
Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Guía orientativa de implementación



Un conjunto de herramientas destinado a ayudar a las empresas, sus empleados y contratistas a implementar los Principios de Seguridad y Derechos Humanos

ICMM
Consejo Internacional
de Minería y Metales



CICR



IFC International
Finance Corporation
World Bank Group



IPIECA

Índice

| | | |
|--|-------------------|----|
| Prólogo | | 3 |
| Uso de este archivo pdf interactivo | | 4 |
| Uso de la Guía | | 5 |
| Hoja de ruta de la Guía | ir a esta sección | 7 |
| Descripción de los principios voluntarios | ir a esta sección | 8 |
| Módulo 1: Interacción con actores sociales relevantes | ir a esta sección | 10 |
| Módulo 2: Evaluación del riesgo | ir a esta sección | 22 |
| Módulo 3: Seguridad pública | ir a esta sección | 36 |
| Módulo 4: Seguridad privada | ir a esta sección | 48 |
| Glosario | | 58 |
| Glosario de siglas | | 59 |
| Anexos | | 60 |
| Agradecimientos | | 98 |

Prólogo



(Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos)

En 2000, un pequeño grupo de gobiernos, empresas y organizaciones no gubernamentales cooperaron en el desarrollo y lanzamiento de un conjunto de Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos (“VPSHR” por su denominación en inglés).

Los VPSHR tiene como objetivo ayudar a las empresas extractivas a mantener la seguridad de sus operaciones dentro de un marco operativo de garantía del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales y, donde corresponda, del derecho internacional humanitario. Con posterioridad, otras empresas, gobiernos y ONG se unieron a la iniciativa y muchas otras firmas han declarado públicamente que aplican los VPSHR en sus lugares de operación.

No obstante, la implementación de los VPSHR puede no ser tarea fácil, especialmente cuando la empresa está operando en áreas en conflicto o con debilidad gubernamental. Los participantes en los VPSHR advirtieron que era necesario contar con otras herramientas para la aplicación práctica. La implementación resulta particularmente difícil para las firmas que no forman parte de esta iniciativa, dado que tienen pocas oportunidades de acceder al intercambio de experiencias que es una parte integral de la participación en los VPSHR. En consecuencia, la necesidad de desarrollar herramientas orientativas para la implementación era ampliamente reconocida.

La Corporación Financiera Internacional (“IFC”), el Consejo Internacional de Minería y Metales (“ICMM”), y la Asociación internacional de la industria del gas y el petróleo para asuntos sociales y ambientales (“IPIECA”), conscientes de la necesidad de contar con este tipo de herramientas, aceptaron financiar conjuntamente el proyecto junto con los participantes en los VPSHR, quienes aportarían su experiencia. En calidad de experto también brindó orientación el Comité Internacional de la Cruz Roja (“CICR”). Estas organizaciones supervisaron el proyecto, encargándole a un grupo de consultores, encabezado por Stratos con el apoyo de PSA, el desarrollo de esta guía en estrecha consulta con los participantes en los VPSHR.

El resultado es esta Guía de herramientas para la implementación. La Guía no es prescriptiva sino que presenta una amplia gama de herramientas diferentes a las que las empresas pueden recurrir, de acuerdo con sus necesidades y circunstancias individuales. Si bien los participantes en los VPSHR estuvieron estrechamente vinculados con el desarrollo de las herramientas, no las han aprobado formalmente dado que son de naturaleza orientativa y resultado de la cooperación entre varias organizaciones. A pesar de haber sido diseñadas teniendo en mente el sector extractivo, también podrían resultar útiles a empresas de otras industrias que deban operar en entornos difíciles.

Estas herramientas constituyen una guía de referencia útil para cualquier empresa que quiera desarrollar sus operaciones asegurando el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales.

Gare Smith
Secretaría de Principios
Voluntarios

David Angell (Canadá)
Representante de los gobiernos participantes en
los Principios voluntarios de seguridad y derechos
humanos, 2011–2012

Uso de este archivo pdf interactivo

Este archivo pdf fue creado usando enlaces activos con cada sección de la Guía. También contiene enlaces a organizaciones y artículos relacionados. Los enlaces se presentan en color y/o están subrayados en el texto – incluido el índice, los módulos y herramientas – lo único que tiene que hacer es colocar el cursor sobre los enlaces y pulsar para activarlos. Al pulsar sobre las “flechas” coloreadas (véase más abajo) se accede directamente al comienzo de cada módulo. También puede activar marcadores que lo ayuden a desplazarse de un lado a otro de la Guía.



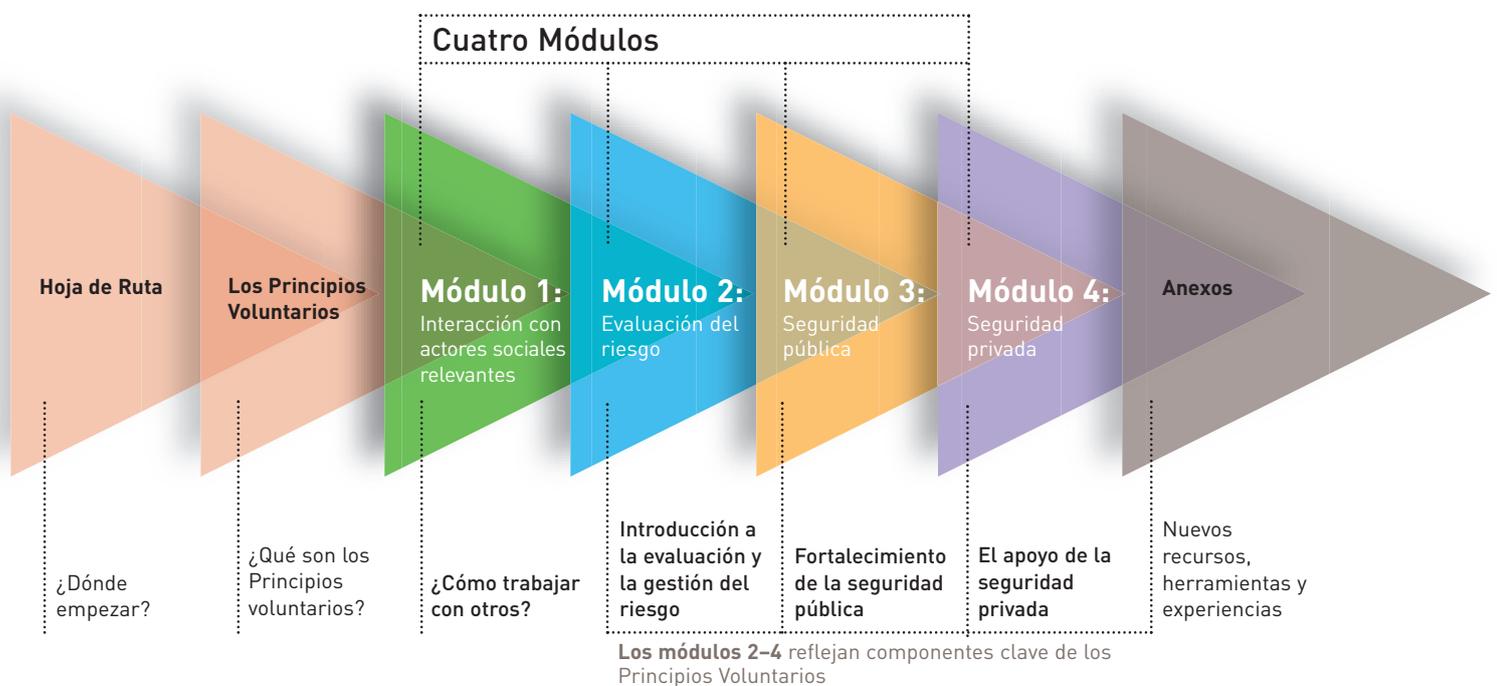
En cada página, se puede usar el “cuadrado rojo” para:

- avanzar hasta el comienzo de la siguiente sección
- regresar a la sección anterior, o
- volver a la página del índice.



Uso de la Guía

La Guía orientativa de implementación consta de **cuatro módulos**, que se pueden utilizar de forma individual o conjunta. El primer módulo, “Relación con actores sociales relevantes”, detalla los pasos necesarios para sentar las bases del buen funcionamiento de los restantes módulos. No obstante, también se puede utilizar cada módulo de forma independiente, como herramientas autónomas para fines específicos.



¿Qué es la Guía orientativa de implementación?

¿Qué es la Guía?

Es un conjunto de herramientas destinado a ayudar a las empresas, sus empleados y contratistas a implementar los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

¿A quién está destinada?

A las personas responsables de implementar los compromisos empresariales en materia de seguridad y derechos humanos en proyectos específicos. La Guía puede ser usada tanto por las empresas participantes en los principios voluntarios como por aquellas que no lo son.

