contribuido a generar tensiones.

Elaborar una estrategia coherente de participación de las partes interesadas que tenga en cuenta el papel de los contratistas (véase 4.2.b.).

- ✔ Hablar con una sola voz ante las comunidades locales, garantizando la coherencia de los mensajes.
- ✔ Acordar un procedimiento para gestionar las reclamaciones de la comunidad que evite confusiones entre el papel del promotor del proyecto y el de los principales contratistas.[26] Cuando proceda, integrar el mecanismo de reclamación del contratista en los mecanismos existentes. Sin embargo, puede haber casos en los que el contratista deba contar con su propio mecanismo de reclamaciones funcional, especialmente cuando mantiene una interacción destacada con la comunidad local (véase 4.2.e.).
- ✔ Informar a las comunidades locales sobre los detalles de los contratos con los contratistas locales, explicándoles sus funciones y responsabilidades, así como la forma de comunicar cualquier queja relacionada con la seguridad. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 102 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

Brindar apoyo a los contratistas para fortalecer su capacidad de prestar servicios en cumplimiento de las normas de la empresa.

- ✔ Capacitar a los contratistas para que dispongan de los conocimientos y habilidades adecuados que les permitan operar conforme a prácticas eficaces de seguridad y de interacción con la comunidad.
- ✔ Compartir buenas prácticas y directrices, así como información identificada en las evaluaciones de riesgos y de impacto. Explicar su relevancia y cómo los contratistas pueden utilizar este conocimiento en términos prácticos y operativos.

Supervisar el cumplimiento de los compromisos sociales por parte de los contratistas de conformidad con el contrato.

- ✔ Designar un representante de la empresa responsable de supervisar y garantizar el cumplimiento por parte de los contratistas de los requisitos acordados, incluidos los compromisos sociales.

- Mantener reuniones periódicas con el contratista para tratar cuestiones relativas a las relaciones con la comunidad y considerar invitar a representantes comunitarios a participar en dichas reuniones. Tener en cuenta que los miembros de la comunidad pueden no sentirse siempre cómodos compartiendo públicamente sus preocupaciones, especialmente en presencia de proveedores de seguridad. Abordar las preocupaciones de la comunidad planteadas a través de cualquier mecanismo de reclamación, procurando no divulgar información que pudiera revelar la identidad de las personas reclamantes.
- Acordar los requisitos de presentación de informes de manera sistemática y periódica.
- Garantizar la claridad de los procedimientos para la gestión de quejas de la comunidad para evitar confusiones entre el papel de la empresa y el del contratista. La empresa puede integrar el mecanismo de reclamación del contratista en los mecanismos existentes o, si resulta más adecuado, indicar que el contratista dispone de su propio mecanismo de reclamación en funcionamiento (especialmente cuando mantiene una interacción destacada con la comunidad) (véase 4.2.e.).
- Informar a las comunidades locales sobre los detalles de los contratos con los contratistas locales, explicándoles sus funciones y responsabilidades, así como la forma de comunicar cualquier queja relacionada con la seguridad.

Si los contratistas incumplen las cláusulas del contrato, considerar las siguientes opciones:

- Negociar un calendario para el cumplimiento.
- Retener los pagos según lo establecido en el contrato hasta que la cuestión se resuelva de manera satisfactoria.
- Vincular la continuidad de la relación a los resultados obtenidos y proporcionar orientación y formación adicionales y detalladas, junto con una evaluación periódica del rendimiento.
- Rescindir la relación con los contratistas que no cumplan las normas.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 57 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

4.5. Impactos de las operaciones de la empresa en la seguridad de las comunidades

A. Impacto en la seguridad de la comunidad en general: garantizar que las personas en situación de vulnerabilidad cuenten con la protección adecuada

Buenas prácticas*

Analizar el contexto y evaluar regularmente los riesgos e impactos (véase 2.1.b. y 4.2.a.).

Elaborar una estrategia de mitigación de riesgos e impactos en consulta con las comunidades locales y otras partes interesadas pertinentes.

- ✔ Esto podría formar parte de una diligencia debida en materia de derechos humanos más amplia. En función de la información recopilada, determinar una estrategia para prevenir, mitigar y abordar los riesgos e impactos identificados, incorporando las aportaciones de los miembros de la comunidad sobre los enfoques más adecuados y eficaces. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 18 y 19

- ✔ Priorizar los riesgos e impactos más graves. Tener en cuenta que los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas clasifican la gravedad en función de la escala, el alcance y el carácter irremediable de los impactos. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 14 Cuando los riesgos o los impactos potenciales sean altos o extremos, no se debe iniciar el proyecto o la actividad hasta que dichos riesgos se hayan reducido o mitigado a un nivel adecuado. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 18 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada y World Vision Canada 2012) CDA explica: «La incapacidad de una empresa para operar, como mínimo, sin 'causar daños' debe llevar a una consideración seria de la retirada del contexto».[27] (Para más información, véase 1.2.)

- ✔ Llevar a cabo un mapeo de las distintas necesidades de seguridad en las comunidades de acogida, adoptando una perspectiva de género y teniendo en cuenta las necesidades de los grupos que se encuentran en situación de especial riesgo.

- ✔ Asegurarse de que la estrategia de mitigación y gestión sea proporcional a los riesgos e impactos identificados, así como adaptada al grado de implicación de la empresa en determinados riesgos o impactos. Por lo general, la empresa tiene una mayor responsabilidad de abordar las cuestiones que causa o a las que contribuye que aquellas con las que está vinculada a través de sus relaciones comerciales (véase 2.8.d.). Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, nº 13

- ✔ Ejercer la diligencia debida para identificar y abordar legados negativos. Reconocer las malas prácticas del pasado, pedir disculpas públicamente por ellas en nombre del sector y procurar, en la medida de lo posible, reparar los daños ocasionados (por ejemplo, restableciendo la confianza en los proveedores de seguridad mediante procesos de exigencia de responsabilidades claros). Buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 34 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2011)

- ✔ Tener en cuenta que no existen soluciones rápidas para los conflictos preexistentes o complejos, y que una empresa no puede ni debe intentar abordarlos por sí sola. Prevención de conflictos en la exploración: Un conjunto de herramientas para exploradores y desarrolladores, p. 4 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada y World Vision Canada 2012). Disponible en inglés.

- ✔ Coordinar con las autoridades competentes para reforzar su capacidad de respuesta ante riesgos elevados, garantizando que las medidas de seguridad adoptadas sean apropiadas a los riesgos identificados.

- ✔ Elaborar enfoques conjuntos con otras empresas de la región para hacer frente al aumento de la delincuencia, la violencia o la presencia de grupos armados. Esto podría llevarse a cabo a través de grupos de trabajo multipartitos sobre empresas, seguridad y derechos humanos (véanse los grupos de trabajo nacionales).

- ✔ Apoyar a los actores no gubernamentales en la implementación de programas que prevengan y aborden la explotación sexual y la violencia contra mujeres y niños por parte de agentes de seguridad.

- ✔ Trabajar con los principales actores a través de las plataformas multilaterales existentes o desarrollar un foro de seguridad multiactor si no existe ninguno (Un estudio de caso en la República Democrática del Congo).

Promoción de enfoques sensibles al género

Las operaciones corporativas pueden generar impactos específicos por razón de género relacionados con las actividades de la empresa, sus disposiciones de seguridad o las realidades socioeconómicas del entorno. Para identificar y abordar adecuadamente estas diversas necesidades de seguridad, las empresas deben elaborar e integrar políticas y procedimientos que incluyan la perspectiva de género. Women at Work and War: Integrating Gender and Conflict into Impact Assessment (Ashley Nancy Reynolds, Impact Assessment and Project Appraisal 2021). Disponible en inglés. [Integración de la perspectiva de género y los conflictos en la evaluación de impacto (Ashley Nancy Reynolds, Evaluación de impacto y valoración de proyectos 2021)]

Los pasos clave para lograrlo son los siguientes:

- Realizar evaluaciones del impacto de género, ya sea como un ejercicio independiente o integradas en la diligencia debida en materia de derechos humanos más amplia.

- Incorporar la perspectiva de género en los compromisos políticos, ya sea mediante políticas específicas de género o integrándola en las políticas existentes (especialmente aquellas relacionadas con los derechos humanos, recursos humanos, adquisiciones y formación).

- Aumentar la diversidad de género en todos los departamentos y niveles de liderazgo.

- Promover la participación de empresas propiedad de mujeres en la cadena de suministro.

- Asegurarse de que las mujeres estén incluidas en los procesos de participación comunitaria, prestando especial atención a la eliminación de cualquier barrera que dificulte su participación.

- Abordar la violencia de género, tanto en el ámbito laboral como externamente.

- Garantizar la accesibilidad de los mecanismos de denuncia desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta que las mujeres pueden enfrentar barreras diferentes o adicionales para acceder a ellos en comparación con los hombres.

Supervisar cuidadosamente las relaciones comerciales, las transacciones y los flujos financieros de la empresa.

- Tal como subraya la Guía de referencia empresarial sobre derechos humanos, «No celebrar ni consentir acuerdos de protección con actores armados ilegítimos, especialmente en zonas de conflicto o regiones con antecedentes deficientes en materia de derechos humanos». Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide, p. 12 (UN Office of the High Commissioner for Human Rights, UN Global Compact and Monash University Castan Centre for Human Rights Law 2017). Disponible en inglés. [Derechos humanos traducidos 2.0: Guía de referencia empresarial, p. 12 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Centro Castan para los Derechos Humanos de la Universidad Monash, 2017)]

- Analizar cuidadosamente si las operaciones de la empresa, la cadena de suministro, las inversiones sociales, la participación en la comunidad local, etc., podrían beneficiar, facilitar o contribuir financieramente (por ejemplo, mediante extorsión) a las actividades de grupos armados.

- Dialogar periódicamente con los proveedores y contratistas sobre las expectativas de la empresa y las normas contractuales. Incluir cláusulas en los contratos que prohíban las violaciones de los derechos humanos y los pagos ilícitos (véase 4.4.c.). Incluir cláusulas de auditoría en los contratos y, cuando proceda, especificar que los pagos ilícitos a grupos armados ilegales podrán ser motivo de rescisión del contrato. Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 15 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principles for Responsible Investment 2010)

- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios para la Inversión Responsable recomiendan que las empresas «desarrollen un sistema riguroso de gestión de la cadena de suministro para evaluar y supervisar si, y cómo, [...] los proveedores obtienen recursos y materias primas en zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo». Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas, p. 14 (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principios para la Inversión Responsable 2010)

Recursos prácticos:

- Evaluación de Impacto en Derechos Humanos: Guía y Caja de Herramientas, p. 4 (Danish Institute for Human Rights 2020)
- Prevención de conflictos en la exploración (CDA 2016)
- Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo (OCDE 2016)
- Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Minerals Supply Chains (OECD and the China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters 2015). Disponible en inglés. [Directrices chinas sobre la diligencia debida para cadenas de suministro responsables de minerales (OCDE y Cámara de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos de China, 2015)]
- Identifying and Prioritizing Human Rights Risks (Shift 2014). Disponible en inglés. [Identificación y priorización de los riesgos en materia de derechos humanos (Shift 2014)]

Establecer, mantener y actualizar mecanismos eficaces de presentación de quejas (véase 4.2.e.).

B. Inmigración como resultado de las nuevas oportunidades laborales y empresariales creadas por la presencia de una empresa: evitar tensiones con las comunidades locales y en el seno de las mismas

Buenas prácticas*

Realizar la diligencia debida en materia de derechos humanos y actualizarla periódicamente en consulta con las comunidades locales (véase 4.2.a.).

Elaborar una estrategia de mitigación de riesgos e impactos adaptada al contexto local. Esto debe formar parte de los procedimientos más amplios de diligencia debida en materia de derechos humanos establecidos para prevenir, mitigar y abordar cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos (véase 4.5.a.).

Elaborar una estrategia de contenidos local.

- ✔ Defina «local». Acordar con las comunidades locales la definición de quién debe considerarse como local a efectos de empleo y participación de las partes interesadas. No obstante, tener en cuenta los posibles sesgos al definir qué comunidades se consideran «locales». Evitar la exclusión de grupos o comunidades y no agravar ni generar tensiones sociales. Procurar identificar cualquier comunidad que pueda haber sido pasada por alto (por ejemplo, campamentos de refugiados o de personas desplazadas internamente). Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 79 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Maximizar las oportunidades de empleo para la población local.
  - Establecer una cuota mínima de personal local para la empresa, así como para sus contratistas y proveedores de servicios de seguridad.
  - Ser claro respecto al número y tipo de puestos de trabajo disponibles en la entidad.
  - Ser transparente respecto a los criterios de contratación y comprométase públicamente a contratar a miembros de la comunidad local en la mayor medida posible. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 79 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]. Considerar por qué los miembros de la comunidad local pueden no estar cualificados para determinados puestos de trabajo y valorar la implementación de iniciativas de formación, educativas u otras medidas para subsanar estas carencias.
  - Asegurar que las prácticas de contratación sean inclusivas con las mujeres, las minorías étnicas, los pueblos indígenas y cualquier otro grupo vulnerable o marginado.

- ✔ Apoyar la formación para aumentar las oportunidades de empleo a largo plazo de las comunidades locales.

