

Módulo 1: Derechos Humanos – Marco de Referencia para Operaciones Globales y Prácticas de Seguridad

<p>Objetivos del Módulo</p>	<p>Al finalizar este módulo, usted se habrá familiarizado con el marco de referencia de los derechos humanos, sus principios, conceptos y normas que reglamentan las obligaciones y responsabilidades aplicables en las operaciones corporativas y prácticas de seguridad.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>La evaluación se hará por medio de actividades de grupo diseñadas para tal fin, y en sesiones que requieren la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas a través del módulo.</p>
<p>Secciones</p>	<p>Introducción</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué son los Derechos Humanos? 2. Los Derechos Humanos en tiempos de Emergencia Civil y Conflictos Armados 3. Los Derechos Humanos en la Industria Extractiva 4. Monitoreando y Reportando Quejas y Violaciones de los Derechos Humanos <p>Conclusión</p>

**¿Seguridad Corporativa?
¿Seguridad Privada?
¿Seguridad Pública?**

Personal de **Seguridad Corporativa** hace referencia a empleados internos que desarrollan tareas de seguridad en los proyectos y operaciones de la compañía.

Personal de **Seguridad Privada** hace referencia a guardas de seguridad que prestan sus servicios a una compañía, y que han sido contratados para proveer seguridad a la empresa.

Personal de **Seguridad Pública** (fuerza pública) hace referencia a la policía, militares, guardas fronterizos y personal de seguridad gubernamental. Trabajan para el Gobierno pero también colaboran con las compañías en sus operaciones de seguridad.

INTRODUCCIÓN

Este módulo lo familiarizará con la estructura, principios, conceptos y normas de los derechos humanos desde el punto de vista de la provisión de seguridad pública y privada, sus obligaciones y responsabilidades. Se familiarizará concretamente con:

- Derechos Humanos
- Derecho Internacional Humanitario en situaciones de emergencia civil y conflictos armados.
- Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos para la implementación del marco: “Proteger, Respetar y Remediar”.
- La Responsabilidad de proteger.
- Principios voluntarios sobre seguridad y Derechos Humanos.
- La política corporativa sobre los Derechos Humanos y los principios que guían la implementación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

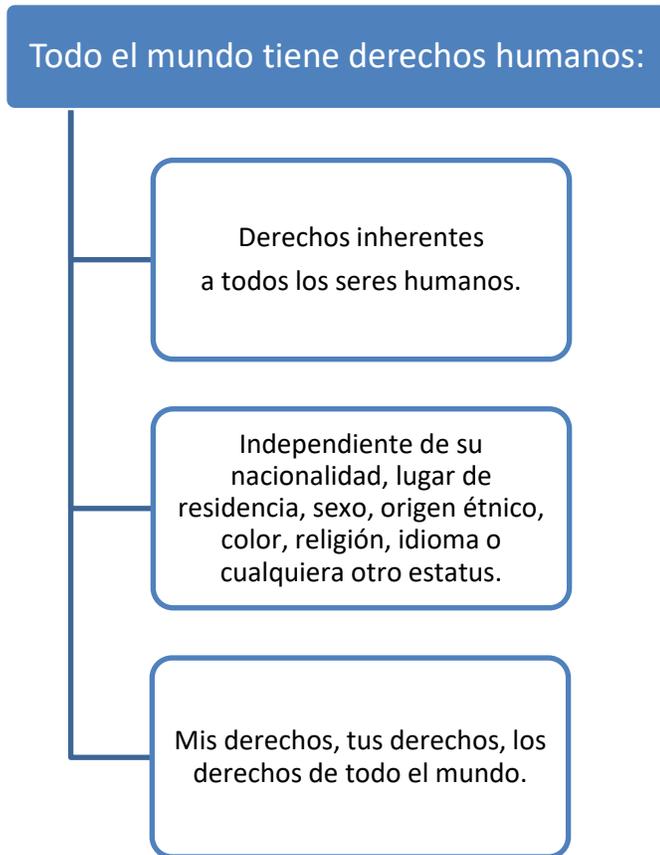
¿Por qué la legislación sobre derechos humanos es importante para usted? Igual que un buen atleta debe conocer las reglas y normas que rigen su deporte, un profesional de seguridad como Usted debe saber sobre derechos humanos.

1. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

a) ¿Qué son los Derechos Humanos?

P ¿Cuál es **SU** definición de los derechos humanos?

Los derechos humanos son “los principios generalmente aceptados sobre trato imparcial y justicia” o “los derechos morales -éticos- que pertenecen por igual a todas las personas por el simple hecho de ser seres humanos”. Esto quiere decir que los derechos humanos pertenecen a **toda** la gente, inclusive a los oficiales de seguridad privada y pública.



Derechos Humanos Universales

Establecidos y garantizados por:

