

EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS, DERECHOS EMERGENTES

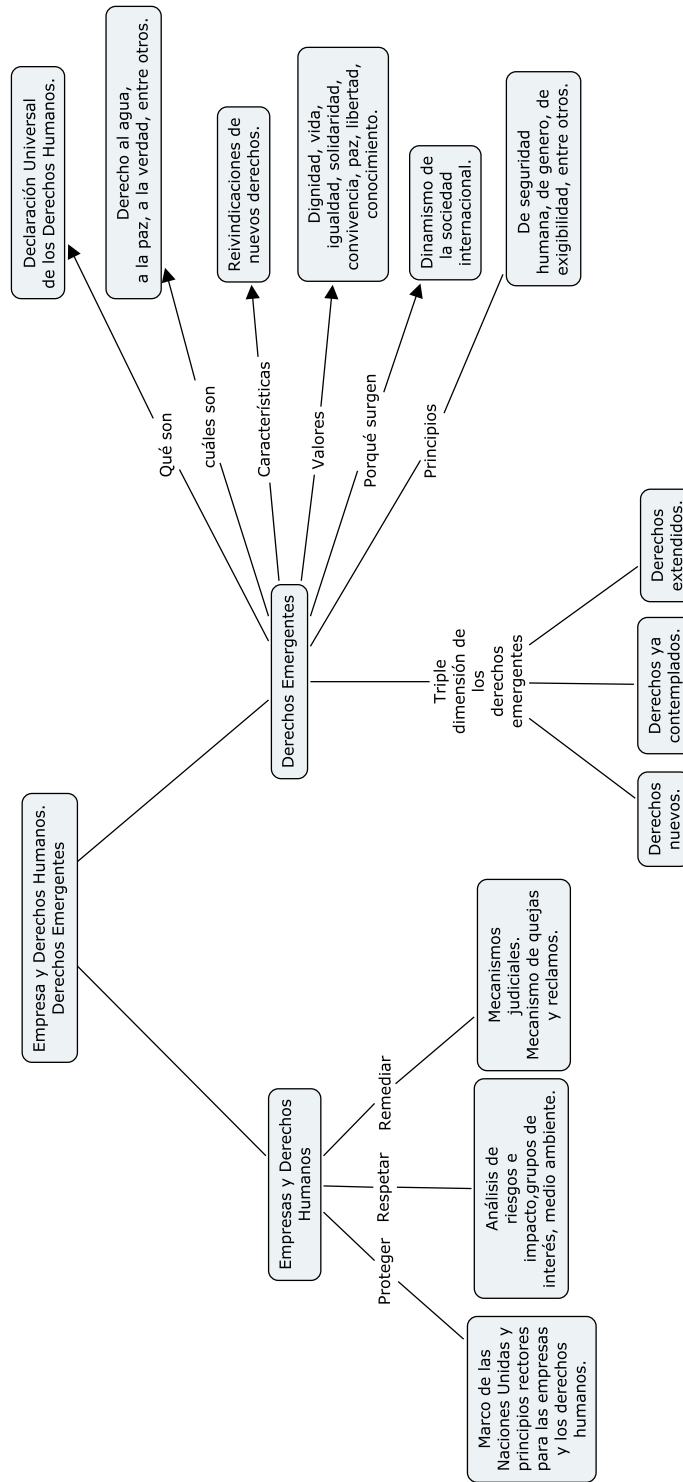
Introducción.....	4
1. Empresas y Derechos Humanos.....	5
1.1 Introducción.....	5
1.2 Temas claves.....	5
- Proteger.....	6
- Respetar	10
1.3 Debida diligencia de las empresas.....	12
1.3.1 Elementos del proceso de debida diligencia	14
1.4 Gestión de riesgos e impactos.....	15
1.5 Recomendaciones para análisis de riesgos en seguridad.....	17
1.6 Transparencia.....	18
1.6.1 Principios del Pacto Global.....	19
1.7 Políticas a implementar por el sector privado en transparencia....	20
1.8 Seguridad.....	20
1.9 El rol de las empresas frente al DIH.....	22
1.10 Relacionamiento con comunidades.....	24
1.11 Metodología para alianzas público privadas en territorios.....	24
1.12 Debida diligencia en asuntos de tierras.....	25
1.12.1 Reasentamientos.....	26
1.13 Relacionamiento con grupos étnicos.....	27
1.14 Asuntos laborales.....	29
1.15 Grupos de mayor vulnerabilidad	30
1.16 Asuntos medioambientales.....	31



EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS, DERECHOS EMERGENTES

2.	Derechos emergentes.....	32
2.1	¿Qué son los derechos emergentes?.....	32
2.1.1	Declaración Universal de Derechos Humanos.....	32
2.2	¿Por qué surgen los derechos emergentes?.....	33
2.3	Características.....	34
2.4	¿Cuáles son los derechos emergentes más conocidos?.....	34
2.5	Valores.....	35
2.6	Principios.....	36
2.7	Triple dimensión de los derechos emergentes.....	38
	RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS.....	39
	GLOSARIO.....	41

Mapa conceptual EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS, DERECHOS EMERGENTES



Introducción



La presente unidad tendrá como objeto realizar un estudio sobre la relación del sector privado (empresas) con los Derechos Humanos y el importante rol que éstas deben cumplir frente a la contribución de garantía y respeto por los derechos. Del mismo modo, se analizarán las generalidades y características de los derechos emergentes como reivindicaciones actuales que se están construyendo frente a los Derechos Humanos.

La importancia de conocer los Derechos Humanos es que es un tema que nos compete a todos y todas tal, como se puede evidenciar en el preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas en la que se proclama que "todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella [DUDH], promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades..." (ONU, 1945). Razón por la cual, los derechos y deberes no se pueden ver solamente como una responsabilidad de los Estados, sino que también es una cuestión que involucra a los ciudadanos y ciudadanas como beneficiarios, actores y promotores de Derechos Humanos.

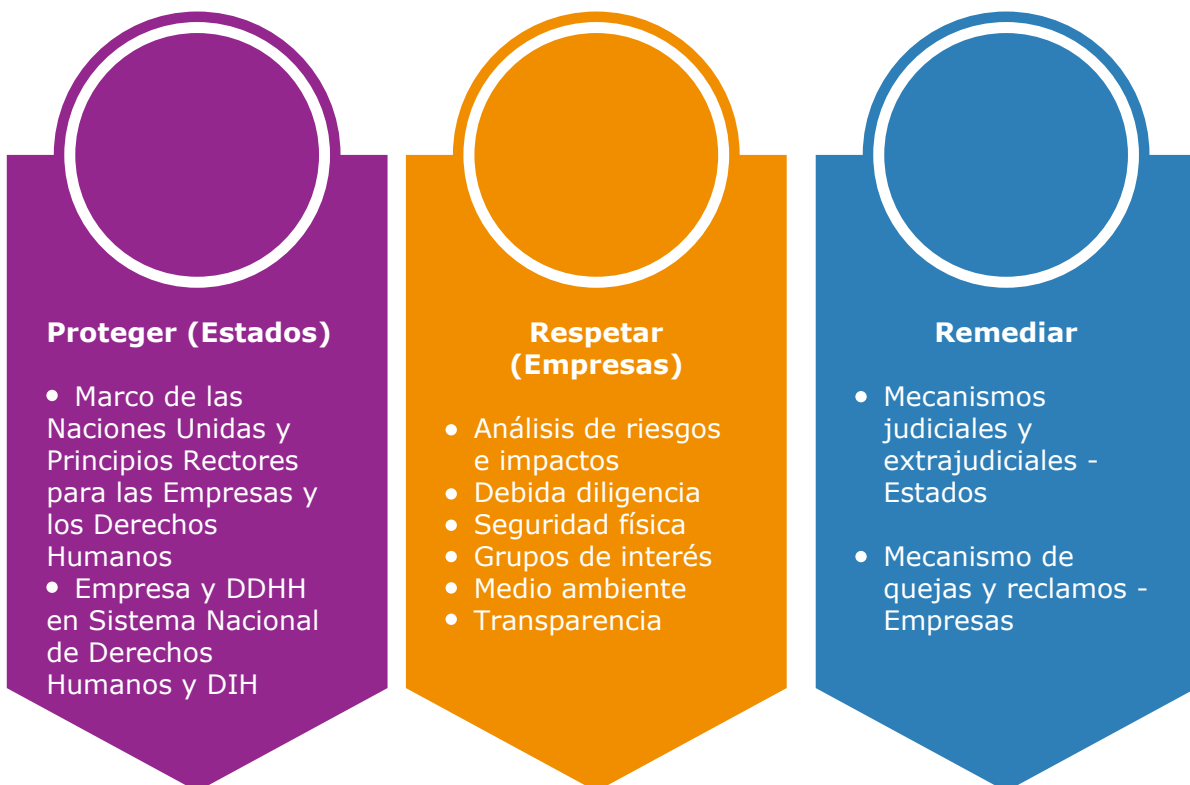
1. Empresa y Derechos Humanos

1.1 Introducción

En consideración a las obligaciones del Estado colombiano de garantizar los derechos humanos y la aplicación del DIH, y atendiendo los retos que supone el libre mercado y la amplia interacción del sector privado con la comunidad en general, se hace imperiosa la necesidad de formar a los servidores públicos en materia de empresas y derechos humanos, particularmente en mecanismos de protección y respeto de los derechos humanos, así como la aplicación del DIH.