- En las fases iniciales de las operaciones, llevar a cabo un estudio de los oficios, sectores productivos y oportunidades existentes en la región para identificar las carencias en materia de competencias profesionales. Identificar también posibles organizaciones asociadas con las que colaborar en la formación en competencias.
- Iniciar la formación en competencias profesionales en una fase temprana de la inversión.
- Siempre que sea posible, procurar proporcionar diplomas o certificaciones oficiales que acrediten las competencias y la formación de las personas participantes. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 80 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]
- Proporcionar a los jóvenes becas y oportunidades de aprendizaje en ámbitos pertinentes. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 80 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

✔ Desarrollar o apoyar programas para ayudar a las comunidades locales a identificar y aprovechar oportunidades empresariales. Esto podría incluir crear centros de desarrollo empresarial, poner en marcha programas de microcrédito o ejercer como garantes ante bancos locales para facilitar a los emprendedores locales el acceso al crédito. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 81 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

✔ Considerar establecer programas en los que representantes de empresas impartan formación en competencias específicas (por ejemplo, administración de empresas, contabilidad, planificación del desarrollo empresarial, gestión de recursos humanos) a empresas locales emergentes.

✔ Conviene tener en cuenta que las operaciones de la empresa pueden no ser permanentes y se deba adaptar la formación profesional en consecuencia.

Establecer un plan de gestión de la migración interna en una fase temprana de la inversión.

Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

✔ Incorporar a representantes de todos los grupos de interés (por ejemplo, comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil y representantes de las autoridades nacionales, regionales y locales) en la elaboración del plan de gestión de la migración interna.

✔ Desarrollar programas y promover espacios de diálogo que ayuden a las comunidades a anticipar y prepararse mentalmente para los cambios derivados de la llegada de personas migrantes, especialmente en contextos donde la afluencia de trabajadores varones pueda alterar las dinámicas étnicas, religiosas, sociales o de género existentes. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

✔ Para el control de multitudes, evitar prácticas que puedan atraer a un número excesivo de personas al área de operaciones (por ejemplo, evitar contratar personal en la entrada de la empresa). Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Mitigar el impacto de los solicitantes de empleo no locales en la comunidad de acogida, asegurando, por ejemplo, que la infraestructura local se refuerce como parte del plan de gestión de la migración interna. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Apoyar a los actores no gubernamentales en programas orientados a prevenir y abordar la explotación sexual y la violencia contra mujeres y menores.

- ✔ Con base en las evaluaciones de riesgos y los resultados de la diligencia debida en materia de derechos humanos, buscar formas adecuadas de fortalecer y apoyar los mecanismos de seguridad comunitaria, en colaboración con la policía u otras entidades basadas en la comunidad.

Recursos clave:

- Community Development Toolkit, p. 17 (International Council on Mining and Metals 2012). Disponible en inglés. [Kit de herramientas para el desarrollo comunitario, p. 17]
- Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

C. Medidas de seguridad y protección de la empresa: evitar la percepción de que la empresa ve y trata a las comunidades como una amenaza a la seguridad

Buenas prácticas*

Asegurar que los dispositivos de seguridad transmitan apertura y accesibilidad.

Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 45 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Mantener al mínimo las exhibiciones llamativas y excesivas de medidas de protección (por ejemplo, evitar la militarización visible, que se exhiban las armas, vehículos con lunas tintadas o convoyes que circulan rápidamente por zonas pobladas sin detenerse). Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 45 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

- ✔ Explorar todas las posibles opciones para reducir el impacto de las medidas de seguridad (por ejemplo, habilitar un paso seguro en el recinto de la empresa si el paso habitual ha sido cerrado debido a las operaciones).

- ✔ Antes de contratar a proveedores de seguridad privada, determinar si existen sensibilidades culturales o étnicas asociadas a su despliegue en la zona de operaciones. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 50 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Siempre que sea posible, emplear a mujeres como personal de seguridad o interlocutoras para facilitar el acceso de mujeres a la empresa.

- ✔ Contratar a personas de las comunidades locales que hablen los idiomas locales.

- ✔ Considerar invitar a miembros de la comunidad a observar determinadas sesiones de formación dirigidas a personal de seguridad pública o privada.

- ✔ Fomentar la participación del personal de seguridad en determinadas reuniones comunitarias para que puedan comprender mejor las problemáticas de la comunidad, siempre que ello no disuada a los miembros de la comunidad de asistir. Asegurar que existan suficientes oportunidades de diálogo sin la presencia de la seguridad de la empresa.

Garantizar la coherencia entre la estrategia de participación de las partes interesadas de la empresa y las políticas y prácticas de seguridad.

- ✔ Formar al personal de todos los departamentos de la empresa sobre la estrategia de participación de las partes interesadas (véase 4.2.b.).
  - Asegurarse de que no se trate a las comunidades como una amenaza, sino como socias.
  - Recalcar a todo el personal de la empresa la importancia de comprender que la empresa está acogida por las comunidades y que estas deben ser tratadas con respeto en todo momento.

- ✔ Elaborar procedimientos de coordinación entre el departamento de relaciones con la comunidad de la empresa y el departamento de seguridad, designando al departamento de relaciones con la comunidad como punto focal para cualquier interacción con las comunidades locales (véase 4.4.b.).

Dialogar periódicamente sobre las medidas de seguridad con las comunidades locales y colaborar para abordar cualquier impacto relacionado con la seguridad (véase 4.3.c. y 4.5.a.).

- ✔ Compartir información de manera oportuna, en los idiomas que las comunidades puedan comprender y en formatos adecuados para la población local.
- ✔ Asegurar a las personas que, en la medida de lo posible por parte de la empresa, la información que proporcionen sobre cuestiones de seguridad será tratada de forma confidencial para proteger su privacidad, salvo que deseen que se comparta públicamente. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 53 (OCDE, 2017)

Recurso clave:

- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo (OCDE, 2017)

D. Seguridad pública asignada a las operaciones de la empresa: gestionar la percepción de que beneficia a la empresa y no a la comunidad

Buenas prácticas*

Asegurarse de que las fuerzas de seguridad pública comprendan su mandato (véase 2.2.a.).

En las zonas de la comunidad donde la presencia de las fuerzas de seguridad pública sea insuficiente, colaborar con la gestión de la seguridad pública para reforzar la labor de aplicación de la ley.

- ✔ Acordar con las autoridades de seguridad pública las medidas de seguridad adecuadas para responder a los riesgos locales. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 38 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011) Tener en cuenta que las medidas de seguridad que resulten ostentosas y excesivas pueden minar la confianza de la comunidad, incrementando así los riesgos de seguridad en lugar de reducirlos. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 20 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011)

- ✔ Fomentar que las fuerzas de seguridad pública designen a su propio enlace comunitario.

Condenar públicamente la violencia contra la población civil en la región donde opera la empresa.

Manual: Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin, p. 33 (Swisspeace 2013). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de sensibilidad al conflicto para las empresas madereras de la cuenca del Congo]

Dialogar con las comunidades sobre las disposiciones de seguridad (véase 4.3.c. y 4.5.c.).

- ✔ Explicar a las comunidades el propósito de las disposiciones de seguridad e involucrarlas en debates sobre cómo mejorar las prácticas de seguridad.

- ✔ Fomentar la participación de un representante de las fuerzas de seguridad pública en determinadas consultas comunitarias. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación, p. 41 (Consejo Internacional de Minería y Metales, Comité Internacional de la Cruz Roja, Corporación Financiera Internacional e IPIECA 2011) Garantizar que existan suficientes oportunidades de diálogo sin la presencia de fuerzas de seguridad públicas.

- ✔ Fomentar la interacción social entre las fuerzas de seguridad pública, el personal de la empresa y las comunidades locales, mediante la organización regular de ferias, torneos deportivos, desarrollo de ejercicios conjuntos, etc.

- ✔ Trabajar con los principales actores a través de plataformas multisectoriales existentes o establecer un foro multisectorial de seguridad si no existe ninguno (véase los grupos de trabajo nacionales).

Supervisar las percepciones de las partes interesadas con respecto al proyecto.

- Realizar encuestas o evaluaciones periódicas sobre la percepción de la comunidad respecto al proyecto, los dispositivos de seguridad y la relación de la empresa con las fuerzas de seguridad pública, preferiblemente mediante una administración independiente. Utilizar el mismo conjunto de preguntas a lo largo del tiempo para mantener la continuidad y medir cualquier cambio (véase 4.2.a.). Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 108 (Corporación Financiera Internacional 2007)
- Utilizar el mecanismo de reclamación para abordar las preocupaciones antes de que escalen (véase 4.2.e.).
- Consultar con terceros que generen confianza y con conocimientos especializados para obtener información sobre las inquietudes de las comunidades.
- Cuando las percepciones se han vuelto más negativas, abrir un diálogo con las partes interesadas para analizar las causas y cómo puede abordarse esta situación.

Factores clave que pueden influir en la percepción sobre las relaciones de la empresa con las fuerzas de seguridad públicas

La ubicación física de los cuarteles/comisarías de seguridad pública (por ejemplo, si se encuentran cerca de un emplazamiento del proyecto).

Colaboración estrecha, memorandos de entendimiento, acuerdos de seguridad o interacción regular con las fuerzas de seguridad pública. Los acuerdos o relaciones estrechos entre la empresa y las fuerzas de seguridad pública pueden generar malentendidos respecto al mandato de la seguridad pública.

Apoyo logístico, financiero o en especie proporcionado por la empresa a las fuerzas de seguridad públicas.

Herramienta práctica:

- Kit de Herramientas: Entendiendo las Relaciones Empresa – Comunidad (International Council on Mining and Metals 2015): ofrece una plantilla para una evaluación del apoyo comunitario

Ejemplo:

- Estudio de caso: Impact Of The South Kivu Voluntary Principles Working Group – Bitale. Disponible en inglés. [Impacto del grupo de trabajo sobre los Principios Voluntarios de Kivu del Sur – Bitale]

E. Amenazas para el sustento de las comunidades locales: prevenir tensiones y conflictos derivados de las operaciones de la empresa

Buenas prácticas*

Antes de iniciar nuevos proyectos, llevar a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos que evaluar los impactos de la empresa en los medios de vida locales (véase 4.2.a.). Actualizar periódicamente esta evaluación.

- ✔ Asegurarse de que la evaluación refleje las actividades estacionales que pueden variar a lo largo del año.

Realizar un ejercicio de mapeo de partes interesadas en el área de operaciones (véase 4.2.b.).

Para abordar los impactos en los medios de subsistencia, considerar desarrollar las siguientes medidas en colaboración con las partes interesadas afectadas.

- ✔ Colaborar con el gobierno anfitrión para garantizar que se tengan en cuenta los intereses y las necesidades de la comunidad al elaborar un plan de acción de reasentamiento para las partes interesadas afectadas. Esto debe incluir que se identifiquen las zonas alternativas de caza, pesca o cultivo en las proximidades para minimizar el impacto sobre los medios de vida.
- ✔ Establecer un programa de medios de vida alternativos, que incluya becas o formación, que facilite el acceso a otras oportunidades de empleo. Iniciar el proceso de elaboración del programa en las primeras etapas de la inversión, en consulta con organismos de desarrollo, entidades gubernamentales, comunidades, grupos marginados, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.
- ✔ Contratar a las partes interesadas afectadas que cumplan los requisitos para los puestos en la empresa (por ejemplo, mineros artesanales).
- ✔ Adquirir bienes y servicios a nivel local y facilitar que las empresas locales cumplan los requisitos para participar en licitaciones.
- ✔ Cooperar con los esfuerzos para formalizar el sector de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE).
    - Apoyar los esfuerzos del gobierno anfitrión para profesionalizar y formalizar el sector de la minería artesanal, por ejemplo, mediante la creación de cooperativas, asociaciones u otras estructuras de afiliación.
    - Entablar diálogo con las asociaciones de la MAPE y analizar la posibilidad de reservar una zona de la concesión de la empresa para la minería artesanal, de modo que se subarrienden partes de la concesión a pequeños mineros que operan como subcontratistas de la empresa.
    - Apoyar los esfuerzos de certificación que refuercen el cumplimiento de los derechos humanos y las normas laborales por parte de los mineros artesanales y faciliten su acceso al mercado global.
- ✔ Involucrarse con otras empresas que operan en la zona para desarrollar un plan de mitigación de impactos que aborde la pérdida de medios de subsistencia, especialmente en casos de impactos acumulativos.

Garantizar que el personal de seguridad pública y privada reciba formación sobre cómo gestionar la presencia no autorizada de miembros de la comunidad en la concesión de la empresa. La formación debe abordar la exposición a sobornos (véase 2.5. y 3.6.).

- ✔ En contextos mineros, asegurarse de que el personal de seguridad reciba formación sobre cómo abordar a los mineros artesanales y de pequeña escala que buscan acceder a la concesión a cambio de productos mineros u otros beneficios.

ESTUDIO DE CASO

Minería artesanal en la mina Mutoshi en Kolwezi, República Democrática del Congo

El proyecto piloto de formalización de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) en la mina de Mutoshi, en Kolwezi, República Democrática del Congo, constituye un ejemplo de cómo una gestión adecuada de las relaciones con la comunidad reduce la necesidad de establecer complejos dispositivos de seguridad. Antes del proyecto de formalización de la MAPE en Mutoshi, la empresa operadora, Chemaf, enfrentó interacciones extremadamente violentas con la comunidad minera local, incluyendo una situación en la que altos directivos de Chemaf fueron tomados como rehenes por mineros artesanales.

Con la asignación de terrenos destinados a la minería artesanal en la concesión de Chemaf, así como el desarrollo de las normas de producción de la minería artesanal de Mutoshi, que se implementaron con la colaboración de la cooperativa minera local (COMIAKOL), las relaciones con la comunidad comenzaron a mejorar. 5.000 mineros participaron en el proyecto piloto de Mutoshi, que garantizaba condiciones de trabajo seguras mediante un método de extracción semiautomático y minería a cielo abierto. La preparación mecánica de los emplazamientos mineros por parte de Chemaf, utilizando maquinaria para el movimiento de tierras, ha eliminado la necesidad de utilizar túneles peligrosos o pozos profundos. Los trabajadores han operado en turnos limitados a 8 horas y se les ha proporcionado equipo de protección personal. Además, se abordan otras situaciones de riesgo mediante normas sobre el consumo de alcohol, la prohibición del ingreso de niños y la reasignación de funciones para trabajadoras embarazadas.