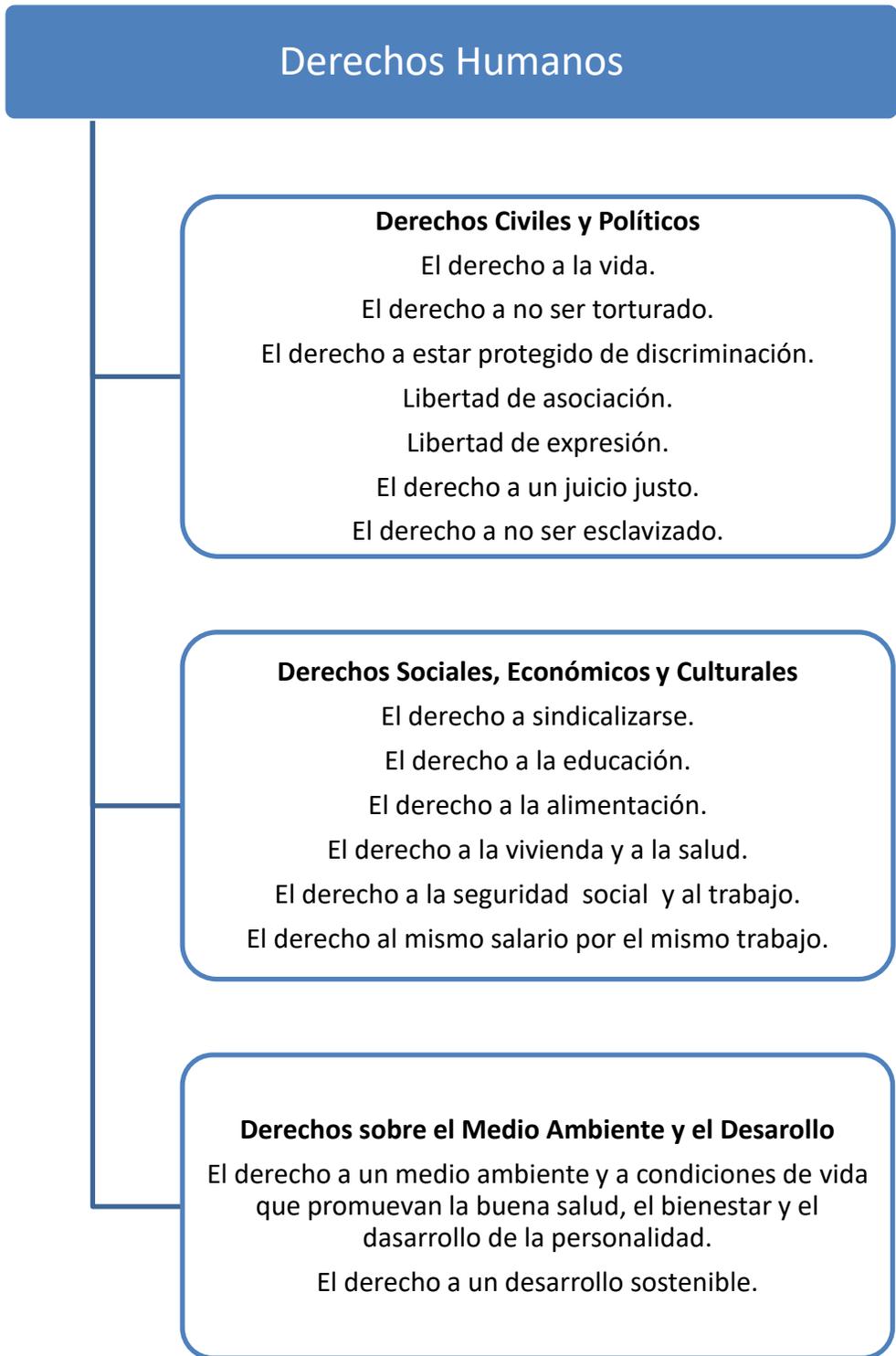
- Legislación
- Tratados
- Legislación internacional habitual
- Principios generales
- Otros principios de legislaciones internacionales

La Legislación Internacional sobre Derechos Humanos informa a los gobiernos qué hacer y qué no hacer, con el fin de garantizar que los derechos humanos de los individuos y grupos sean protegidos.

b) Instrumentos de Derechos Humanos

Los instrumentos de derechos humanos son las declaraciones oficiales, acuerdos internacionales y otras leyes que describen los derechos humanos y cómo deben ser aplicados por todos los países y por la comunidad mundial.

Los Derechos Humanos se pueden dividir en tres categorías diferentes:



Ejemplos de Instrumentos de los Derechos Humanos:

<i>Instrumentos Universales</i>	<i>Instrumentos Regionales</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) en 1948 (ver Apéndices A y B) • Convención de 1948, sobre la Prevención y Castigo del Crimen de Genocidio • Convenio Internacional de 1966 sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) (ver Apéndice C) • Convenio Internacional de 1966 sobre Derechos Sociales y Económicos • Convención de 1981 sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación de las Mujeres • Convención de 1984 contra las Torturas y otras formas de trato Crueles, Inhumanas o Degradantes • Convención de 1989 sobre los derechos de los niños 	<ul style="list-style-type: none"> • Convención Europea de 1950 sobre los Derechos Humanos • Convención Americana de 1981 sobre los Derechos Humanos • Carta Africana de 1981 sobre los Derechos Humanos de los Pueblos.

Ratificación

Los derechos humanos establecidos en un tratado aplican a todos los países que suscriben (o ratifican) el tratado.

Suscribir el tratado quiere decir que el gobierno se compromete a respetar los derechos humanos establecidos en el tratado. También quiere decir que el tratado hará parte de sus leyes y que se compromete a realizar todos los esfuerzos posibles para promover los derechos mencionados en el tratado.

No todos los países suscriben todos los tratados.

Todos los anteriores documentos definen diferentes derechos de los pueblos alrededor del mundo. Los gobiernos de casi todos los países del mundo han estado de acuerdo y han suscrito los tratados.

La **Declaración Internacional de Derechos** hace referencia a los tres principales instrumentos de derechos humanos y a un protocolo opcional concretamente:

¿Sabía Usted qué?...
La Declaración Universal de Derechos Humanos (UDHR) fue distintos antecedentes legales y de todas partes del mundo

Establece por primera vez los derechos humanos fundamentales que deben ser protegidos universalmente

Existen 382 traducciones diferentes de los DHR.

Tratados adicionales también conocidos como Convenciones, Acuerdos, Contratos), declaraciones, Principios Rectores, etc., han sido desarrollados desde La Declaración Universal de Derechos Humanos los cuales detallan los contenidos de los derechos humanos y las obligaciones de los Estados de promoverlos, protegerlos y cumplirlos.

- Declaración Universal de Derechos Humanos - *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR)
- Convenio sobre Derechos Civiles y Políticos - *Covenant on Civil and Political Rights* (CCPR)
- Convenio sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales - *Covenant on Economic Social and Cultural Rights* (CESCR)
- Primer Protocolo Opcional del ICCPR - *First Optional Protocol to the ICCPR*

Reflexión

Q En su entorno laboral, ¿cuáles son los grupos cuyos derechos humanos están en riesgo?

Pista: Pueden ser personas que trabajen con Usted, personas cercanas a Usted o personas que viven en su vecindad.

c) Principios de Derechos Humanos

Hay algunos principios que pueden aplicarse para explicar los derechos humanos:



Fuente: Adaptado de la Oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos - Office of the High Commissioner for Human Rights <http://www.ohchr.org/en/issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

En términos de las limitaciones de los principios de los Derechos Humanos, se establece que:

UDHR, Artículo 29(2) – Declaración Universal de Derechos Humanos:

En el ejercicio de sus derechos y libertades, todas las personas solamente estarán sujetas únicamente a las limitaciones establecidas por la ley con el propósito de garantizar el reconocimiento y el respeto por los derechos y libertades de otros y para garantizar el cumplimiento de los requisitos de moralidad, orden público y el bienestar general, en una sociedad democrática.

ICCPR, Artículo 21 - Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos:

Se reconocerá el derecho a la reunión pacífica. No se podrán establecer restricciones de ninguna clase a este derecho, diferentes de aquellas necesarias conforme a la ley, necesarias en una sociedad democrática en el interés de la seguridad nacional, del orden público, de la protección de la salud pública, de los valores morales o de la protección de los derechos y libertades de otras personas.

