

Relatorías Talleres de Profundización:

Relatoría Taller de Profundización en PQRS

- Lo primero es una contextualización del estado del arte en la discusión de derechos humanos y empresa.
 - Los derechos humanos son facultades, prerrogativas y libertades de carácter universal, inherentes a los seres humanos.
 - Se consideran fundamentales porque son indispensables para el desarrollo integral del ser humano, tanto a nivel individual como colectivo.
 - Tienen una dimensión jurídica en tanto son reconocidos por diversas normas internacionales y nacionales.
 - Los derechos humanos surgen como límites al poder que ejerce el estado a través de sus diferentes agentes.
 - El ejercicio del poder y la autoridad se fundamenta en la voluntad de un conglomerado social que da ese poder a la autoridades para que estas regulen y vigilen la vida en sociedad, para que el ejercicio de derechos humanos se logre.
 - El estado es el primer responsable de respetar, proteger y garantizar los derechos:
 - Respeto: no infringir los derechos
 - Proteger: establecer medidas necesarias para que terceros no vulneren derechos humanos
 - Garantía: deber de adoptar medidas necesarias para la realización de los derechos
 - El paradigma de que el Estado es el único responsable frente a los derechos humanos, ha cambiado. Por que se entiende que actores no estatales tienen poder de facto que puede influenciar el ejercicio de los derechos de las personas. Como por ejemplo **las empresas**.
 - El reconocimiento de poder e influencia de actores que no son estatales, lleva a mayores exigencias sociales y legales de comportamiento a nivel internacional y nacional, sobre lo que deben hacer frente a los derechos humanos.
 - Por eso los concebimos también como límites al poder de actores no estatales, como las empresas. De aquí surge la discusión de empresa y derechos humanos.
 - En el año 2008 surge el Marco Proteger, Remediar y Respetar, que lo que hace es sentar las bases de la relación entre empresa y derechos humanos.
 - Respetar: el pilar de la responsabilidad de las empresas, no infringir mediante acciones u omisiones los derechos. para esto deben actuar con debida diligencia.
 - Remediar: contar con mecanismos y procesos para atender y dar respuesta efectiva a las quejas o reclamos de las personas que sienten que sus derechos pueden o han sido afectados.
 - Esto se ha condensado en los Principios Rectores que tienen un componente fundacional y otro operacional, que le dice a las empresas cómo hacerlo.
 - Los principios rectores nos hablan de unos requisitos mínimos para la adecuada gestión de derechos humanos:

- Política de DDHH, que oriente a todos frente a lo que debe y no debe hacerse en materia de empresa y derechos humanos y que de cuenta explícitamente los compromisos en derechos humanos de la empresa.
- Gobierno y procedimientos, para que la política se pueda desplegar
- Proceso continuo de debida diligencia, que es el centro de la gestión empresarial en materia de DDHH. Es un proceso continuo de identificación de los riesgos e impactos a los derechos humanos.
- Comunicar y reportar su gestión en derechos humanos, que supone un diálogo con sus partes interesadas para reportar su gestión y dialogar
- Contar con mecanismos de reparación atentos a derechos humanos
- Resalta la importancia de los mecanismos de reparación como proceso y como resultado.
 - Es uno de los mecanismos por excelencia para establecer las posiciones de actores frente a las actuaciones de la empresa.
 - Es la forma de solucionar los problemas que se me presentan.
 - Hacen parte de todo un modelo de debida diligencia.
- Todo esto, tiene implicaciones para la empresa en diferentes niveles:
 - Escrutinio público: crecimiento gracias a las redes sociales
 - Tendencia hacia la regulación: incorporar estos temas en instrumentos con fuerza vinculante
 - Interés de inversionistas, que saben que esto es relevante dentro de los factores de riesgo no financieros. Los aspectos de sostenibilidad ambiental y social pueden poner en riesgo una inversión.

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN ATENTOS A LOS DERECHOS HUMANOS:

- Es parte fundamental del compromiso en derechos humanos.
- Tienen unos fundamentos constitucionales y legales:
 - Hay un derecho reconocido, que es el derecho a la reparación.
 - Existe el derecho reconocido a un recurso efectivo, que refiere a la obligación estatal de tomar determinadas medidas para remediar las violaciones a los derechos humanos constatadas.
 - También hay un derecho fundamental de petición, es un derecho humano de obligatorio cumplimiento. Que contempla tener los mecanismos para hacer las peticiones pero que el usuario obtenga una respuesta de fondo y comprensible dentro de los plazos establecidos.
 - Hay un marco legal que establece los criterios específicos que implican una respuesta a un derecho de petición.
 - Nuestra constitución establece la relación entre un mecanismo de reclamación y el respeto y protección de derechos humanos.
- En PRNUS se establecen los criterios y lineamientos de remedio tanto para las empresas como para los estados.
 - P22. Ante consecuencias negativas las empresas deben reparar o contribuir a reparar por medios legítimos.
 - A una empresa no se le pide una reparación porque si, lo que se le dice es que si se constata que a partir de las actividades se ha generado un impacto adverso debe repararlo.

- Principio de buena fe.
- Si sabe que ha tenido un impacto negativo, proceda. No debe esperar a una instancia estatal para proceder a ello.
- P29. Las empresas deben establecer mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y comunidades.
 - Los mecanismos deben permitir atender los impactos generados.
- El enfoque del mecanismo de reclamaciones atento a derechos humanos tiene dos vertientes:
 - Mecanismo que se desarrolle y permita un procedimiento compatible a los derechos humanos.
 - El mecanismo debe llevarse a cabo de manera congruente con los derechos humanos.
 - El mecanismo debe proporcionar los medios para que las PQR relacionadas con DDHH se atiendan y respondan de fondo, incluyendo la reparación de los impactos adversos constatados por la Empresa.
- Desde la óptica de DDHH el mecanismo de reclamación debe contribuir a la identificación y gestión de impactos adversos actuales o potenciales a los derechos humanos, y de ser el caso reparar. Pero adicionalmente, es una herramienta de relacionamiento con grupos de interés y de prevención de conflictividad y riesgos. Es un instrumento de mejoramiento continuo, porque da insumo para el mejoramiento de la gestión del proceso en sí mismo, pero también de otros procesos y otras prácticas.