El proyecto piloto de formalización fue fruto de una estrecha colaboración entre el comprador del yacimiento, Trafigura, que lo puso en marcha, la empresa minera Chenaf, la cooperativa local del yacimiento, y una ONG externa y un especialista en sostenibilidad que actuaron como evaluadores independientes. La estrecha cooperación fue fundamental para la implementación exitosa de las normas de producción de la MAPE: gracias a la implicación de las distintas partes interesadas, fue posible lograr colaboración, comunicación y generación de confianza.

Mutoshi se cerró con el inicio de la pandemia de Covid, pero las lecciones aprendidas se replicarán en varios nuevos sitios piloto. Estos nuevos emplazamientos cuentan con el respaldo de la Entreprise Générale du Cobalt, una nueva entidad estatal que ostenta el monopolio de la compra y venta de cobalto de la minería artesanal y en pequeña escala procedente de la República Democrática del Congo.

La Entreprise Générale du Cobalt publicó en marzo de 2021 normas de abastecimiento responsable para el cobalto de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE), elaboradas a partir de las lecciones aprendidas en Mutoshi.

4.6. Impacto de las comunidades en la seguridad de la empresa

A. Frustración y obstrucción por parte de las comunidades: gestionar las tensiones y abordar a los actores que alimentan los conflictos sociales

Buenas prácticas*

Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos y actualizarla periódicamente (véase 4.2.a.).

Hacer un mapeo y análisis de partes interesadas (véase 4.2.b.).

- ✔ Identificar claramente los intereses y perspectivas de las partes interesadas en relación con el proyecto para hallar formas potenciales de reducir las tensiones. Prestar especial atención a los grupos vulnerables y marginados.
- ✔ Identificar posibles conflictos de intereses entre las partes interesadas. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 26 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009). Disponible en inglés. [Hacer lo correcto: que las relaciones entre empresas y comunidades funcionen]

Elaborar una estrategia de implicación de las partes interesadas y fomentar el apoyo de la comunidad al proyecto sin generar expectativas poco realistas (véase 4.2.b.).

- ✔ Desarrollar un plan de inversión social a largo plazo junto con las comunidades locales.
- ✔ Considerar la posibilidad de ofrecer incentivos al personal de la empresa que demuestre un historial constante de promoción del respeto por la comunidad.

Interactuar de manera constructiva con las personas que se oponen al proyecto.

- ✔ Ponerse en contacto con quienes se oponen al proyecto y renovar las invitaciones para entablar un diálogo de buena fe. La OCDE indica que las empresas deben «evitar realizar declaraciones públicas que cuestionen la labor de dichos grupos o que los responsabilicen de posibles retrasos u otras interrupciones en el proyecto». Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 56 (OCDE, 2017)
- ✔ Identificar a líderes constructivos que promuevan enfoques no violentos y entablar contacto con ellos desde el inicio. Colaborar con estos líderes para identificar las necesidades de la comunidad y la forma adecuada de abordar los impactos de las operaciones. Asegurarse de consultar a las personas líderes de todos los grupos marginados y en situación de vulnerabilidad, así como a los distintos segmentos demográficos de la población (por ejemplo, diversos grupos étnicos y religiosos).

- ✔ No tratar a las comunidades como una amenaza, o acabarán convirtiéndose en una amenaza. Las acciones legales contra miembros de la comunidad podrían agravar aún más la situación y contribuir a la criminalización de personas defensoras de los derechos humanos no violentas. Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 56 (OCDE, 2017)

- ✔ Consultar a la comunidad sobre su interés en constituir un comité consultivo comunitario con el que la empresa pueda reunirse de forma periódica en cada comunidad.

- ✔ Cuando sea necesario, identificar a terceros independientes y fiables que cuenten con la confianza de la comunidad para actuar como mediadores.

Interactuar con las autoridades nacionales y locales para atender las necesidades de las comunidades (véase 1.2.d.).

- ✔ Swisspeace recomienda que las empresas «aborden los diferentes roles del Estado y de la empresa en la construcción, suministro y mantenimiento de los servicios básicos». Definir estos roles y responsabilidades ante la comunidad local. Manual: Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin, p. 36 (Swisspeace 2013). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de sensibilidad al conflicto para las empresas madereras de la cuenca del Congo]

- ✔ Fomentar y respaldar programas impulsados por el gobierno o agencias de desarrollo para promover el desarrollo económico en el país y la región donde se llevan a cabo las operaciones. Al hacerlo, considerar si algún grupo ha quedado excluido de los procesos de desarrollo.

- ✔ Coordinar con las autoridades para garantizar que los programas de inversión social impulsados por la empresa estén alineados con los objetivos de los programas de desarrollo nacionales o regionales más amplios.

Recurso clave:

- Community Development Agreements (IPIECA 2019). Disponible en inglés.

Supervisar los cambios en la calidad de las relaciones con las partes interesadas.

Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 107 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Realizar encuestas o evaluaciones periódicas sobre la percepción de la comunidad respecto al proyecto, los dispositivos de seguridad y la relación de la empresa con las fuerzas de seguridad pública, preferiblemente de manera independiente. Utilizar el mismo conjunto de preguntas a lo largo del tiempo para mantener la continuidad y medir cualquier cambio (véase 4.2.a.). Participación de las partes interesadas: Relaciones con la comunidad y otros actores sociales: Manual de prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes, p. 108 (Corporación Financiera Internacional 2007)

- ✔ Utilizar los mecanismos de reclamación para identificar preocupaciones desde una fase temprana (véase 4.2.e.).

- ✔ Consultar con terceros que generen confianza y con conocimientos especializados para obtener información sobre las inquietudes de las comunidades.

- ✔ Cuando las percepciones se han vuelto negativas, es fundamental abrir un diálogo con las partes interesadas para entender las causas de fondo y determinar cómo abordar los problemas.

Herramienta práctica:

- Kit de Herramientas: Entendiendo las Relaciones Empresa – Comunidad (International Council on Mining and Metals 2015)

B. Acceso ilegal a bienes o instalaciones de la empresa: gestión de amenazas a la seguridad

Buenas prácticas*

Realizar un estudio de referencia y una evaluación de riesgos y actualizarlos periódicamente (véase 4.2.a.).

- ✔ Consultar con el personal local sobre las tendencias relativas a actividades ilícitas.
- ✔ Comprender por qué personas no autorizadas pueden intentar acceder a la propiedad o instalaciones de la empresa, ya que ello puede contribuir a identificar medidas para mitigar este riesgo. Por ejemplo, en el caso de los mineros artesanales y de pequeña escala, es importante determinar si se trata de mineros artesanales locales que, tras la adquisición de la tierra por parte de la empresa, ya no disponen de un área para operar (véase 4.5.e.), o si se trata de personas que han llegado al emplazamiento del proyecto desde otros lugares con el fin de llevar a cabo actividades ilegales. Comprender las causas por las que se produce esta criminalidad y determinar si existen medidas de apoyo a la participación comunitaria o a la formalización de la minería artesanal que puedan contribuir a reducirla.
- ✔ Evaluar los diferentes riesgos a los que se enfrentan los hombres y las mujeres que trabajan como personal de seguridad de la empresa, considerando en particular el riesgo de violencia por motivos de género.

Ajustar las disposiciones de seguridad para prevenir y mitigar los riesgos de seguridad, así como minimizar la necesidad de recurrir al uso de la fuerza.

- ✔ Coordinar los esquemas de seguridad con los mandos de la fuerza pública (por ejemplo, pactar una rotación adecuada de los efectivos) y respaldar las iniciativas del gobierno para fortalecer la ley, siempre bajo el marco de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (véase 2.1.).
- ✔ Contratar proveedores de seguridad privada debidamente formados y equipados, preparados para responder eficazmente a las amenazas utilizando el mínimo uso de la fuerza posible (véanse 3.6., 3.7. y 3.8.).
- ✔ Reducir las situaciones en las que el personal de seguridad opera de forma aislada y equipar a los guardias con «botones de pánico» o de emergencia.
- ✔ Considerar prohibir que los proveedores de seguridad porten armas cortas, armas ligeras u otras armas letales. Garantizar que los proveedores de seguridad comprendan que las armas menos letales pueden resultar letales en determinadas circunstancias o si se utilizan de manera indebida.
- ✔ Garantizar que los proveedores de seguridad comprendan que únicamente están autorizados a emplear la fuerza letal en caso de amenaza de muerte o lesiones corporales graves para sí mismos o para otras personas.
- ✔ Garantizar que las medidas de seguridad sean proporcionales a los riesgos y amenazas.
- ✔ Supervisar al personal de seguridad a través de diversos medios para evitar la connivencia entre el personal de seguridad y personas no autorizadas. Considerar utilizar redes de radio, videovigilancia por CCTV, inspecciones diarias e inspecciones físicas inopinadas del sitio (véase 3.9.a.).

- ✔ Abordar el riesgo de soborno y la presión sobre el personal de seguridad por parte de personas ajenas que buscan acceder a la mina, especialmente cuando los guardias pertenecen a las comunidades vecinas.
- ✔ Realizar un ejercicio de lecciones aprendidas después de un incidente y, si es oportuno, utilizar lo ocurrido como base para ejercicios prácticos en futuras formaciones.

Abordar periódicamente cuestiones de seguridad con las comunidades (véase 4.3.c.).

- ✔ Contactar con los grupos que se oponen al proyecto y renovar las invitaciones para entablar un diálogo constructivo y de buena fe (véase 4.5.a.). Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 92 (OCDE, 2017)
- ✔ Trabajar con las partes interesadas clave locales para desarrollar un foro de seguridad de múltiples partes interesadas (véanse los grupos de trabajo en el país y Estudio de caso: Impacto del Grupo de Trabajo de los Principios Voluntarios de Kivu del Sur en la República Democrática del Congo).
- ✔ Considerar si procede y de qué manera involucrar a las comunidades locales en la evaluación posterior al incidente y en la elaboración de un plan de mitigación de riesgos (véase 4.5.a.).
- ✔ Colaborar con organizaciones de la sociedad civil para contribuir a sensibilizar a las comunidades sobre sus propias responsabilidades en relación con la presencia de operaciones empresariales.

Revisar la estrategia de inversión social de la empresa.

- ✔ Optimizar los beneficios para la población local de modo que perciban que una operación exitosa resulta más rentable que las actividades ilícitas dirigidas contra la empresa.
- ✔ Trabajar en coordinación con las autoridades nacionales, regionales o locales para abordar los incentivos sociales y económicos que propician actividades ilícitas dentro o en las inmediaciones de las instalaciones de la empresa.

Recurso clave:

- Estándar para la minería responsable de IRMA, capítulo 2.3 (Institute for Responsible Mining Assurance 2018)

Estas buenas prácticas no tienen carácter prescriptivo. Corresponde al usuario evaluar si podrían ser viables, útiles y apropiadas para el contexto local en una situación específica sobre el terreno.

1. Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector (Rachel Davis and Daniel M Franks, Harvard Kennedy School, Shift and the University of Queensland 2014). Disponible en inglés. [Costes del conflicto entre empresas y comunidades en el sector extractivo (Rachel Davis y Daniel M Franks, Harvard Kennedy School, Shift y la Universidad de Queensland, 2014)]
2. Los desafíos relacionados con el papel del gobierno anfitrión se abordan en el Capítulo 1 de esta Guía práctica.
3. Community Development Toolkit, p. 130 (International Council on Mining and Metals 2012). Disponible en inglés. [Kit de herramientas para el desarrollo comunitario, p. 130]
4. Empresas y derecho internacional humanitario: Introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el derecho internacional humanitario, p. 20 (CICR 2006)
5. Mecanismos de reclamación de la comunidad en el sector del petróleo y el gas, p. 23 (IPIECA, 2015)
6. Engaging Stakeholders on Children's Rights: A Tool for Companies, p. 13 (UNICEF 2014). Disponible en inglés. [Involucrar a las partes interesadas en los derechos de los niños: una herramienta para las empresas]
7. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p. 36 (Shift and the Institute for Human Rights and Business 2013). Disponible en inglés. [Guía del sector del petróleo y el gas para la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 36]
8. A Tool for Companies, p. 6 (UNICEF 2014). Disponible en inglés. [Involucrar a las partes interesadas en los derechos de los niños: una herramienta para las empresas]
9. Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit, p. 14 (World Bank 2012). Disponible en inglés. [Dimensiones de género de la minería artesanal y en pequeña escala: Un conjunto de herramientas de evaluación rápida, p. 14 (Banco Mundial 2012)]
10. Opinión No. 4 – Opiniones temáticas del Mecanismo de expertos sobre los derechos de los pueblos indígenas, p. 39 (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013)
11. Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar, p. 25 (Institute for Human Rights and Business, Myanmar Centre for Responsible Business and the Danish Institute for Human Rights 2016). Disponible en inglés. [Los derechos de los pueblos indígenas y las empresas en Myanmar, p. 25 (Instituto de Derechos Humanos y Empresas, Centro de Myanmar para la Empresa Responsable y el Instituto Danés de Derechos Humanos, 2016)]
12. FPIC and the Extractive Industries: A Guide to Applying the Spirit of Free, Prior and Informed Consent in Industrial Projects, p. 22 (IIED, 2013). Disponible en inglés. [El consentimiento libre, previo e informado y las industrias extractivas: Guía para aplicar el espíritu del consentimiento libre, previo e informado en proyectos industriales, p. 22 (IIED, 2013)]
13. Norma de Desempeño 7 Pueblos Indígenas, p. 4 (Corporación Financiera Internacional 2012)
14. Making Free, Prior & Informed Consent a Reality: Indigenous Peoples and the Extractive Industry, p. 17 (Cathal Doyle and Jill Cariño, PIPLinks 2013). Disponible en inglés. [Hacer realidad el consentimiento libre, previo e informado: Los pueblos indígenas y la industria extractiva, p. 17]
15. Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar, p. 29 (Institute for Human Rights and Business, Myanmar Centre for Responsible Business and the Danish Institute for Human Rights 2016). Disponible en inglés. [Los derechos de los pueblos indígenas y las empresas en Myanmar, p. 25 (Instituto de Derechos Humanos y Empresas, Centro de Myanmar para la Empresa Responsable y el Instituto Danés de Derechos Humanos, 2016)]
16. Making Free, Prior & Informed Consent a Reality: Indigenous Peoples and the Extractive Industry, p. 20 (Cathal Doyle and Jill Cariño, PIPLinks 2013). Disponible en inglés. [Hacer realidad el consentimiento libre, previo e informado: Los pueblos indígenas y la industria extractiva, p. 20]
17. Community Development Toolkit, p. 77 (International Council on Mining and Metals 2012). Disponible en inglés. [Kit de herramientas para el desarrollo comunitario, p. 130]

18. Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned, p. 27 (Caroline Rees, Harvard Kennedy School 2011). Disponible en inglés. [Principios experimentales para la creación de mecanismos efectivos de reparación de agravios destinados a las empresas y los interesados en ellas: informe sobre la experiencia adquirida]
19. Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms: CSR Europe's Management of Complaints Assessment (MOC-A) Results, p. 19 (CSR Europe 2013). Disponible en inglés. [Resultados de la evaluación de la gestión de reclamaciones (MOC-A) de CSR Europe, p. 19 (CSR Europe 2013)]
20. Pillar III on the Ground: An Independent Assessment of the Porgera Remedy Framework, p. 8 (Enodo Rights 2016). Disponible en inglés. [Pilar III sobre el terreno: Evaluación independiente del marco de soluciones de Porgera, p. 8 (Enodo Rights 2016)]
21. Mecanismos de reclamación de la comunidad en el sector del petróleo y el gas, p. 58 (IPIECA, 2015)
22. Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement, p. 14 (Shift 2013). Disponible en inglés. [Aplicar una perspectiva de derechos humanos a la participación de las partes interesadas, p. 14 (Shift 2013)]
23. Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p. 36 (Shift and the Institute for Human Rights and Business 2013). Disponible en inglés. [Guía del sector del petróleo y el gas para la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 36]
24. Caja de herramientas de evaluación socio-económica, versión 3, p. 123 (AngloAmerican 2012)
25. Briefing Note 2: Involving Large Contractors in Enhancing Social Performance During Construction, p. 2 (ODI 2004). Disponible en inglés. [Nota informativa 2: Participación de los grandes contratistas en la mejora del desempeño social durante la construcción, p. 2 (ODI 2004)]
26. Briefing Note 2: Involving Large Contractors in Enhancing Social Performance During Construction, p. 2 (ODI 2004). Disponible en inglés. [Nota informativa 2: Participación de los grandes contratistas en la mejora del desempeño social durante la construcción, p. 2 (ODI 2004)]
27. Business and Armed Non-State Actors – Dilemmas, Challenges and a Way Forward, p. 21 (Ben Miller, Dost Bardouille and Sarah Cechvala, 2014). Disponible en inglés. [Las empresas y los actores armados no estatales: dilemas, retos y perspectivas de futuro, p. 21]

ANEXO: Hojas informativas

Entornos complejos

¿Por qué es importante este tema en relación con la mitigación eficaz de los riesgos para la seguridad y los derechos humanos?

Como punto de partida para cualquier evaluación de riesgos y estrategia de mitigación, las empresas deben analizar el contexto operativo al abrir o decidir mantener operaciones en un entorno determinado. Este análisis ayuda a las empresas a comprender los riesgos para sus operaciones y su personal, así como los riesgos de agravar el conflicto y contribuir a violaciones de los derechos humanos.

El término «entornos complejos» abarca una variedad de contextos operativos en los que se producen tensiones sociales o conflictos armados y donde la gobernanza y el Estado de derecho son débiles o responden a intereses restringidos. El término abarca los siguientes conceptos:

- **Zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo (CAHRA, por sus siglas en inglés):** las CAHRA se identifican por la presencia de conflictos armados, violencia generalizada u otros riesgos de daño a las personas. El conflicto armado puede adoptar diversas formas, como los conflictos de carácter internacional o no internacional, que pueden implicar a dos o más Estados, o consistir en guerras de liberación, insurrecciones, guerras civiles, etc. Las zonas de alto riesgo pueden incluir áreas de inestabilidad política o represión, debilidad institucional, inseguridad, colapso de la infraestructura civil y violencia generalizada. Estas zonas suelen caracterizarse por graves violaciones de derechos humanos y transgresiones del derecho nacional o internacional.[1] Recientemente, el Reglamento de la Unión Europea sobre minerales en conflicto exige a las empresas de la UE que importan estaño, tántalo, tungsteno y oro procedentes de zonas de alto riesgo y zonas afectadas por conflictos que realicen una diligencia debida reforzada. Se ha elaborado una lista de CAHRA para la Unión Europea que está disponible aquí.

- **Situaciones de conflicto armado:** regiones o países que atraviesan conflictos armados internacionales (entre dos o más Estados) o conflictos armados no internacionales (entre fuerzas gubernamentales y grupos armados no estatales, o exclusivamente entre tales grupos).

1 Este concepto fue definido originalmente en la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en 2016.

- **Estados y entornos frágiles y afectados por conflictos:** Estados o contextos en los que el entorno político está extremadamente polarizado y dividido debido a la falta de confianza entre los actores políticos. Esta falta de confianza suele tener su origen en situaciones de conflicto violento.

- **Estados frágiles, débiles o fallidos:** los especialistas en ciencias políticas y sociales emplean diversos términos para describir a los países con instituciones débiles y bajo nivel de gobernanza.

Entornos complejos: ¿qué deberían hacer las empresas?

Conviene tener en cuenta que clasificar un entorno operativo puede resultar complicado en ocasiones. El entorno operativo puede cambiar rápidamente, puede presentar distintos niveles de complejidad y pueden producirse efectos de contagio de conflictos o violencia de una región a otra.

Aplicar un mayor deber de diligencia y una debida diligencia reforzada en materia de derechos humanos de acuerdo con el contexto de seguridad. Los incidentes de seguridad, las violaciones del derecho internacional, los abusos de los derechos humanos y los conflictos entre la empresa y la comunidad son mucho más probables en entornos complejos. Si no están debidamente preparadas, las empresas y sus proveedores de seguridad podrían agravar potencialmente la situación.

En particular:

- Garantizar una comunicación abierta y transparente, así como una participación temprana y significativa de los miembros de la comunidad.

- Implementar un análisis de riesgos de conflicto y estrategias de mitigación para supervisar entornos complejos en busca de indicios o alertas de conflicto armado.

- Cumplir con el derecho internacional humanitario (DIH) cuando una situación evoluciona hacia un conflicto armado.

- Participar activamente en los grupos de trabajo nacionales sobre empresas, seguridad y derechos humanos (como los Grupos de Trabajo sobre los Principios Voluntarios), que pueden contar asimismo con capítulos regionales.

- Implementar y promover un mecanismo de reclamación empresarial y garantizar su disponibilidad para todos los miembros de la comunidad.

- Considerar la suspensión de la inversión en proyectos existentes, de ampliación o en nuevos proyectos en una determinada región o zona, en función de la complejidad del entorno de seguridad.

- En la estrategia de salida de la empresa, tener en cuenta cambios repentinos en los riesgos de seguridad, especialmente si existe una situación de conflicto armado o si la presencia o las acciones de la empresa o de su personal de seguridad contribuyen a violaciones de derechos humanos. Las empresas podrían desarrollar planes de contingencia para detener de manera responsable las operaciones, evacuar al personal y garantizar la seguridad de los miembros de la comunidad.

Ejemplos de buenas prácticas

A pesar de operar en una zona sin conflictos armados en curso, una empresa de infraestructuras en el sur de Europa tuvo en cuenta el contexto de conflicto amplio y cambiante de la región en su proceso de identificación de riesgos. Como resultado, elaboró una serie de escenarios, cada uno más grave que el anterior, así como medidas correspondientes al nivel y tipo de riesgo identificado, basadas en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

Una empresa minera que opera en un país que atraviesa elevados niveles de agitación social utilizó la orientación práctica de las prácticas empresariales sensibles a los conflictos de International Alert para obtener información sobre el conflicto preexistente y comprender cómo la empresa podría agravar las tensiones existentes. Esto ofrece una visión más precisa al reflejar que, si bien las actuaciones de la empresa inciden en el conflicto, existen también factores preexistentes que escapan a su control.

Fuente: Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractive Industries (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Debida diligencia en materia de derechos humanos en contextos afectados por conflictos: guía para la industria extractiva (International Alert 2018)]

Recursos:

- Proyecto sobre la actividad empresarial en contextos de conflicto y post-conflicto Hacia una acción más intensa (Grupo de trabajo de la ONU 2020)
- Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro para los importadores de la Unión de estaño, tantalio y tungsteno, sus minerales, y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo(UE 2017)
- Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo (OCDE 2016)

Sobre cómo determinar los factores de riesgo:

- UN Framework of Analysis for Atrocity Crimes: A Tool for Prevention (UN 2014). Disponible en inglés. [Marco de análisis de las Naciones Unidas para los crímenes atroces: Una herramienta para la prevención]
- RECOMENDACIÓN (UE) 2018/1149 DE LA COMISIÓN de 10 de agosto de 2018 sobre directrices no vinculantes para la identificación de zonas de conflicto y de alto riesgo y otros riesgos relacionados con la cadena de suministro de conformidad con el Reglamento (UE) 2017/821 del parlamento Europeo y del Consejo)
- Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014). Disponible en inglés. [Investigación sobre conflictos entre empresas y comunidades (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2014)]

On investing in fragile states:

- Responsible Investment in Fragile Contexts (World Economic Forum 2016). Disponible en inglés. [Sobre la inversión en Estados frágiles: Inversión responsable en contextos frágiles (Foro Económico Mundial 2016)]
- Fragile States: Briefing Paper (Amnesty International). Disponible en inglés. Estados frágiles: Documento informativo (Amnistía Internacional)
- International Peace Information Service Conflict Mapping Tools and Database (IPIS). Disponible en inglés. [Servicio Internacional de Información para la Paz Herramientas y base de datos para el mapeo de conflictos (IPIS)]

Consideraciones sobre derechos humanos a la hora de decidir irse:

- Should I stay or should I go? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence (Centre for Research on Multinational Corporations 2016). Disponible en inglés. [¿Me quedo o me voy? Exploración del papel de la desvinculación en la diligencia debida en materia de derechos humanos]

Género y seguridad

¿Por qué es importante la perspectiva de género en relación con la mitigación eficaz de los riesgos para la seguridad y los derechos humanos?

En comparación con los hombres y los niños, las mujeres y las niñas sufren de manera desproporcionada los posibles efectos negativos de las actividades empresariales en entornos complejos. Tanto las actividades empresariales industriales como artesanales pueden generar impactos específicos en función del género, y las desigualdades de género subyacentes suelen verse agravadas y agudizadas con el crecimiento de las actividades empresariales en una amplia variedad de sectores.

Existen dos dimensiones principales relacionadas con el género en las operaciones de la empresa: los impactos sobre las mujeres y las niñas en la comunidad, y los impactos sobre la fuerza laboral. Cuando la plantilla de una empresa procede de la comunidad local, estos dos elementos suelen estar vinculados.

En muchos contextos operacionales, los proveedores de seguridad han tenido un impacto negativo en la vida cotidiana de las mujeres: desde bloquear el acceso a medios de subsistencia, tierras de cultivo u otras áreas de trabajo y recursos hídricos, hasta casos de violencia sexual y por motivos de género. Además, las empresas con una amplia huella pueden provocar un cambio en las características de la población local, como ocurre, por ejemplo, en el caso de la apertura de nuevos yacimientos mineros, cuando esto conlleva la llegada de una fuerza laboral masculina temporal, alterando así la dinámica de género en la comunidad y pudiendo dar lugar a problemas sociales como la violencia doméstica o el aumento del trabajo sexual.

Género y seguridad: ¿qué deberían hacer las empresas?

Realizar la diligencia debida en materia de derechos humanos con enfoque de género e integrar una perspectiva de género en las prácticas empresariales. En particular:

- Realizar una evaluación de riesgos e impactos de género, que puede formar parte de una evaluación más amplia de impacto en los derechos humanos o constituir un ejercicio independiente. Los riesgos y las repercusiones en materia de género y seguridad identificados deben informar la evaluación de seguridad y el plan subsiguiente.

- Incluir explícitamente a las mujeres en la estrategia de participación de las partes interesadas. Se deberán realizar esfuerzos para atender las necesidades específicas que puedan tener las mujeres para facilitar su participación (por ejemplo, canales de comunicación apropiados, interlocutoras femeninas).

- Formalizar el compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación en su documentación normativa. Esto puede lograrse mediante la elaboración de una política específica de género o de lucha contra la discriminación o integrando la perspectiva de género en las políticas existentes en todos los sectores.