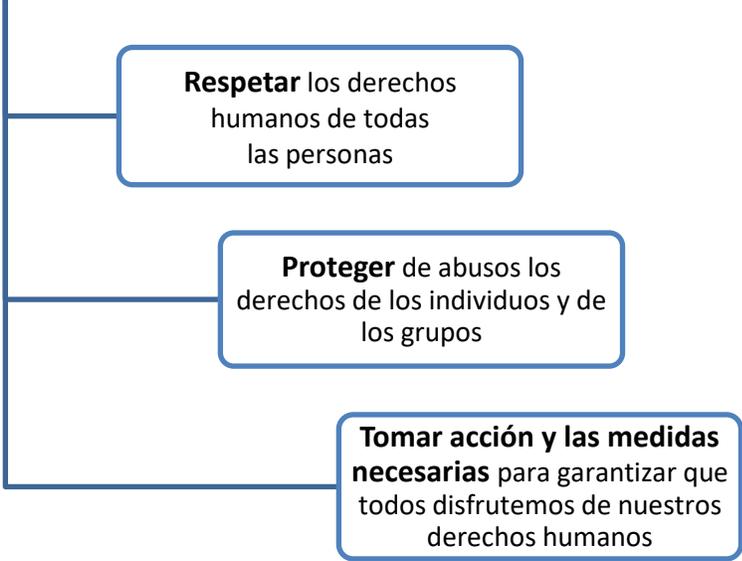
La violación, por parte de personal de seguridad privada o pública, de los derechos humanos internacionalmente protegidos está sujeta a escrutinio y es materia de preocupación internacional.

El personal de seguridad, privada o pública puede ser procesado por cargos criminales si violan los derechos

El personal de seguridad Privada o Pública debe saber qué tan lejos puede llegar en la limitación de los derechos humanos de personas sospechosas de haber violado la ley.

Conozca los límites de su mandato y sus atribuciones.

Los Gobiernos tienen la obligación de:



Individuos (como nosotros) tenemos la responsabilidad de respetar y proteger los derechos de los demás, especialmente los de aquellas personas con quienes interactuamos en nuestro trabajo

Reflexión

P ¿Cuál es **su** responsabilidad para con los derechos humanos en su trabajo?

P ¿Cuál es la responsabilidad de **su compañía** para con los derechos humanos ?

P ¿Cuál es la obligación del **Estado** para con los derechos humanos?

d) Relevancia de los DERECHOS HUMANOS para el Personal de Seguridad

Todo el personal de seguridad tiene la responsabilidad de **proteger, respetar, promover, y garantizar** los derechos humanos de todas las personas con las cuales interactúan.

Si una persona no respeta los derechos humanos de otros, comete un crimen, o viola la ley, entonces el personal de seguridad puede ser requerido para actuar contra dichas personas. Estas acciones podrán incluir, el arresto, la detención temporal, la investigación del crimen, requisas u otras acciones.

Las acciones y obligaciones del personal de seguridad podrán limitar los derechos de otras personas.

Ejemplos:

Toda persona tiene el derecho de libertad de movimiento.

- Este derecho puede limitarse cuando usted desea ingresar a una propiedad privada tal como las instalaciones de la compañía.
- La Administración puede decidir quién está autorizado para ingresar a la propiedad y quién no, y cuáles son las reglas que deben cumplir los empleados que ingresan a las instalaciones de la compañía.
- El personal de seguridad podrá limitar los derechos de algunos individuos, restringiendo su acceso a la propiedad.

Toda persona tiene el derecho de libre expresión, asociación o protesta.

- Los empleados, o la comunidad, tienen el derecho de protestar contra la compañía.

- Cuando los individuos causan daño a la propiedad, o ponen en peligro sus vidas o las de otra persona, el personal de seguridad está autorizado para proceder con la protección de la propiedad, de terceros o de ellos mismos.

El personal de seguridad de la compañía y de la seguridad privada **puede no tener la misma autoridad (legal)** que el personal de seguridad pública (i.e. la policía o los militares).

Por ejemplo, el personal de seguridad de la compañía y la seguridad privada pueden tener la autoridad para **detener temporalmente** un sospechoso con la idea de entregarlo a las autoridades de policía, mientras que el personal de seguridad pública puede **arrestar y detener** una persona ellos mismos.

Todo el personal de seguridad tiene restricciones de acción. **No tienen atribuciones ilimitadas (poder)**. Existen leyes, políticas y procedimientos que deben seguirse para el cumplimiento de sus deberes.



Personal de seguridad privado y de la compañía



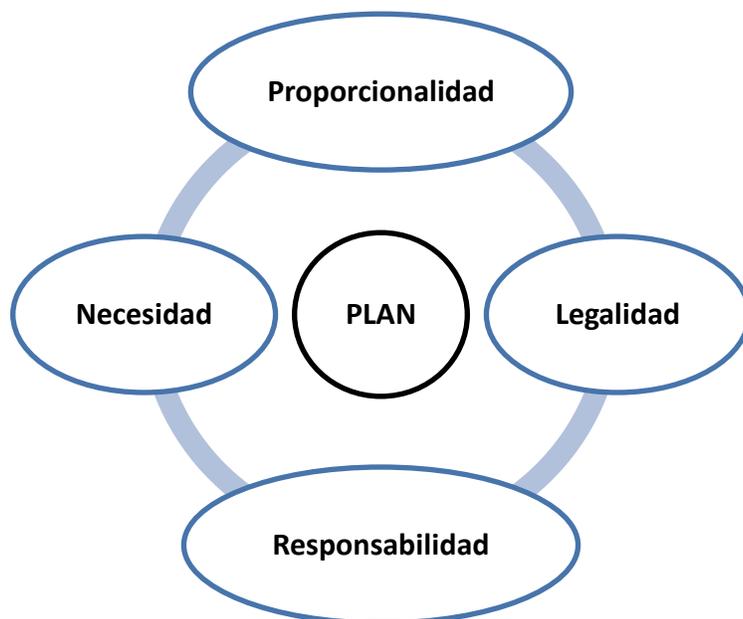
Personal de seguridad pública (fuerza pública)

Cuando haya necesidad de actuar y restringir los derechos de las personas, el personal de seguridad deberá aplicar siempre el principio del **PLAN**.

Proporcionalidad	Haga uso de la mínima fuerza o acción necesaria para resolver la situación.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Son mis acciones proporcionales a los objetivos que quiero lograr?</i> • <i>¿Estoy utilizando la mínima cantidad de fuerza necesaria para resolver la situación?</i>
Legalidad	Actuar siempre bajo la Ley.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>¿La ley o las políticas y procedimientos de la compañía me autorizan para proceder?</i>
Responsabilidad	Actuar éticamente, teniendo presente que será responsabilizado por sus actos.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Estoy listo a asumir responsabilidad por mis actos?</i> • <i>¿Es ético mi comportamiento y está en línea con el código de conducta de la compañía?</i>
Necesidad	Actuar solamente cuando sea necesario actuar.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Es realmente necesario que yo actúe en esta forma?</i> • <i>¿Qué otras opciones existen para solucionar esta crisis o para resolver la situación?</i>

PLANEE
Antes de
actuar

En otras palabras, debemos hacer uso del principio del **PLAN** para poder decir que nuestras acciones protegen y respetan los derechos de otros.