En la actualidad existen distintos escenarios orientados a diseñar herramientas en materia de empresa, DDHH y DIH, de igual manera acciones que responden a las exigencias vigentes de los diferentes actores: Estado, empresas transnacionales, empresas nacionales, pequeñas y medianas empresas, comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil, comunidad internacional; en el orden nacional y territorial, particularmente en áreas de conflicto armado o de violencia.

1.2 Temas claves



PROTEGER: Estado Colombiano

Marco de las Naciones Unidas y Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos.

Ante el crecimiento económico mundial y la presencia de las empresas en diversos países, surge la necesidad de regular el funcionamiento y de estudiar el impacto de su presencia en los territorios en los que llevan a cabo su accionar. Esto implica que el Estado no es el único actor responsable por vigilar la forma como las corporaciones respetan los Derechos Humanos, sino que las empresas deben generar sus propios mecanismos para revisar el impacto de sus intervenciones con los diversos grupos de interés.

En el nivel internacional ha surgido el interés por abordar la relación entre las empresas y los derechos humanos desde hace más de una década. (FIP, 2012) Es así como en 1998 la Subcomisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas inició un estudio sobre esta relación y conformó un grupo de expertos que preparó una propuesta de “código de conducta” para las empresas que a su vez generó una Norma de Naciones Unidas para las Empresas. (Humanos, 2009).

De acuerdo con este interés investigativo de los grupos de estudio de Naciones Unidas y del relator designado por el Secretario General en el año 2005 para ahondar en temas de derechos humanos y empresas, fue Jhon Ruggie en el año 2008 quien generó una Política Marco para Empresas y Derechos Humanos, denominada “Proteger, Respetar y Remediar”. Es así como en el año 2011, por aprobación del Consejo de DDHH de Naciones Unidas se generaron los “Principios Rectores sobre empresas y DDHH: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” como plataforma de acción a nivel mundial para el tema de empresas y derechos humanos. (FIP, 2012).

La importancia del Marco y los Principios radica en la responsabilidad que tiene la empresa en la protección y respeto por los Derechos Humanos, cuestión que en este sentido no sería de exclusiva competencia por parte del Estado. Es así como “En sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sin importar su tamaño, “además del cumplimiento de las leyes nacionales, (...) tienen la obligación básica de respetar los derechos humanos”, independientemente de los deberes de los Estados (Consejo de DDHH de Naciones Unidas: 2008)”. (FIP, 2012).

De acuerdo a lo dispuesto en el Marco ONU en cuestión de Empresa y Derechos Humanos, los Estados deben:

- Hacer cumplir leyes de respeto de DDHH, evaluar periódicamente su efectividad y remediar eventuales carencias.
- Asegurar que otras leyes y normas que rigen creación y actividades de empresas (derecho mercantil) no restrinjan sino que propicien respeto a DDHH.
- Asesorar a empresas sobre respeto a derechos humanos en sus actividades.
- Alentar y/o exigir a empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.
- Adoptar medidas adicionales de protección contra violaciones a DDHH de su propiedad, exigiendo debida diligencia en materia de DDHH.
- Supervisar adecuado cumplimiento de obligaciones internacionales de DDHH cuando contratan servicios de empresas, o promulgan leyes para tal fin.
- Asegurar que empresas que operan en zonas de conflicto no se vean implicadas en abusos, mediante: colaboración en la fase más temprana posible para prevenir y mitigar riesgos que entrañen sus actividades y relacionamiento para los DDHH; asistir a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a violencia de género como violencia sexual; negar apoyo y servicios públicos a empresas que estén implicadas en graves violaciones de DDHH y se nieguen a cooperar para resolver situación; y finalmente, asegurar eficiencia de políticas, leyes, reglamentación y medidas coercitivas vigentes para prevenir riesgo que empresas se vean implicadas en graves violaciones de DDHH.
- Asegurar que agencias estatales que configuran prácticas empresariales sean conscientes de obligaciones de DDHH del Estado y las respeten en desempeño de sus respectivos mandatos, ofreciéndoles información, capacitación y apoyo pertinente.

- Mantener marco normativo nacional adecuado para asegurar cumplimiento de sus obligaciones de DDHH cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas.
- Siendo miembros de instituciones multilaterales deberán: tratar de asegurar que dichas instituciones no limiten capacidad de Estados miembros de cumplir su deber, ni ponga trabas en observancia de DDHH por empresas; alentar a que estas instituciones promuevan el respeto de DDHH por empresas; e inspirarse en estos Principios Rectores para promover mutuo entendimiento y cooperación internacional en gestión de problemas relacionados con empresas y DDHH.

Empresa y DDHH en Sistema Nacional de Derechos Humanos y DIH

En el ámbito nacional, la primera Comisión Intersectorial de DDHH y DIH celebrada en mayo del 2012, se aprueba la puesta en marcha del Sistema Nacional de DDHH y DIH – SNDH y DIH, cuyas finalidades fundamentales son: la articulación del Estado para una eficiente respuesta a sus obligaciones de materia de DDHH y DIH; y la formulación de la Política Integral de DDHH y DIH, a partir del adecuado funcionamiento del mismo.

En virtud de lo anterior, el Programa Presidencial de DDHH y DIH, ejerciendo sus funciones de Secretaría Técnica del SNDH y DIH, ha identificado algunos asuntos de cada componente del Sistema Nacional que se vinculan con el actuar de las empresas, con el fin de asegurar que el tema en cuestión se aborde de manera transversal:

- **Subsistema 1, Ciudadanía, Cultura y Educación en DDHH y DIH:** participación del sector privado en la puesta en marcha de la implementación integral del componente de Cultura y Educación en DDHH y paz, el cual integra y amplía el Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos (PLANEDH) y se encuentra transformándolo en política pública.
- **Subsistema 2, Derechos Civiles y Políticos:** inclusión del sector privado en la Política Pública de Prevención de DDHH y DIH; fortalecimiento de capacidades de los presidentes de Juntas de Acción Comunal y/o veedurías que hacen seguimiento a los asuntos en cuestión de empresa y DDHH.
- **Subsistema 3, DIH y Conflicto Armado:** capacitación para operadores y contratistas de las empresas privadas para contribuir al fortalecimiento de mejores prácticas en cuestión de: seguridad, DDHH y DIH; inclusión del sector privado en acciones tendientes a detener el reclutamiento forzado de menores.

- **Subsistema 4, Derechos Económicos, sociales, culturales y ambientales:** mecanismos de orientación de las acciones de responsabilidad social empresarial en DESC con prioridades identificadas por comunidades, autoridades locales y departamentales; mecanismos de prevención y reparación de impactos ambientales generados por actividades empresariales.
- **Subsistema 5, Justicia:** eficiencia estatal en el funcionamiento de los mecanismos judiciales de reparación; manejo apropiado del Estado y las empresas en el adecuado uso de los mecanismos de reclamación judiciales y extrajudiciales; aseguramiento de transparencia y debida diligencia en casos de corrupción; activación de un escenario de dialogo permanente que tenga como eje temático la violencia antisindical.
- **Subsistema 6, Igualdad, no discriminación y respeto a las identidades:** a partir de la definición de líneas estratégicas y de acción para garantizar mayores niveles del respeto del derecho a la igualdad y la no discriminación, que incluya las distintas poblaciones (mujeres, indígenas, afrocolombianos, población en situación de discapacidad, población LGBTI, niños y niñas, adulto mayor), la apuesta está en incluir el enfoque diferencial en el proceso de formulación del capítulo de la Política Pública en materia de empresa y derechos humanos, así como, determinar las obligaciones y mejores prácticas en el relacionamiento entre las empresas y sus grupos de interés, de manera diferenciada.
- **Eje Internacional:** definición de retos, oportunidades y prioridades en las zonas de operaciones, a partir del desarrollo internacional en cuestión de empresa y DDHH; implementación y seguimiento a las obligaciones, recomendaciones y compromisos del Estado en materia de empresa, DDHH y DIH, con el objetivo de verificar su eficaz cumplimiento en articulación con entidades competentes en la materia, dentro del espacio del Sistema; de igual forma, seguimiento a los compromisos en materia de DDHH, derivados en los tratados de libre comercio vigentes.
- **Eje Comunicaciones:** acciones comunicativas que informen y sensibilicen a los diferentes actores institucionales, de la sociedad civil y del sector privado en la temática de empresa y DDHH.
- **Sistema Nacional de información de DH y DIH:** articulación y retroalimentación entre las instancias institucionales que miden y hacen seguimiento del goce de derechos en Colombia y los ejercicios de análisis de riesgos desarrollados por las empresas.