- Considerar si las acciones de los proveedores de seguridad de la empresa —ya sean de seguridad pública o privada— tienen un impacto negativo desproporcionado en las mujeres.

- Asegurarse de que la formación de los proveedores de seguridad incluya módulos específicos, así como referencias transversales a la sensibilidad de género, la prevención de la explotación sexual y la violencia de género, y establecer mecanismos de denuncia de incidentes.

- Garantizar la accesibilidad de los mecanismos de reclamación desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta que las mujeres pueden enfrentar barreras diferentes o adicionales para acceder a recursos efectivos en comparación con los hombres (por ejemplo, menor autonomía económica, mayor riesgo de represalias en el entorno familiar, mayores índices de analfabetismo o menor disponibilidad de tiempo o capacidades para acceder a los procedimientos de los mecanismos de reclamación).

Aplicar políticas de no discriminación e igualdad de género en el acceso al empleo y las condiciones laborales, incluyendo condiciones laborales sensibles al género para las trabajadoras. Garantizar prácticas de contratación equitativas y no discriminatorias previene reclamaciones y conflictos laborales que pueden intensificarse y convertirse en incidentes de seguridad. Además, existen cada vez más pruebas que demuestran los importantes beneficios para el rendimiento empresarial derivados de una mayor presencia de mujeres en la fuerza laboral.[2] Asimismo, se debe incluir a mujeres como parte de las fuerzas de seguridad desplegadas en torno a las operaciones de la empresa. La experiencia en el sector de la seguridad pública demuestra que una plantilla más diversa es más eficaz y que las mujeres pueden aportar competencias específicas al trabajo en el ámbito de la seguridad.[3]

2 Private Military and Security Companies and Gender Geneva Centre for Security Sector Governance 2008, p. 3 y 4. Disponible en inglés. [Empresas militares y de seguridad privadas y género Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad 2008]

3 A lo largo de este documento se presentan pruebas y ejemplos, Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, OSCE/ODIHR, Caja de herramientas sobre género y seguridad de ONU Mujeres; véase, en particular, el Herramienta 2: Policía y género

Ejemplos de buenas prácticas

Con respecto a las evaluaciones de impacto de género, una marca de moda de gran consumo lleva a cabo un proceso anual para identificar los impactos más significativos en materia de derechos humanos en su cadena de suministro. La marca ha identificado las cuestiones de género, seguridad y derechos humanos como uno de sus principales desafíos, señalando países y focos regionales específicos en los que busca intervenir. Este ejercicio de identificación y mitigación de riesgos ha llevado a la marca a emprender diversas acciones para aumentar la independencia financiera de las mujeres y sensibilizar sobre salud y seguridad, salud reproductiva, desnutrición y violencia de género.

En el sector extractivo, la Fundación Minería Responsable realizó un estudio de los resultados del Índice de Minería Responsable y observó casos aislados de progreso en materia de empresa, género y derechos humanos. Por ejemplo, constató que BHP, Newmont, Goldcorp, AngloGold Ashanti y Anglo American habían establecido objetivos de paridad de género, ya fuera en toda la empresa o a nivel directivo; también observó que tres empresas (CODELCO, AngloGold Ashanti y Exxaro) cumplieron con su compromiso de proporcionar equipos de protección personal (EPP) adecuados para mujeres mineras; adicionalmente, constató que Barrick Gold Corporation desarrolló sistemas para prevenir la violencia sexual. Se deben realizar más esfuerzos para supervisar y alentar a las empresas a mejorar sus enfoques de género y derechos humanos, y para que compartan sus experiencias como medio para incentivar a otras compañías a hacer lo mismo.

Fuente: Responsible Mining Foundation Estudio de investigación: Mujeres mineras 2019

Recursos prácticos:

- Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies IFC 2018. Disponible en inglés. [Conjunto de herramientas de acciones y estrategias para empresas petroleras, gasísticas y mineras IFC 2018]
- A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries (Oxfam 2017). Disponible en inglés. [Guía para la evaluación del impacto de género en las industrias extractivas]
- Igualdad de género en los códigos de conducta BSR 2017
- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 61 (OCDE, 2017) Anexo C
- Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres Herramienta Empresarial de Género WEP (solo miembros)
- Adquisiciones sensibles al género

Recursos clave:

- Gender and Security Toolkit Geneva Centre for Security Sector Governance 2020
- Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse ICoCA 2020 (International Code of Conduct Association 2020). Disponible en inglés. [Directrices para los proveedores de seguridad privada sobre la prevención y el tratamiento de la explotación y el abuso sexuales (Asociación Internacional del Código de Conducta)]
- Documento de orientación política: Regulación de la seguridad privada y género (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad, OCDE/OIDDH, ONU Mujeres 2020)
- Making Women Workers Count: A Framework for Conducting Gender-Responsive Due Diligence in Supply Chains BSR 2019. Disponible en inglés. [Hacer que las trabajadoras cuenten: Un marco para llevar a cabo una diligencia debida con perspectiva de género en las cadenas de suministro BSR 2019]

- Responsible Mining Foundation Estudio de investigación: Mujeres mineras 2019
- Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, OHCHR 2019
- International Labour Organisation (ILO) Convention 190 on Eliminating Violence and Harassment in the World of Work 2018. Disponible en inglés. [Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2018]
- 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Disponible en inglés. [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979]

Referencia adicional:

- Sexual and Gender-Based Violence in the Mining Sector in Africa. Evidence and reflections from the DRC, South Africa, Tanzania & Uganda, GiZ, 2020. Disponible en inglés. [Violencia sexual y de género en el sector minero en África. Evidencia y reflexiones desde la República Democrática del Congo, Sudáfrica, Tanzania y Uganda, GiZ, 2020]
- Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains, OECD WRM 2019. Disponible en inglés. [Declaración de las partes interesadas sobre la aplicación de la diligencia debida con perspectiva de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres en las cadenas de suministro de minerales, OCDE WRM 2019]

Conflicto armado

¿Por qué es importante este tema en relación con la mitigación eficaz de los riesgos para la seguridad y los derechos humanos?

Las empresas se enfrentan a mayores desafíos para gestionar sus disposiciones de seguridad y respetar los derechos humanos cuando operan en países o regiones afectados por conflictos armados. Los proveedores de seguridad del Estado o los grupos armados que protegen al personal, los activos y las operaciones de las empresas pueden incurrir en violaciones del derecho internacional humanitario (DIH) o en graves abusos de los derechos humanos. Además, factores como el debilitamiento de las estructuras de gobernanza estatal, el aumento de los servicios de seguridad, la polarización social, las medidas de emergencia y un historial de agravios o injusticias aumentan la posibilidad de que las acciones de una empresa agraven el conflicto.

> *Las empresas no son actores neutrales; su presencia genera impactos. Aunque la empresa no adopte una postura en el conflicto, el impacto de sus operaciones influirá necesariamente en la dinámica del mismo.*
>
> **– Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas transnacionales, empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas**

En situaciones de conflicto armado, pueden aplicarse obligaciones jurídicas adicionales a las empresas y su personal derivadas del Derecho Internacional Humanitario (DIH). El incumplimiento puede dar lugar a responsabilidades civiles y penales, o, en los casos más graves, a enjuiciamiento por crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad y genocidio.

Conflicto armado: ¿qué deberían hacer las empresas?

Adoptar medidas de diligencia debida reforzada al operar en países o regiones afectados por conflictos. En particular:

- Adoptar un enfoque sensible al conflicto en todos los aspectos de las operaciones comerciales cuando se opere en una situación de conflicto armado o cuando exista el riesgo de que este ocurra. Esto requiere un análisis de conflicto para evaluar las causas raíz de los mismos, así como un seguimiento regular de señales que sugieran que el entorno de seguridad está cambiando, tales como nuevas operaciones militares, que se impongan leyes de emergencia o una retórica de odio hacia grupos específicos.

- Proporcionar formación y considerar la colaboración con expertos en esta materia para garantizar que el personal de seguridad de la empresa y demás empleados comprendan y respeten el derecho internacional humanitario al operar en zonas donde exista (riesgo de) conflicto armado. Aun cuando opere en una región que no se vea directamente afectada por un conflicto armado, la empresa y su personal deben respetar igualmente las normas aplicables del DIH, especialmente si sus operaciones están vinculadas al conflicto.

- Incluir referencias al DIH en las políticas de la empresa, incluso si aún no opera en una zona de conflicto armado.

- Comprometerse con estrategias de participación comunitaria, adoptando un enfoque sensible hacia los grupos en situación de vulnerabilidad, incluidos los pueblos indígenas, las minorías, las mujeres y la infancia.

Comprender cuándo y dónde se aplican las normas y principios del DIH, no solo al llevar a cabo operaciones en una zona de conflicto, sino también para prepararse adecuadamente en caso de que la situación cambie.

Tener en cuenta la posible responsabilidad en relación con el Derecho internacional humanitario. En los últimos años, ha aumentado el escrutinio por parte de las comunidades y las organizaciones de la sociedad civil sobre el papel, las responsabilidades y la capacidad de influencia de las empresas frente a las violaciones del Derecho Internacional Humanitario (DIH) que ocurren en sus operaciones en países o regiones con conflictos armados.

Tener especialmente en cuenta las siguientes cuestiones:

- **Ocupación:** el DIH se aplica a situaciones de ocupación según la definición establecida en el derecho internacional. Cualquier implicación empresarial, participación o asistencia en el asentamiento de población civil en territorio ocupado; el mantenimiento, desarrollo o expansión de asentamientos; la apropiación de recursos; así como el daño o que se facilite la destrucción de tierras y bienes, puede constituir (complicidad en) crímenes de guerra.

- **Saqueo:** la adquisición de recursos o bienes sin el consentimiento libremente otorgado por su propietario puede constituir el delito de saqueo en el contexto de un conflicto armado.

- **Desplazamiento forzado:** el desplazamiento forzado de civiles está prohibido por el DIH, a menos que la seguridad de los civiles implicados o razones militares imperativas así lo exijan. Las operaciones empresariales en zonas de conflicto pueden afectar a las tierras residenciales o agrícolas de la población civil, en ocasiones para obtener acceso a recursos o establecer rutas de transporte. En el pasado, algunos ejemplos para asegurar dicho acceso han implicado la intervención de grupos armados y de las fuerzas armadas gubernamentales para desalojar a los residentes por la fuerza. Si esto ocurre por razones relacionadas con un conflicto armado, el desplazamiento forzado de residentes y propietarios de tierras puede constituir un crimen de guerra. La expulsión de civiles por parte de grupos armados que actúen en nombre de una empresa podría dar lugar a una responsabilidad penal y civil significativa.

- **Efectos de las hostilidades:** si bien el personal civil sigue estando protegido contra ataques directos conforme al derecho, corre el riesgo de sufrir daños incidentales durante ataques dirigidos contra cualquier combatiente que pueda encontrarse en las instalaciones de la empresa. Asimismo, dado que no existe una lista cerrada de lo que puede constituir un objetivo militar, las instalaciones de una empresa pueden, en determinadas circunstancias —como la presencia de partes enfrentadas—, convertirse en un objetivo militar legítimo y ser objeto de ataque directo.

Garantizar que las acciones de los proveedores de seguridad pública o privada contratados por la empresa no violen el DIH ni desencadenen o agraven la violencia en regiones propensas a conflictos. Las empresas, como personas jurídicas, y más concretamente las personas vinculadas a ellas, han sido llevadas cada vez con mayor frecuencia ante tribunales internacionales de crímenes de guerra u otras jurisdicciones nacionales, civiles o penales, por crímenes de guerra.

Ejemplos de buenas prácticas

Ante los riesgos de seguridad asociados a la presencia de grupos armados en la zona de operaciones, una empresa del sector del petróleo y el gas llevó a cabo proactivamente un análisis de conflicto antes de iniciar las operaciones sísmicas. La empresa adoptó medidas para anticipar o, al menos, reducir al mínimo los posibles impactos negativos de sus operaciones en el futuro.

Reconociendo la naturaleza intrínsecamente dinámica de los contextos de conflicto y los consecuentes impactos en la evaluación de riesgos, una empresa de infraestructuras en el sur de Europa se comprometió a implementar los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos e incorporó una herramienta de evaluación y gestión de riesgos de conflicto en su proceso general de evaluación de impactos. Los conflictos pueden no ser evidentes de inmediato y pueden verse desencadenados por acontecimientos socioeconómicos de gran magnitud. Del mismo modo, los indicadores incluidos en la guía práctica reflejaron con precisión que las cuestiones de derechos humanos pueden surgir tanto de manera explícita como implícita.

Fuente: Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractive Industries (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Debida diligencia en materia de derechos humanos en contextos afectados por conflictos: guía para la industria extractiva (International Alert 2018)]

Recursos clave:

- Empresas, derechos humanos y regiones afectadas por conflictos: hacia el aumento de las medidas (UNWG 2020)
- Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges and a Way Forward (CDA, 2014), p. 21. Disponible en inglés. [Las empresas y los actores armados no estatales: dilemas, retos y perspectivas de futuro]

Recursos prácticos:

- Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies, Queens University, AngloGold Ashanti, ICRC, DCAF 2021). Disponible en inglés. [Herramienta para la prevención de conflictos: Desarrollo de estrategias con múltiples partes interesadas]
- La Cruz Roja Australiana dispone de una amplia variedad de recursos sobre empresas y conflicto armado (disponibles en inglés):
  - Doing Responsible Business in Armed Conflict. Disponible en inglés. [Hacer negocios responsables en conflictos armados]
  - 7 indicators of corporate best practice in IHL. Disponible en inglés. [7 indicadores de buenas prácticas corporativas en materia de DIH]
  - Portal de formación para la adopción de buenas prácticas en DIH en la empresa

Minería artesanal y de pequeña escala (MAPE)

¿Por qué es importante en relación con la mitigación de riesgos para la seguridad y los derechos humanos?