Puente: Adaptado del Commonwealth Manual on Human Rights Training for Police (2006)

Reflexión

P ¿Piensa Usted y **PLANEA** antes de actuar, o simplemente actúa y ruega a Dios que no se meta en problemas?

Todo el personal de seguridad **deberá** actuar como un equipo.
Para lograrlo, deberán tener pleno conocimiento de su autoridad y comprender los límites de acción que tengan.
Usted debe comprender sus responsabilidades y las del personal de seguridad que provee soporte a las operaciones de la compañía.

En el *Modulo 2: Roles y Responsabilidades del Personal de Seguridad*, discutiremos y exploraremos estos roles y responsabilidades.

**DERECHOS NO-
DEROGABLES
(SUSPENDIDOS)**

(El Principio de Siracusa)

1. El Derecho a la Vida.
 2. Libre de torturas; crueldad; trato inhumano o castigo degradante; libre de experimentación científica o experimental sin previo consentimiento.
 3. Libre de esclavitud o servilismo involuntario.
 4. El derecho a no ser encarcelado por deudas contractuales.
 5. El derecho a no ser sentenciado a una pena mayor por efecto retroactivo de una legislación sobre crímenes.
 6. El derecho a ser reconocido como un ser humano ante la ley.
- Libertad de pensamiento, conciencia y religión.

Estos derechos no son negociables bajo ningún punto de vista, aún bajo la premisa de preservar la vida de la nación.

Fuente: Comité Internacional de la Cruz Roja (ICRC).

2. LOS DERECHOS HUMANOS EN TIEMPO DE EMERGENCIA CIVIL Y CONFLICTOS ARMADOS

Inclusive durante los tiempos de emergencias civiles o públicas, “Estados de Emergencia”, o conflictos armados, todo el personal de seguridad tiene la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos básicos de todas las personas.

a) Suspensión de Obligaciones en Estados de Emergencia

Durante emergencias civiles y “Estados de Emergencia”, que sean una amenaza para el país, el gobierno podrá resolver suspender temporalmente algunos derechos humanos con miras a mantener el orden público y el imperio de la ley.

Antes que esto suceda, el gobierno deberá declarar oficialmente el “Estado de Emergencia” e informar a la población y a las Naciones Unidas sobre esta situación.

Inclusive en tiempo de emergencia, el gobierno tiene la responsabilidad de mantener aquellos derechos **No-Derogables**. **Estos son los derechos que tanto el gobierno como el personal de seguridad pública (las fuerzas armadas) no pueden suspender.**

Esto se hace para garantizar que los derechos humanos estén siempre protegidos, sin discriminación alguna por sexo, género, origen social, religión o idioma.

Tanto el personal de seguridad de la Compañía y el de seguridad privada no están obligados a actuar en las emergencias públicas o en los “Estados de Emergencia”.

Fuente: Artículo 4 del Acuerdo Internacional sobre Derechos Humanos y Civiles.

b) Derecho Internacional Humanitario (DIH) y Personal de Seguridad

La protección de los derechos humanos sigue siendo aplicable aún en emergencias públicas y conflictos armados. El DIH y los Derechos Humanos continuarán vigentes en estas situaciones.

En tiempos de Guerra. El Derecho Internacional Humanitario (DIH) protege a todas las personas afectadas por la Guerra. Ninguna provisión del DIH podrá ser derogada o suspendida.

Derechos Internacional Humanitario

- Conocida también como la “Ley de la Guerra” aplica para todas las personas que participan en la Guerra o conflicto armado.
- Aplica en tiempos de conflictos internacionales y no-internacionales.
- Limita los efectos negativos y las consecuencias de los conflictos armados.
- Protege a las personas que no toman parte en las hostilidades (i.e. civiles, personal médico y trabajadores en salud).
- Protege a las personas que no participan (o que ya no participan) en las hostilidades (i.e., heridos, soldados enfermos y accidentados y prisioneros de guerra).
- Provee ayuda humanitaria a las personas que padecen los efectos del conflicto armado.
- También restringe los medios y los métodos de la Guerra.

DIH comprende las cuatro convenciones de Ginebra de 1949 y sus protocolos adicionales.

En conjunto, definen cuales actos pueden y no pueden tener lugar en las guerras.

Establecen reglas para tratar con aquellas personas que cometen “violaciones graves”.



El Comité Internacional de la Cruz Roja (ICRC) es la agencia que lidera el Movimiento de la Cruz Roja/Red Crescent en el campo de los conflictos, monitoreando y reportando a la Legislación Humanitaria LHI, recordando a todos los participantes sus obligaciones.

La Cruz Roja desempeña un papel importante en tiempos de Guerra, para garantizar que todas las personas están protegidas.

Fuente : website de ICRC : <http://www.icrc.org/>

194 países han ratificado las Convenciones de Ginebra, logrando que sean aplicables universalmente.

Durante conflictos armados y ocupaciones, el personal de seguridad pública (fuerzas armadas) puede ser incorporado como parte de fuerzas armadas gubernamentales. El personal de seguridad de la Compañía y el personal de seguridad privada son considerados **no-combatientes** y no participarán en emergencias públicas o en conflictos armados. Las fuerzas armadas de los gobiernos son consideradas como **combatientes**.

Si Usted es un **combatiente**, debe entonces aprender las **Reglas del Soldado**.

Reglas del Soldado
1. Ser un soldado disciplinado.
2. Pelear únicamente contra enemigos combatientes y atacar solamente objetivos militares.
3. Destruir solamente los objetivos de la misión.
4. No combatir enemigos que se encuentran “fuera de combate” o que se han rendido. Desármelos y entréguelos a su superior.
5. Recoger y prestar cuidados a los heridos y enfermos, sean enemigos o amigos.
6. Tratar los civiles y todos los enemigos humanitariamente.
7. Los prisioneros de Guerra deben ser tratados con humanidad y solamente están obligados a rendir información sobre su identidad. No se permiten torturas mentales o físicas a los prisioneros de guerra.
8. No tomar rehenes.
9. Abstenerse de actos de venganza.
10. Respetar todos los objetos que luzcan emblemas de la Cruz Roja, y de la Media Luna Roja (Países Musulmanes), la bandera blanca de armisticio o los emblemas que designan propiedad cultural.