En este sentido, se avanza en la consolidación de un Grupo de Trabajo dentro del Sistema que, por un lado identifique y consolide los insumos para la formulación del capítulo de Empresa y Derechos Humanos de la Política Pública Integral de Derechos Humanos, y por otro, identifique enlaces y oportunidades de mejora en la respuesta institucional y de debida diligencia de quejas, reclamos y denuncias, relacionadas con afectaciones a los DDHH, dadas directa o indirectamente por las actividades empresariales, desde lo nacional y lo territorial.

RESPETAR: La operación de las empresas en Colombia

Según el Informe presentado por el profesor Ruggie (Ruggie, 2011), uno de los principios rectores para las empresas y los derechos humanos tiene que ver con el Respeto. Esto quiere decir que las empresas deben respetar los derechos humanos, abstenerse de infringirlos en terceros y afrontar las consecuencias negativas frente a algún hecho sobre el que la empresa tenga algún tipo de responsabilidad. De igual manera, la empresa debe respetar los derechos humanos que son internacionalmente reconocidos, como mínimo los establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales relativos al trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

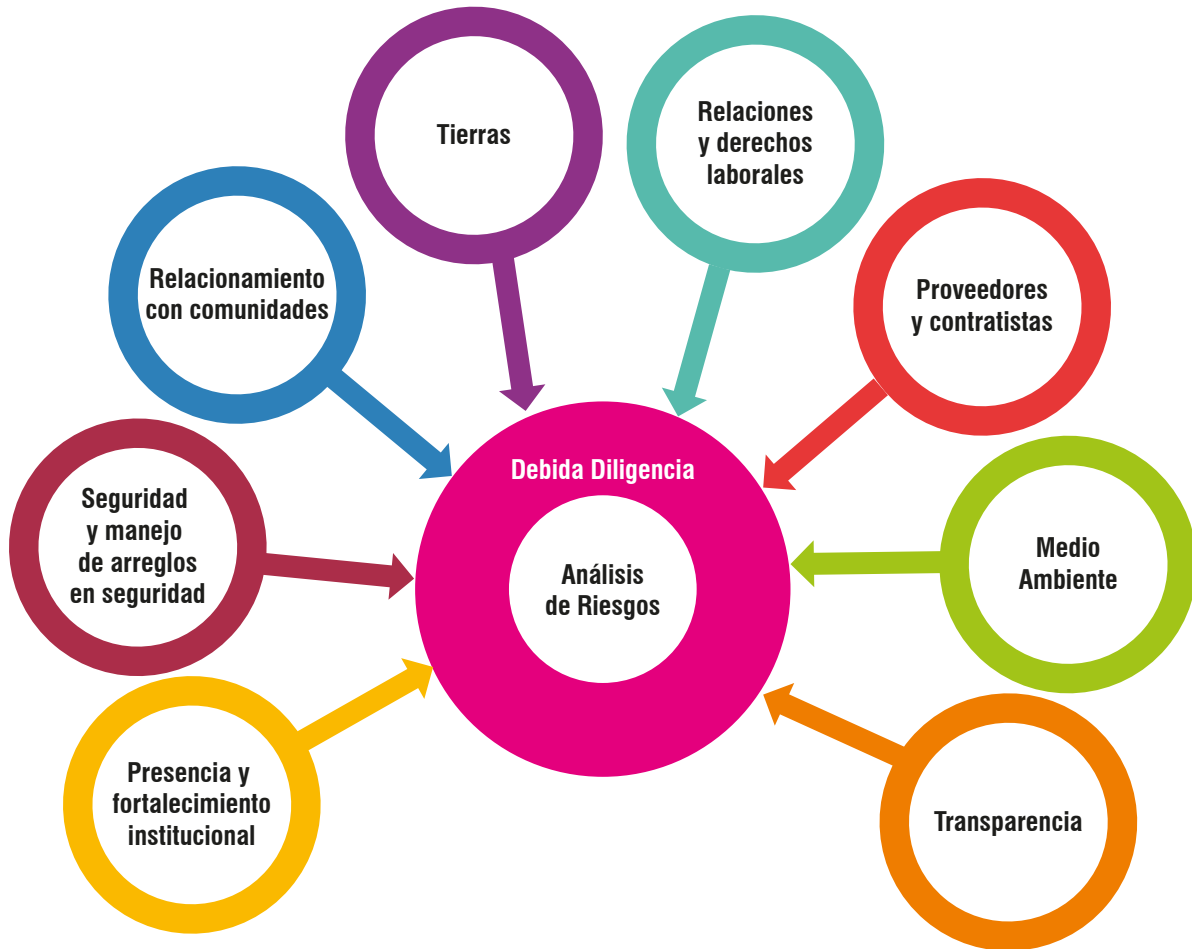
Este Respeto implica:

"a) Evitar que actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre ddhh y hacer frente a consecuencias cuando se produzcan.

b) Tratar de prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre ddhh directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por relaciones comerciales, incluso no hayan contribuido a generarlos". (Ruggie, 2011).

En los hallazgos encontrados por la Fundación Ideas para la Paz (Caracterización de temas prioritarios para las empresas en Colombia, 2012), se identificaron por una parte temas de carácter procedimental, que tienen que ver con la debida diligencia que toda empresa ha de contemplar; y por otra parte los temas de carácter sustantivo, cuyas características son variadas dependiendo el contexto en el que llevan a cabo sus operaciones. Estos últimos, se reflejan en Colombia de acuerdo a las particularidades de cada lugar en el que operan las empresas (Ver gráfico).

A continuación vamos a describir algunas de estas temáticas de importancia para las empresas, para más adelante abordar las que tienen que ver con otros grupos de interés.



Fuente: (FIP, Caracterización de temas prioritarios para el sector empresarial en Colombia, 2012).

En Colombia el gobierno nacional ha sido parte en la consolidación de escenarios que buscan dar insumos que clarifiquen y orienten a las instituciones del Estado y a las empresas a responder de manera eficiente a los retos que supone la integración de los derechos humanos en las actividades productivas que se desarrollan en el territorio nacional, entre los espacios existentes se destacan:

Guías Colombia: iniciativa multiactor que parte del diálogo constructivo sobre buenas prácticas y temas sensibles en Derechos Humanos y DIH en el contexto de la actividad empresarial; como resultado de dicho diálogo se avanza en la construcción de lineamientos en: Seguridad, Temas laborales, Comunidades, Transparencia, Fortalecimiento institucional, Temas ambientales y Quejas y Reclamos.

Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos –CME: espacio de estudio, reflexión y recomendación para mejorar el desempeño del sector y de las instituciones del Estado colombiano en el respeto de los Derechos Humanos con relación a la seguridad pública y privada.

Principios Voluntarios: código voluntario de conducta empresarial orientado a facilitar el manejo, en los sectores petrolero y minero, de los riesgos de derechos humanos relacionados con la seguridad pública y privada, en particular derivados de operar en zonas que son escenario de acciones de grupos armados al margen de la ley.

La Red del Pacto Global en Colombia conecta a varios actores con el propósito de diseñar e implementar acciones que aumenten el conocimiento de los diez principios del Pacto Mundial y de las buenas prácticas desde lo conceptual y lo metodológico.

1.3 Debida diligencia de las empresas

La Debida Diligencia tiene que ver con la identificación, prevención y abordaje de los impactos reales o potenciales de la empresa sobre los derechos humanos, que pueden resultar de actividades directas o indirectas realizadas por la empresa o por aquellos con quienes tiene relación. De igual manera, también tiene la función de alertar a la organización acerca de la responsabilidad de influir sobre el comportamiento de otros, que tengan que ver con la empresa y que puedan ser la causa de violaciones a los derechos humanos. En Colombia, Guías Colombia diseñó un instrumento que orienta a las empresas en el diseño de Mecanismos en quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y derecho internacional humanitario, cuyo propósito es dar lineamientos claros sobre el quehacer de las empresas para contar con elementos que les permitan manejar quejas y reclamos recibidos de sus grupos de interés, de manera atenta a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