CASO:

- ¿Cuál es el problema para la Empresa desde un enfoque de derechos humanos?
 - No tiene la garantía del debido proceso y las instancias a las que uno acude frente a estos temas.
 - Pareciera un caso de acoso laboral, de violación al derecho al trabajo y de discriminación contra el trabajador, incluso una discriminación por raza.
 - Parece que no tiene una instancia dentro de su organización para presentarlo, por eso lo presenta a TGI, y TGI debería entrar a indagar, y pedir respuesta a la empresa a la que la persona pertenece.
- ¿Qué condicionamientos tiene TGI para atender la queja?
 - La carta es de un trabajador de un contratista de TGI, el señor Olmedo responde que se debe solucionar directamente con el contratista. Olmedo está equivocado, porque TGI es corresponsable, además se adhiere al Pacto Global y debemos cumplir los ODS, hay unas fortalezas que nosotros tenemos que hacer cumplir.
 - Las políticas no son sólo para TGI, sino para todos los grupos de interés incluyendo contratistas.
 - TGI debe acercarse al contratista, hacer la investigación, preguntar a las partes interesadas. El señor López está siendo víctima de violación a los derechos laborales.
- Autonomía técnica, administrativa y financiera del contratista, ¿cuáles son los límites? ¿cómo puede participar TGI sin transgredir los límites?
- La carta es el decir del quejoso, ¿cómo proceder ante el marco de autonomía del contratista?
 - No podemos trasladar a TGI los problemas que se mencionan.
 - En ningún lugar el quejoso menciona que ha escalado el problema a las instancias internas de su empresa. En cambio sí lo está trasladando a TGI. Pero todas las partes involucradas pueden hacer algo.

- Lo primario es dar traslado de parte de la interventoría, a quien tiene capacidad de actuar legalmente y de tomar decisiones, como al representante del contrato ante TGI, que informe de la respuesta y se pueda hacer seguimiento, y TGI pueda informar al que hace el requerimiento.
- Si el contratista hubiera elevado la queja al contratista, la respuesta sería parcialmente diferente. Lo mínimo que tengo que hacer es trasladar y pedir información.
- Preocupación porque el señor es miembro de una JAC y eso podría generar una situación con la comunidad. Si bien el contratista es el que debe manejar la situación directamente, este problema puede alborotar una comunidad. Este señor tiene el vínculo también como comunidad, creo que es procedente revisar con el contratista, y además de trasladar, hacer como una especie de conciliación. Si bien TGI no tiene que resolver, si deberíamos tratar de llegar al fondo de la situación.

Consideraciones frente al caso:

- Sin duda este es un caso que involucra derechos humanos. Derecho a la no discriminación, al buen nombre, a un recurso efectivo.
 - Si la queja llega a TGI, hay alguna forma en que TGI pueda identificar que es una queja a derechos humanos, así no sea evidente y entonces se aborde como un problema laboral.
- El caso lo pusimos porque este es uno de los mayores retos, porque sin duda tenemos un referente legal de autonomía del contratista, y pues el contrato es entre el contratista y su empleado.
- Pero hay unos compromisos de autorregulación que deben ser armonizados con los principios legales que tiene. Además tiene un deber de debida diligencia.
- La pregunta es cómo articulo los mecanismos legales pero al mismo tiempo atiendo a mis compromisos de autorregulación y los estándares a los que me he comprometido.
- Entendiendo las restricciones legales, un mecanismo atento a derechos humanos debe permitirme tener una debida diligencia frente a la cadena de suministro.
 - TGI es una parte involucrada, y en ese marco de requerimientos que debería poder hacer.
- Más allá de la solución del caso, en el marco de la debida diligencia frente a mis contratistas yo debo asegurar que ellos tengan los mecanismos y criterios de actuaciones similares a los que yo tengo.
 - Es importante mirar que mecanismo de reclamación es el que yo le estoy exigiendo a mis contratistas, y que otros mecanismos le estoy exigiendo.
- El supervisor actúa desde el marco legal, pero tanto él como el mecanismo debería servir para levantar una alerta frente a la situación.

- Si bien la responsabilidad de establecer la veracidad de la queja, una actuación con enfoque de derechos humanos implica poder propiciar el diálogo con ese trabajador. Tener por lo menos una atención a la queja que vaya más allá de “le pasé y voy a hacer un seguimiento”.
 - Entraríamos en riesgo de una no respuesta, y de un escalamiento de una vulneración de derechos humanos.

- Evidenciar los dilemas y las tensiones en la aplicación de marcos legales y del cumplimiento de mejores prácticas.

Relatoría Taller de Análisis de Riesgos e Impactos en Derechos Humanos

Elementos de la debida diligencia en Derechos Humanos

Las empresas tienen dos deberes fundamentales frente a los DDHH. No inferir en los DDHH y responder por las afectaciones que se lleguen a causar.

Lo primero que se les pide a las empresas es el deber de respetar. También deben prevenir o mitigar las consecuencias que puedan generar afectaciones a los DDHH por su operación. Esta responsabilidad se extiende a que traten de hacerlo. Tienen una obligación de medio. El respeto se debe traducir a que se haga frente a alguna participación por parte de la empresa.

Los principios rectores de Naciones Unidas no son una norma de obligatorio cumplimiento para las empresas, pero ya hay una tendencia a la regulación. En Colombia hay medidas de política pública para invitar a las empresas para que incluyan estos principios. Los Estados SI están regulados jurídicamente a hacer cumplir estas medidas.

Sí hay un consenso internacional en que los principios rectores representan una norma de conducta mundial para las empresas. Es la expectativa que se espera de las empresas, esto se convierte en un rasero para evaluar la conducta empresarial.

No importa la capacidad estatal para cumplir con los DDHH. Las empresas deben cumplir con sus responsabilidades.

Los principios rectores nos dicen cómo operacionalizar, por lo menos en un primer nivel, esa responsabilidad de respeto:

- Llevar a cabo el proceso de debida diligencia.
- Integrar las conclusiones
- Hacer seguimiento a las medidas
- Que comuniquen.

El proceso incluye un monitoreo constante; se deben considerar impactos y evaluar también la cadena de suministro; la debida diligencia NO se reemplaza por su contribución en RSE.

Se puede identificar de manera clara. Verse involucrado no significa que en todos los casos la Empresa sea responsable... pero sí se espera de ella una debida diligencia.

Puede que no esté contribuyendo a afectaciones de DDHH pero si tiene un poder de influencia para que la persona jurídica que está generando afectaciones modifique las prácticas que perjudican a terceros.

- **Alberto Portilla:**

- *Afectaciones por el Derecho al buen nombre a personas naturales. Muchas comunidades no están de acuerdo y hay líderes que van en contra de la empresa y sus funcionarios. No se tiene el respaldo institucional. Otro ejemplo es la participación en escenarios (como en un Concejo*

Municipal) en el que es atacada la empresa y el funcionario. Cómo la empresa puede participar para defender el buen nombre de los empresarios

Respuesta Carolina

- *Dentro de los titulares de DDHH entran los trabajadores de una empresa. Las empresas tienen derechos también, aunque no se puede hablar de DDHH. Las empresas tienen mecanismos administrativos y judiciales para defender los derechos. La empresa tiene un deber a la debida diligencia, la empresa tiene que establecer cuáles son los riesgos que pueden afectar los derechos de los trabajadores, para que a través de los modelos de gestión se tomen las medidas necesarias para mitigarlos o evitarlos. Habría que analizar si los actos cometidos por la persona tienen la facultad de vulnerar los derechos humanos del trabajador. La empresa tiene que actuar con debida diligencia. Los trabajadores pueden verse afectados no solo por la empresa sino por terceros.*

Los riesgos de DDHH son diferentes a los riesgos empresariales.