Las actividades de minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) suelen estar estrechamente vinculadas a las operaciones de minería a gran escala (MGE) en numerosos contextos a nivel mundial. La minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) se cita a menudo como una de las principales causas de incidentes relacionados con la seguridad y los derechos humanos que amenazan gravemente los derechos y la dignidad de los mineros y sus comunidades. Las tensiones entre la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) y la minería a gran escala (MGE) también generan conflictos entre las empresas y las comunidades. Los retos en materia de seguridad y derechos humanos relacionados con la minería a gran y pequeña escala incluyen:

- En algunos países, las leyes y normativas nacionales o locales carecen de claridad respecto a dónde, cómo y en qué medida puede llevarse a cabo legalmente la minería artesanal. Esta ambigüedad puede dar lugar a que mineros locales incurran en actos de intrusión o accedan ilegalmente a concesiones mineras. Las empresas, a través de sus proveedores de seguridad públicos o privados, en ocasiones responden mediante el uso de la fuerza, lo que genera conflictos entre la empresa y la comunidad;

- El limitado desarrollo socioeconómico y el desempleo pueden reducir las alternativas económicas disponibles para las comunidades locales. En estas circunstancias, las poblaciones locales tienden a seguir participando en la MAPE, incluso si es ilegal, y las empresas, en respuesta, ocasionalmente buscan adoptar medidas restrictivas;

- El descubrimiento de minerales que pueden extraerse mediante la MAPE (Minería Artesanal y de Pequeña Escala) puede generar un «escenario de fiebre del oro», en el que se produce una migración masiva de personas hacia las comunidades existentes en busca de oportunidades económicas. Esto genera una presión sobre los recursos de la comunidad y provoca conflictos con los residentes.

La MAPE es una realidad en muchos contextos mineros. El enfoque que adopta una empresa para gestionar las relaciones con la comunidad, y en particular el papel que desempeña su dispositivo de seguridad en relación con los mineros artesanales, puede agravar o atenuar la escalada de los conflictos.

MAPE-MGE: ¿qué deberían hacer las empresas?

En situaciones en las que la empresa gestiona un emplazamiento de la MAPE en su concesión, **mantener un diálogo con los actores y representantes de la MAPE antes de organizar los dispositivos de seguridad** para garantizar que se atiendan las preocupaciones de la comunidad y se respeten los derechos humanos de los mineros artesanales.

Cuando las empresas no gestionan un emplazamiento de minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) en su concesión, pero la MAPE ocurre igualmente en los alrededores de las instalaciones de la empresa, las dinámicas de seguridad más amplias pueden resultar complejas. Algunos minerales extraídos mediante minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) fuera de la concesión pueden, no obstante, incorporarse a la cadena de suministro de una empresa. En tales casos, las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que se respeten los derechos humanos, incluso fuera de su ámbito de control directo.

Implementar políticas diferenciadas por razón de género. Elaborar todas las políticas teniendo en cuenta que un alto porcentaje de las personas trabajadoras en la MAPE son mujeres, quienes sufren impactos específicos sobre sus derechos humanos.

Capacitar a los proveedores de seguridad privada o asegurarse de que los proveedores públicos de seguridad estén formados sobre cómo interactuar con los mineros y las comunidades de la MAPE. El personal de seguridad se encuentra en una posición compleja, en ocasiones bajo amenaza cuando los trabajadores de la MAPE insisten en acceder o pueden recibir sobornos y solicitudes de favores por parte de los trabajadores de la MAPE, lo cual puede resultar difícil de rechazar, especialmente cuando provienen de sus propias comunidades (véase 4.5.e.).

Participar activamente y colaborar en grupos de trabajo multiactor sobre empresas y derechos humanos. Estos grupos de trabajo pueden apoyar la supervisión de cuestiones de seguridad y derechos humanos en contextos de minería artesanal y en pequeña escala y minería a gran escala, así como la mediación de conflictos.

Apoyar los esfuerzos de formalización de la MAPE que establecen y supervisan las normas de extracción y promueven la coexistencia pacífica de la minería industrial y artesanal y el desarrollo económico y social de las comunidades.

Involucrarse e implementar iniciativas que busquen la certificación de minerales, o colaborar con otros estándares y medidas de referencia (benchmarking).

Ejemplo de buena práctica

Para limitar los riesgos para la seguridad y los derechos humanos de los actores de la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) y de las comunidades circundantes, las empresas que adoptan medidas constructivas desde la fase de exploración del desarrollo del proyecto tienen mayores probabilidades de establecer y mantener una relación de confianza con la comunidad MAPE.

En Ghana, la actividad de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) se desarrolla en las inmediaciones de la mina Tarkwa Gold Fields. Cuando la mina pasó de la explotación subterránea a la de cielo abierto a mediados de la década de 1990, los informes señalaron tensiones entre los actores de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) y la empresa, incluyendo:

- Según los informes, los proveedores de seguridad permitieron el acceso no autorizado de trabajadores de la MAPE a las minas, lo que derivó en robos de producto y equipo.
- Cientos de mineros ilegales ocuparon una parte de la concesión.
- Surgieron discrepancias entre la empresa y la MAPE respecto a los reasentamientos de las aldeas.

La empresa trabajó para resolver estas tensiones e implementó un diálogo abierto y acuerdos claros y predecibles mediante la firma de un memorando de entendimiento en 2012 con los actores de la minería artesanal y de pequeña escala, los jefes de las aldeas y los asambleístas del distrito en relación con las concesiones de tierras. Ese mismo año, el equipo de Desarrollo Sostenible de Gold Fields también encargó un estudio social de referencia sobre las actividades de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE) en las proximidades de la mina. Esto incluyó una mayor participación directa con las comunidades locales y los mineros artesanales.

El estudio sirvió de base para elaborar una estrategia sobre la MAPE para las operaciones de Gold Fields en Ghana. Dicha estrategia se centró en la seguridad y en las partes interesadas, con el objetivo de garantizar que la empresa y sus empleados interactúen con las comunidades de minería artesanal con respeto y transparencia. Como resultado de estas estrategias, el equipo de Relaciones Comunitarias y Desarrollo Sostenible de la empresa ha descrito que la relación entre los actores de la MAPE y la mina Tarkwa se caracteriza por una mayor confianza e interacciones no violentas.

Fuentes:

- Gold Fields' Group-wide approach to artisanal and small-scale mining. Disponible en inglés. [El enfoque global del Grupo Gold Fields respecto a la minería artesanal y a pequeña escala]
- Artisanal and Small Scale Gold Mining in Ghana: Evidence to Inform an 'Action Dialogue,' International Institute for Environment and Development 2016. Disponible en inglés. [Evidencia para informar un «diálogo de acción», Instituto Internacional para el Medio Ambiente y el Desarrollo, 2016]
- How You Start Matters: A Comparison of Gold Fields Tarkwa and Damang Mines and their Divergent Relationships with Local Small-scale Miners in Ghana 2013. Disponible en inglés. [El comienzo es importante: comparación entre las minas Gold Fields Tarkwa y Damang y sus relaciones divergentes con los mineros locales a pequeña escala en Ghana, 2013]

Recursos clave:

- Orientaciones sobre seguridad y derechos humanos en la minería artesanal y de pequeña escala de oro, DCAF, ARM 2021
- GCBHR Cobalt Knowledge Hub. Disponible en inglés. [Centro de conocimiento sobre el cobalto de GCBHR]
- Para reflexionar sobre la aplicación de los Principios Voluntarios en la MAPE, véase: Promover la coherencia entre las directrices de la OCDE y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, DCAF, ICRC, OECD 2020
- Making Mining Safe and Fair WEF 2020. Disponible en inglés. [Hacer que la minería sea segura y justa WEF 2020]
- Global Trends in ASM IGF 2018. Disponible en inglés. [Tendencias mundiales en la minería artesanal y en pequeña escala IGF 2018]
- Code of Risk-mitigation for artisanal and small-scale mining engaging in Formal Trade (CRAFT) version 2.0. Disponible en inglés. [Código de mitigación de riesgos para la minería artesanal y en pequeña escala que participa en el comercio formal (CRAFT), versión 2.0]

- Women and Artisanal and Small Scale Mining, World Bank Group and Harvard Humanitarian Initiative, 2014. Disponible en inglés. [Las mujeres y la minería artesanal y en pequeña escala, Grupo del Banco Mundial e Iniciativa Humanitaria de Harvard, 2014]
- Ejemplo de una norma de formalización: The Enterprise Générale du Cobalt
- Lessons Learned on Managing the Interface between Large-scale and Artisanal and Small scale Gold Mining, World Gold Council, 2022. Disponible en inglés. [Lecciones aprendidas sobre la gestión de la interfaz entre la minería aurífera a gran escala y la minería artesanal y a pequeña escala, Consejo Mundial del Oro, 2022]

Defensores de los derechos humanos

¿Por qué es importante este tema en relación con la mitigación eficaz de los riesgos para la seguridad y los derechos humanos?

El término «defensores de los derechos humanos» se refiere a personas que, de forma individual o colectiva, actúan pacíficamente en defensa de los derechos humanos. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Defensores de los Derechos Humanos reconoce el importante papel que desempeñan en la promoción de los derechos humanos y establece las protecciones especiales que merecen los defensores de derechos humanos debido al aumento de los riesgos a los que se enfrentan.[4]

Las empresas suelen mantener una relación tensa con las personas defensoras de los derechos humanos. Se han documentado numerosos casos en los que empresas y sus proveedores de servicios de seguridad han estado implicados en actos de acoso, intimidación y violencia dirigidos contra personas defensoras de los derechos humanos. Este tipo de acciones incluye vigilancia ilegal, intimidación, amenazas, secuestros y homicidios, y es particularmente común en relación con el sector extractivo y la agroindustria.

La licencia social para operar de las empresas depende de las buenas relaciones con la sociedad civil y de una interacción constructiva con los defensores de los derechos humanos. Las personas defensoras de los derechos humanos también pueden contribuir a la diligencia debida en materia de derechos humanos de la empresa. La falta de diálogo con la sociedad civil y las personas defensoras de los derechos humanos, así como la ausencia de una respuesta genuina a sus preocupaciones, generará tensiones y puede derivar en conflictos sociales. Asimismo, las empresas que sean cómplices o consientan de manera tácita la violencia ejercida por sus proveedores de seguridad o contratistas contra personas defensoras de los derechos humanos pueden enfrentarse a sanciones penales. Además, las empresas vinculadas con ataques a defensores de los derechos humanos sufren impactos en su reputación que refuerzan las relaciones negativas a largo plazo y provocan reacciones adversas por parte de las comunidades, inversores y entidades financieras.

4 https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-human-rights-defenders/about-human-rights-defenders punto B «¿Quién puede ser defensor de los derechos humanos?» muestra que esta categoría no se limita a las personas que trabajan en el ámbito de los derechos humanos de manera profesional, sino que puede incluir a una amplia variedad de personas, como líderes comunitarios, líderes sindicales, abogados, periodistas o médicos, o voluntarios.

Defensores de los derechos humanos: ¿qué deberían hacer las empresas?

Tratar a las personas defensoras de los derechos humanos como socios valiosos mediante su participación temprana y consulta regular para comprender los impactos de la empresa sobre el terreno.

Incorporar la protección específica de determinados grupos de personas defensoras de derechos humanos (como los pueblos indígenas y las mujeres) en las políticas, evaluaciones de impacto e informes. Estos grupos, en efecto, se enfrentan a niveles de amenaza más elevados (incluida la violencia sexual o la violencia familiar) y a barreras adicionales para protegerse (por ejemplo, la falta de recursos para acceder a entornos seguros o solicitar ayuda). Por ejemplo, los mecanismos de denuncia no siempre están disponibles para las mujeres defensoras de los derechos humanos.

Formalizar un compromiso político de respetar los derechos de las personas defensoras de los derechos humanos en las zonas de operaciones y exigir lo mismo a los socios comerciales, incluidos los servicios de seguridad contratados. Asegurarse de que esta política se elabore con la participación de personas defensoras de los derechos humanos y que este compromiso se comparta con los proveedores de servicios de seguridad. La política debe incluir una política de tolerancia cero ante los ataques contra las personas defensoras de los derechos humanos y debe contener las siguientes disposiciones:

- Condenar públicamente los ataques contra las personas defensoras de derechos humanos.
- Apoyar misiones independientes de investigación para evaluar la situación de las personas defensoras de los derechos humanos en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Retirarse, cuando proceda, de las relaciones comerciales con filiales, proveedores o subcontratistas implicados en ataques contra personas defensoras de los derechos humanos.
- Garantizar el respaldo de la alta dirección para este compromiso político. Difundir y comunicar la política externamente, incluyendo a los interlocutores del país anfitrión, así como a los proveedores de seguridad públicos y privados asignados a los emplazamientos operativos.
- Utilizar la influencia para transmitir la expectativa de que la mitigación de riesgos e impactos será exigida siempre que resulte pertinente en todas las relaciones comerciales. Esto puede incluir la exigencia o que se establezcan incentivos para que los proveedores de seguridad privada lleven a cabo procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, con especial atención a las personas defensoras de derechos humanos.

En el marco de las **evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos**, incluir un análisis de los posibles impactos directos e indirectos sobre las personas defensoras de los derechos humanos, en particular por parte de los proveedores de seguridad, y establecer una política y un plan para prevenir y abordar dichos impactos.