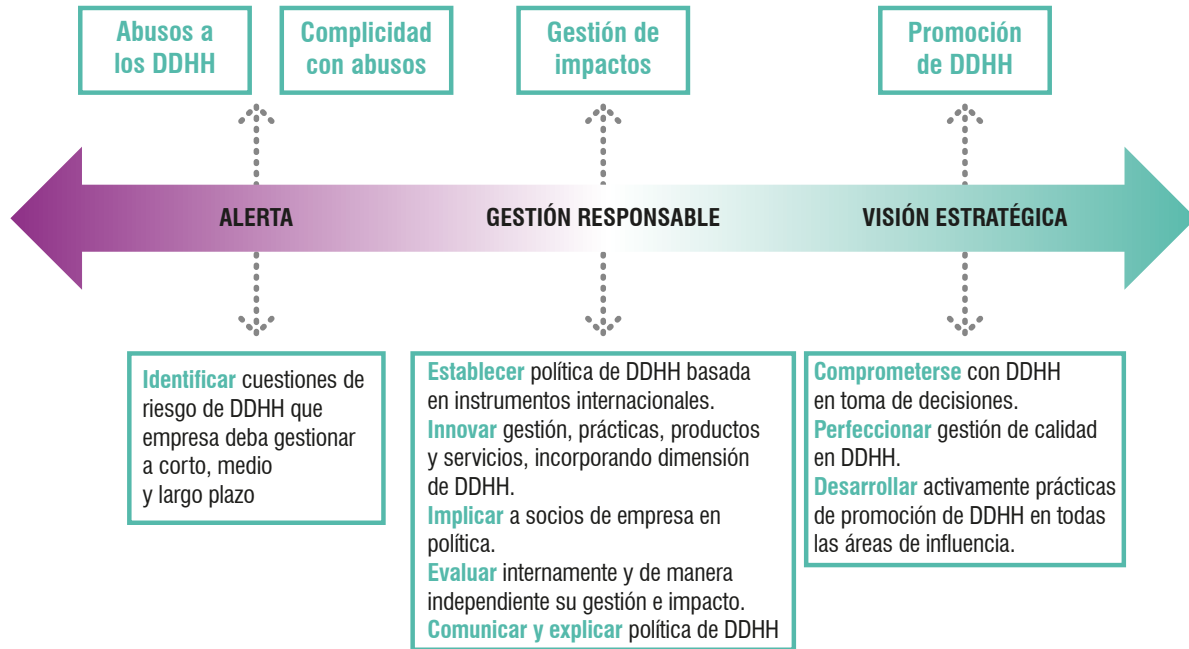
La debida diligencia en cualquier materia de DDHH requiere cuatro elementos básicos:

- i) Identificación de riesgos e impactos reales y potenciales.
- ii) Prevención y mitigación de los impactos identificados previamente.
- iii) Dar respuesta efectiva y rendir cuentas frente a los impactos ocasionados.
- iv) Contar con un marco de participación de la comunidad para el manejo de impactos.

ÁMBITO DE INFLUENCIA DE LA EMPRESA EN DERECHOS HUMANOS



Las empresas deben comparar, analizar y realizar un proceso de toma de decisiones informado, basados en los costos y los beneficios asociados a la implementación de estándares de diferente tipo en materia de DDHH.



1.3.1 Elementos del proceso de debida diligencia



Fuente: (FIP, Libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia, 2012)

1.4 Gestión de riesgos e impactos:

El Análisis de Riesgos e Impactos debe ser:

SISTEMÁTICO: en lo estratégico y lo coyuntural.

BIDIRECCIONAL: que recoja las afectaciones a la empresa y a sus grupos de interés.

PARTICIPATIVO: que incluya las percepciones de los grupos de interés, consultas directas. Participación de todas las partes interesadas y potencialmente afectadas en la definición de estrategias y planes de manejo frente a dichas afectaciones.

PERIÓDICO: actualizaciones periódicas y/o cada vez que existan cambios significativos que puedan incidir en la manera como la operación de la empresa se relaciona con temas de DDHH. (FIP, Libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia, 2012).

Las Estrategias de DDHH incluyen:

Riesgos de DDHH a los que se ven expuestas tanto las empresas y las comunidades en las que operan, y la manera en que esos riesgos pueden prevenirse de manera efectiva.

Impactos positivos y las oportunidades de mejora en materia de DDHH, tanto para ellas como para las comunidades en las que operan, y la manera en que esas oportunidades pueden gestionarse para traducirse en mejoras efectivas.

Impactos negativos derivados de los riesgos en materia de DDHH en el contexto de sus zonas de operación, así como la forma de mitigarlos. (Colombia, lineamiento de Seguridad, 2012).

Las Estrategias de DDHH deben:

- Considerar la información pública disponible o puesta en conocimiento de la empresa respecto de la historia de incidentes de violación de DDHH en la zona.

- Diseñarse considerando la capacidad del poder judicial y los organismos de control para identificar, perseguir y castigar a quienes cometan delitos, incluidos los relativos a DDHH y al DIH.
- Diseñarse considerando la capacidad de las entidades estatales para prevenir y/o responder a las situaciones de conflictividad social.
- Contar con mecanismos de diálogo amplio, continuo y flexible con las comunidades de sus áreas de influencia.
- Tener canales permanentes de comunicación con sus grupos de interés para enterarse de los problemas relacionados con su gestión y los DDHH.
- Asegurar una debida diligencia en la obtención de información de forma continua, con el fin de monitorear y adaptarse a las cambiantes y complejas situaciones políticas, económicas, sociales y de orden público.

ANATOMÍA DE UN MECANISMO DE QUEJAS Y RECLAMOS



Fuente: (Colombia, 2012)

1.5 Recomendaciones para Análisis de Riesgos en Seguridad

Deben participar, por lo menos:

- a. Las personas de la empresa que tengan la responsabilidad de la actividad empresarial en campo, bien sea que se trate de operación, mantenimiento o proyectos.
- b. Las que tengan a su cargo la gestión de seguridad.
- c. Las que tengan a su cargo la gestión social.

Si en la región en que opera la empresa hay presencia de minorías étnicas, los análisis de oportunidades, impactos y riesgos, deben contar con participación de expertos en esas comunidades.

Las empresas deben asegurarse de que los empleados, suyos o de sus contratistas, e incluso de los proveedores que tengan contacto con las comunidades, conozcan, comprendan y ejecuten, en lo que les competa, la estrategia de prevención y mitigación de riesgos de DDHH, así como de aprovechamiento de oportunidades e impactos positivos en DDHH. (CME, 2009).

Se recomienda a las empresas:

- Consultar los informes del Sistema de Alertas Tempranas (SAT) de la Defensoría del Pueblo relativos a las regiones en las que tienen interés, porque esos informes reflejan riesgos y la situación de derechos humanos de las comunidades.
- Consultar otros informes estatales relativos a DDHH, como los del Programa Presidencial de DDHH y DIH; y las decisiones de la CIAT que se hagan públicas.
- Evaluación integral del territorio, con participación de las autoridades locales. Por integral quiere decirse que contemple todas las variables sociales pertinentes, pero que al menos examina aspectos normativos, demográficos, étnicos, culturales y patrimoniales, el medio ambiente, la seguridad, la convivencia y los derechos humanos.

- Identifiquen los riesgos de manera tripartita: empresa, las comunidades y las autoridades;
- Comprender las dinámicas criminales en las regiones;
- Análisis de riesgos desde la fase más temprana de los proyectos, identificando todos los conflictos sociales potenciales; no solo los relacionados con la seguridad. (CME C. M., 2012)

1.6 Transparencia: Desafíos en la lucha contra la corrupción en Colombia

La Transparencia, por su parte, tiene que ver con un principio que cada empresa debe ofrecer en sus decisiones y actividades. Esto tiene que ver con la manera como la organización revele de manera clara, completa y precisa la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, lo que incluye los impactos probables y conocidos sobre la sociedad y el medio ambiente.

La transparencia, debe ir enfocada hacia: el propósito, naturaleza y localización de sus actividades; la identidad de cualquiera de sus intereses; la forma en la que se toman, implementan y revisan sus decisiones; los criterios frente a los cuales evalúa su desempeño; el origen de sus recursos financieros y los impactos conocidos y probables. (ISO, 2006)

En relación a los dos últimos temas, el CME ha emitido los documentos de recomendaciones para: Vigilancia y Seguridad Privada y para la Gestión de los Riesgos Extorsión y Secuestro.

Volver a posicionar la corrupción como prioridad en la agenda pública

Vencer el círculo perverso entre violencia, narcotráfico y delincuencia organizada como escenarios para corrupción

Comprender y actuar con decisión y audacia para cerrar las puertas a la captura y la reconfiguración cooptada del Estado

Romper con la cultura del atajo y la ilegalidad

Ser más estrictos en el cumplimiento de la legislación existente

Recuperar la legitimidad y confianza en la institucionalidad democrática y en la política

Elaborado por: (FIP, 2012)

1.6.1 Los 10 principios del Pacto Global

- Soborno.
- Conflictos de interés.
- Conspiración.
- Nepotismo, amiguismo.
- Extorsión.
- Uso de información privilegiada.
- Fraude.
- Blanqueo de capitales.
- Pago de dinero u ofrecimiento de regalos a clientes a cambio de recibir un trato preferente en la contratación de servicios.
- Contratación de servicios adicionales a cambio de dar un trato preferente al cliente.
- Inversión financiera en cliente, empleo de familiares o amigos del cliente, relación de empleo anterior con el cliente.
- Contratación de familiares o amigos de clientes a cambio de recibir un trato preferente en la contratación de servicios.

- Uso de información obtenida en la presentación de servicios en el contexto de transacciones cuyo conocimiento público puede afectar el precio de un título cotizado en algún mercado.
- Cliente, accionista o directivos involucrados en fraude o blanqueo de capitales.

1.7 Políticas a implementar por el sector privado en transparencia:



Medidas internas: compromiso y vinculación de los socios, gerentes y líderes; adecuada comunicación y difusión.