Cuando hablamos de los riesgos de DDHH los objetos de protección son los Derechos Humanos de un tercero, la prioridad es identificar la probabilidad de afectar los DDHH de otros, no de las consecuencias empresariales que esto pueda tener; mientras que los riesgos empresariales tienen el objeto de proteger un patrimonio empresarial.

Los impactos pueden ser potenciales (efecto que puede llegar a producirse, incertidumbre de ocurrencia), reales (consecuencia negativa a partir de un riesgo materializado o que se está produciendo) o percibidos (efectos adversos sobre los DDHH que se atribuyen a la empresa, pero no se puede constatar la relación de causalidad).

La debida diligencia es la medida de cuidado que razonablemente yo puedo esperar de una persona que es prudente que actúa en unas circunstancias específicas. De acuerdo con la circunstancia particular se establece el nivel de debida diligencia que se debe tener. Es un estándar de comportamiento debido para actuar frente a los derechos de los demás. Existen deberes de los administradores de negocio (altos ejecutivos), quienes deben actuar de buena fe y con la diligencia de un buen hombre de negocios, para tomar decisiones con criterios razonables, se les exige que tomen las medidas necesarias para identificar y gestionar los riesgos. La materialización de un riesgo de DDHH puede tener consecuencias importantes para la compañía.

La debida diligencia toca diferentes ámbitos de la organización. Es una tarea transversal a la organización, esto implica que la organización tenga un enfoque de DDHH.

Se necesitan tres palancas (drivers):

- La generación de competencias
- Tener un modelo de gobierno
- Aprovechar el conocimiento y la información de la Empresa para institucionalizarlo y generar una cultura organizacional que esté atenta a los riesgos de DDHH.

Los instrumentos de la Debida Diligencia:

- Evaluación de Cumplimiento

- Análisis de Riesgos
- Evaluación de Impactos
- Debida Diligencia de la contraparte.

Hay otros elementos esenciales de la Evaluación de Impactos que se deben tener en cuenta para el análisis de Riesgos.

1. Referentes
2. Participación significativa de los potencialmente afectados (en términos de la efectividad de la participación)
3. Consideración explícita de actores sociales vulnerables (pueden tener enfoques diferenciados para distintos grupos sociales).
4. Transparencia en el proceso de evaluación de impacto y sus resultados (determinar oportunidad, accesibilidad y suficiencia de la información).
5. Consideración específica de terceros relacionados comerciales o institucionales.
6. Énfasis en la severidad del impacto adverso sobre su probabilidad
7. Consideración a las medidas de reparación (determinar si mi actividad generó impactos constatados y entrar a reparar, acudir a mecanismos que permitan atender la situación de la actitud más oportuna posible.

- **Álvaro de Angulo Sanz**

- *Duda sobre cláusulas en que la empresa se reserva el derecho a realizar auditorías o debidas diligencias a proveedores y subcontratistas a este tipo de proveedores. Si el proveedor comete una infracción en materia de DDHH y TGI tenía la posibilidad de auditar las malas prácticas y no lo hizo, puede implicar responsabilidad de TGI.*

- **Respuesta Carolina**

- *El ejemplo más claro es el SAGRILIFT. Tienen un sistema de aseguramiento con cláusulas, auditorías, PQRS. Los principios rectores piden que se vigilen las cadenas de suministro. No es evitar sino tratar de prevenir que en la cadena se sucedan de esos impactos. No se exige cómo es que se debe ejercer la debida diligencia. Hay un principio general que es la efectividad de una cláusula contractual, esto no puede ser un canto a la bandera. Debo tener los mecanismos para hacer efectiva la cláusula. Establecer cuándo puede haber riesgos de incumplimiento. El riesgo de que la empresa se pueda ver comprometida en la vulneración de DDHH de un contratista está con o sin el ejercicio de estos mecanismos de supervisión al contratista. La debida diligencia se vuelve un estándar de la responsabilidad que tuvo la empresa, por lo menos en su primer eslabón.*

Las cláusulas en obligaciones de DDHH tengan un efecto cascada. La empresa puede generar un efecto para que también el contratista pueda ejercer la debida diligencia efectivamente con sus subcontratistas. Se deben dar incentivos que se le dan al contratista para que sean sostenibles, pues supone esfuerzos internos. El riesgo de que TGI se pueda ver comprometido por una acción u omisión de un contratista es mayor si no llevan de manera RAZONABLE Y PRUDENTE frente a los impactos que pueda generar el contratista.

La debida diligencia no solo consiste en supervisar los comportamientos del contratista, también supone establecer en la estructuración de un contrato, para incidir en criterios de DDHH.

- **Lizeth Yamile Peñuela**
- *Sí hay impactos percibidos. No se pueden demostrar.*
- **Álvaro de Angulo Sanz**
- *Impacto real. Una casa que pone en riesgo el derecho a la vida y el ambiente sano.*

Carolina

Hay un impacto real.

¿Hay involucramiento de la empresa?

- **Paola Andrea Salinas**
- *La empresa si está involucrada, agravando la situación.*
- **Álvaro de Angulo Sanz**
- *Es una causa, pero no es determinante.*

Carolina

¿Qué se identificó como medidas de debida diligencia?

- **Álvaro de Angulo Sanz**
- *Tenía una licencia ambiental, tenía un plan de manejo ambiental, un sistema de PQRS*
- **Lizeth Peñuela**
- *Se pudo hacer más.*
- **Paola Salinas**
- *La empresa si realizó actos de buena vecindad.*

Carolina. Conclusiones

El derecho a la vivienda digna es un derecho fundamental. Hay obligaciones del Estado para garantizar vivienda digna y de no interferencia en el goce a menos que medie una justificación poderosa. Se ven involucrados distintos actores.

La autoridad municipal está obligada a tomar acciones. La licencia ambiental
Frente a la empresa: La actuación de la empresa debe regirse por los deberes de prevención, reparación o superación de una situación vulneradora.

La imposibilidad de individualizar y cuantificar el efecto de las actividades de la Empresa puede ser un problema en el ámbito de la responsabilidad civil extracontractual, pero en el derecho constitucional no se busca cuantificar el daño sino el mejor remedio judicial para preservar el derecho fundamental.

La empresa no consideró los factores exógenos del entorno, que pone a las personas en la susceptibilidad de verse afectadas. Este es un elemento esencial en el análisis de impactos con enfoque en Derechos Humanos.

- **Lizeth Peñuela**
- *Esos temas hay que limitarlos mucho porque sino se vuelve inmanejable.*

La manera de establecer análisis de impactos es con la Debida Diligencia. Yo no puedo partir de la base de descartar impactos que sé que se pueden generar, por eso el reproche que se hace en este caso es que, frente al tema en concreto, sabiendo de la magnitud del impacto de la utilización de una vía, no lo tuvo en cuenta. No actuó de manera suficiente frente a un tema en concreto.