¿Cómo usar la Guía?

La guía presenta una serie de preguntas disparadoras y herramientas, a consultar y utilizar según sea necesario. Lo mejor es utilizarlas cuando la creatividad y la innovación permiten potenciar las aplicaciones de las herramientas.

¿Cuándo usar la Guía?

La Guía debe consultarse y utilizarse cuando se planteen o puedan plantearse temas de seguridad y derechos humanos, lo que puede ocurrir en muchas clases de entornos empresariales.

Sabemos que las herramientas que ofrece la Guía no permiten abordar todas las situaciones concebibles en las que se podrían aplicar los Principios Voluntarios. No obstante, tienen como objeto ayudar a las empresas a aplicar dichos principios en diversas circunstancias. Los módulos y herramientas incluidos son meramente orientativos: han sido concebidos para facilitar y mejorar la evaluación y la toma de decisiones sensatas, pero no las sustituyen. La Guía no es prescriptiva ni ofrece fórmulas.

A continuación, presentamos algunas de las herramientas típicas que encontrará en la Guía:

Herramientas de autoevaluación

Guían a las empresas mediante una serie de preguntas para que se autoevalúen en temas clave.

Herramientas para planificar acciones

Guían a las empresas para determinar qué acciones son necesarias para que la empresa pueda avanzar en cierta área.

Herramientas de cálculo

Ofrecen un marco para que la empresa analice una serie de cuestiones en forma sistemática.

Herramientas de referencia

Facilitan información o consideraciones complementarias que las empresas pueden incorporar a su toma de decisiones.

| Herramienta | Identificación y características de las partes interesadas | |
|--|--|---|
| 1.1 Autoevaluación | Examine la siguiente lista de categorías de partes interesadas y las correspondientes consideraciones sobre el posible papel que tendrán en la aplicación de los PV. Enumere las partes interesadas concretas que están aplicables a las operaciones de la empresa. | |
| Grupo de partes interesadas | Posible papel de las partes interesadas en la aplicación de los PV | ¿Quiénes son las partes interesadas concretas de su empresa? |
| Gobierno anfitrión • Nacional | <ul style="list-style-type: none"> Responsable de la protección de los derechos humanos Marco que se respeta el Estado de derecho Facilita procedimientos para los mecanismos de reclamos Facilita mecanismos de presentación de quejas judiciales y no judiciales Facilita apoyo en la aplicación de los PV Investigación sobre motivos de preocupación en materia de derechos humanos (para más información véase el anexo 1 for more information) | <p>Gobierno del país de origen (entidades específicas de la empresa para cada grupo de partes interesadas)</p> |
| Gobierno anfitrión • Gobierno local | <ul style="list-style-type: none"> Facilitación de información con respecto a los conflictos o las dinámicas de seguridad en la región del proyecto Apoyar los esfuerzos de la empresa en relación con los PV | |
| Gobierno anfitrión • Alto cargo de seguridad a nivel nacional | <ul style="list-style-type: none"> Facilitación de información sobre la seguridad en la región del proyecto Líneas de comunicación en caso de preocupaciones en materia de derechos humanos, en particular en torno a los procedimientos de seguridad pública Apoyo a los esfuerzos de la empresa por aplicar los PV | |
| Gobierno del país de origen • Agencias de seguridad a nivel nacional | <ul style="list-style-type: none"> Facilitación de información sobre la seguridad en la región del proyecto Líneas de comunicación en caso de problemas o preocupaciones Apoyar los esfuerzos de la empresa en relación con los PV | |
| Gobierno del país de origen • Nacional | <ul style="list-style-type: none"> Intervenciones con los gobiernos de los países de origen en relación con motivos de preocupación en materia de derechos, si corresponde | |
| Gobierno del país de origen • Representante local | <ul style="list-style-type: none"> Facilitación de información de seguridad y sobre conflictos en el país o en la región Facilitación de líneas de comunicación con gobiernos de los países de origen en caso de preocupaciones en materia de derechos humanos Facilitación de un "abanderado" local de los PV (los gobiernos miembros de los PV deben designar uno) | |

Las herramientas son interactivas. En la mayoría de los casos, las secciones que aparecen sombreadas en **GRIS** serán preguntas o consideraciones sobre las que se sugiere reflexionar.

Las secciones que se presentan en **ROJO** permiten que los usuarios registren sus propias opiniones y respuestas.

Hoja de ruta de la Guía

| Quiero... | Cuatro módulos | | | | | Anexos |
|--|----------------|--|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|
| | Introducción | Módulo 1: Interacción con actores sociales relevantes | Módulo 2: Evaluación del riesgo | Módulo 3: Seguridad pública | Módulo 4: Seguridad privada | |
| ...comenzar a aplicar los principios voluntarios | | | | | | |
| Aprender a utilizar la Guía | • | | | | | |
| Saber más sobre los derechos humanos y el derecho internacional humanitario | • | | | | | • A |
| Buscar el texto oficial de los Principios Voluntarios | • | | | | | • B |
| Conocer qué derechos humanos son más relevantes en el marco de los Principios Voluntarios | | | | | | |
| ...colaborar con la comunidad y otros actores sociales en la aplicación de los principios voluntarios | | | | | | |
| Identificar posibles actores sociales y su papel en la aplicación de los principios voluntarios | | • 1.1 | | | | |
| Comparar actores sociales según su nivel de interés y de influencia | | | | | | • D |
| Determinar cómo colaborar con el gobierno anfitrión | | • 1.2 | | | | |
| Determinar cómo colaborar con el gobierno del país de origen de la empresa | | • 1.3 | | | | |
| Determinar cómo colaborar con las ONG | | • 1.4 | | | | |
| Determinar cómo colaborar con las comunidades | | • 1.5 | | | | |
| Abordar la resistencia a los principios voluntarios en el gobierno anfitrión | | • 1.6 | | | | |
| Conocer la relación entre los Principios Voluntarios y los mecanismos de presentación de quejas | | 1.6 | 3.4 | 4.4 | | |
| Superar otros desafíos en la relación con la comunidad y otros actores sociales | | • 1.6 | | | | |
| ...llevar a cabo una evaluación del riesgo | | | | | | |
| Decidir cuál es el mejor enfoque para una evaluación del riesgo en función de los Principios Voluntarios | | | • 2.1 | | | • E |
| Establecer a qué tipos de riesgos de seguridad se podría exponer la empresa | | | • 2.2 | | | • E |
| Definir los riesgos de manera más específica | | | • 2.3 | | | • E |
| Evaluar las consecuencias y la probabilidad de los riesgos | | | • 2.4 | | | • E |
| Elegir formas de mitigar los riesgos a los que se enfrenta la empresa | | | • 2.5 | | | • E |
| Monitorear y comunicar la evaluación de riesgos | | | • 2.6 | | | |
| Superar otras dificultades relativas a la evaluación de riesgos en relación con los Principios Voluntarios | | | • 2.7 | | | • E |
| Entender qué fuentes de información utilizar para una evaluación del riesgo | | | | | | • F |
| ...Manejar la relación con los proveedores de seguridad | | | | | | |
| Decidir la mejor forma de relacionarse con los proveedores de seguridad | | | | • 3.1 | • 4.1 | |
| Relación con los proveedores de seguridad | | | | • 3.2 | • 4.2 | |
| Identificar deficiencias en los servicios de seguridad e identificar opciones | | | | • 3.3 | • 4.3 | |
| Qué hacer frente a denuncias en materia de derechos humanos contra la seguridad pública | | | | • 3.4 | | |
| Cómo superar otras dificultades relativas a los proveedores de seguridad | | | | • 3.5 | • 4.5 | |
| Comprender cómo manejar las transferencias de equipamiento | | | | • 3.3 | | |
| Establecer memorandos de entendimiento con la seguridad pública | | | | • 3.4 | | |
| Manejar las conductas indebidas de la seguridad privada | | | | | • 4.4 | |
| Conocer los requisitos para el uso de la fuerza y las armas de fuego | | | | | | • H |
| ... aprender de la experiencia de otros | | | | | | |
| Aprender de estudios de caso | | | | | | • C |
| Ver un ejemplo de informe de incidente | | | | | | • K |
| Ver un ejemplo de un Acuerdo de nivel de servicio de seguridad privada | | | | | | • L |
| Ver un ejemplo de cláusulas contractuales relativas a los Principios Voluntarios | | | | | | • J |

¿Qué son los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos?