Medidas externas: informe de progreso: descripción de la política, procedimientos y sistemas, y mecanismos de seguimiento y control para las organizaciones y empleados relativos a soborno y corrupción.



Seguimiento: líneas de comunicación confidencial, revisores internos, registro de inversiones, revisiones periódicas de lo político.

1.8 Seguridad

Para el tema de Seguridad y manejo de arreglos en seguridad, Guías Colombia entiende por Seguridad, las gestiones que la empresa lleva a cabo para asegurar la protección de sus bienes y de sus empleados. En ese sentido, los impactos de estas acciones puestas en marcha por la empresa son también su responsabilidad y deben hacer parte de su estrategia de seguridad.

Es así como se plantearon unos mínimos en este accionar de las empresas, entre otros se encuentran: En marzo del presenta año, se publicaron los lineamientos de: *Seguridad*, el cual busca orientar a las empresas en sus actuaciones en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario cuando se despliegan las actividades de seguridad que son necesarias para su operación;

- Identificar los riesgos en seguridad para las empresas y las comunidades en las que operan.
- Identificar opciones de mejora en las gestiones de seguridad de la empresa y en el tratamiento de sus impactos.

- Desarrollar y ejecutar estrategias para prevenir los riesgos en seguridad
- Contar con mecanismos sistemáticos y efectivos de monitoreo y ajuste de estas estrategias
- Contar con estrategias para identificar necesidades de acción para la garantía de la protección y promoción de los DDHH y DIH
- Contar con un efectivo mecanismo de quejas y reclamos atento a los DDHH y DIH.

El manejo de los arreglos en seguridad tienen en cuenta:

Un análisis de riesgos e impactos en materia de DDHH y DIH, conforme a las mejores prácticas en esta materia (ej: doble vía, participativo, etc.).

Posibles impactos negativos en el disfrute de los DDHH de los grupos de interés de la empresa, y posibles acciones para su manejo.

Que estos arreglos no atenten contra las normas del DIH.

Las características del entorno.

El manejo de los arreglos en seguridad cuentan:

La participación de diferentes áreas o departamentos de la empresa.

La participación de tomadores de decisión.

Mecanismos dentro de la empresa como protocolos y procedimientos ligados al manejo de dichos arreglos.

El relacionamiento con la Agencia de Seguridad (Pública y Privada):

Se da a través de convenios formales con la fuerza Pública.

Se da a través de convenios con la fuerza pública que incluyan cláusulas específicas sobre el respeto y promoción de los DDHH y el DIH.

Se da a través de contratos con las agencias de VySP que incluyan cláusulas específicas sobre el respeto y promoción de los DDHH y el DIH.

Cuenta con mecanismos de seguimiento y monitoreo

Para el manejo de sus arreglos en seguridad, la empresa:

Cuenta con un mecanismo que le permita recibir información sobre el impacto de su estrategia de seguridad sobre sus grupos de interés.

Consulta con sus grupos de interés los impactos de su estrategia de seguridad.

Fuente: (Colombia, lineamiento de Seguridad, 2012)

1.9 El Rol de las Empresas frente al Derecho Internacional Humanitario

El Derecho Internacional Humanitario propende por limitar los efectos que el conflicto armado causa sobre aquellas personas que no participan o han dejado de participar en él, al igual que define los derechos y deberes de los actores involucrados, como en el caso del Estado colombiano, la Fuerza Pública y los grupos al margen de la ley. (CICR, 2007)

La importancia del DIH en la operación de las empresas, tiene que ver con la presencia que éstas tienen en territorios que permanecen en conflicto. A pesar de no representar un actor que participa en la situación de conflicto armado, si debe prestar atención a lo que establece el Derecho

Internacional Humanitario, pues existen derechos y deberes que son de competencia para la empresa, sus empleados y colaboradores.

Es así como “Las empresas y sus empleados tienen la obligación de promover y proteger el DIH. En efecto, el DIH es de obligatorio cumplimiento tanto para los Estados, como para los actores no estatales, incluidos las empresas, que tengan actividades relacionadas con un conflicto armado” (CICR, 2007) Esto implica que no solamente las empresas deben prestar atención a las acciones directas sino también a aquellas que puedan involucrarlas de manera indirecta y para lo cual haya existido complicidad en la violación del DIH. De ser este el caso, sobre la empresa recaería una responsabilidad de tipo civil.

No obstante, las empresas también son protegidas por el DIH pues son categorizadas como un bien de carácter civil, lo que incluye la protección a sus empleados y a las instalaciones contra cualquier ataque deliberado o indiscriminado que pueda llegar a afectarlos.

Dentro de los temas que deben ser tenidos en cuenta por las empresas cuando operan en zonas de conflicto armado, se encuentran (CICR, 2007):

1. Seguridad: Los arreglos que la empresa realice en materia de seguridad deben respetar los derechos humanos y sus empleados, sean contratistas o proveedores, deben aplicar el DIH.

2. Bienes y Adquisición de Activos: Implica el riesgo de la empresa por la compra y adquisición de bienes cuando estos han sido afectados por el conflicto armado.

3. Asuntos Laborales: Las empresas deben asegurar que no existe un aprovechamiento de la situación de vulnerabilidad económica, política y social de las personas y de la debilidad institucional para contratar mano de obra sin las condiciones mínimas laborales.

4. Desplazamiento: Es necesario que las empresas presten atención a este fenómeno, puesto que sus operaciones de algún modo pueden contribuir al desplazamiento forzado o puede aprovechar que esto ocurra para hacer uso de la tierra o de los recursos de la región afectada.

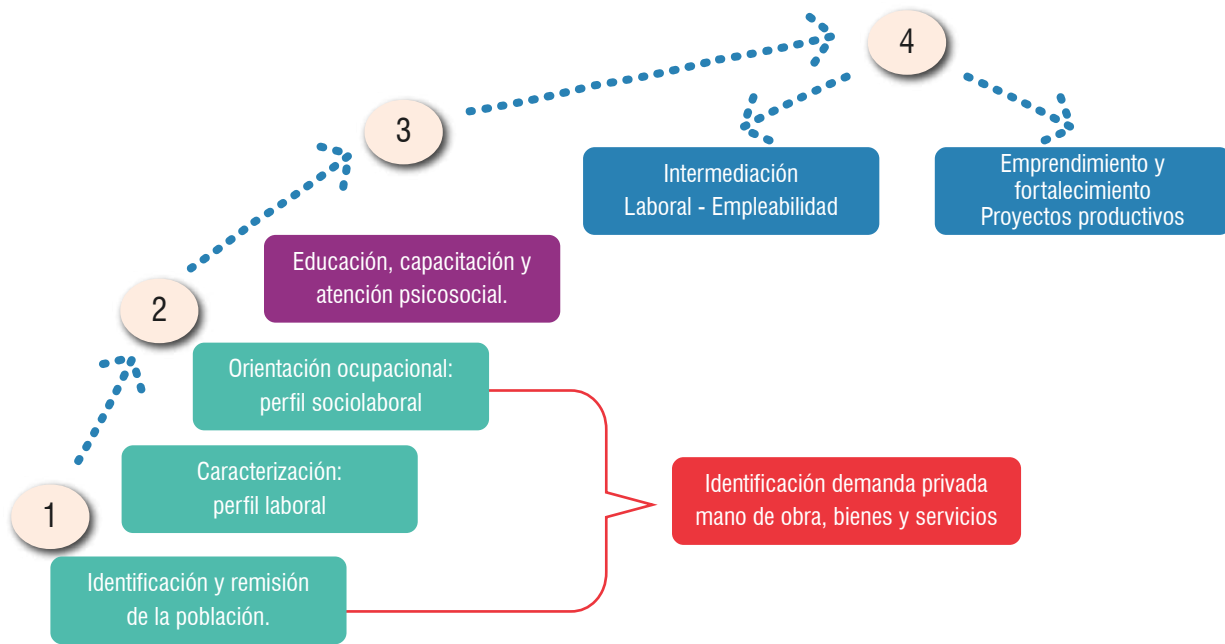
1.10 Relacionamiento con comunidades

En cuanto al relacionamiento con los Grupos de interés, se cuenta con numerosa documentación que orienta a las empresas en estrategias que aseguren su respeto a los Derechos Humanos de todos los actores con quienes establezca algún tipo de relación: empleados, socios, proveedores, subcontratistas, comunidades existentes en su ámbito de influencia, organizaciones de la sociedad civil, y demás existentes. Es importante en esta cuestión, tener en cuenta las características propias de cada actor, su capacidad de influencia, nivel de conocimiento y sus formas de interlocución. De igual forma, se debe prever por parte de las empresas, mecanismos que aseguren que en las relaciones dadas con los actores existentes en su cadena de valor, no ser cómplices de violaciones a los Derechos Humanos o infracciones al DIH.