Decisiones:

Orden al municipio de tomar medidas

Orden a la Empresa para presentar un plan de reparación o reubicación definitiva.

Orden a la Autoridad Nacional Ambiental para efectuar seguimiento

Informar a la Defensoría del Pueblo para su seguimiento.

La Debida Diligencia es un instrumento de Defensa para la Empresa en los litigios judiciales. La Debida Diligencia exhaustiva facilita la delimitación y su trazabilidad.

Relatoría Taller de Seguridad y DDHH – Sesión 1

1. **Derecho a la seguridad y sus marcos de protección**

- DIH, mínimo de derechos para las personas que participan en conflictos armados.
- Las zonas grises en el tema requieren un acompañamiento de análisis para la toma de decisiones de las empresas.
- La seguridad es un derecho fundamental y existen instrumentos para hacerlos válidos nacional e internacionalmente. Es un derecho innominado, no se encuentra de manera precisa, pero sí en la interpretación de la Constitución (bloque de constitucionalidad); se aborda también como un valor constitucional y derecho colectivo debido a que asiste a todos los miembros de la sociedad. Aunque hay acercamientos individuales, ya que faculta a las personas defenderse de amenazas violentas bien sea de actores no estatales o estatales.
- Los riesgos que afectan la seguridad son riesgos colectivos.
- Casos de derechos humanos con empresas: desplazamiento forzado, forzar el trabajo, uso de activos cuestionables y consecuencias reputacionales, relacionarse con fuerzas de seguridad agresivas, comercio de bienes violando sanciones internacionales, proveer medios letales, permitir el uso de activos para cometer abusos.

2. **Responsabilidad de las empresas en la violación de DDHH**

- Delitos de lesa humanidad son imprescriptibles, es necesario tener clara la responsabilidad de las empresas.
- ONU trabaja en el análisis de la financiación de grupos de vigilancia para Estados y empresas. Las empresas se han visto involucradas en los últimos 20 años en casos relacionados.

3. **Arquitectura de estándares asociados a los impactos de seguridad**

- Principios voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
- Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos, en réplica a la iniciativa mundial. Empresas interesadas en desarrollar buenas prácticas en seguridad respetando los derechos los grupos de interés. Recomendaciones en la atención respetuosa de la protesta social, y la firma de convenios interinstitucional para esquemas de seguridad.
- Documento de Montreaux. Para empresas multinacionales que se involucran en conflictos, proponen unas reglas mínimas de comportamiento en jurisdicciones distintas a su país de origen.

- Código de conducta para empresas de seguridad.

4. **Estándares sociales de Seguridad y DDHH**

- Principios voluntarios: busca crear unas reglas de juego basada en tres pilares: las empresas deben hacer análisis bidireccionales de impacto (evaluar los riesgos de la empresa y los generados por la empresa con el esquema de seguridad), el relacionamiento de los actores con la seguridad privada para respetar los derechos humanos y adecuado relacionamiento con la fuerza pública.
- Principios rectores: tratar de resolver la zona gris en la responsabilidad de las empresas en violación de los derechos humanos, tres pilares: la función del Estado en proteger los derechos humanos, el respeto de las empresas a los derechos humanos y las empresas deben reparar cuando hay daños.
- Permiten anticiparse a los riesgos y evitar que se materialicen.

5. **La debida diligencia en DDHH**

- Crear un paso a paso para lograr gestionar los riesgos y prevenir que se materialicen en el ámbito de los derechos humanos.
- Primer paso: identificación y valoración de riesgos, y la contribución que haya podido causar la empresa.
- Segundo paso: integrar los resultados de las evaluaciones de impacto a los procesos pertinentes y adoptar medidas.
- Tercer paso: seguimiento a la eficacia de las medidas para contrarrestar impactos y efectos adversos. Construcción de índices.
- Cuarto paso: comunicar de que manera se enfrentan esos efectos adversos. Puede entenderse como la reparación de los daños, las acciones adelantadas y lecciones aprendidas.
- La clave es el relacionamiento con los titulares de derechos y actores con deberes como la administración de justicia, fuerza pública. La debida diligencia se da solo con la participación de los posibles afectados y los que tienen deberes frente a ellos.

6. **Juego de roles**

Caso 3: La novia de un vigilante presenta una PQRS a la Empresa por la violencia que sufre de parte del vigilante.

¿Qué estándar social en seguridad y DDHH y políticas corporativas puedes usar para analizar el caso?

- Evidencia del riesgo del comportamiento agresivo del vigilante. Se deben tomar acciones preventivas. Aunque se presente en el ámbito personal se debe analizar la conducta de él en el ejercicio de sus funciones y el posible impacto de estas.
- La empresa debe valorar el comportamiento del vigilante. El Estado es inmediatamente responsable de determinar en juicio si hubo o no maltrato, de lo contrario la empresa podría caer en una falta si se toma acción. Se debe evaluar el comportamiento del guarda.
- No debería darse la sanción porque solo se rige en las actividades relacionadas con la empresa. La empresa debe contemplar en el protocolo los DDHH con personal de la empresa, contratistas o cualquier otro ciudadano.
- Constatar si los hechos se han dado dentro de la empresa. Hacer seguimiento del proceso de denuncia que se lleve.
- Como parte del Pacto Global de las Naciones Unidas tanto el Estado como la empresa tienen la responsabilidad de proteger los derechos de sus colaboradores.

Diseña un paso a paso para la atención del caso

- Trasladar al interventor para que atienda el caso. No existe el procedimiento de que la empresa denuncie a la Fiscalía.
- Debería exigírsele al contratista una intervención directa con el vigilante porque ya existe una denuncia. Debe darse una gestión de la empresa, recordarle los derechos humanos, el comportamiento que se espera; que quede la trazabilidad del proceso. Se aporta a que corrija sus comportamientos. El contratista debe mostrarlo a TGI como la debida diligencia que hizo.

Indica que actores internos y externos deben intervenir en la solución

- En procesos de selección (pruebas psicotécnicas), desde allí se pueden identificar tendencias en el aspirante al cargo. Para cargos de confianza, también hay que tenerlo en cuenta. Es una oportunidad de mejora para identificar y prevenir antes de la contratación, y evitar que la empresa sea responsable. Hay co responsabilidad corporativa. Otra oportunidad de mejora: incluir dentro de los programas de mejora de competencias el tema de derechos humanos, manejo de emociones; realizar talleres para el análisis e interiorización de esos conceptos.