Fomentar la participación de personas defensoras de los derechos humanos en los grupos de trabajo locales sobre empresas, seguridad y derechos humanos, y contribuir a un diálogo inclusivo y constructivo (véase grupos de trabajo en el país). Las intervenciones más delicadas (con defensoras de los derechos humanos o en contextos de alta conflictividad) pueden requerir que se realicen en un entorno protegido y confidencial.

Llevar a cabo intentos genuinos para remediar los daños cuando hayan fracasado los esfuerzos para prevenir los abusos contra los defensores de los derechos humanos. Informar públicamente sobre todos los abusos y violaciones de los derechos de los defensores que ocurran en los centros operativos y dentro de la cadena de suministro, incluidos los cometidos por las fuerzas de seguridad pública.

Ejemplo de buenas prácticas

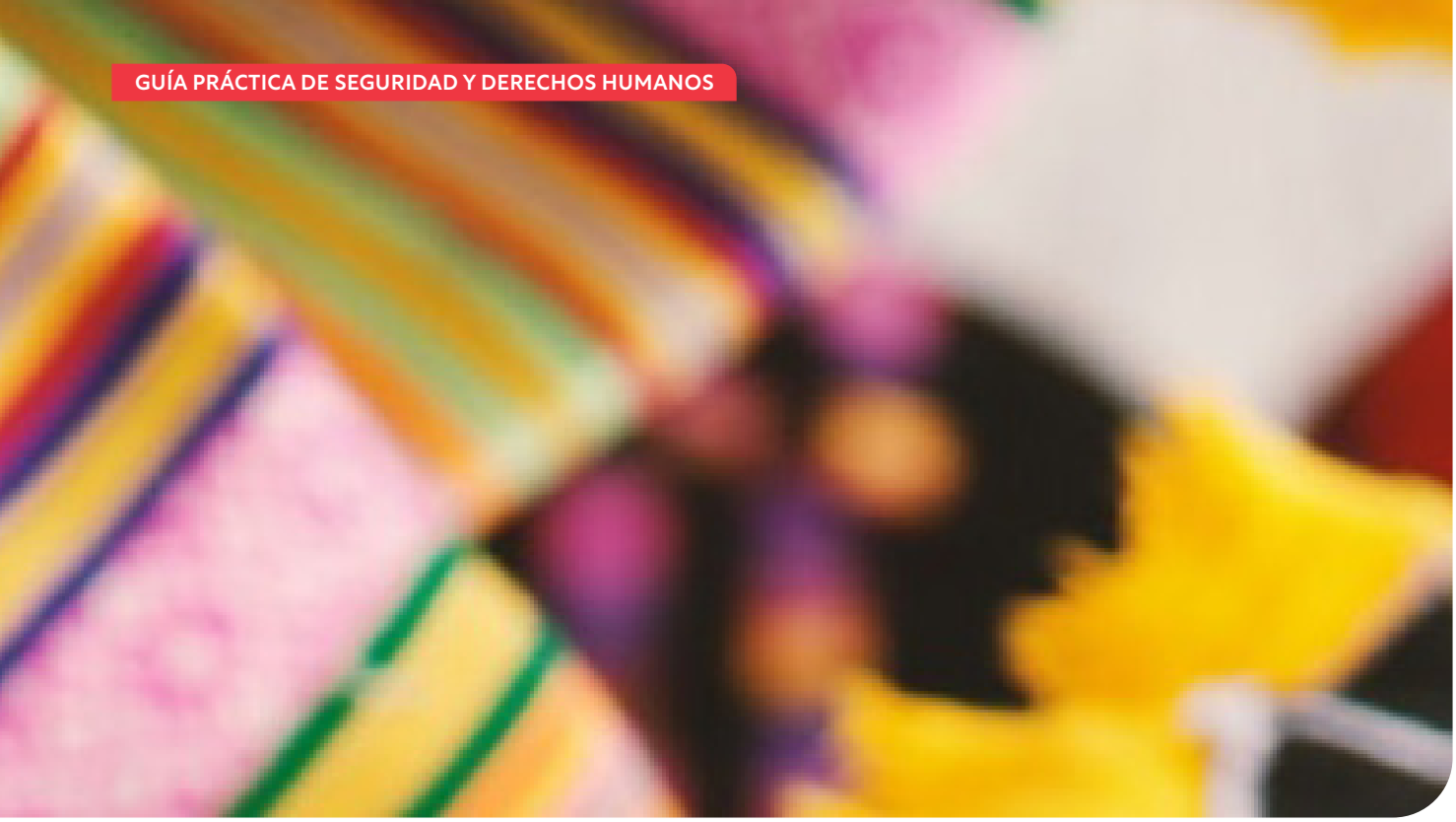
En su «Guía para el respeto de los derechos humanos» de 2019, Newmont reconoció pública y formalmente que «las personas defensoras de los derechos humanos son un grupo potencialmente vulnerable y el valor fundamental y la responsabilidad de la empresa respaldan su compromiso de respetarlas». La empresa declara que «no tolera ningún tipo de ataque contra personas defensoras de los derechos humanos ni contra quienes se oponen a sus actividades, y espera que sus socios comerciales actúen de la misma manera». (Fuente: Research Insight Human Rights Defenders RMF 2020). Disponible en inglés. [Perspectiva de investigación Defensores de los derechos humanos RMF 2020]

Recursos prácticos:

- Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, Guidance for Companies, BHRRC 2018. Disponible en inglés. [Espacio compartido bajo presión: Apoyo empresarial a las libertades cívicas y los defensores de los derechos humanos, Directrices para las empresas, BHRRC 2018]
- Hearing the Human Ensuring Due Diligence Legislation Effectively Amplifies The Voices Of Those Affected By Irresponsible Business, BHRRC 2021. Disponible en inglés. [Escuchar a las personas: garantizar que la legislación sobre la diligencia debida amplifica eficazmente las voces de las personas afectadas por empresas irresponsables, BHRRC 2021]

Recursos clave:

- Research Insight Human Rights Defenders RMF 2020). Disponible en inglés. [Perspectiva de investigación Defensores de los derechos humanos RMF 2020]
- Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and transnational Corporations and Other Business Enterprises 2021. Disponible en inglés. [Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales 2021]
- Human Rights Defenders Snapshot BHRRC 2020
- Declaración sobre los defensores de los derechos humanos
- Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and transnational Corporations and Other Business Enterprises 2021. Disponible en inglés. [Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales 2021]



Pueblos indígenas (véase: 4.2.d)

¿Por qué es importante este tema en relación con la mitigación eficaz de los riesgos para la seguridad y los derechos humanos?

Los pueblos indígenas cuentan con derechos específicos que protegen su supervivencia, dignidad y bienestar, y las empresas tienen la responsabilidad de respetar estos derechos. Asimismo, existe una fuerte expectativa por parte de los clientes, inversores, actores del mercado y otras partes interesadas de que las empresas cumplan con esta responsabilidad. Dada la extrema vulnerabilidad de muchos pueblos indígenas, las empresas deben adoptar un nivel reforzado (o superior) de debida diligencia al realizar consultas y entablar relaciones con ellos. Además, las empresas que mantienen un compromiso positivo con los pueblos indígenas y trabajan de manera constructiva en un marco de respeto tienen más probabilidades de evitar reclamaciones o malentendidos, obtener el apoyo de la comunidad y consolidar una reputación positiva. La escalada de los conflictos puede evitarse y los posibles incidentes de seguridad pueden gestionarse de manera responsable.

Los derechos de los pueblos indígenas incluyen:

- El consentimiento libre, previo e informado (CLPI) es un derecho consolidado que está consagrado en instrumentos internacionales y en legislaciones nacionales. Está incorporado en la mayoría de los instrumentos relativos a los derechos de los pueblos indígenas. El CLPI otorga a los pueblos indígenas el derecho a otorgar o negar su consentimiento a un proyecto que pueda afectarles a ellos o a sus territorios. Una vez que los pueblos indígenas hayan otorgado su consentimiento, pueden retirarlo en cualquier momento. Asimismo, el consentimiento libre, previo e informado permite a los pueblos indígenas negociar las condiciones en las que el proyecto será diseñado, implementado, supervisado y evaluado. El consentimiento libre, previo e informado (CLPI) está consagrado en el derecho a la libre determinación, en virtud del cual los pueblos indígenas deciden libremente su condición política y persiguen su desarrollo económico, social y cultural. Derechos sobre la propiedad, la cultura, la religión y la no discriminación en relación con las tierras, territorios y recursos naturales, incluidos los lugares y objetos sagrados.

- Derechos sobre la propiedad, la cultura, la religión y la no discriminación en relación con las tierras, territorios y recursos naturales, incluidos los lugares y objetos sagrados.
- Derechos a la salud y al bienestar físico en relación con un entorno limpio y saludable.
- Derecho a establecer y perseguir sus propias prioridades de desarrollo.
- El derecho a tomar decisiones vinculantes sobre proyectos externos o inversiones.

Pueblos indígenas: ¿qué deberían hacer las empresas?

- **Garantizar que los pueblos indígenas sean debidamente identificados y priorizados;** al interactuar con los pueblos indígenas, la empresa y sus proveedores de seguridad deben tener en cuenta sus características culturales específicas, sus estructuras de gobernanza y sus formas tradicionales de interacción.

- **Garantizar una toma de decisiones inclusiva** que tenga en cuenta y responda a las preocupaciones de los pueblos indígenas. Esto es fundamental para mantener unas buenas relaciones con la comunidad. La ausencia de consentimiento y el desalojo de tierras a las que los pueblos indígenas mantienen una especial vinculación por motivos culturales, religiosos, tradicionales o de subsistencia han sido una causa habitual de manifestaciones públicas, tensiones sociales, conflictos y litigios.

- **Comprender el contexto de los derechos de los pueblos indígenas** e incorporar un análisis pertinente adaptado a cada contexto como parte integral de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

- **Incluir el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y el consentimiento libre, previo e informado en los compromisos de política de la empresa** y garantizar que las operaciones de la empresa y los proveedores de seguridad en entornos complejos conozcan, apliquen y promuevan la obtención continua del CLPI.

- **Establecer y mantener mecanismos adecuados para la gestión de quejas y reclamaciones** que puedan responder a las inquietudes y reclamaciones de personas indígenas y desencadenar un nuevo análisis y compromiso respecto al CLPI.

Ejemplos de buenas prácticas

El proyecto Merian Gold/Surgold en Surinam se sitúa en tierras tradicionales del pueblo tribal Pamaka, reconocido como pueblo indígena/pueblo tribal por la empresa propietaria de Surgold, Newmont Suriname LLC, y por la comunidad internacional. En 2013, Newmont y la comunidad Pamaka firmaron una carta de intenciones en la que se reconoce que la mina Merian opera en tierras ancestrales del pueblo Pamaka, perteneciente a los pueblos cimarrones. Surgold afirma que sus procesos de participación y concertación se basan en los principios del consentimiento libre, previo e informado (CLPI), pero la empresa no obtuvo oficialmente el CLPI.

Entre 2013 y 2016, Surgold y los miembros del comité de negociación de la tribu Pamaka (designados por las autoridades tradicionales de la tribu Pamaka) negociaron y alcanzaron un acuerdo de cooperación que establece las funciones y responsabilidades definidas en la carta de intenciones elaborada en 2013. La carta de intenciones incluía disposiciones relativas al control medioambiental, la salud y la seguridad de la comunidad, la minería comunitaria informal, los mecanismos de reclamación y el intercambio de información con la comunidad.

En 2016, Newmont encargó a una ONG (RESOLVE) la convocatoria de un panel de expertos para analizar las cuestiones relacionadas con el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) y formular recomendaciones sobre la interacción de Newmont con los pueblos indígenas

en Surinam. La evaluación del panel destacó tanto los puntos fuertes como los débiles en la aplicación de los principios del CLPI e incluyó recomendaciones para la empresa sobre cómo armonizar mejor sus prácticas de participación comunitaria con los principios del CLPI dentro de un marco de derechos humanos en el futuro. El proceso contribuyó a mejorar la comprensión de la empresa sobre el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) y a fortalecer la vinculación con la comunidad.

Fuentes:

- Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería, p. 115 (Consejo Internacional de Minería y Metales 2015)
- Free, Prior and Informed Consent (FPIC) within a human rights framework: Lessons from a Suriname Case Study (RESOLVE FPIC Solutions Dialogue 2017). Disponible en inglés. [El consentimiento libre, previo e informado (CLPI) en el marco de los derechos humanos: Lecciones extraídas de un estudio de caso en Surinam (Diálogo sobre soluciones para el CLPI de RESOLVE, 2017)]
- Red de asociaciones y aprendizaje de Newmont (Disponible en inglés)

Recursos prácticos:

- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, p. 61 (OECD, 2017)
- Estándar para la minería responsable de IRMA, capítulo 2.2 (Institute for Responsible Mining Assurance 2018)
- Guía de buenas prácticas: Los pueblos indígenas y la minería (Consejo Internacional de Minería y Metales 2015)
- Indigenous Peoples Mapping Tool (IPIECA 2017). Disponible en inglés. [Herramienta de cartografía de los pueblos indígenas]

Recursos clave:

- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (Asamblea General de la ONU 2007)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (OIT 1989)
- Estándar para la minería responsable de IRMA (Institute for Responsible Mining Assurance 2018)
- Engaging With Free, Prior, and Informed Consent (BSR 2012). Disponible en inglés. [Compromiso con el consentimiento libre, previo e informado (BSR 2012)]
- International instruments on FPIC (IPIECA 2017). Disponible en inglés. [Instrumentos internacionales sobre el consentimiento libre, previo e informado (IPIECA 2017)]
- Norma de Desempeño 7 Pueblos Indígenas (Corporación Financiera Internacional 2012)
- FPIC and the Extractive Industry: a Guide to Applying the Spirit of Free, Prior, and Informed Consent in Industrial Projects (International Institute for Environment and Development 2013). Disponible en inglés. [FPIC y la industria extractiva: Guía para la aplicación del principio de consentimiento libre, previo e informado en proyectos industriales (Instituto Internacional para el Medio Ambiente y el Desarrollo, 2013)]

Diligencia debida en materia de derechos humanos

¿Qué es la diligencia debida en materia de derechos humanos y por qué es importante en relación con la gestión eficaz de los riesgos en materia de seguridad y derechos humanos?