1.11 Metodología para Alianzas Público Privadas en territorios



Fuente: (DNP, 2012)



**ARTICULADOR OFERTA PÚBLICO PRIVADA
FUENTES DE INFORMACIÓN MERCADO LABORAL**

Fuente: (DNP, 2012)

Tierras

1.12 Debida diligencia en asuntos de Tierras

TRANSPARENCIA: información sobre la empresa, sus socios, tiempos, etapas y actividades del proyecto, así como de los impactos que se puedan generar y las medidas contempladas para manejarlos.

NO DISCRIMINACIÓN: Incluir a todos los grupos de interés, sin discriminación, en los procesos de consulta y negociación, así como en la definición y acuerdos sobre las medidas para su manejo: comunidades, autoridades nacionales y locales para conocer y discutir el estado y valoración de las tierras, así como sobre su vocación y destinación.

RENDICIÓN DE CUENTAS: procesos de consulta sobre adquisición y uso de tierras, de manera abierta y justa, contando con mecanismos de quejas que permita canalizar y tratar las diferencias de manera eficaz, eficiente y coherente sin que se incurra en posibles situaciones de violación de los DDHH. (FIP, Libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia, 2012).

1.12.1 Reasentamiento

Estudio inicial o evaluación rápida

- Número de personas/hogares afectados según los distintos proyectos posibles.
- Tamaño y la composición del hogar.
- Grupos vulnerables, como poblaciones indígenas, medieros o inquilinos.
- Recursos y actividades productivas de datos precisos acerca de la población afectada, subsistencia.
- Empleo, las fuentes y niveles de ingreso.
- Actitudes, los valores y las aspiraciones.
- Situación jurídica en cuanto a la tenencia o población. Los datos se utilizarán para preparar los derechos de ocupación.
- Vivienda, el tipo y los materiales.
- Infraestructura y los servicios (abastecimiento de aguas, desagüe, acceso, escuelas, etc.).
- Indicadores de salud y los riesgos posibles.
- Redes sociales y de organización de la comunidad.
- La presencia del gobierno local, organismos jerárquicos y organizaciones no gubernamentales.

Estudios de base minucioso

- Nivel de ingreso disponible, la suma con que se cuenta una vez que está cubierto el gasto esencial en alimentación, vestimenta, educación de los hijos, y otros componentes esenciales.
- Variación estacional o anual de los niveles de ingresos (BID, 1999).

Elementos para el análisis social

- Poblaciones urbanas y rurales.
- Las necesidades especiales de los grupos vulnerables.
- Las mujeres.
- Las personas de edad.
- Los pueblos indígenas.

Plan de reasentamiento

1. Disposiciones para el reasentamiento, entre ellas el transporte al nuevo lugar y el alojamiento temporal.

2. Suministro de vivienda y servicios.
3. Rehabilitación económica.

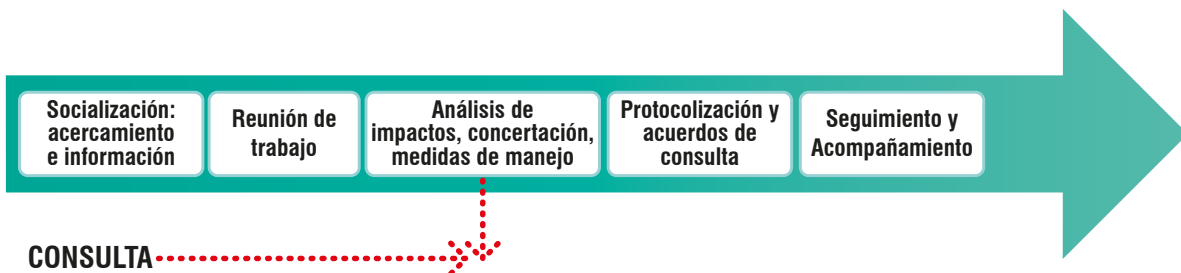
REASENTAMIENTO



DESPOJO

Fuente: (BID, 1999)

1.13 Relacionamiento con grupos étnicos



Principales impactos directos e indirectos, de las empresas extractivas en los derechos humanos de las poblaciones indígenas

- **Derechos civiles y políticos:** Abusos a la seguridad de la persona y malos tratos por parte de las fuerzas armadas o de empresas privadas encargadas de la seguridad de las instalaciones.
- **Derechos económicos, sociales y culturales:** Utilización de territorios y lugares sagrados; aculturación (impactos en la organización social, los valores y principios colectivos y división de la comunidad); desintegración social por la proliferación de la prostitución, el alcoholismo y el VIH/Sida, debido a la presencia de trabajadores migratorios; impactos en la salud, en el derecho al desarrollo propio y en la seguridad alimentaria, debido a la degradación medioambiental; negación del derecho a la información. Desplazamientos forzosos.
- **Derecho al medioambiente:** impacto en ecosistemas, flora, fauna, ganadería y aguas superficiales y subterráneas; contaminación del aire (polvo) y acústica (ruido) causada por las exploraciones, por la propia actividad extractiva (gas flaring y gestión de residuos), por la construcción de nuevas infraestructuras de vivienda y transporte y por la falta de rehabilitación de los territorios tras el cierre de la explotación.

Fuente: (Escolapau, 2006)

¿Por dónde empiezo?

- Investigar si hay presencia de comunidades indígenas en la zona prevista para el desarrollo de nuestra actividad y conocer en todo lo posible sus características y sus derechos formales o no, sobre las tierras y territorios que ocupan. Las empresas no deben olvidar que no sólo deberían obtener los permisos “legales” otorgados por las autoridades competentes, sino que deberían contar con el acuerdo de todas aquellas comunidades que se puedan ver afectadas por sus actividades.
- Establecer relaciones con las comunidades antes del inicio de cualquier actividad de prospección, teniendo en cuenta las estructuras y los tiempos de toma de decisión tradicionales de estas comunidades, así como sus interlocutores válidos.
- Valorar y acordar la forma como se va a hacer el seguimiento, la evaluación y la reparación de los posibles impactos. El clásico estudio de impacto ambiental debería ser complementado por un estudio más amplio que incorpore indicadores válidos y adaptados al contexto local acerca del impacto social, espiritual y cultural de nuestras actividades, y que, además tenga en cuenta el impacto que puede tener en los planes de desarrollo indígenas.
- Establecer relaciones estables y con visión a largo plazo.
- Abstenerse de llevar a cabo proyectos que pongan en grave riesgo la integridad territorial, social y cultural de los pueblos indígenas, si antes no hemos considerado e implementado las medidas que se mencionan en este apartado.
- Insistir en la prevención y la mitigación más elevada posible de los impactos, directos e indirectos, potencialmente negativos del proyecto a corto y largo plazo.
- Aplicación del consentimiento libre, previo e informado en los proyectos que afecten directamente a los territorios, las comunidades y los pueblos indígenas.
- Compromiso formal y cumplimiento de las normas de derecho internacional y de costumbres aplicables a estas poblaciones, sobre todo con relación a la protección de los derechos sobre las tierras, los territorios y los recursos naturales que usan y poseen.
- Reconocimiento de la propiedad de uso y el uso de sus tierras, así como de los recursos por ser su *modus vivendi* y parte integral de su identidad.
- Respeto a la propiedad, el control y la protección de su patrimonio cultural e intelectual.
- Respeto a su autonomía en la toma de decisiones y de las prácticas de justicia comunitaria.
- Prioridad a las relaciones directas con las personas que sean reconocidas como representantes de sus comunidades.
- Capacitación del personal responsable de los proyectos, así como del resto del personal, sobre la cuestión indígena.
- Establecimiento de mecanismos de resolución de conflictos y sistemas efectivos de monitoreo, reconocidos por ambas partes.
- Creación de sistemas de resolución de controversias entre el sector privado y los pueblos indígenas válidos para ambas partes.

Fuente: (Escolapau, 2006)

1.14 Asuntos Laborales:



1. Abolición del trabajo forzoso

2. Eliminación de todo tipo de discriminación laboral (Género, raza, religión, etc)

3. Abolición por completo del trabajo infantil

4. Respeto a la libre asociación, sindicalización y negociación colectiva para resolver conflictos y construir desarrollo

Fuente: (FIP, Libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia, 2012)

1.15 Grupos de mayor vulnerabilidad:

- Mujeres.
- Indígenas y mestizos.
- Trabajadores migratorios.
- Personas discapacitadas.
- Personas con poca formación.



Fuente: (Escolapau, 2006)

Derechos del menor y principios de empresa (UNICEF, 2012)

1. Cumplir con su responsabilidad para respetar los derechos del menor y comprometerse para respaldar los derechos humanos del menor.
2. Contribuir a la erradicación del trabajo infantil, en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.
3. Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores.
4. Asegurar la protección y seguridad de los menores en todas las actividades empresariales e instalaciones.
5. Garantizar que los productos y servicios son seguros y que a través de ellos se apoyan los derechos del menor.

6. Utilizar marketing y publicidad que respete y apoye los derechos del menor.
7. Respetar y respaldar los derechos del menor en relación con el medioambiente y la adquisición y uso de tierras.
8. Respetar y respaldar los derechos del menor en los convenios de seguridad.
9. Ayudar a proteger a los menores afectados por situaciones de emergencia.
10. Reforzar el esfuerzo de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del menor.