Relatoría Taller de profundización Seguridad y DDHH. Sesión 2

- Debida diligencia como una forma proactiva los riesgos y efectos adversos en derechos humanos. En un contexto de baja institucionalidad, las empresas gestionan la seguridad de sus activos, sin embargo, hay afectaciones a terceros.
- Marco de la debida diligencia: prevenir las violaciones de derechos humanos y difundir los derechos humanos.
 - Identificar los riesgos e impactos sociales de los derechos humanos.
 - Definir las medidas de manejo para la atención de riesgos.
 - Comunicar la estrategia de atención de impactos y las medidas de manejo a los grupos de interés.
 - Integrar los resultados y las lecciones aprendidas de la gestión de los impactos en los sistemas operativos.
 - Atender todas las quejas relacionadas a los impactos.
 - Asegurar el proceso interna y externa
- Principios voluntarios: la forma como las empresas desarrollan su esquema de seguridad sin atentar a los derechos humanos.

Preguntas:

- Edmundo Parra: El proceso debería ser explícito, el foco debería ser la protección de los derechos humanos de la persona vulnerada más que los riesgos que esta corriendo la empresa y los impactos a la empresa. Enfocar a esa protección de esos derechos humanos. ¿Cómo sería ese enfoque?
 - Carolina: Hay que hacer el análisis se hace para la protección de la empresa. Ahora, en este enfoque de protección de derechos humanos ese es el núcleo de protección, no incluye el colaborador, pero si incluye terceros que no se conciben generalmente como foco de protección. Necesitamos determinar los impactos o riesgos, materializados o se están materializando. Eso obliga a ver desde otra perspectiva la gestión de la seguridad que este articulado. Las medidas que se toman para la protección legítima de mi personal y mis bienes deben tener en cuenta a esos terceros, o grupos de interés que no están vinculados con mi operación.
- Diego Francisco Páez. Tenemos que atender lo del core de nuestro negocio, el proceso del gas tiene su punto más débil en la distribución y nosotros somos transporte. Los procesos de extracción de hidrocarburos y energía son susceptibles a la violación de derechos humanos; podemos referirnos a África donde la minería extractiva ha generado violaciones de derechos humanos. Estamos en la primera línea de contacto con el usuario. No pertenecemos al mundo petrolero a pesar de que nos asocien con ellos, tenemos un esquema eminentemente social, los ejemplos que pusieron no son recurrentes en la empresa mientras que, para empresas como Ecopetrol, Cenit sí. Es comunitario porque sabemos que llegamos como externos a construir y escogemos a las personas de las comunidades, ese riesgo de la novia es totalmente externo, siempre solicitamos avales de los liderazgos de la comunidad. Nunca hemos usado la fuerza pública a atender un problema social.

- Carolina: Hay países como Honduras, donde la seguridad es mínima. Sin duda hay un contexto general porque siempre son situaciones críticas y la aplicación del estándar merece que tengamos claridad de los entornos nacionales y locales de operación. La definición de debida diligencia es la prudencia con criterios racionalidad de tiempo, modo y lugar para prevenir derechos humanos, es un marco de cuidado. No se espera que sea la misma, se presentan situaciones distintas. La metodología de casos no es tanto para establecer medidas concretas sino establecer elementos que pueden replicarse en algunas situaciones.
- Nelson: En la situación particular que tiene TGI en la cadena de valor es menor la frecuencia de estos incidentes. Es clave la institucionalización de la debida diligencia y documentación para recoger las lecciones aprendidas de los casos.

Casos:

- Diego Francisco Páez: Evitar que la violencia siga e intervenir la situación, si la persona viene es porque quiere que uno haga algo. La gente dice que no pero el código penal dice que hay deber de denunciar. Todas las personas deben acogerse porque somos objeto de derechos y deberes, y especifica para los servidores públicos. La omisión de ayuda también es un delito entonces hay que ver si se traslada al médico, ante la justicia o la queja ante la justicia.
 - Carolina: Son elementos que se extraen de un marco legislativo y es la gestión de muchas áreas de la empresa. ¿Todos tienen consciencia de ese procedimiento? ¿Cómo se articula? Es diferente el proceso si entra en por un derecho de petición.
- Diego Francisco Páez: No se trata solamente social y seguridad los que deban intervenir también debe intervenir jurídica y la vicepresidencia de operaciones y construcciones. Nosotros obligamos a que el contratista ponga la cara, y el interventor del contrato, quiere decir que yo desde TGI soy la primera línea de respuesta. No se necesita saber de la norma siempre sino ser buena persona.

Relatoría Taller de Derechos Humanos en el Ámbito Laboral

El objetivo del encuentro es presentar elementos adicionales sobre la aplicación de los estándares de derechos humanos y empresa en ámbito laboral.

Contexto de Empresas y Derechos Humanos y el ámbito laboral

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas y libertades que se fundamentan desde la ética misma del hombre, cuyo ejercicio efectivo resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo. Son reconocidos en diferentes normas vinculantes de carácter nacional e internacional. Los derechos humanos ponen límites al poder estatal y al poder de actores no estatales (particulares, actores ilegales, organismos internacionales)

Empresas como organizaciones pueden vulnerar o no estos derechos. Surgen alternativas para ver cuáles son las obligaciones empresariales frente a los DH.

2000 à principios voluntarios en seguridad y DDHH.

2008 à marco para proteger, respetar y remediar (ONU).

2011 à principios rectores de UN en empresa y derechos humanos

Decálogo del comportamiento empresarial de los DH:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.
- 11.

Marco para Proteger, Respetar y Remediar. Principios Rectores de UN sobre Derechos Humanos y Empresa:

En 2005 se dan marcos políticos aun no jurídicos que establecen las responsabilidades empresariales, quiere decir que no serían de obligatorio cumplimiento empresarial, sin embargo, a

nivel internacional inician a adquirir esa obligatoriedad, en CO son una política pública dirigida a las empresas.

Proteger y remediar: regular, supervisar y controlar que las actividades empresariales generen impactos negativos en los derechos de las personas.

Garantizar el acceso a la administración de justicia: para investigar, sancionar y hacer que se reparen las afectaciones causadas a los DDHH por las actividades empresariales.

Respetar: evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a una vulneración de DDHH. Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas ocasionadas por sus aliados comerciales

Remediar: contar con mecanismos y procesos para atender y dar una respuesta efectiva a las reclamaciones relacionadas con derechos humanos y reparar los impactos adversos constatados. Si el Estado no regula bien, eso no quiere decir que las empresas no deban actuar correctamente.

Formas de involucramiento:

Directamente si ha habido un impacto constatado se espera que la empresa corrija y repare el daño si es el caso.

Por contribución hay un tercero que puede generar una afectación y la compañía aun sin tener una relación con ese directo, puede exacerbar, empeorar o sumarse a esa relación o cuando un tercero con relación directa con la empresa ocasiona el daño.

Por relación, son contribución cuando no se tiene una relación directa. Es cuando se generan zonas grises. Ejercer influencia, evitar gravar o exacerbar el efecto adverso.