Los **Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos** (VPSHR) fueron desarrollados en 2000 por gobiernos, empresas del sector extractivo y energético [Compañías] y organizaciones no gubernamentales (ONG). Los Principios Voluntarios (véase el [Anexo A](#)) no son vinculantes y orientan a las empresas para que sus operaciones sean seguras, y garanticen el respeto a los derechos humanos y al derecho humanitario. Los VPSHR abarcan tres elementos clave, con respecto a los cuales esta Guía ofrece orientación y sugerencias:

- **Evaluación del riesgo:** las empresas deben evaluar los riesgos de seguridad y la posibilidad de que ocurran violaciones de los derechos humanos – véase el [Módulo 2](#)
- **Seguridad pública:** las empresas deben interactuar con la seguridad pública (es decir, la policía y las fuerzas armadas) a fin de promover la protección de los derechos humanos – véase el [Módulo 3](#)
- **Servicios de seguridad privada:** de igual modo, las empresas deben interactuar con servicios de seguridad privada (es decir, seguridad contratada) impulsando el respeto a los derechos humanos – véase el [Módulo 4](#).

Los derechos humanos son derechos de los que gozan todas las personas, simplemente por el hecho de ser seres humanos, sin distinción alguna de raza, origen nacional o social o cualquier otra condición.

¿Qué son los Derechos Humanos?

Los derechos humanos son derechos de los que gozan todas las personas, simplemente por el hecho de ser seres humanos, sin distinción alguna de raza, origen nacional o social o cualquier otra condición. Se los divide en derechos civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a no ser sometido a tortura) y derechos económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a gozar de un nivel de vida adecuado en lo relativo a salud y bienestar). Estos derechos fueron consagrados en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** y codificados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Todos estos documentos en conjunto componen lo que se conoce como Carta Internacional de Derechos Humanos. Además, los ocho convenios fundamentales de la OIT¹ son convenios de derechos humanos directamente aplicables a las empresas. Los tipos de derechos humanos más aplicables a los Principios Voluntarios son los relativos a las situaciones de conflicto: por ejemplo, el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal, el derecho a no ser sometido a tortura, detención arbitraria o exilio. Es probable que otros derechos, como el derecho a la nacionalidad, a la educación o al descanso y el ocio guarden una menor relación con los Principios Voluntarios (véase en el [Anexo B](#) una lista de los artículos sobre derechos humanos y su pertinencia en relación a los Principios Voluntarios).

¹ Se trata de los convenios 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), 29 (sobre el trabajo forzoso), 105 (relativo a la abolición del trabajo forzoso), 138 (sobre la edad mínima de admisión al empleo), 182 (sobre las peores formas de trabajo infantil), 100 (sobre igualdad de remuneración) y 111 (sobre la discriminación (empleo y ocupación)).

² Para más información sobre el derecho internacional humanitario, consulte <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/publication/p0882.htm> (en inglés)

El marco normativo relativo a “proteger, respetar y remediar” desarrollado por el Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos surge de una iniciativa concebida para aclarar las funciones y responsabilidades de los actores pertinentes en este campo. Este marco se apoya en tres pilares:

- **Proteger:** los gobiernos tienen el deber de proteger los derechos humanos. Las empresas deben ser conscientes de las responsabilidades de los gobiernos, ya que son parte esencial en la aplicación de los VPSHR (véase el [Módulo 1](#): Relación con la comunidad y otros actores sociales).
- **Respetar:** las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Fundamentalmente, esto implica ejercer la diligencia debida para evitar violar los derechos de otras personas. [El módulo 2](#) que se ocupa de la evaluación de riesgos, orienta sobre el significado de esta norma sobre diligencia debida de conformidad con los VPSHR, y presenta otras herramientas orientativas sobre el respeto por los derechos humanos.
- **Remediar:** para que las quejas puedan ser atendidas y resueltas en forma temprana y directa, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de queja efectivos y operativos para las personas y comunidades que pueden verse perjudicadas (véanse los [Módulos 3](#) y [4](#)).

¿Qué es el derecho internacional humanitario?

El derecho internacional humanitario regula específicamente situaciones de conflicto armado, por lo que se lo conoce como ‘derecho de los conflictos armados’ y ‘derecho de la guerra’. Su premisa fundamental es que, incluso en los conflictos armados, debe respetarse y protegerse la dignidad humana. Más concretamente, el derecho internacional humanitario regula el recurso a medios y métodos de guerra, y tiene por objeto garantizar la protección y el trato humanitario de las personas que no participan directamente en las hostilidades o han dejado de participar en ellas. Las normas del derecho internacional humanitario pueden encontrarse en diversos tratados, en particular en los Convenios de Ginebra y sus protocolos adicionales, y en el derecho consuetudinario internacional. El derecho internacional humanitario no solo es vinculante para los Estados, los grupos armados organizados y los soldados, sino también para cualquier otro actor cuya actuación esté estrechamente vinculada con un conflicto armado. En consecuencia, el derecho internacional humanitario también puede aplicarse a empresas en áreas afectadas por conflictos. Las violaciones graves del derecho internacional humanitario constituyen crímenes de guerra. El Comité Internacional de la Cruz Roja ha elaborado un documento en el que se describen los derechos y obligaciones de las empresas de conformidad con el derecho internacional humanitario².

¿Por qué aplicar los VPSHR?

La aplicación de los VPSHR es importante por numerosas razones:

- Reducción de retrasos de producción;
- Mantenimiento de la “licencia social para operar”;
- Acceso a financiación: por ejemplo, a través de las instituciones financieras adheridas a los Principios de Ecuador o la Corporación Financiera Internacional;
- Mitigación del peligro de litigios
- Mantenimiento y mejora de la reputación de la empresa; y
- Confianza para operar correctamente en entornos empresariales complejos.

¿Qué se necesita para aplicar los VPSHR?

Si bien las ventajas de aplicar los VPSHR son claras, su puesta en práctica sobre el terreno no suele ser sencilla. Esta guía ayuda a desglosar en pasos concretos la aplicación de los VPSHR. No obstante, los usuarios de la guía deben tener en cuenta que la aplicación efectiva de los VPSHR se ve facilitada por una serie de factores clave, como los siguientes:

- **Mandato corporativo “desde arriba”:** el compromiso empresarial explícito de respetar los derechos humanos es un factor determinante, que ayuda al personal del país y del proyecto a aplicar los VPSHR de forma efectiva.
- **Cooperación interna entre departamentos y funciones:** para aplicar correctamente los VPSHR es preciso que los distintos departamentos de la empresa colaboren y cooperen entre sí (por ejemplo, Seguridad, Relaciones con la comunidad, Asuntos gubernamentales o externos, Medio ambiente) o, en el caso de empresas de menor tamaño, que las personas que desarrollan esas tareas se articulen entre sí. Es imposible que un solo departamento o nivel (por ejemplo, Seguridad) aplique con éxito los VPSHR en forma aislada.
- **Apoyo de las comunidades locales como medida clave de seguridad:** a menudo, una de las instancias más importantes de seguridad que puede tener una empresa es el apoyo de la comunidad local (“licencia social para operar”). De igual forma, la articulación entre las actividades de relación con la comunidad y la seguridad es un componente esencial de la aplicación de los VPSHR.
- **Cooperación con actores externos:** resulta muy difícil, si no imposible, que una empresa en forma aislada aplique con éxito los VPSHR sin colaborar con otros actores sociales. Los gobiernos, las ONG, las comunidades locales y otros actores tienen un importante papel a desempeñar en la aplicación exitosa de los VPSHR. [En el módulo 1](#) se presenta una reseña que muestra que la colaboración con otros actores sociales puede ayudar al éxito en la aplicación de los VPSHR.

Módulo 1:

Interacción con actores sociales relevantes



Cómo utilizar las Herramientas de este Módulo



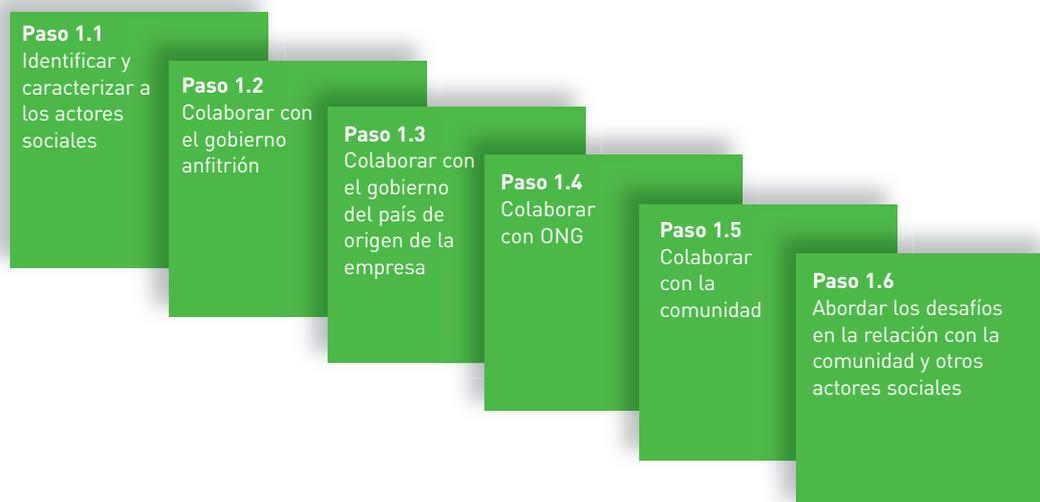
Este módulo orienta a las empresas sobre la forma de colaborar con diferentes actores sociales y, en particular, con gobiernos, comunidades y ONG. Como en los demás módulos, las herramientas de esta sección ofrecen a las empresas numerosas consideraciones para ayudarlas a evaluar de manera adecuada la forma de aplicar los VPSHR. Sin embargo, el desarrollo de una relación constructiva y de confianza con los principales actores sociales requiere un considerable tiempo y esfuerzo.