11. Respetar la propiedad ajena. Los saqueos son prohibidos.

12. Poner empeño para evitar violaciones de las anteriores reglas. Reporte cualquier violación de las mismas a su superior. Toda violación será castigada.

Fuente: ICRC website: <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/57jmeb.htm>

Ejemplos de actos prohibidos durante los conflictos armados:

“Asesinatos, torturas, castigos corporales, mutilaciones, atropellos a la dignidad personal incluyendo violaciones, captura de rehenes, castigos colectivos, ejecuciones sin juicio alguno, crueldad, tratamientos inhumanos o degradantes. Recolección de suvenires o trofeos.”

“Represalias con los heridos, enfermos o víctimas de accidentes; personal médico y de Servicio; prisioneros de Guerra; civiles; objetos culturales; el medio ambiente; y trabajos con fuerzas peligrosas.”

Fuente: Convenciones de Ginebra de 1949 y sus Protocolos adicionales.

El personal de seguridad de la Compañía y de seguridad privada no hace parte de las fuerzas armadas nacionales y no podrá participar en actividades del conflicto armado.

El personal de seguridad no podrá ejecutar **actos prohibidos durante un conflicto armado**.

Todo el personal de seguridad tiene la responsabilidad de reportar violaciones a los derechos humanos observadas durante emergencias o durante un conflicto armado.

Mis Notas



Este marco establece estándares globales para prevenir y mitigar riesgos e impactos adversos sobre los derechos humanos resultantes de la actividad empresarial.

Esto quiere decir que la Compañía tiene la responsabilidad de respetar la **Carta Internacional de Derechos Humanos** y los derechos fundamentales establecidos en la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Laborales**.

La Compañía tiene la responsabilidad de proteger y respetar los derechos humanos de otros, y de analizar los efectos negativos y el impacto que los negocios tienen sobre los derechos humanos de otros.

Para lograrlo, la Compañía investiga y dialoga con las partes interesadas y con la comunidad para garantizar que sus políticas y prácticas de negocios respetan los derechos humanos de terceros.

La Compañía está comprometida a trabajar con, o a participar en, cualquier proceso legal orientado a remediar los efectos negativos y/o los impactos sobre los derechos humanos de las comunidades en las cuales trabajan.

La Forma en que trabajamos

Los valores de la Compañía incluyen:

Principios Fundamentales y Derechos Laborales

- Libertad de asociación y reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación con relación al empleo y ocupación.

Fuente: International Labour Organization
<http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscriminati>

<p>Respeto Reconocemos y respetamos los puntos de vista de otros y los tratamos como quisiéramos que nos trataran a nosotros.</p>	<p>Integridad Actuamos imparcialmente, honesta y consistente con lo que expresamos cuando es necesario.</p>
<p>Responsabilidad Somos responsables por nuestras acciones y responsabilizamos a los demás por las suyas.</p>	<p>Trabajo en Equipo Trabajamos en equipo y aprendemos de los demás para lograr nuestros objetivos.</p>

Ejemplos:

- Australian Minerals Industry Code for Environmental Management
www.minerals.org.au/downloads/pdf/Code2000.pdf
- Global Sullivan Principles of Social Responsibility
www.globalsullivanprinciples.org/principles.htm
- International Chamber of Commerce Business Charter for Sustainable Development
www.iccwbo.org/home/environment/charter.asp
- International Council on Metals and Minerals Sustainable Development Framework
www.icmm.com
- International Labour Organisation Convention 169: Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries
www.unhchr.ch/html/menu3/b/62.htm
- International Labour Organisation Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/text/tindex.htm
- Organisation for Economic Cooperation and Development Convention on Bribery and Corruption
www.oecd.org/pdf/M00007000/M00007323.pdf
- Organisation for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises
www.oecd.org/pdf/M00021000/M00021070.pdf

- United Nations Universal Declaration of Human Rights
www.un.org/Overview/rights.html
- United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org/
- US/UK Voluntary Principles on Security and Human Rights
www.state.gov/www/global/human_rights/001220_fsdrl_principles.html
- World Economic Forum Global Corporate Citizenship Statement
www.weforum.org/pdf/GCCI/GCC_CEOstatement.pdf

b) Principios Voluntarios Sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVs)

La protección de las personas y de los activos de amenazas de seguridad son tareas vitales.

La Compañía reconoce la necesidad de implementar los dispositivos de seguridad necesarios para la protección de los derechos humanos de sus empleados, de los miembros de las comunidades en las cuales viven, lo mismo que los de otras personas afectadas por sus operaciones.

En términos sencillos, si usted falla en tratar las personas con dignidad y viola de alguna manera sus derechos humanos, esto puede crear riesgos para la Compañía.

Lo anterior es especialmente válido en países en los cuales los gobiernos son débiles y el riesgo de corrupción y conflicto es grande.

La Compañía participa en los **PV**, y está comprometida con evitar las violaciones de los derechos humanos a través de sus dispositivos de seguridad.

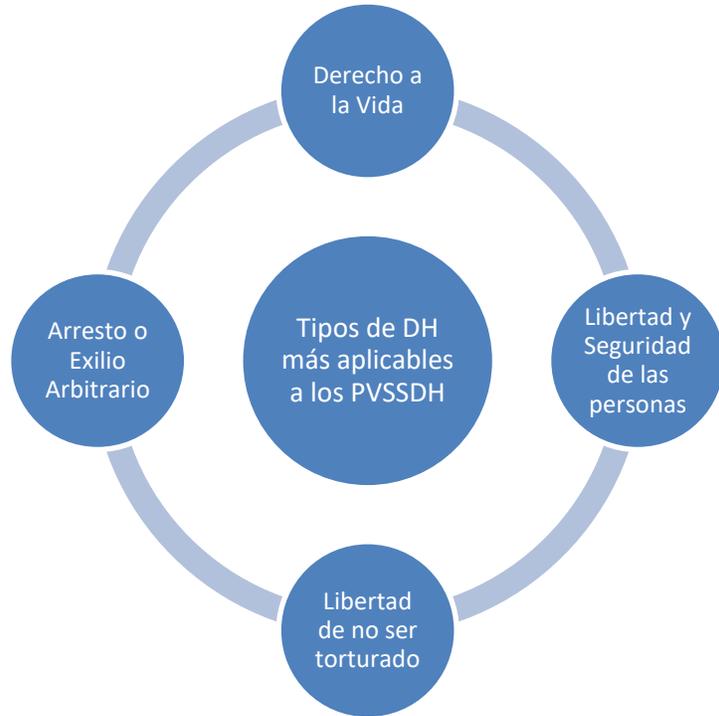
La Compañía está comprometida con tomar todas las medidas necesarias para prevenir las violaciones de los derechos humanos por parte del personal de seguridad que trabaja para, o presta soporte a, las operaciones de la Compañía.