Responsabilidad empresarial de respeto a la luz de los principales rectores:

La debida diligencia en el marco de los derechos humanos es: un proceso proactivo y continuo, que cuenta con un alcance mayor al ámbito empresarial (incluyendo su cadena de suministro).

Debida diligencia: surge con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos.

- Es un proceso proactivo y continuo, con un alcance mayor al ámbito empresarial: incluye su cadena de suministro.
- Es un instrumento para salvaguardar los derechos humanos.

Derechos humanos en el ámbito laboral

Los derechos laborales son derechos humanos y la capacidad de ejercer estos derechos en el lugar de trabajo es imprescindible para que los trabajadores puedan disponer de una amplia gama de otros derechos.

Características:

- Tienen como titular a la persona humana.
- Las normas imponen obligaciones internacionales a los Estados.
- Son recogidos en términos de principios; fijan un contenido esencial y permiten que las legislaciones nacionales los adecuen a su ámbito normativo.

En la regulación colombiana:

- **Art. 25 CP/91.** “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.
- **Art. 53.** Principios mínimos fundamentales del Estatuto del Trabajo
- Igualdad de oportunidades
- Remuneración mínima vital y móvil
- Estabilidad en el empleo
- Primacía de la realidad sobre formalidades
- Garantía a la seguridad social
- No menoscabo a la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores

Reflexión Grupal

Caso 1

¿Podría haber o hay alguna vulneración de derechos humanos asociada a esta situación?

- En el caso hay dos quejas: crucifijo + día de culto. En el segundo caso hay una vulneración, se debería buscar un horario para que el empleado pueda asistir al culto.
- Derecho de repuesta a las solicitudes por parte de los empleados.

¿Hay algún riesgo de afectación a derechos humanos que se deriven o se exacerben en el marco de la gestión de Talento Humano en la Empresa en la coyuntura?

- Derecho la libertad de culto se ve limitado cuando una expresión religiosa es ofensiva o excluyente.
- No se atiende la necesidad que tiene el trabajador de establecer un horario de turnos con el trabajador
- TGI no hace ninguna discriminación por religión o ideología. En algunas ocasiones se realizan misas, pero cada trabajador tiene la libertad de asistir o no, respetando siempre las creencias.
- Trato debería ser igualitario para todos en la oficina.
- Se debe dar derecho a la intimidad de cada empleado

¿Qué aspectos se considerarían para su gestión?

- No todos los empleados profesan algún culto. Acciones de generación de valor: ejemplo de celebración con dos eventos religiosos, uno católico y, otro, cristiano.

Caso 2

¿La Empresa está involucrada? Si, No, ¿Cómo?

- En principio la empresa no está directamente involucrada.
- Se está trabajando en un protocolo con enfoque de género. Allí se puede investigar si una persona pasa muchas horas o se ausenta en repetidas ocasiones del trabajo. Hay un tema de responsabilidad y es qué puede hacer la empresa o qué medidas podría tomar.

¿Podría hacer algo para prevenir este tipo de situaciones?

- No se pueden ver las faltas con una finalidad diferente con la que el trabajador aprobó. Se podría vulnerar un derecho fundamental.

¿Qué debería hacer? Defina el paso a paso para manejar la situación

- Protocolo de prevención de la violencia contra la mujer en la empresa.
- Orientar al trabajador para que acuda a la ruta única de atención a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

- **SOLUCIÓN:** el jefe habló con ella con toda la confidencialidad, la oriento a acudir a la ruta única de atención a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Ya luego en una lógica de confidencialidad, esa persona fue a la eps y tuvo un acompañamiento psicológico.

Conclusiones del espacio

Se tienen espacios en donde en la vida cotidiana se puede actuar con mayor periodicidad y tacto, donde hay límites establecidos por la autonomía técnica, tecnológica y financiera.

En determinado tipo de activadas operaciones, etc. hay n interrelación permanente entre empleados de una y otra empresa. Hay que establecer lineamientos para tratar estas situaciones qu comprometen empleados de una u otra empresa

Las relaciones de la empresa y la comunidad: es un escenario donde se pueden ver esos tipos de riesgos (violencia y acoso) se pude dar

Relatoría Taller Debida Diligencia Sesión 1

Presentación taller TGI: Cómo comenzar a plantear acciones para consolidar política en DDHH y que todos puedan capacitarse en la estructuración de lo que significa la debida diligencia en DDHH.

Visión capitalista de la economía en Colombia, pero protección en derecho. Esto no es igual en todo el mundo.

Entre las culturas indígenas también hay diferencias. No todas son iguales, tienen instituciones diferentes.

*Pregunta: Qué se entiende por etnia / cultura.

- **Alexander Saavedra:**
 - *Respecto a etnia: Pertenecemos a una misma raza, color, población. Comparten mismo idioma y costumbres*
- **Ingrid Nayibe García:**
 - *Etnia: Características subjetivas (pasado común)*
 - *Raza: Características fenotípicas*
 - *Identidad étnica: Reconocimiento dentro de un grupo*
 - *Cultura: Aspectos o hábitos de las personas*
 - *Identidad cultural: Características que los unen*
 - *Diversidad cultural: Historia común, pero prácticas específicas*
 - *Diálogo intercultural: No hay imposición de una visión exógena, se reconoce al otro como diferente y no como inferior (el deber ser)*
 - *Multiculturalismo: Tiene que ver con la gran diversidad que se tiene en el país.*

Etnia: Grupo de personas que comparten rasgos culturales comunes, comparten un territorio (sociocultural) Prevalece el concepto de identidad subjetiva.

Razas: Factor biológico.

Diversidad étnica: Unión de diferentes grupos en una misma sociedad o territorio, en la que cada uno posee sus propias costumbres, lenguaje, piel, religiones, fiestas, tradiciones....

Cultura: Es un conjunto de referentes cognitivos. Permite identidad y diferenciación de grupo y generalmente está ligada a un territorio.

La identidad cultural comprende la lengua (En Colombia hay 69 lenguas, 64 son lenguas indígenas), el orden social (parentesco, género, línea matrimonial), el sistema de valores (solidaridad, competitividad, racismo), las tradiciones y ritos, creencias (mitos de origen), los usos y las costumbres (alimentación, reuniones, festividades), comportamientos de una sociedad (relaciones de servidumbre, desconfianza, generosidad).

Las singularidades culturales son producto de

1. La socialización (Relaciones humanas)
2. La sociabilización (transmisión de la cultura, introducción a la cultura con el relacionamiento).

La identidad cultural es dinámica. Esto ocurre a partir de

1. Apropiación
2. Imposición
3. Transformaciones internas

Los nuevos referentes (ya sea por apropiación, imposición o transformaciones internas) van apareciendo en la mente, la lengua y los COMPORTAMIENTOS de las personas y comunidades como expresiones de un cambio cultural.

La identidad cultural brinda a sus miembros un sentido de pertenencia, SENTIMIENTOS ESPECIALES que se tienen por compartir unos valores, unos conocimientos, unos ideales.