Objetivos del Módulo 1

El módulo sobre relación con la comunidad y otros actores sociales ayuda a las empresas a:

- Definir la relación con la comunidad y otros actores sociales en el contexto de los VPSHR; y
- Trabajar con los actores sociales, incluidos gobiernos, comunidades y ONG, en la aplicación de los VPSHR.

Este **módulo** consta de los siguientes pasos:



¿Qué se Entiende por relación con la comunidad y otros actores sociales y cómo se vincula con los VPSHR?

A menudo, la relación con la comunidad y otros actores sociales sirve de base para la aplicación efectiva de los VPSHR. Los actores sociales son cualquier organización o persona afectada por los esfuerzos de una empresa destinados a aplicar los VPSHR, o que pueda verse afectada por ellos. Un actor social puede ser un gobierno nacional o extranjero, los miembros de la comunidad local, las ONG, otras empresas o muchos otros actores más.

Si bien la relación con la comunidad y otros actores sociales es importante en diversos contextos, esta práctica tiene una aplicación específica en el caso de los VPSHR. Dada su naturaleza interactiva, compleja y multidisciplinar, una empresa dependerá inevitablemente de otros actores sociales y no puede aplicar los VPSHR en solitario.

Una relación efectiva con la comunidad y otros actores sociales permite a la empresa:

- Realizar evaluaciones de riesgo útiles, mediante la obtención de información creíble sobre un país, una región o el emplazamiento de un proyecto;
- Responder de forma efectiva a denuncias de violaciones de derechos humanos;
- Tener una alerta temprana de posibles dificultades en las relaciones entre la empresa, la comunidad y otros actores sociales;
- Colaborar de manera exitosa con la seguridad pública y privada;
- Entender qué actores sociales pueden ser vulnerables a los riesgos derivados de los arreglos de seguridad;
- Aprender de otras experiencias en la aplicación efectiva de los VPSHR; y
- Obtener un apoyo valioso en los esfuerzos de la empresa para implementar los VPSHR.

Este módulo ofrece orientación sobre la colaboración con la comunidad y otros actores sociales, dado que forma la base que permite aplicar otros módulos de esta Guía.

Paso 1.1 Identificar y caracterizar a los actores sociales

Los actores sociales desempeñan una función vital en los esfuerzos de las empresas para aplicar los VPSHR. La primera herramienta de este módulo ayuda a las empresas a identificar a los actores sociales concretos que podrían contribuir a sus esfuerzos para aplicar los VPSHR. Las funciones que se presentan en esta herramienta no serán las mismas en todos los países. Por otro lado, la lista de funciones no es exhaustiva; su finalidad es ayudar a identificar a los actores sociales de un proyecto, instalación o empresa específicos. Al mismo tiempo, algunos actores sociales pueden ser vulnerables a determinados riesgos

de derechos humanos, o bien ser fuente de dichos riesgos. Estos aspectos se recogen en el [Módulo 2](#). Una vez identificados los actores sociales, también se pueden determinar sus niveles de interés e influencia por medio de un mapa de actores sociales. En el [Anexo D](#) se puede consultar una herramienta sencilla para preparar un mapa de los actores sociales, para las empresas que no estén familiarizadas con esta técnica. Puede ayudar a identificar dónde debe empezar a trabajar con los actores sociales en la aplicación de los VPSHR.

| Herramienta 1.1 Autoevaluación | | Identificación y caracterización de los actores sociales | |
|---|--|--|--|
| | | Examine la siguiente lista de categorías de actores sociales y las correspondientes consideraciones sobre el posible papel que tendrían en la aplicación de los VPSHR. Haga una lista de los actores sociales que serían aplicables a las operaciones de la empresa. | |
| Grupo de actores sociales | Posible papel de los actores sociales en la aplicación de los VPSHR | ¿Quiénes son los actores sociales específicos para su empresa? | |
| Gobierno anfitrión • Nacional • Proporcionar protección a los inversores extranjeros | <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de la protección de los derechos humanos y de: • Aplicación de la ley • Establecer mecanismos de quejas judiciales y no judiciales • Facilitar apoyo en la aplicación de los VPSHR • Investigación sobre inquietudes en materia de derechos humanos (para más información véase el módulo 2) | [Enumere los actores sociales específicos para la empresa en cada grupo de actores sociales] | |
| Gobierno anfitrión • Gobierno local | <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de información con respecto a los conflictos o dinámicas de seguridad en la región del proyecto • Apoyo a los esfuerzos de la empresa en relación con los VPSHR | | |
| Gobierno anfitrión • Altos cargos de seguridad a nivel nacional | <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de información de seguridad en la región del proyecto • Líneas de comunicación en caso de inquietudes en materia de derechos humanos, en particular en relación con la seguridad pública • Apoyo a los esfuerzos de la empresa para aplicar los VPSHR | | |
| Gobierno del país de origen • Altos funcionarios de seguridad a nivel nacional | <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de información de seguridad en la región del proyecto • Líneas de comunicación en caso de problemas o inquietudes • Apoyo a los esfuerzos de la empresa en relación con los VPSHR | | |
| Gobierno del país de origen • Nacional | <ul style="list-style-type: none"> • Intervenciones frente al gobierno del país de origen en relación con inquietudes en materia de derechos, si corresponde | | |
| Gobierno del país de origen • Representante local | <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de información de seguridad y sobre conflictos en el país y en la región • Provisión de líneas de comunicación con el gobierno del país de origen en caso de inquietudes en materia de derechos humanos • Designación de un "abanderado" local de los VPSHR (los gobiernos miembros de los VPSHR deben designar uno) | | |

Paso 1.1 continúa en la página siguiente...

Paso 1.1 Identificar y caracterizar a los actores sociales

Paso 1.1 continúa de la página anterior...

| Grupo de actores sociales | Posible papel de los actores sociales en la aplicación de los VPSHR | ¿Quiénes son los actores sociales específicos para su empresa? |
|---|--|--|
| Gobierno del país de origen <ul style="list-style-type: none"> Funcionarios de seguridad pública (por ejemplo, un agregado de defensa, un representante del Ministerio de Defensa) | <ul style="list-style-type: none"> Facilitación de información con respecto a los conflictos o las dinámicas de seguridad en la región del proyecto Apoyo a los esfuerzos de la empresa en relación con los VPSHR Asistencia para comunicarse con el gobierno anfitrión, si corresponde | |
| Instituciones nacionales de derechos humanos <ul style="list-style-type: none"> Mecanismos policiales y judiciales de presentación de demandas, organizaciones profesionales (colegios de abogados, asociaciones policiales) | <ul style="list-style-type: none"> Facilitar acceso a procedimientos judiciales y no judiciales de presentación de quejas Orientación sobre los procesos para denunciar violaciones de derechos humanos Información actualizada sobre la situación de derechos humanos en el país | |
| ONG, organizaciones de la sociedad civil y de desarrollo <ul style="list-style-type: none"> ONG locales e internacionales de desarrollo y de defensa, organizaciones pertenecientes al Movimiento internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, organizaciones de la ONU | <ul style="list-style-type: none"> Facilitación de información sobre seguridad y conflictos en el país y en la región del proyecto Asistencia para facilitar formación en derechos humanos y derecho humanitario, según corresponda Asistencia para suministrar información sobre denuncias de violaciones de derechos humanos y sus investigaciones correspondientes, si corresponde Función de análisis crítico de la aplicación de los VPSHR, donde corresponda | |
| Miembros de la comunidad <ul style="list-style-type: none"> Incluidos líderes comunitarios, mujeres y grupos de jóvenes y otras organizaciones comunitarias | <ul style="list-style-type: none"> Apoyo a los esfuerzos de la empresa para aplicar los VPSHR Facilitación de información sobre seguridad y dinámica de los conflictos en las inmediaciones del proyecto Información sobre inquietudes en materia de derechos humanos o vulnerabilidad de grupos específicos, donde corresponda | |
| Otras empresas o asociaciones del sector | <ul style="list-style-type: none"> Compartir seguridad e información con respecto a riesgos y proveedores de seguridad pública y privada Compartir las mejores prácticas con respecto a la aplicación de los VPSHR Ayuda para sensibilizar sobre temas de derechos humanos, si corresponde Desarrollo de líneas de comunicación más congruentes e influyentes con el gobierno anfitrión | |
| Accionistas | <ul style="list-style-type: none"> Compartir temas de derechos humanos en el país, su relación con los riesgos del proyecto y la empresa y la forma en la que se los está manejando | |
| Sindicatos/agrupaciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> Compartir información sobre inquietudes en materia de derechos humanos y cómo se las está manejando, si corresponde Compartir información sobre riesgos de seguridad y conflictos, si corresponde | |
| Otros (especificar): | <ul style="list-style-type: none"> Asistencia con cualquiera de los puntos mencionados | |

Si bien todos los actores sociales que hemos mencionado pueden ser pertinentes para la aplicación de los VPSHR, el trabajo con gobiernos, ONG y comunidades es especialmente relevante para los VPSHR. Las restantes subherramientas de este módulo se centran en estos grupos de actores sociales.