¿Qué son los PVs?

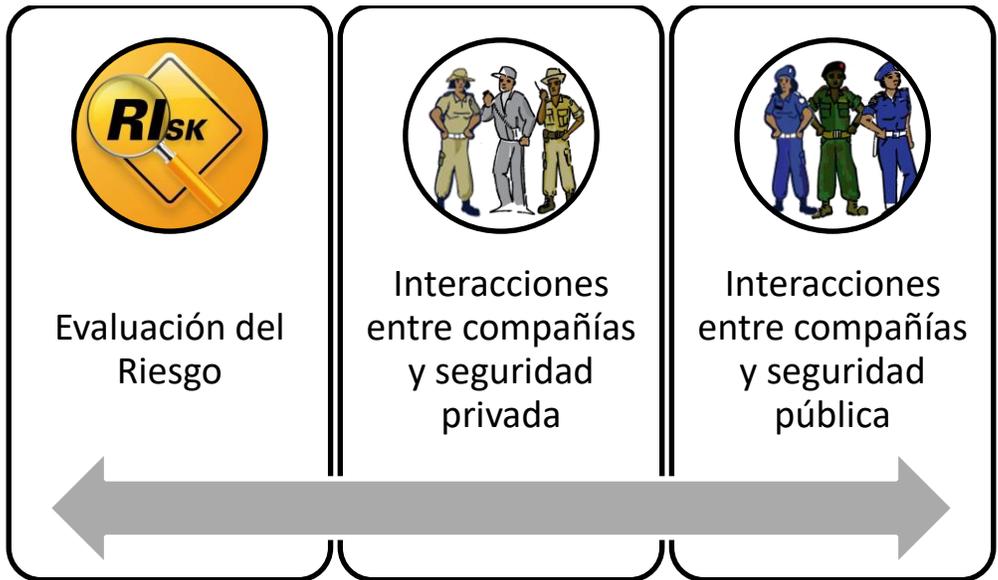
PVs son in conjunto de principios voluntarios que gobiernos, un número de compañías y de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) compilaron y acordaron implementar.

PVs guía a las compañías para mantener la seguridad de sus operaciones y respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales del país, las personas y las comunidades donde hacen negocios.

(Ver Apéndice D)



Los PVSSDH proveen guías pertinentes a tres principales esferas de actividades:



Evaluación del Riesgo

Para prevenir violaciones de los derechos humanos, la Compañía debe evaluar de manera sistemática los riesgos en los países y en las comunidades en las cuales trabaja.

Durante la evaluación de riesgos, la Compañía:

IDENTIFICA los RIESGOS y ACTÚA	Identifica los riesgos de seguridad que tienen el potencial de generar violencia o de violación de los derechos humanos, y tomará medidas para prevenirlos (i.e. evaluación y manejo del riesgo de seguridad) .
Tiene en cuenta los REGISTROS de DERECHOS HUMANOS	Identifica que los Derechos Humanos -DDHH y el Derecho Internacional Humanitario -DIH sean respetados revisando los Registros de los Derechos Humanos de todo el personal de seguridad y de los proveedores.
IMPERIO DE LA LEY	Analiza la Legislación y la habilidad del sistema legal para responsabilizar a quienes violan los Derechos Humanos y el DIH.
ANÁLISIS DEL CONFLICTO	Identifica y entiende las raíces y naturaleza de los conflictos locales (i.e. análisis del conflicto) .
Considera los riesgos de transferencia de EQUIPOS	No proporcionar a los proveedores de seguridad, equipos que puedan resultar o conllevar a violaciones de los derechos humanos.

La guía para la implementación de seguridad y derechos humanos provee las instrucciones para la implementación de los PVSSDH como parte de las operaciones de seguridad.



Salvo expresamente autorizado, **La Compañía y el Personal de Seguridad Privada realizarán sus tareas desarmados.**

Cualquier excepción a esta regla estará **soportada en un meticuloso análisis de riesgo** que justifique el equipamiento del personal de seguridad con armas de fuego.

La decisión de contratar personal de seguridad privada armado deberá discutirse con el Grupo de Seguridad, y aprobado formalmente por el Comité Ejecutivo de la Compañía.

Interacciones entre la Compañía y la Seguridad Privada

Dependiendo del nivel de riesgo que enfrenta la Compañía en una localidad/proyecto determinado, es posible que exista la necesidad de contratar proveedores de seguridad privada como soporte, o complemento de la seguridad interna de la Compañía.

Cuando la Compañía decida contratar proveedores de seguridad privada, la Compañía se asegurará que el personal de seguridad privada conozca los límites de su autoridad y que no violarán ningún Derechos Humanos en ninguna forma. Los requisitos de seguridad de Derechos Humanos deberán especificarse en el contrato que se suscribirá con el proveedor de seguridad privada.

En estos casos, la Compañía se asegurará que el contrato con seguridad privada se incluyan los mecanismos de cómo hacer frente a estos riesgos.

Es muy probable que estos procedimientos estén incluidos en su contrato o en las políticas de trabajo en la locación.

Si no está seguro de ello, debe preguntar su supervisor o gerente sobre políticas especiales a procedimientos que pueden aplicar en su caso.

Interacciones entre la Compañía y las Fuerzas Públicas de Seguridad (Fuerzas Armadas)

En algunos países, las situaciones de seguridad y los riesgos pueden requerir que la Compañía solicite el soporte de la Fuerza Pública de Seguridad (i.e. policía a militar) con el fin de proteger las instalaciones y el personal.

Estas instancias pueden involucrar **solicitudes especiales de emergencia de asistencia en seguridad para el manejo de incidentes de seguridad, lo mismo que la suscripción de convenios de colaboración para la provisión de servicios de seguridad**, (armada o desarmada).

La compañía podrá redactar un acuerdo o convenio , mejor conocido como Memorando de Entendimiento (MOU) con el proveedor de seguridad pública (fuerzas armadas) para el manejo de riesgos de violación de los Derechos Humanos por el personal de seguridad.

LA COMPAÑÍA SE COMPROMETE A:

Administrar el personal de seguridad corporativa y privada utilizando los mismos parámetros establecidos para el personal de seguridad privada de la Compañía para los PVSSDH

Asegurar que el personal de seguridad que proveerá soporte a la operación de seguridad de la Compañía respetará y protegerá los derechos humanos.

Garantizar el entrenamiento en derechos humanos de todo el personal de soporte de las operaciones de seguridad de la Compañía.



LA COMPAÑÍA CONTINUARÁ:

Demonstrando su compromiso con los derechos humanos en todas las locaciones en las que opera.