Diversidad cultural: Identificación con culturas distintas.

Multiculturalismo: La cultura no es homogénea, convivencia idealmente pacífica entre diferentes culturas.

***Transculturalidad** en procesos de desarrollo como en Canadá.

El diálogo: Debe haber entendimiento. Tiene tres componentes básicos (emisor, mensaje y receptor).

Diálogo intercultural: Diálogo entre diferentes culturas. Efectividad depende de visión dinámica de la cultura, el respeto mutuo y el diálogo debe ser entre iguales.

Relacionamiento intercultural: Proceso de la actividad humana que mediante el diálogo intercultural se establece como contacto e interacción entre culturas.

Pregunta: ¿Qué entendemos por el reconocimiento a la diversidad étnica y cultural, por los instrumentos que reconocen la diversidad étnica y cultural, y por los instrumentos que reconocen jurídicamente el diálogo intercultural?

- **Emerson Barajas:**
 - *La constitución política protege diversidad étnica de la nación. Son reconocidas diferentes autoridades indígenas.*
 - *Convenios internacionales que protegen a las comunidades indígenas y afro.*
- **Ingrid Nayibe García:**
 - *Contacto entre comunidades desde la diferencia y no hay inferioridad.*

Hay un reconocimiento a la diversidad étnica y cultural en Colombia.

La CIDH plantea en varias sentencias las diferencias. Es imperativo respetar la diversidad étnica y cultural.

Se reconocen en Colombia los pueblos indígenas, las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y las comunidades ROM o gitanas.

La constitución generó cinco grandes cambios:

1. Paso del Estado de derecho al Estado social de derecho
2. Reconocimiento de sujetos colectivos distintos del sujeto individual.
3. El Estado pasa de ser monocultural a ser pluriétnico y multicultural. Se reconocen más culturas.
4. Acciones afirmativas, como prerrogativas para equilibrar el historial de desequilibrio y discriminación.
5. Protección de derechos fundamentales, incluyendo los de los sujetos colectivos de derecho.

El diálogo interculturalidad está planteado en la jurisprudencia y la ley.

Pregunta: ¿Son válidas jurídicamente todas las expresiones culturales?

- **Edmundo Parra.**
 - *No necesariamente, se tendría que enmarcar dentro de las que son reconocidas como expresiones culturales. Es posible que alguien quiera aprovecharse.*

No todas las expresiones culturales son válidas. Hay mínimos jurídicos universales que priman sobre la diversidad cultural (El derecho a la vida, el derecho a la integridad del cuerpo, el derecho a no ser esclavizados y el derecho a un debido proceso).

- **Edmundo Parra**
 - *Inquietud sobre el proceso para el reconocimiento como una comunidad.*
- Respuesta Napo:** El viernes se toca el tema.

Pregunta: ¿Cuál es el punto de partida y cómo establecer el Relacionamiento Intercultural de cara al respeto de los DDHH?

- **Edmundo Parra**
 - *Lo primero es el respeto y el buen trato.*
- **Ingrid Nayibe**
 - *Reconocimiento de la diferencia.*
- **Lizeth Yamile Peñuela**
 - *Depende del contexto de la necesidad. Si es un proyecto nuevo, existente..*
 - *Sería bueno tener en el radar quienes están aledaños a la industria. Falta de seguimiento de saber dónde están los indígenas porque cambian mucho de lugar.*
- **Graciela Inés Afanador**
 - *Conocer sus costumbres.*

- **María Clara Vargas**
 - *La traducción es un desafío para tener un entendimiento más claro de las culturas y transmitir los mensajes importantes para la empresa.*
 - *Traducción en el marco de la doble vía.*

Napo: Más que la traducción es la interpretación. La interpretación no solo es en términos lingüísticos, también sociológicos. El tratamiento debe ser diferenciado, esto es lo que muchas comunidades reclaman.

El punto de partida es la debida diligencia y el debido proceso.

La debida diligencia sirve para evaluar los impactos potenciales e integrarlo de una manera conclusiva. Tener unos planes de acción alrededor de los DDHH.

La inversión social puede ser uno de los componentes para establecer el gran bloque como estrategia de la debida diligencia.

El principio 17 define esos parámetros de la debida diligencia en términos de DDHH. Del 18-21 se definen los componentes esenciales; y el principio 22 dice que, si las empresas o un juez han contribuido a generar consecuencias negativas, deben reparar.

La debida diligencia forma parte del ordenamiento jurídico con la sentencia SU-123/18

Carolina: En la debida diligencia es primordial el relacionamiento intercultural. El punto de partida para que tenga un grado de objetividad aceptable parte del conocimiento y de la comprensión del contexto cultural, eso supone la interrelación de la cultura. Cómo ven los grupos étnicos los impactos, porque no tienen las mismas percepciones del impacto, y de lo que puede afectar. Las medidas tienen que tener en cuenta la multiculturalidad, tradicionalmente las soluciones se han planteado desde lo que nosotros creemos que es lo mejor. Los impactos a los sujetos colectivos también se deben incluir en la debida diligencia. Hay que tener un entendimiento de la cultura del otro pero también ser conscientes de nuestros propios sesgos, ¿cómo desaprendemos de nuestras propias convicciones/perjuicios/sesgos? Hemos crecido en contextos culturales de marginación de grupos culturales.

La sentencia SU-123 es un hito. Esto surge como un marco político, la Corte Constitucional ha incorporado como criterio de interpretación para establecer el comportamiento de las empresas en 1) el reconocimiento; 2) el momento en el que se deben establecer los potenciales impactos; y 3) la consulta previa. La debida diligencia es más una responsabilidad de medio más que de resultado. No es el único criterio, hay un criterio de proporcionalidad. La demostración de la debida diligencia se vuelve un elemento fundamental en la defensa en un conflicto jurídico.

El relacionamiento intercultural debe ser una de las estrategias.

Debe haber una guía/protocolo que incluya:

1. Código de conducta
2. Protocolo/guía corporativa de gestión de DDHH.
3. Guía o pautas generales de relacionamiento intercultural con las comunidades étnicas

4. Manuales específicos de relacionamiento intercultural con enfoque diferencial étnico para comunidades indígenas y negras.

Relatoría Taller Debida Diligencia Sesión 2

Consulta previa.

OIT Convenio 169.

Sentencia SU-123/18.

- Afectación directa. Hay un área de influencia y un área de afectación directa.
 - Tener en cuenta que es un colectivo y tiene protección por la constitución
- Territorio: Se considera físico. Hay un territorio amplio en el que las comunidades realizan actividades
- Debida diligencia: Estándar básico para la interpretación normativa y la valoración del actuar de los Estados y empresarios frente al deber de Consulta previa.
- Diálogo intercultural: Elemento fundamental

La **consulta previa** es un diálogo intercultural que busca garantizar la participación real, oportuna y efectiva de las comunidades étnicas sobre los aspectos de aquellos proyectos, obras o actividades que los afecten directamente, con el fin de proteger su integridad étnica y cultural.