Paso 1.2 Colaboración con el gobierno anfitrión

El segundo paso de este módulo orienta a las empresas sobre la forma de colaborar con los gobiernos anfitriones, que son actores sociales importantes en la aplicación de los VPSHR.

Herramienta

1.2

Planificación de la acción

Colaboración con el gobierno anfitrión

Analice la columna de consideraciones y evalúe cuáles son pertinentes para su empresa. Con respecto a aquellas que lo sean, revise las medidas que podría tomar y seleccione las más adecuadas. Complementelas añadiendo otras, específicas para su empresa, y anótelas en el área "Otras (especificar)". Priorice las medidas seleccionadas para crear un plan de acción de colaboración con el gobierno del país anfitrión.

| Consideraciones sobre el trabajo con el gobierno anfitrión | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes tareas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria; Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
|---|---|--|---|---|-----|
| Definir expectativas: asegurarse de explicar al gobierno anfitrión las expectativas con respecto a los VPSHR al más alto nivel posible, según la influencia de la empresa | • Plantear los VPSHR inmediatamente después de las decisiones de inversión y de las negociaciones contractuales (véase el caso de estudio 7) | A | M | B | N/A |
| | • Plantear los VPSHR en todas las reuniones y consultas habituales | A | M | B | N/A |
| | • Plantear, si corresponde, sus motivos de preocupación en materia de derechos humanos | A | M | B | N/A |
| | • Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Entablar relaciones que puedan ayudar a aplicar los VPSHR: identificar y entablar relaciones con personas y organismos concretos que puedan ayudar a implementar los VPSHR | • Identificar a personas u organismos que apoyan o pueden influir en la implementación de los VPSHR a escala nacional, regional y local | A | M | B | N/A |
| | • Desarrollar contactos con ministerios y organismos pertinentes | A | M | B | N/A |
| | • Identificar un "abanderado" de los VPSHR en el gobierno anfitrión | A | M | B | N/A |
| | • Consultar y aprovechar los contactos en el gobierno para que le ayuden en el proceso de evaluación de riesgos | A | M | B | N/A |
| | • Consultar y aprovechar los contactos en el gobierno para que le ayuden con problemas concretos (por ejemplo, solicitudes de transferencia de equipos) | A | M | B | N/A |
| | • Otras (especificar): | A | M | B | N/A |

Paso 1.2 continúa en la página siguiente...

Paso 1.2 Colaboración con el gobierno anfitrión

Paso 1.2 continúa de la página anterior...

| Consideraciones sobre el trabajo con gobiernos anfitriones | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes tareas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria, Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
|---|--|--|---|---|-----|
| <p>Abordar problemas de comunicación: pueden surgir problemas si la comunicación sobre los VPSHR con el gobierno anfitrión no es frecuente o no se realiza al nivel adecuado. El desarrollo de canales de comunicación sobre los VPSHR con el gobierno anfitrión y a los niveles adecuados (por ejemplo, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa, etc.) puede ser muy útil a la hora de abordar diversos problemas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Comunicar sus expectativas con respecto a los VPSHR | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Ponerse en contacto con el Ministerio pertinente para corroborar la información de los proveedores de seguridad | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Establecer mecanismos formales y consistentes de presentación de informes y comunicación | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar) | A | M | B | N/A |
| <p>Procurar que el gobierno anfitrión investigue las denuncias de violaciones de derechos humanos. Hacer todo lo posible para asegurar que el gobierno anfitrión investigue las denuncias de abusos contra los derechos humanos, proteja a las víctimas y resuelva la situación de conformidad con la ley.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Comunicar sus expectativas y hacer seguimiento con el gobierno anfitrión en caso de denuncias de violaciones de derechos (véase el paso 3.5) | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| <p>Incorporar los VPSHR en los contratos de inversión, de ser posible. Aunque no siempre es posible, existen ejemplos de empresas que han logrado incorporar los VPSHR en el contrato de inversión con el gobierno anfitrión</p> | <ul style="list-style-type: none"> Examinar la posibilidad de incorporar los VPSHR en los contratos de inversión | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |

Paso 1.3 Colaboración con el gobierno del país de origen

El tercer paso de este módulo orienta a las empresas sobre la forma de trabajar con el gobierno del país de origen, que es un actor social importante en la aplicación de los VPSHR.

| Herramienta 1.3 Planificación de la acción | | Colaboración con el gobierno del país de origen | | | |
|--|--|---|---|---|-----|
| | | <p>Analice la columna de consideraciones y evalúe cuáles son pertinentes para su empresa. Con respecto a aquellas que lo sean, revise las medidas que podría tomar y seleccione las más adecuadas. Complémntelas añadiendo otras, específicas para su empresa, y anótelas en el área "Otras (especificar)". Priorice las medidas seleccionadas para crear un plan de acción de colaboración con el gobierno del país de origen.</p> | | | |
| Consideraciones para la colaboración con el gobierno del país de origen | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes tareas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria; Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
| Identificar personas de contacto: como primer paso, es importante identificar a las personas de contacto adecuadas, tanto en la embajada o consulado como en el ministerio o departamento pertinente, responsable de los VPSHR y de la seguridad y los derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> Identificar a la persona de contacto en la embajada o alta comisión del país de origen responsable de los VPSHR y de la seguridad y los derechos humanos | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Identificar a la persona de contacto del ministerio del país de origen responsable de los VPSHR y de la seguridad y los derechos humanos | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Identificar los lazos legales o políticos entre el gobierno del país de origen y el anfitrión que puedan ser de ayuda en la aplicación de los VPSHR (por ejemplo, asistencia para el desarrollo, tratados, acuerdos) | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Establecer líneas formales de comunicaciones e informes con las personas de contacto del gobierno del país de origen | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Ayudar en el proceso de evaluación de riesgos y colaboración: el gobierno del país de origen puede ayudar brindando información sobre el país y la región, que se podrá utilizar como insumo clave en el proceso de evaluación de riesgos | <ul style="list-style-type: none"> Vincularse con el punto de contacto adecuado, encargado de los VPSHR (o el departamento político correspondiente, agregado de defensa, etc.) en la embajada o alta comisión del país de origen, para su aporte al proceso de evaluación de riesgos | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Ayudar en caso de denuncias de violación de derechos humanos: el gobierno del país de origen pueden ser un importante interlocutor entre la empresa y el gobierno del país anfitrión en caso de denuncia de violaciones de derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> Identificar a los interlocutores adecuados del país de origen para situaciones de denuncias de violaciones de derechos humanos | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Dirigirse al punto de contacto adecuado del país de origen encargado de los VPSHR, de la seguridad o de asuntos afines cuando surjan denuncias de abusos contra los derechos | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Ayudar en la gestión de desafíos asociados con transferencias de equipos: el gobierno del país de origen puede ser un interlocutor eficaz cuando exista riesgo de uso inadecuado de material transferido a la seguridad pública (por ejemplo, ejerciendo presión para minimizar esos riesgos) | <ul style="list-style-type: none"> Vincularse con el punto de contacto adecuado del país de origen, encargado de los VPSHR, seguridad o equivalente, en caso de pedidos de transferencia de equipos que la seguridad pública podría utilizar de manera indebida | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |

Paso 1.4 Colaboración con ONG

El cuarto paso de este módulo orienta a las empresas sobre el planteamiento adecuado a la hora de trabajar con ONG, que son actores sociales importantes en la aplicación de los VPSHR.