El cumplimiento interno con los PVSSDH es **OBLIGATORIO** de acuerdo con los procedimientos internos de control. El cumplimiento externo con los PVSSDH es **OBLIGATORIO** bajo los MOU de los proveedores de seguridad pública (e.g. fuerzas armadas gubernamentales).

c) Políticas de la Compañía sobre Derechos Humanos

La Compañía tiene su **propia política de Derechos Humanos** la cual es aplicable a todo el personal de seguridad y a todos los empleados al nivel de operaciones globales.

Todo el personal que provee soporte en el área de seguridad de la Compañía deberá cumplir con su política de derechos humanos.

Ejemplos de la Política de Derechos Humanos de la Compañía

La Compañía respeta y apoya la dignidad, el bienestar y los derechos humanos de sus empleados, de las comunidades en las cuales desempeña sus labores y de aquellas que puedan ser afectadas por nuestras operaciones. Nuestra enfoque hacia los derechos humanos se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Principios de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos. Ponemos especial interés en la identificación, prevención y mitigación de impactos adversos a los derechos humanos en nuestras operaciones. Esto incluye la realización de estudios individuales cuando sea necesario, lo mismo que la integración de derechos humanos a nuestros procesos corporativos existente.

En cualquier lugar que operemos, nos sintonizamos con las comunidades para comprender su situación social, económico y cultural y evaluamos las implicaciones ambientales y económicas de nuestras actividades. Proveemos a las comunidades con mecanismo de queja fácilmente accesibles y tomamos acciones para solucionar dichas quejas. Trabajamos para optimizar los beneficios y reducir el impacto negativo de nuestras actividades, tanto en las comunidades locales como en los países donde operamos.

Reconocemos y respetamos las conexiones de los nativos con las tierras y aguas de sus comunidades, en forma consistente con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Nativos.

Rechazamos cualquier forma de esclavitud o de trabajo infantil.

Apoyamos e implementamos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, y garantizamos que nuestros empleados clave y nuestros contratistas sean entrenados de acuerdo con estos principios. Ejercemos controles estrictos sobre el uso de la fuerza y limitamos el uso de armas de fuego en nuestras instalaciones, hasta donde nos es posible. Trabajamos con contratistas externos, lo mismo que con seguridad pública y privada con miras a promover el entendimiento y la implementación de Principios Voluntarios para evitar que nuestros procedimientos de seguridad en los lugares de trabajo contribuyan a violaciones de los derechos humanos, incluyendo la utilización indebida de equipos e instalaciones.

Por medio de contratos de trabajo y proveeduría adecuados, hacemos que nuestros contratistas, agentes y proveedores tomen conciencia de y cumplan nuestros compromisos con los derechos humanos. Nos

4. MONITOREANDO Y REPORTANDO QUEJAS Y VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Compañía tiene la **responsabilidad corporativa** de proveer, cooperar y compensar personas por cualquier **impacto sobre sus derechos humanos**, empleando procesos legítimos.

La Compañía tiene la **responsabilidad corporativa** de reportar, monitorear y hacer seguimiento a investigaciones que involucren violaciones de derechos humanos como consecuencia de sus operaciones, así como actos **relacionados con violaciones de derechos humanos, resultantes de los acuerdos de seguridad o en apoyo a la seguridad** por parte del personal de seguridad interna, privada o pública.

a) Monitoreando los Derechos Humanos

Existen varios grupos gubernamentales y no-gubernamentales, a nivel nacional, país y comunidad, que hacen monitoreo de los derechos humanos.

También reportan las violaciones a los derechos humanos cometidas por individuos, organizaciones gubernamentales, corporativas o por los empleados que trabajan en ellas.

A los niveles regionales e internacionales, hay también organizaciones que monitorean los derechos humanos en países de la región. Ejemplos:

- Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Comisión Europea sobre Derechos Humanos

Todo el personal de seguridad que labora en la Compañía tiene la **responsabilidad individual y ética** de garantizar que **cualquier violación a los derechos humanos sea reportada** a las autoridades competentes.

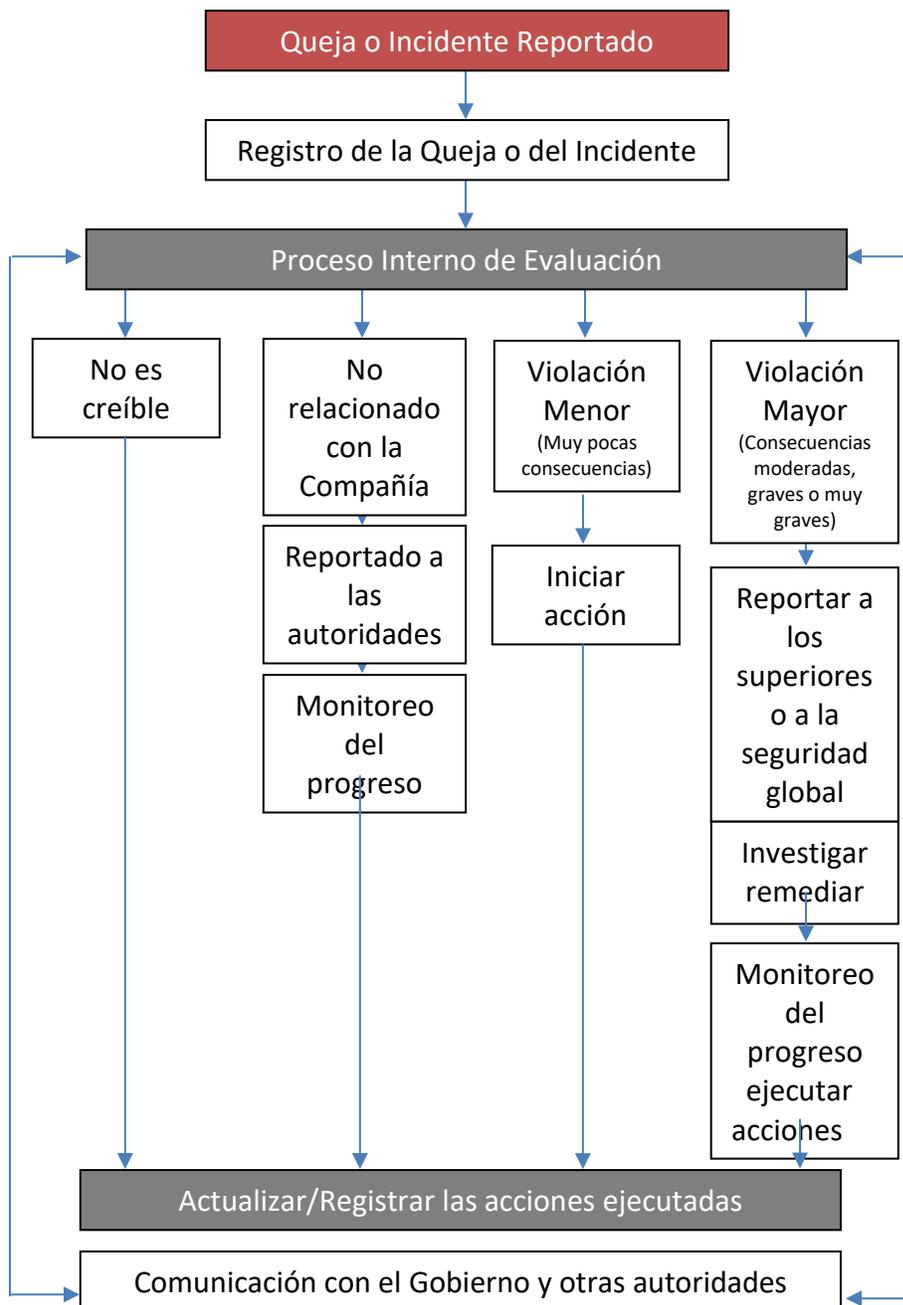
b) Política de la Compañía sobre el Reporte y la Investigación de Quejas o Incidentes de Violaciones de los Derechos Humanos