1.16 Asuntos medioambientales:

Principio VII Pacto Global: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio VIII Pacto Global: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio IX Pacto Global: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Otros temas claves en materia medioambiental:

- Importancia de los costes
- Visión del riesgo a largo plazo
- La I+D+i en productos respetuosos con el medio ambiente
- Conciencia ambiental
- Implementación estándares internacionales
- Gestión de la cadena de suministros: trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental.

- Desarrollo de indicadores de sostenibilidad (económico-social-ambiental).
- Cuantificación, seguimiento e información sobre progresos con la inclusión de los principios de sostenibilidad.
- Garantizar la transparencia y el diálogo con los agentes sociales interesados.
- Cooperación con los aliados del sector para garantizar que la mejor tecnología está a disposición de otras organizaciones.

2. DERECHOS EMERGENTES:

2.1 ¿Qué son los derechos emergentes?

Los derechos emergentes son las reivindicaciones legítimas, en virtud de necesidades o preocupaciones sociales actuales, dirigidas a la formulación de nuevos o renovados derechos humanos individuales y colectivos en el plano nacional o internacional, que se visibilizan a través de la Declaración Universal de Derechos Emergentes aprobada en la Conferencia de Monterrey de 2007 en el marco del Fórum Mundial de las Culturas.

Los derechos humanos emergentes dan respuesta a las reivindicaciones de actores nacionales e internacionales que tradicionalmente han tenido nulo o escaso peso en la configuración de las normas internacionales. Por esto la declaración se construyó de manera participativa buscando que su participación aporte en la efectividad de sus derechos. Estos derechos pueden ser reivindicaciones de nuevos derechos o de derechos parcialmente ya reconocidos. (Catalunya, 2011).

2.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes

La Declaración de Derechos Humanos Emergentes nace desde la sociedad civil global en los inicios del siglo XXI, con objeto de contribuir a diseñar un nuevo horizonte de derechos, que sirva de orientación a los movimientos sociales y culturales de las colectividades y de los pueblos y, al mismo tiempo, se inscriba en las sociedades contemporáneas, en las instituciones, en las políticas públicas y en las agendas de los gobernantes,

para promover y propiciar una nueva relación entre sociedad civil global y el poder.

En los años transcurridos desde el 10 de diciembre de 1948 cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó solemnemente la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se han producido cambios políticos, sociales, ideológicos, culturales, económicos, tecnológicos y científicos que han incidido de manera profunda en el saber de los derechos humanos, en los mecanismos para su garantía y en la fuerza e impacto de las voces y movimientos que desde la sociedad civil global demandan su respeto.

La Declaración de Derechos Humanos Emergentes reconoce y se inspira en el espíritu y principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y en instrumentos internacionales y regionales adoptados hasta hoy por la comunidad internacional; así mismo recoge y ratifica sus dimensiones de universalidad, indivisibilidad e interdependencia y la indispensable articulación entre derechos humanos, paz, desarrollo y democracia.

La presente Declaración tiene por objeto fortalecer la interdependencia e integridad de los derechos de hombres y mujeres, no pretende reemplazar ningún instrumento existente, al contrario, los completa y refuerza. Se trata de una Declaración que emana de la sociedad mundial global y debe de ser considerada como parte de un proceso normativo consuetudinario, pero también debe de ser considerada para los individuos y los Estados como un nuevo imperativo ético del siglo XXI.

2.2 ¿Porqué surgen los derechos emergentes?

El reconocimiento de los derechos inherentes al ser humano es un proceso en permanente evolución y actualización, que avanza en función de las necesidades y de las reivindicaciones de cada tiempo y lugar.

El concepto de derechos humanos emergentes responde al dinamismo de la sociedad internacional contemporánea, y del derecho internacional de manera que se pueda dar respuesta a esos nuevos retos y necesidades.

2.3 Características

- Los derechos humanos emergentes dan respuesta a las reivindicaciones de actores nacionales e internacionales que tradicionalmente ha tenido escaso o nulo peso en la configuración de las normas. Su participación ayudará a la efectividad de sus derechos.
- Son reivindicaciones de nuevos derechos y derechos parcialmente reconocidos.
- Los derechos humanos emergentes superan las divisiones previas (entre DCP y DESC) y pretenden equiparar los mecanismos de garantía para conseguir la misma efectividad de todos los derechos universales, indivisibles e interdependientes.

2.4 ¿Cuáles son los derechos emergentes más conocidos?

- Derecho al agua potable y al saneamiento.
- Derecho a la renta básica.
- Derechos al medio ambiente sano.
- Derecho a la formación continuada e inclusiva.
- Derecho a la paz.
- Derecho a una representación equivalente entre mujeres y hombres en todos los órganos de participación y gestión pública.
- Derecho a la autodeterminación personal y a la diversidad sexual.
- Derecho a la elección de los vínculos personales.
- Derecho a la salud reproductiva.
- Derecho a la tutela de todas las manifestaciones de comunidad familiar.
- Derecho a la ciudad.
- Derecho a la movilidad universal.

- Derecho a ser consultado.
- Derecho a la verdad y a la justicia.

2.5 Valores

- Dignidad:** El ser humano tiene dignidad porque **NO TIENE PRECIO**. La dignidad va intrínsecamente unida a la libertad.

La dignidad le viene dada al ser humano por su condición de agente libre. Dado que todo individuo es merecedor de la misma dignidad, ésta debe entenderse hoy como **UN DERECHO Y A LA VEZ, COMO UNA OBLIGACIÓN**: el derecho a ver reconocida la libertad y la obligación de ejercer la libertad responsablemente y sin menosprecio de la libertad de los demás.

En nuestro mundo, se hacen acreedores de tal dignidad muy en especial **LAS PERSONAS Y GRUPOS MÁS VULNERABLES**: los que viven en la pobreza, los que sufren enfermedades incurables, las personas con discapacidad independientemente de cuál sea la tipología de su discapacidad, las minorías nacionales, los pueblos indígenas.

- Vida:** El valor de la vida siempre ha sido el primero y el más básico. Sin Vida, Ningún Otro Valor Es Sostenible. La paradoja es que las posibilidades de destruir vidas humanas no han decrecido con el tiempo, sino que han aumentado.

El desarrollo científico y técnico, unido al desarrollo económico, puede estar al servicio de la vida humana e incluso no humana, pero también puede desarrollarse en detrimento de dicho valor. La defensa de un **MEDIO AMBIENTE SANO Y EQUILIBRADO, LA RECLAMACIÓN DEL DERECHO A UNA MUERTE DIGNA, EL VALOR QUE DAMOS A LA CIUDAD**, ponen de manifiesto que la vida que valoramos hoy es una vida de calidad.

- Igualdad:** El valor de la igualdad es una condición de la libertad... **JUSTICIA DISTRIBUTIVA** ha de tener como objetivo el igual acceso de todos a los bienes más básicos. A eso le llamamos **"IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"**, "igualdad de capacidades" o, sencillamente, **"EQUIDAD"**. No se trata de suprimir las diferencias, sino de conseguir que éstas no sean discriminatorias ni excluyentes.

- ✓ **Solidaridad:** la solidaridad es un valor que debe desarrollar **EL INDIVIDUO**. Las políticas públicas tendrán mejores resultados y se ejecutarán mejor si van acompañadas de actitudes solidarias.
- ✓ **Convivencia:** Toleramos lo que no nos gusta y nos incomoda, lo que quisiéramos alejar de nuestro lado. La tolerancia nos deja indiferentes ante las distintas formas de vida, no nos pide que las integremos en nuestro mundo ni que las aceptemos. **LO VALIOSO Y NECESARIO EN ESTOS MOMENTOS NO ES SÓLO TOLERAR AL OTRO, SINO RECONOCERLO COMO UN IGUAL, APRENDER A CONVIVIR CON TODO EL MUNDO.**
- ✓ **Paz:** Hoy vinculamos la paz al **VALOR DEL DIÁLOGO**, un valor en alza y reclamado reiteradamente. Por encima de la reivindicación de las culturas, las identidades y las lenguas propias, se impone el valor del lenguaje como tal, lo más específico del ser humano, lo que debiera unirnos a todos en una auténtica "comunidad de diálogo".
- ✓ **Libertad:** El valor de la libertad en las sociedades democráticas y liberales depende de la capacidad de mantener el equilibrio entre las libertades individuales y el resto de los derechos cuya garantía, de un modo u otro, viene a limitar esas libertades. Conseguirlo es ejercer la libertad responsablemente.
- ✓ **Conocimiento:** Gracias a las telecomunicaciones, el acceso a la información, pública y privada, es un bien universalizable. Las innovaciones científicas y el desarrollo tecnológico han de ser accesibles y conocidos por todos los afectados. La educación deja de ser una etapa de la vida para extenderse a lo largo de la vida de las personas. El conocimiento es una condición de la libertad y también de la dignidad e igualdad.