| Herramienta 1.4 Planificación de la acción | Colaboración con ONG Analice la columna de consideraciones y evalúe cuáles son pertinentes para su empresa. Con respecto a aquellas que lo sean, revise las medidas que podría tomar y seleccione las más adecuadas. Complémntelas añadiendo otras, específicas para su empresa, y anótelas en el área "Otras (especificar)". Priorice las medidas seleccionadas para crear un plan de acción de colaboración con ONG. | | | | |
|---|--|---|---|---|-----|
| Consideraciones para la colaboración con ONG | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes tareas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria, Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
| Identificar y comprender a las ONG: puede que en el país haya varias ONG con las que la empresa puede colaborar. Puede haber distintos tipos de ONG. Pueden diferir en lo que se refiere a orientación (por ejemplo, puede que algunas se dediquen primordialmente al trabajo de incidencia mientras que otras se centren más en el trabajo de desarrollo), tamaño y alcance (algunas son globales y otras son específicas del país) | <ul style="list-style-type: none"> Identificar a todas las ONG nacionales, regionales y locales a las que puedan interesarles las operaciones de la empresa | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Averiguar los objetivos y las preocupaciones de la ONG | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Evaluar si la ONG podrían ser un aliado viable o no | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Averiguar los riesgos a los que se enfrenta la ONG al colaborar con la empresa | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Colaborar con la ONG: la empresa debe tener claro el tipo de relación que desea entablar con la ONG. Una ONG no es un contratista ni una consultora; la relación debe basarse en el diálogo y una alianza de iguales. | <ul style="list-style-type: none"> Definir sus expectativas | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Describir el tipo de relación deseada | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Explicar el compromiso de la empresa y sus actividades para aplicar los VPSHR | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Establecer una relación basada en una alianza entre pares (una ONG no es una consultora ni un contratista) | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Aprovechar el conocimiento que tenga la ONG de las comunidades anfitrionas: probablemente, las ONG que trabajan sobre el terreno con las comunidades locales conozcan bien las dinámicas de estas | <ul style="list-style-type: none"> Vincularse con ONG que puedan conocer bien las dinámicas de las comunidades locales | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |

Paso 1.4 continúa en la página siguiente...

Paso 1.4 Colaboración con ONG



Paso 1.4 continúa de la página anterior...

| Consideraciones para el trabajo con ONG | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes tareas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria; Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
|--|---|--|---|---|-----|
| Aprovechar el conocimiento que tengan las ONG de la dinámica de conflicto local: las ONG pueden tener un conocimiento significativo de la dinámica de conflicto local | <ul style="list-style-type: none"> Vincularse con ONG que puedan conocer en profundidad la dinámica de conflicto local y que puedan aportar información para el proceso de evaluación de riesgos | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Colaborar con ONG para manejar dificultades de comunicación: a veces, las ONG pueden ser valiosos interlocutores o mediadores para comunicarse con la seguridad, gobiernos o comunidades anfitrionas | <ul style="list-style-type: none"> Considerar la colaboración con ONG para resolver problemas de comunicación, si corresponde | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| Colaborar con ONG para abordar denuncias de violaciones de derechos humanos: las ONG pueden ser valiosas fuentes de información o interlocutores en los casos de denuncias de violaciones de derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> Consultar a ONG en caso de denuncias de violación de derechos humanos para obtener información sobre la naturaleza y antecedentes de la denuncia | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Consultar con ONG en temas de capacitación sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario para los proveedores de seguridad | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |

Paso 1.5 Colaboración con la comunidad

El quinto paso de este módulo orienta a las empresas sobre la colaboración con la comunidad, que son actores sociales importantes en la aplicación de los VPSHR.

| Herramienta 1.5 Planificación de la acción | | Colaboración con la comunidad Analice la columna de consideraciones y evalúe cuáles son pertinentes para su empresa. Con respecto a aquellas que lo sean, revise las medidas que podría tomar y seleccione las más adecuadas. Compléméntelas añadiendo otras, específicas para su empresa, y anótelas en el área "Otras (especificar)". Priorice las medidas seleccionadas para crear un plan de acción de colaboración con la comunidad. | | | | |
|---|--|---|---|---|------|--|
| Consideraciones para la colaboración con la comunidad | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes tareas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria, Baja – conveniente; No aplicable) | | | | |
| Comprender la dinámica de la comunidad (representación, lengua, líderes, grupos y comunidades adyacentes). Las comunidades pueden ser bastante complejas. Es importante identificar a los distintos miembros de la comunidad, así como las organizaciones activas en el seno de estas, y entender qué lenguas y subgrupos existen. | • Identificar a representantes de la comunidad y evaluar en qué medida hablan en nombre de la comunidad | A | M | B | N/A | |
| | • Identificar grupos que no estén bien representados o que sean vulnerables dentro de la comunidad (por ejemplo, mujeres y jóvenes) | A | M | B | N/A | |
| | • Identificar los grupos y subgrupos existentes en la comunidad anfitriona | A | M | B | N/A | |
| | • Identificar los grupos de la comunidades que puedan ser vulnerables a riesgos relacionados con los arreglos de seguridad | A | M | B | N/A | |
| Comunicar los arreglos de seguridad: la empresa debe comunicar a la comunidades anfitrionas las disposiciones de seguridad y el compromiso de la empresa con los VPSHR. Esto debe hacerse con cuidado para no originar riesgos de seguridad | • En las consultas con la comunidad, mencionar los VPSHR: comunicar la finalidad de los arreglos de seguridad y aludir al compromiso de la empresa con los VPSHR | A | M | B | N/A | |
| | • Otras (especificar): | A | M | B | N/AA | |
| Establecer un mecanismo de presentación de quejas (o utilizar el existente): proceso mediante el cual los miembros de la comunidad pueden presentar quejas o sus inquietudes en materia de derechos humanos, y la empresa puede identificar dicho tipo de preocupaciones de forma proactiva y responder a ellas. No es necesario que los mecanismos de queja sean exclusivos de los VPSHR. Si ya existen mecanismos comunitarios de queja, las cuestiones referidas a los VPSHR deben integrarse en ellos | • Identificar el proceso que usarán los miembros de la comunidad para plantear quejas o preocupaciones de derechos humanos | A | M | B | N/A | |
| | • Desarrollar un proceso para abordar las inquietudes transmitidas | A | M | B | N/A | |
| | • Otras (especificar): | A | M | B | N/A | |

Paso 1.5 continúa en la página siguiente...

Paso 1.5 Colaboración con la comunidad



Paso 1.5 continúa de la página anterior...

| Consideraciones para la colaboración con la comunidad | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes tareas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria, Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
|--|---|--|---|---|-----|
| <p>Incluir la seguridad como punto a tratar en las sesiones informativas o en las consultas con la comunidad: la seguridad y los derechos humanos se pueden incluir en las consultas ordinarias con la comunidad. Los grupos de la comunidad pueden conocer muy bien los riesgos para la seguridad existentes en las inmediaciones. La celebración periódica de debates con miembros de la comunidad puede ser una buena forma de conseguir información sobre riesgos de seguridad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Incluir los arreglos de seguridad como punto a tratar en el orden del día de las consultas comunitarias y plantearse crear un foro de seguridad para la comunidad y otros actores sociales (véase el caso de estudio 7) | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Utilizar el conocimiento que tiene la comunidad sobre la situación de la seguridad al evaluar los riesgos para la seguridad y planificar cuestiones relacionadas | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Asegurarse de que los mensajes transmitidos sean coherentes | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |
| <p>Tener en cuenta los riesgos vinculados a la percepción de la comunidad cuando se establezcan medidas de seguridad: las medidas de seguridad que se consideren “duras” pueden acabar creando riesgos para la seguridad, en lugar de reducirlos, ya que pueden poner en peligro los esfuerzos encaminados a fomentar la confianza de la comunidad (por ejemplo, a través de actividades de inversión social o de responsabilidad social corporativa)</p> | <ul style="list-style-type: none"> Tener en cuenta los efectos de las percepciones de la comunidad al desarrollar medidas de seguridad | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Consultar a las personas de la empresa encargadas de responsabilidad social empresarial (RSE) y comunicaciones con la comunidad | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | A | M | B | N/A |

Paso 1.6 Abordar los desafíos en la relación con los actores sociales

La última herramienta de este módulo describe desafíos típicos a los que las empresas pueden enfrentarse cuando se relacionan con los actores sociales para la implementación de los VPSHR, y ofrece algunas sugerencias para responder a dichos desafíos. La lista de consideraciones y desafíos no es exhaustiva, pero puede servir de orientación en algunas circunstancias habituales.