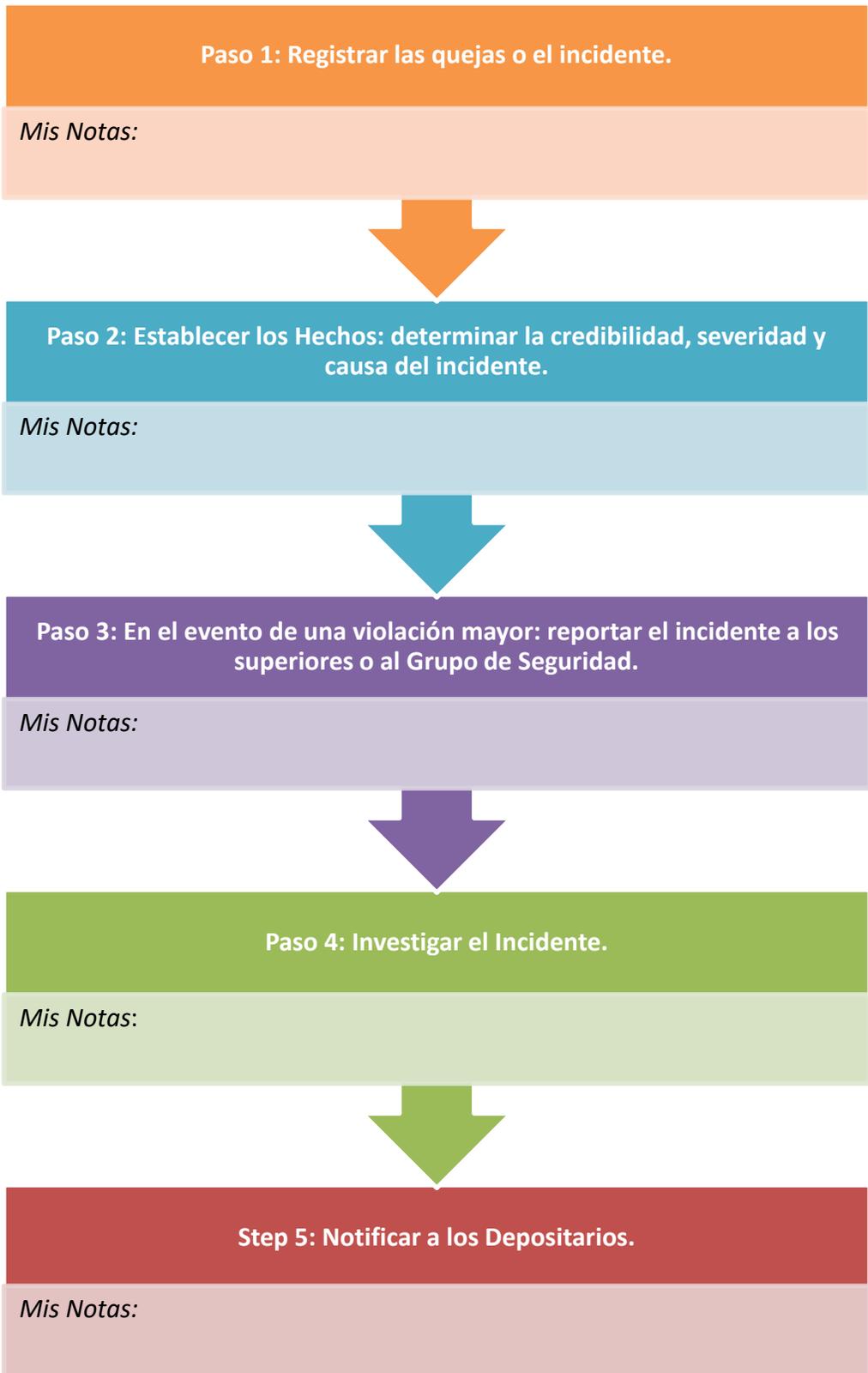
Todas las quejas sobre abusos de los derechos humanos por parte de la Compañía o por personal de seguridad privada o de la Compañía deberán ser registradas, investigadas y respondidas. Esto también incluye las quejas o

incidentes sobre abusos de los derechos humanos por personal de seguridad pública que se encuentre prestando asistencia al personal de seguridad de la Compañía.

Todo el personal de seguridad está obligado a seguir el siguiente proceso.

Pasos para Reportar Quejas o Incidentes de Abuso de los Derechos Humanos





Reflexión

P ¿A quién debe reportar las violaciones a los DERECHOS HUMANOS?

P ¿Cuál es la información de contacto de la persona a la cual usted debe reportar el incidente de violación de los Derechos Humanos?

CONCLUSIÓN

Usted tiene ahora un mayor entendimiento de la estructura de los derechos humanos que regulan las operaciones globales y las prácticas de seguridad.

En su capacidad como personal de seguridad es su obligación profesional asegurarse y brindar apoyo a la implementación de:

- Los Derechos Humanos.
- El Derecho Internacional Humanitario en los eventos de emergencias y conflictos armados.
- Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, para la puesta en práctica del marco Proteger-Respetar-Remediar.
- Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- La política de la Compañía sobre los Derechos Humanos y los principios que orientan la implementación de los PVSSDH.

En el *Módulo 2*, discutiremos las obligaciones y responsabilidades específicas del personal de seguridad que trabaja para o en la operación de la Compañía.