2.6 Principios

La Declaración de Derechos Humanos Emergentes comprende los siguientes principios transversales:

Principio de seguridad humana.

Esta Declaración reivindica la seguridad humana como principio holístico de la misma y la considera a la vez un derecho humano.

Principio de no discriminación.

El carácter universal de los derechos emergentes pasa por el principio de no discriminación. Este principio es a la vez un derecho humano transversal.

Principio de inclusión social.

Implica no solamente dar garantías de acceso a las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena en las sociedades de nuestros días, sino también ser aceptado con las propias características, capacidades y limitaciones como un miembro más de aquella sociedad. Este principio tiene carácter universal y, por tanto, inspira también los derechos del sector de personas con discapacidad, independientemente de cuál sea la tipología de la discapacidad y el grado de afectación.

Principio de coherencia.

Se concibe desde un enfoque holístico que promueve y reivindica la indivisibilidad, la interdependencia y la universalidad de los derechos humanos. Esta Declaración no pertenece a una generación más de derechos humanos, porque éstos los concibe también desde un enfoque historicista que promueve su integridad, sin generaciones.

Principio de horizontalidad.

Los derechos emergentes aparecen en forma horizontal y sin jerarquización alguna. Este principio reivindica así mismo los niveles internacional, regional y local como espacios articulados y de necesaria protección y promoción de los derechos humanos.

Principio de interdependencia y multiculturalidad.

Reconoce en el mismo plano de igualdad los derechos individuales y los derechos colectivos y busca rebasar el debate entre estas categorías, así como entre los derechos individuales y los derechos sociales; y, por tanto, reconoce tanto al individuo como a los pueblos y a las comunidades como sujetos colectivos de derechos. No hay ninguna justificación para mantener una bipartición clásica entre estos derechos. Todos los derechos humanos son individuales y todos tienen a la vez una dimensión colectiva.

Principio de género.

Integra una dimensión de género que busca posicionar los derechos de las mujeres, y los reconoce tanto desde una perspectiva de discriminación positiva como desde su necesaria inclusión transversal en todo el entramado de esta Declaración de Derechos. Reivindica asimismo el reconocimiento a la diversidad sexual y la dimensión de género desde la masculinidad.

Principio de participación política.

Reconoce la dimensión política de todos los derechos humanos y el necesario espacio de participación ciudadana en cada uno de ellos. Este principio es a la vez un derecho humano transversal.

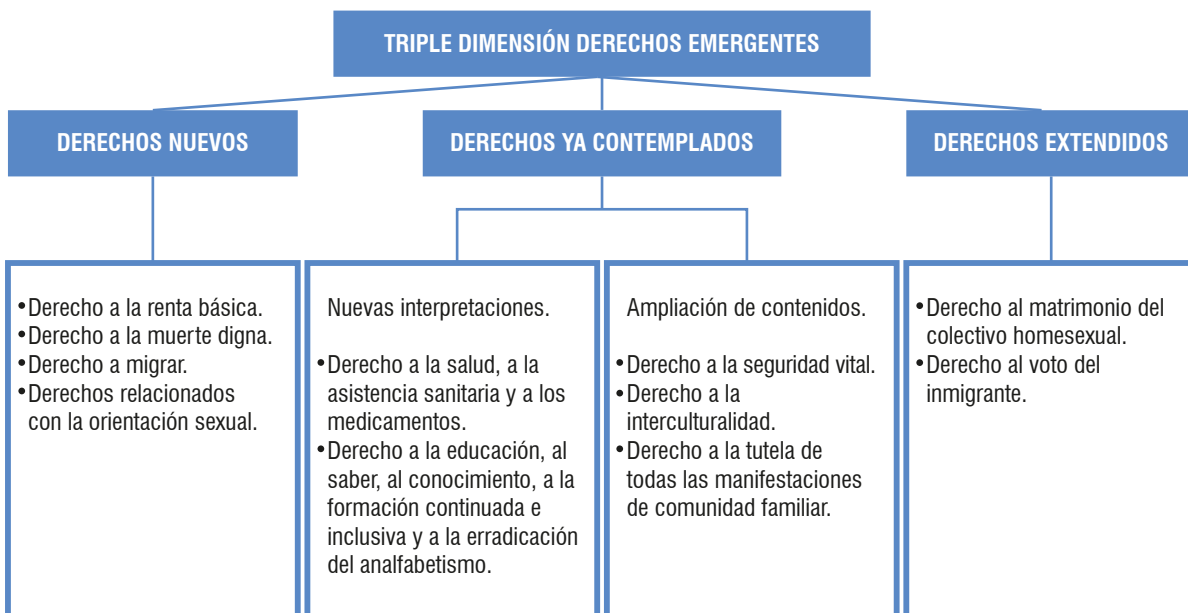
Principio de responsabilidad solidaria.

Promueve la solidaridad como una exigencia ética con un carácter de corresponsabilidad entre todos los actores, pero ratifica a los Estados y a la comunidad internacional como los garantes del respeto, promoción y vigencia de los derechos humanos.

Principio de exigibilidad.

Siendo esta Declaración un texto programático, en una primera etapa, comprende desde hoy la búsqueda de adopción de mecanismos vinculantes por los Estados y postula el desarrollo de mecanismos que favorezcan su exigibilidad. Ningún derecho puede ser relegado por su naturaleza de “derecho programático” ni esto puede justificar su inatención u omisión.

2.7 Triple dimensión de los Derechos Emergentes



RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Revista SUR (2009). Red Universitaria de Derechos Humanos. Empresas y Derechos Humanos: La lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo de la agenda de incidencia". Obtenido de:
<http://www.surjournal.org/esp/conteudos/pdf/11/08.pdf>

BID. (1999). Principios y lineamientos Reasentamiento involuntario en los proyectos del BID.

CICR. (2007). Obtenido de
http://www.icrc.org/spa/assets/files/other/icrc_003_0882.pdf

CME, C. M. (2009).

CME, C. M. (2012). Recomendaciones para análisis de riesgos surgidas del diálogo del CME con organizaciones de la sociedad civil y terceros.

Guias Colombia. (2012). lineamiento de Mecanismos de Quejas y Reclamos.

Guías Colombia. (2012). Lineamientos de seguridad

DNP. (2012).
<https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=C9h4oT9C488%3D&tabid=1553>.

electoral, M. d. (2012). Mecanismos de participación ciudadana en Colombia – 20 años de ilusiones.

Escolapau. (2006). Obtenido de :
<http://escolapau.uab.cat/img/programas/derecho/guia/paso07.swf>

FIP. (2012). Caracterización de temas prioritarios para el sector empresarial en Colombia.

FIP. (2012). Libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia.

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

FIP, F. I. (2012). Transparencia por Colombia. ¿Cuáles son los desafíos en la lucha contra la corrupción en Colombia?

Humanos, R. U. (2009). "Empresas y Derechos Humanos: La lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo de la agenda de incidencia". SUR, <http://www.surjournal.org/esp/conteudos/pdf/11/08.pdf>.

Instituto de Derechos Humanos de Catalunya. (2010). Derechos Humanos Emergentes. Obtenido de <http://www.tiempodelosderechos.es/docs/oct09/dhe.pdf>

ISO. (2006).

ONU. (1945). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

ONU. (1985). Comité de Derechos Economicos, Sociales y Culturales.

pau, e. -e. (s.f.). <http://escolapau.uab.cat/castellano/programas/empresadh.htm>.

Ruggie, J. (2011). Informe del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras.

UNICEF. (2012). Obtenido de <http://www.unicef.es/sala-prensa/pacto-mundial-unicef-y-save-children-present-an-10-principios-para-que-las-empresas-respe>

Real Academia Española,(2006) Asentamiento. En Diccionario de la lengua española. Disponible <http://lema.rae.es/drae/?val=asentamiento>. Recuperado 2014, junio 10.


Real Academia Española,(2006) Mercadotecnia. En Diccionario de la lengua española. Disponible <http://lema.rae.es/drae/?val=marketing>. Recuperado 2014, junio 10.

GLOSARIO

Asentamiento: Instalación provisional, por la autoridad gubernativa, de colonos o cultivadores en tierras destinadas a expropiarse.


Mercadotecnia: (De mercado y tecnia). Conjunto de principios y prácticas que buscan el aumento del comercio, especialmente de la demanda.

OBJETO DE APRENDIZAJE	Empresa y Derechos Humanos, Derechos Emergentes
Desarrollador de contenido Experto temático	Jhon Alexander Riaño Adriana Hurtado Giselle Cala
Asesor Pedagógico	María Teresa Camargo Serrano. Luis Antonio Suárez Martínez.
Productor Multimedia	José Jaime Luis Tang Pinzón Paola Andrea Olazas Ortis
Programadores	Daniel Eduardo Martínez Díaz.
Líder expertos temáticos	María Pía Alvira
Líder línea de producción	Santiago Lozada Garcés.



Atribución, no comercial, compartir igual

Este material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial y las obras derivadas tienen que estar bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original.



SENA

Creative Commons