| | |
|---|--|
| Herramienta <h1 style="font-size: 48px; margin: 0;">1.6</h1> Referencia | Desafíos en la relación con los actores sociales Utilice la información de esta tabla como herramienta de referencia durante todo el proceso de relación con los actores sociales para comprender de qué manera su empresa puede responder a determinados desafíos en la relación. |
|---|--|

| Tipos de desafío | Su empresa podría considerar... |
|---|--|
| No hay una persona de contacto encargada de los VPSHR en la embajada o alta comisión del país de origen en el país anfitrión | <ul style="list-style-type: none"> • Pedir que algún alto directivo (por ejemplo, el director ejecutivo) se ponga en contacto con el ministro correspondiente del país de origen o su equivalente para designar a una persona de contacto • Colaborar con otras empresas en presionar al ministerio con el fin de que designe un representante del país de origen |
| Resistencia a los VPSHR en el gobierno local del país anfitrión | <ul style="list-style-type: none"> • Vincularse con contactos en el gobierno nacional del país anfitrión para comunicarles su preocupación y fomentar la aceptación de los VPSHR a escala local • Colaborar con otras empresas de la localidad para fomentar la aceptación de los VPSHR en el plano local • Crear un grupo asesor externo de actores sociales que ayude a monitorear la seguridad y los derechos humanos. El grupo deberá incluir a actores sociales con legitimidad frente al gobierno anfitrión (por ejemplo, un antiguo jefe de gobierno, un estadista internacional, etc.); |
| Resistencia a los VPSHR en el gobierno nacional del país anfitrión | <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con la embajada o alta comisión para generar un diálogo con el gobierno del país anfitrión o persuadirle de aceptar o apoyar los VPSHR • Colaborar con otras asociaciones empresariales o industriales para persuadir al gobierno anfitrión de aceptar o apoyar los VPSHR |
| Ausencia de ONG creíbles con las que la empresa pueda trabajar | <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con ONG internacionales o con organizaciones multilaterales para identificar o desarrollar la capacidad de las ONG locales, de forma de permitir alianzas en torno a los VPSHR |
| Incertidumbre sobre cuándo empezar a plantear los VPSHR ante el gobierno del país anfitrión | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar el ejercicio de mapa de actores sociales con respecto al gobierno anfitrión (véase el Anexo D) • Consultar al gobierno del país de origen, otras empresas u ONG para identificar a las personas clave en el gobierno anfitrión • Consultar a los contactos existentes en el gobierno anfitrión (por ejemplo, Ministerio de Comercio e Inversiones, Ministerio del Interior) |
| Riesgo de que, cuando la empresa aborde los VPSHR, se considere que está “interfiriendo” en las cuestiones internas del gobierno del país anfitrión | <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con el gobierno del país de origen para sensibilizar al gobierno del país anfitrión sobre los VPSHR • Colaborar con socios locales, empresas locales o asociaciones locales de la industria para plantear los VPSHR al gobierno del país anfitrión |
| Falta de capacidad del gobierno anfitrión para apoyar la aplicación de los VPSHR | <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con el gobierno del país de origen para sensibilizar al gobierno del país anfitrión sobre los VPSHR • Apoyar programas de asistencia técnica, según corresponda, para desarrollar la capacidad del gobierno anfitrión |

Módulo 2: Evaluación de riesgo

Los principios voluntarios indican que:

“La capacidad de evaluar con precisión los riesgos existentes en el entorno operativo de una empresa es crítica para la seguridad del personal, las comunidades locales y los activos; el éxito de las operaciones de la compañía a largo plazo, así como la promoción y protección de los derechos humanos.”

La evaluación de riesgos es un componente explícito de los VPSHR, y en este módulo se describe cómo llevar a cabo una evaluación de riesgo específica para los VPSHR.

Cómo llevar a cabo una evaluación de riesgo

La evaluación de riesgos no tiene por qué ser excesivamente compleja. Se trata de un proceso que consta de siete sencillos pasos, es compatible con la norma de gestión de riesgos ISO 31000 y es fácil alinearlos con la mayoría de los procesos de gestión de riesgos que usan las empresas. El **Anexo E** ofrece un ejemplo “terminado” de todos los pasos genéricos de evaluación de riesgos que se describen en las próximas páginas. Puede ser conveniente que la empresa designe a una persona o un pequeño equipo responsable del proceso de evaluación de riesgos y verifique el cumplimiento de los pasos que se mencionan en el módulo.

Objetivos del Módulo 2

El módulo de evaluación de riesgos ayuda a las empresas a:

- Definir la evaluación de riesgos conforme a los VPSHR; y
- Llevar a cabo una evaluación de riesgos conforme a los VPSHR.

Este Módulo se compone de los siguientes pasos



¿Qué es una evaluación de riesgo y cómo se relaciona con los VPSHR?

El riesgo es sencillamente “el impacto de la incertidumbre en los objetivos”³ Una evaluación de riesgo se ocupa de identificar, analizar y evaluar dichas incertidumbres. El objetivo de los VPSHR es garantizar que la seguridad se maneje con respeto por los derechos humanos y el derecho humanitario. Por lo tanto, una evaluación de riesgo conforme a los VPSHR evalúa las incertidumbres que podrían afectar ese objetivo e identifica cómo abordarlas.

En numerosas actividades se llevan a cabo evaluaciones de riesgo, y las formas de hacerlo están bastante normalizadas (por ejemplo, la norma ISO 31000 para la gestión del riesgo es un conjunto de principios fáciles de entender). En una evaluación del riesgo conforme a los VPSHR se siguen dichas normas; la única diferencia es que la evaluación se concentra en los VPSHR. Por lo tanto, las herramientas descritas en este módulo pueden integrarse fácilmente con los enfoques y métodos de gestión del riesgo existentes. De igual forma, se pueden adaptar las herramientas y enfoques existentes para tener en cuenta mejor los VPSHR.

En una evaluación del riesgo conforme a los VPSHR se analizan los riesgos de seguridad para la empresa así como los riesgos en materia de derechos humanos que afectan a las comunidades en las que la empresa opera. Este tipo de evaluación del riesgo considera el riesgo de “complicidad” de la empresa en violaciones de los derechos humanos. El término complicidad hace referencia a la “implicación indirecta de las empresas en violaciones de los derechos humanos”, y puede ocurrir “cuando una empresa contribuye conscientemente a una violación de los derechos humanos cometida por otro agente, aunque no haya cometido la violación en forma directa.”⁵

De esta forma, se garantiza que en las evaluaciones de riesgo se tenga en cuenta un amplio abanico de situaciones que podrían generar riesgos para la seguridad y los derechos humanos (por ejemplo, mediante el conocimiento de temas como el Estado de derecho y las causas de los conflictos).

³ Norma ISO 31000 sobre la gestión de riesgos

⁴ www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7Apr-2008.pdf

⁵ Tomado de Human Rights Translated, p. xvii http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf

Cómo llevar a cabo una evaluación de riesgo



Cuándo llevar a cabo una evaluación de riesgo

Una regla básica en todas las evaluaciones de riesgo es llevarlas a cabo lo antes posible. En cualquier área, la evaluación de riesgo es un proceso proactivo concebido para prever y abordar problemas en forma anticipada, de modo de atenuar o directamente evitar las consecuencias. En el caso de los VPSHR, normalmente esto implica que la evaluación de riesgo debe llevarse a cabo:

- **Cuando se está considerando un proyecto:** una evaluación de riesgo conforme a los VPSHR puede ayudar a identificar riesgos concretos a los que puede enfrentarse el proyecto. Dicha evaluación podría considerarse una parte o complemento de una evaluación más amplia de los riesgos políticos o del país.
- **Al comienzo de un nuevo proyecto:** una vez que se ha tomado la decisión de avanzar con un proyecto, se debe realizar, lo antes posible, una evaluación del riesgo de dicho proyecto desde la perspectiva de los VPSHR.
- **De forma complementaria a una decisión importante:** Cualquier decisión importante relativa a un proyecto o empresa puede ser una oportunidad para realizar o revisar una evaluación del riesgo basada en los VPSHR. Puede acompañar a una ampliación del proyecto, una adquisición o fusión o cualquier otra decisión empresarial importante.
- **Cuando se haya producido o esté a punto de ocurrir un acontecimiento externo importante:** frente a algún cambio sustancial en las circunstancias externas puede que sea necesario llevar a cabo una evaluación de riesgos desde la óptica de los VPSHR. Puede tratarse, por ejemplo, de un cambio de gobierno, el estallido de un conflicto, una crisis económica o una decisión política importante.

Unas palabras sobre la terminología: “Riesgo” o “Impacto”: ¿Cuál es la diferencia?

Sugerencia 1

La diferencia entre “riesgos” e “impactos” es a menudo fuente de debates y confusión. A menudo, se considera que los “riesgos” se aplican a las empresas y los “impactos” afectan a las comunidades o a los actores sociales. Sin embargo, esto no es del todo exacto. Los riesgos tienen que ver con la “incertidumbre”, y normalmente se evalúan según su probabilidad y consecuencias. Pueden afectar tanto a las empresas como a las comunidades. En este módulo abordamos incertidumbres que pueden afectar a ambas. Básicamente, no se debe desatender una circunstancia solo porque no se sepa con seguridad si creará problemas de derechos humanos.