La diligencia debida en materia de derechos humanos es un proceso destinado a identificar, prevenir, mitigar y abordar los impactos en los derechos humanos, que abarca tanto los impactos reales que se producen en el presente como los impactos potenciales que podrían ocurrir en el futuro. La diligencia debida en materia de derechos humanos no solo identifica los impactos que la empresa causa directamente, sino también aquellos a los que contribuye o que están directamente vinculados a través de sus relaciones comerciales, operaciones, productos y servicios. La participación de las partes interesadas, especialmente de los grupos afectados como los trabajadores y las comunidades, es un componente fundamental de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

En entornos complejos, la diligencia debida debe adoptar un enfoque sensible a los conflictos; esto implica que el proceso pone énfasis en prevenir, gestionar y abordar eficazmente los conflictos, incluso procurando comprender las dinámicas más amplias del conflicto y los riesgos asociados en el entorno operativo.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen cuatro elementos clave de un proceso de debida diligencia, a saber, la necesidad de que las empresas: (1) evaluar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos; (2) cesar, prevenir y mitigar los impactos adversos; (3) hacer seguimiento de las respuestas a estas acciones; y (4) comunicar sobre la manera en que se abordan dichos impactos.

La OCDE ofrece una guía paso a paso muy similar para que las empresas actúen de forma responsable. Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos sitúan las evaluaciones de riesgos en materia de seguridad y el impacto de los proveedores de seguridad de las empresas en el centro de los esfuerzos efectivos de debida diligencia en derechos humanos.

Las empresas pueden llevar a cabo la diligencia debida de diversas formas, incluyendo la realización de una evaluación independiente de impacto en los derechos humanos o la integración de una evaluación exhaustiva de los derechos humanos en los procesos existentes de evaluación de impacto ambiental y social. Además, la diligencia debida en derechos humanos puede nutrirse de otras evaluaciones y análisis de la empresa (como evaluaciones de riesgo, análisis de situación o diagnósticos de necesidades) y, al mismo tiempo, aportar información valiosa para estos.

La gestión responsable de todas las dimensiones relacionadas con la seguridad en las operaciones de una empresa constituye un pilar fundamental de un proceso eficaz de diligencia debida en derechos humanos. Esto se reconoce cada vez más no solo como una buena práctica, sino como un requisito indispensable. Una diligencia debida eficaz en materia de derechos humanos requiere la identificación temprana de posibles desafíos de seguridad y su gestión proactiva, con el fin de prevenir impactos como el uso de la fuerza contra miembros de la comunidad.

En la década transcurrida desde su adopción en 2011, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) han establecido la expectativa de que las empresas implementen la diligencia debida en materia de derechos humanos para gestionar proactivamente los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos derivados de sus operaciones. La adopción de este concepto por parte de la OCDE (primero en su Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de 2011 y, posteriormente, en la Guía de Diligencia Debida para la Conducta Empresarial Responsable de 2018) ha contribuido aún más a la relevancia de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Aunque fueron adoptados más de diez años antes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos siguen siendo la principal norma internacional que ofrece orientación a las empresas sobre cómo identificar y mitigar los riesgos en materia de seguridad y derechos humanos. Garantizar que las políticas de seguridad de una empresa respeten los Principios Voluntarios constituye un ejercicio fundamental para los esfuerzos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Mientras que la diligencia debida en materia de derechos humanos exige a las empresas evaluar su impacto en las personas, los Principios Voluntarios exigen a las empresas preguntarse quién es responsable de ese impacto. Tanto si la responsabilidad recae en sus proveedores de seguridad privada contratados como en el personal de seguridad pública asignado a sus operaciones, las empresas son igualmente responsables de identificar, mitigar y remediar esos riesgos.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas, los Principios Voluntarios y la Guía de la OCDE son normas de «soft law» que ofrecen recomendaciones a las empresas, pero que en la mayoría de las jurisdicciones no cuentan con respaldo legislativo que exija su cumplimiento. En los últimos años se ha observado un aumento sostenido de las leyes que exigen a las empresas llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos. Estas leyes abarcan una variedad de temas, que van desde inquietudes generales en materia de derechos humanos hasta asuntos medioambientales, sobre trabajo infantil y esclavitud moderna.

Las leyes obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos suelen aplicarse a las cadenas de suministro y a los contratistas de las empresas, incluidos los proveedores de servicios de seguridad, y pueden tener aplicación extraterritorial. Hasta la fecha, tales leyes han sido adoptadas en varios países europeos. En mayo de 2021, la Unión Europea propuso una directiva que haría obligatoria la diligencia debida en materia de derechos humanos para todas las empresas cons sede social en la UE, así como para aquellas que vendan o presten servicios en el mercado interior.[5] El apoyo a la legislación sobre diligencia debida en materia de derechos humanos también está creciendo en el sector privado. A diciembre de 2021, alrededor de 114 grandes empresas, asociaciones e inversores han realizado declaraciones públicas y apoyos en favor de la diligencia debida obligatoria.[6]

5 La propuesta legislativa de la UE se publicó en febrero de 2022 y los debates sobre la diligencia debida obligatoria en la Unión Europea continúan en curso.

6 Lista de grandes empresas, asociaciones e inversores con declaraciones públicas y respaldos a favor de una regulación obligatoria de diligencia debida, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. Disponible en inglés.

Seguridad y derechos humanos y diligencia debida en materia de derechos humanos: ¿qué deberían hacer las empresas?

Colocar los acuerdos de seguridad que respeten los derechos humanos en el centro de los esfuerzos de debida diligencia. Esto implica que la seguridad es un elemento clave a tener en cuenta en las evaluaciones de impacto, los análisis de conflictos, la identificación de partes interesadas, los mecanismos de queja y los procesos. Garantizar un proceso de consulta amplio, tanto a nivel interno (entre las distintas funciones de la empresa) como externo (con las partes interesadas, incluidas las comunidades afectadas). Solo los procesos de consulta amplia pueden ofrecer una visión precisa y garantizar que las medidas correctivas o preventivas adoptadas por la empresa cumplan sus objetivos.

Incluir la diligencia debida en materia de seguridad y derechos humanos en las divisiones corporativas responsables del cumplimiento normativo y la gestión de riesgos empresariales. Muchas empresas conciben la gestión de riesgos como la evaluación de los riesgos que afectan la viabilidad y rentabilidad de las operaciones de la empresa. Al vincular más estrechamente la seguridad y los derechos humanos de las comunidades de acogida en todos los departamentos pertinentes, se garantizará que todo el personal relevante de la empresa sea consciente de las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y que se identifiquen los riesgos para la seguridad y los derechos humanos con los planes de mitigación y reparación pertinentes.

Asegurarse de que los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos incluyan un análisis específico de los impactos tanto de los proveedores de seguridad públicos como privados. Especificar en los contratos con proveedores de seguridad privada que estos deberán realizar por sí mismos una evaluación del impacto en los derechos humanos. Directrices específicas para los proveedores de seguridad privada sobre cómo desarrollar esta evaluación pueden consultarse aquí.

En zonas afectadas por conflictos**, asegurarse de que los esfuerzos de diligencia debida en materia de derechos humanos se basen en un análisis del conflicto y en un mapeo claro de todos los actores involucrados y afectados por el conflicto.** Identificar cómo las disposiciones de seguridad de la empresa inciden en las tensiones sociales existentes o generan nuevas tensiones o conflictos. Asegurarse de que la diligencia debida en materia de derechos humanos, el análisis de conflictos y el mapeo de partes interesadas se gestionen como ejercicios continuos, dado el rápido cambio de las circunstancias en entornos de seguridad complejos.

Asegurarse de que se dé seguimiento a las evaluaciones de impacto en derechos humanos, de modo que los impactos se mitiguen y reparen o, preferiblemente, se prevengan de forma proactiva. Supervisar y comunicar las acciones de la empresa para garantizar su eficacia.

Ejemplos de buenas prácticas

En 2014, la empresa finlandesa de productos de madera Stora Enso llevó a cabo una evaluación del impacto en los derechos humanos que abarcó sus unidades de producción y operaciones forestales, como primer paso en la aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos. La evaluación incluyó un examen transversal de las cuestiones de seguridad en todas sus operaciones. Entre sus 43 recomendaciones, el informe instó a Stora Enso a:

- Garantizar que los proveedores de seguridad reciban formación en la aplicación de las normas pertinentes de derechos humanos.
- Exigir a todos los actores de seguridad que realicen verificaciones de antecedentes a su personal y prohíban la participación en las operaciones de Stora Enso de cualquier persona que haya sido vinculada de manera creíble a abusos contra los derechos humanos en el pasado.
- Supervisar activamente las disposiciones de seguridad y garantizar que los incidentes relacionados con la seguridad (en particular aquellos que impliquen el uso de la fuerza) sean notificados, investigados y objeto de las medidas pertinentes, incluidas las acciones disciplinarias o correctivas que resulten necesarias.
- Elaborar y comunicar su política relativa al tratamiento de personas sospechosas detenidas en incidentes de seguridad relacionados con las operaciones de Stora Enso.

El informe de sostenibilidad de Stora Enso de 2020 amplía la información sobre sus esfuerzos para proporcionar formación continua en materia de derechos humanos a sus proveedores de servicios de seguridad en Veracel, una entidad de empresa conjunta en Brasil con riesgos elevados en materia de derechos humanos, como parte de sus medidas integrales de diligencia debida y mitigación en derechos humanos en dicha ubicación.

Fuentes:

- Stora Enso Human Rights Assessment Review and Consolidation Report (Danish Institute for Human Rights and Stora Enso 2015). Disponible en inglés. [Informe de revisión y consolidación de la evaluación de derechos humanos de Stora Enso (Danish Institute for Human Rights y Stora Enso 2015)]
- Estudio de caso: Stora Enso Human Rights Commitment through Prioritization (BSR 2018). Disponible en inglés. [Compromiso de Stora Enso con los derechos humanos a través de la priorización (BSR 2018)]
- 2020 Sustainability Report (Stora Enso). Disponible en inglés. [Informe de sostenibilidad 2020 (Stora Enso)]

Recursos clave:

- Debida diligencia obligatoria en derechos humanos (Business & Human Rights Resource Centre)
- European Coalition for Corporate Justice. Disponible en inglés. [Coalición Europea por la Justicia Corporativa]
- Legislating for Human Rights: How Outcomes for People Connect to the Standard of Conduct (Shift 2021). Disponible en inglés. [Legislar en favor de los derechos humanos: Cómo los resultados para las personas se relacionan con el estándar de conducta (Shift 2021)]
- Legislación sobre la diligencia debida (CSR Risk Check)
- The Investor Case for Mandatory Human Rights Due Diligence (Investor Alliance for Human Rights 2021. Disponible en inglés. [Argumentos a favor de la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos para los inversores (Alianza de Inversores por los Derechos Humanos, 2021)]

- Towards EU Mandatory Due Diligence Legislation: Perspectives from Business, Public Sector, Academia and Civil Society (German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development 2021). Disponible en inglés. [Perspectivas desde el mundo empresarial, el sector público, el ámbito académico y la sociedad civil (Ministerio Federal Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo, 2021)]
- Business Practice Portal (Global Business Initiative on Business and Human Rights). Disponible en inglés. [Portal de prácticas empresariales (Iniciativa empresarial global sobre empresas y derechos humanos]
- Seeking a 'Smart Mix': Multi-Stakeholder Initiatives and Mandatory Human Rights Due Diligence (Dorothée Baumann-Pauly and Isabelle W. Glimcher, Geneva Center for Business and Human Rights 2021). Disponible en inglés. [Iniciativas de múltiples partes interesadas y diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos (Dorothée Baumann-Pauly e Isabelle W. Glimcher, Centro de Ginebra para las Empresas y los Derechos Humanos, 2021)]

Recursos prácticos:

- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas (Danish Institute for Human Rights, 2020)
- Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries (International Alert 2018). Disponible en inglés. [Diligencia debida en materia de derechos humanos en entornos afectados por conflictos: Directrices para las industrias extractivas]
- Base de datos: Human Rights Due Diligence and Impact Assessment Database (Business and Human Rights Resource Centre). Disponible en inglés. [Base de datos de debida diligencia y evaluación de impacto en derechos humanos (Business and Human Rights Resource Centre)]
- Community Voice in Human Rights Impact Assessments (Oxfam 2015). Disponible en inglés. [La voz de la comunidad en las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos (Oxfam 2015)]
- OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct (OECD 2018)
- Guía sobre la evaluación del impacto en los derechos humanos de los proveedores de seguridad privada (Asociación Internacional del Código de Conducta, 2021)

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

DCAF – Geneva Centre for Security Sector Governance

Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202
Geneva Switzerland

www.dcaf.ch

ICRC

ICRC – International Committee of the Red Cross

Avenue de la Paix 19 CH-1202,
Geneva, Switzerland

www.icrc.org

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
GENEVA SCHOOL OF ECONOMICS AND MANAGEMENT

GCBHR – Geneva Center for Business and Human Rights

Geneva School of Economics and Management, Uni Mail 40, Boulevard du Pont-d'Arve 1211, Geneva, Switzerland

www.gcbhr.org