No es la presencia de una comunidad la que determina sino la susceptibilidad frente a la afectación.

Son sujetos de consulta previa:

- Comunidades indígenas (Resguardos y cabildos)
- Comunidades afrocolombianas, raizales
- Comunidades ROM

La consulta previa tiene cinco etapas:

1. Procedibilidad de la consulta: Determinar si hay o no afectación directa. Se hace un análisis de procedencia. Esta procede cuando hay coincidencia de contextos ante posible afectación directa.
2. Coordinación y preparación: (min:30) Se hacen reuniones con las autoridades donde el ejecutor presenta argumentos técnicos.
3. Preconsulta:
4. Consulta: Consiste en el análisis e identificación de impactos y formulación de medidas de manejo, se formulan acuerdos y se realiza la protocolización (puede haber acuerdos parciales o puede que no haya acuerdos.
5. Seguimiento y cierre (para el Ministerio del Interior). Para la empresa corresponde una etapa de ejecución.

Los incumplimientos de los acuerdos con las comunidades son sumamente graves para las empresas.

Se hace un test de proporcionalidad.

Las habilidades blandas de las personas son muy importantes en este tipo de procesos.

- **Ingrid Nayibe**
- *Es posible que haya consulta previa en áreas urbanas si una comunidad étnica está ubicada ahí.*

- **Edmundo Parra**
- *Pregunta por los plazos de duración de la consulta.*

Napo León

Hay consultas que han durado uno o tres meses, pero otros casos como el de la comunidad Uwa que no se ha podido realizar. Depende de muchos aspectos. La Corte se ha pronunciado y ha dicho que un tiempo de duración prudente es de seis meses que se puede extender por otros seis meses.

Carolina (min:51)

Las formalidades que se establezcan en la ley para el desarrollo de la consulta previa no pueden ser tomadas en detrimento de lo que esta busca de fondo que es el diálogo intercultural para la participación de las comunidades étnicas para las decisiones que los afectan. Se van a tener que considerar las lógicas por parte de las comunidades étnicas. Las conductas de no participación o de dilación en el proceso de la consulta por parte de las comunidades no pueden ser injustificadas.

Reconocimiento de la calidad étnica de las comunidades: a partir del convenio 169, se establecen dos criterios. Un criterio objetivo que se puede verificar probatoriamente, que es la existencia de las comunidades y su cultura; y un criterio subjetivo, que prevalece y que la Corte considera fundamental y es el autorreconocimiento, es la conciencia de los miembros de una comunidad de su identidad distinta. La conciencia debe ser verificada, la Corte dice que no se puede negar la existencia por falta de verificación. Hay un principio de ponderación que le da mayor valor a la subjetividad.

Angela María Rodríguez (Min:01:01:30)

Reflexión sobre la realidad compleja del país. Llamado al relacionamiento que se debe tener con los grupos de interés. Es importante planeación y alineación entre los diferentes equipos. El proceso debe ser muy articulado y basado en metodologías que permitan identificar dentro de los diálogos los usos y costumbres de las comunidades.

Robyn Jany Rodríguez

La Consulta previa tiene jurisprudencia y directrices, pero pensando en la debida diligencia. ¿Hay reflexiones sobre lo que puede ser la Debida diligencia al interior de la compañía? Esto termina en la responsabilidad de un área.

Respuesta Napo

Debe establecerse desde la alta dirección de una empresa la conciencia del multiculturalismo. La empresa debe adaptarse a la diversidad étnica y cultural, esto implica un modelo de gestión con un enfoque étnico. Hay que estructurar esos modelos buscando poder desarrollar actividades dentro de un proceso ético superior que debe tener la empresa.

Edison Bohórquez

¿Hay casos en que la comunidad manifieste en el camino que las medidas no son suficientes?

Napo

Esto pasa cuando hay brechas en los acuerdos. La Consulta es un proceso dinámico y hay situaciones que podían no haberse habido previsto. Si hay una situación nueva, hay que consultarla.

Carolina

Hay que considerar también que muchas veces las consultas realizadas en el marco de los procesos de licenciamiento ambiental que se desarrollaron en tiempo atrás, se hicieron conforme a estándares que no establecían criterios que permitieran la identificación rigurosa de todos los impactos, especialmente los impactos culturales intangibles. y que por tanto, a la luz de los nuevos estándares y reglas que se han profundizado y ampliado y que dan mayores criterios para considerar que hay impactos no previstos que deben ser atendidos.

Hay distintos niveles de participación cuando se plantea la consulta:

- Hay un nivel básico de participación cuando la medida no los afecta directamente (ejemplo: Plan de Desarrollo)
- Otro nivel, cuando hay una afectación directa (consulta previa)
- Hay un tercer nivel. Tiene que ver el consentimiento previo, libre e informado.

Tiene una naturaleza jurídica diferente, lo que se defina por parte de la comunidad es vinculante y se debe hacer.

Ejercicio práctico:

Paola (MinInterior)

Pide a la empresa que le cuente el proceso

Jose Nicolas Pulido Nieto (empresa)

Esta consulta al ser una consulta post. Lo primero es efectuar una evaluación de los impactos que se hayan causado a la comunidad. Da la palabra a la comunidad.

Xiomara Curvelo (comunidad)

*Como comunidades indígenas tienen derechos. Deben respetar los lugares sagrados.
Las pretensiones son de manera colectiva. Dentro de estas está el acceso al agua potable, capacitación desde la cosmovisión de mantener y conservar fuente hídrica.*

Emerson Barajas (empresa)

Se deben evaluar cada una de las solicitudes.

Carolina (comunidad)

Pedir plata.

Robyn Rodríguez (Ministerio)

Están de acuerdo con la comunidad.

Emerson Barajas (Empresa)

Se debe evaluar. Están dispuestos a llegar a un acuerdo. No llegan a un acuerdo de tipo monetario.

Jose Nicolas Pulido (empresa)

La empresa se compromete a no realizar actividades en zonas sagradas.

Maria Carolina Peña (Defensoría de la población)

Según lo expresado por las partes al momento no habría una concertación ya que la compañía manifiesta que no hará compensación económica.

Jose Nicolas Pulido:

Había desconocimiento del trato que se debía dar a las comunidades. No se entendían, no se ponían en los zapatos del otro. En TGI se procura de la forma más clara y más concreta que no se vulneren esos derechos.

Xiomara Curvelo:

Es importante que todas las seccionales conozcan lo que es la consulta previa y entiendan el entorno, la cultura de las comunidades. Se ve un gran desconocimiento de la cultura Wayuu. Se debe conocer muy bien a las comunidades, quienes son las autoridades, las instituciones y los dueños de territorio. En muchos casos se hacen negociaciones con quienes no son dueños de territorio. Ojalá se tengan equipos que tengan conocimiento de la cultura, del idioma.