Por otro lado, los “impactos” suelen entenderse como actos de las empresas que afectan a las comunidades y al medio ambiente. Normalmente, los impactos tienen lugar cuando los riesgos se materializan. Los impactos de las empresas pueden ser una fuente de riesgos, y deben examinarse en cualquier evaluación de riesgos. Los impactos de los proyectos se evalúan en general por medio de Evaluaciones de Impacto Ambiental, Social y Sanitario (ESHIA por su sigla en inglés). Si bien las ESHIA pueden ser un aporte importante para la evaluación de riesgos, un examen de impactos por sí solo no es suficiente para realizar una sólida evaluación de riesgos.

¿Qué fuentes de información se deben consultar durante una evaluación de riesgos?

Sugerencia 2

Habitualmente, se considera una buena práctica recoger información sobre un riesgo concreto de tres fuentes independientes o más. Normalmente, esto supone buscar información en estudios existentes (por ejemplo, una ESHIA) y aprovechar, además, otras fuentes. Por ejemplo, en Internet existen numerosos recursos con información muy útil sobre derechos humanos, seguridad y riesgo en un amplio abanico de países. Otras fuentes son, por ejemplo, los gobiernos del país anfitrión y el país de origen, las ONG, otras empresas, los líderes y miembros de la comunidad, consultoras independientes, asociaciones industriales y toda una gama de otros grupos y personas.

En el [Anexo F](#) se facilita una amplia lista de fuentes de información que se pueden utilizar para realizar evaluaciones de riesgo según los VPSHR. Las herramientas que se presentan en el [Módulo 1](#) también pueden ayudar a identificar a los actores sociales y a colaborar con ellos durante el proceso de evaluación de riesgos. Para algunas fuentes de información, puede ser peligroso revelar información, por lo que debe procurarse proteger la confidencialidad de las fuentes.

Paso 2.1 Establecer el alcance y la escala de la evaluación

El paso 2.1 ayuda a establecer la escala y el alcance de la evaluación de riesgos, instando a considerar el contexto de conflictos, provisión de seguridad, gobernabilidad y condiciones socioeconómicas y físicas ambientales de un proyecto en un país o región determinados (véase el [caso de estudio 1](#)).

En algunos casos, con ayuda de las herramientas que se facilitan en este paso, la empresa puede decidir que se necesita realizar una evaluación muy profunda y detallada; en otras ocasiones, puede que baste una evaluación básica; por último, en otras, puede que no esté claro el nivel de esfuerzo necesario hasta que no se realice una labor de evaluación preliminar.

Herramienta

2.1

Autoevaluación

Establecimiento del alcance y la escala de la evaluación

Considere las preguntas que se plantean bajo cada una de las situaciones que aparecen en la primera columna. Cuando conteste a las preguntas, tenga en cuenta incidentes pasados, recientes, actuales y potenciales. Para cada pregunta, determine cuáles pueden ser las posibles fuentes de riesgo para el proyecto o la empresa. A la hora de responder, recuerde examinar varias fuentes de información (en el [Anexo F](#) encontrará recursos sugeridos).

Una vez que haya respondido a todas las preguntas, tome nota del número de preguntas a las que ha respondido "Sí". Si ha respondido "Sí" a muchas de las preguntas, posiblemente sea necesaria una evaluación más detallada. Si solo ha respondido "Sí" a unas pocas preguntas, esto podría implicar que no es necesaria una evaluación tan detallada (Nota: cualquier respuesta afirmativa puede indicar fuentes de posibles riesgos y debe evaluarse en profundidad en los siguientes pasos).

| Pregúntese ... | ¿Es esta una posible fuente de riesgo para su empresa? |
|---|--|
| Situación de conflicto | |
| • ¿Ha existido recientemente o ha estado a punto de desencadenarse un conflicto violento en el país? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Es probable que vuelva a desencadenarse? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Es motivo de preocupación la posibilidad de un conflicto internacional? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Están extendidos en el país el narcotráfico, la trata de seres humanos, el contrabando o cualquier otra actividad ilícita? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen altos índices de criminalidad? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Operan en el país grupos insurgentes, separatistas armados, guerrilleros o paramilitares? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen reclamos territoriales o políticos no resueltos como resabio de conflictos anteriores? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Dependerá la empresa de la seguridad pública? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Hay una gran proliferación de armas de fuego y de otro tipo? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Es posible que se ejerza violencia contra grupos vulnerables (por ejemplo, mujeres, minorías o pueblos indígenas)? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| Provisión de seguridad | |
| • ¿Se ha cuestionado alguna vez la competencia de la seguridad pública? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Se ha cuestionado alguna vez la competencia de la seguridad privada? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Son escasos los recursos de los que dispone la seguridad pública (es decir, escasez de equipamiento, combustible, vehículos, etc.)? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Tiene la seguridad pública fama o antecedentes de violaciones de los derechos humanos (por ejemplo, detenciones arbitrarias, tortura, etc.) y violaciones del derecho humanitario? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Tiene la seguridad privada fama o antecedentes de violaciones de los derechos humanos? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Es legal en el país la seguridad privada y hay proveedores disponibles? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Los proveedores de seguridad tienen conocimientos deficientes en materia de derechos humanos y derecho humanitario? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Se le paga a seguridad pública sueldos insuficientes o los cobran de manera irregular? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |

Paso 2.1 continúa en la página siguiente...

Paso 2.1 Establecer el alcance y la escala de la evaluación



Paso 2.1 continúa de la página anterior...

| Pregúntese ... | ¿Es esta una posible fuente de riesgo para su empresa? |
|---|--|
| Gobernabilidad | |
| • ¿Se percibe la corrupción como un problema en el país? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen antecedentes o posibilidades de inestabilidad política? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Se considera que se reprimen o se violan los derechos de los grupos minoritarios? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Se podría cuestionar la credibilidad de las investigaciones de denuncias de violaciones de los derechos humanos en el país? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| – ¿El gobierno del país anfitrión carece de capacidad para llevar a cabo investigaciones eficaces? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| – ¿Podrían producirse interferencias políticas en dichas investigaciones? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen limitaciones a la libertad de prensa o de la sociedad civil? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Están reprimidas las libertades democráticas o políticas? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Se cuestiona la capacidad del gobierno para gobernar de forma efectiva? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| Factores socioeconómicos | |
| • ¿Está extendida la pobreza? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen conflictos, armados o de otro tipo, con respecto al uso de la tierra o de los recursos naturales (por ejemplo, acceso a la tierra, cantidad o calidad del agua, etc.)? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existe una gran disparidad en la distribución de la riqueza o los ingresos? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen tensiones étnicas o religiosas? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Son problemáticas las cuestiones laborales en el país (por ejemplo, huelgas, conflictos laborales, etc.)? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Preocupa la represión de los derechos civiles y políticos (por ejemplo, libertad de circulación, de opinión o de expresión)? (véase el Anexo B) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Se considera que se cometen violaciones de los derechos de los pueblos indígenas? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen rivalidades empresariales no convencionales o no transparentes en el país? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Hay antecedentes de oposición de la comunidad a proyectos de desarrollo o inversión? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Se carece de una sociedad civil activa y coordinada? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿El proyecto implicará el reasentamiento de una comunidad? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| Ambiente físico | |
| • ¿Existen impactos ambientales negativos reales o percibidos (por ejemplo, suelo, aire, agua, etc.)? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Ha sido deficiente en el pasado la actuación ambiental de la industria o de otros actores en el país o región? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Es el área susceptible de catástrofes naturales (por ejemplo, tifones, inundaciones, aludes, terremotos, volcanes, etc.)? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • ¿Existen importantes desafíos o preocupaciones ambientales en la futura área de operaciones de la empresa (por ejemplo, elevados niveles de biodiversidad, especies en peligro de extinción)? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |

Paso 2.2 Identificar fuentes de riesgos para la seguridad y los derechos humanos

Una vez determinados la escala y el alcance de la evaluación de riesgos, el siguiente paso consiste en conocer mejor las fuentes (o causas) de los posibles riesgos, con el fin de identificar los riesgos para la seguridad y los derechos humanos que podrían surgir.

Herramienta

2.2

Autoevaluación

Identificar fuentes de riesgo para la seguridad y los derechos humanos

Remítase a las situaciones y consideraciones en las que contestó "Sí" en el paso 2.1. Identifique los tipos de riesgos para la seguridad y los derechos humanos que podrían derivarse de estas fuentes (columna 2). Identifique si se trata de riesgos que pueden afectar a la empresa o sus operaciones, contestando "Sí" o "No" (columna 3).

Tenga en cuenta que la columna 2 no es una lista exhaustiva, sino que está pensada para hacerlo reflexionar sobre los riesgos que pueden ser pertinentes. Recuerde que puede añadir "otros" riesgos para la seguridad y los derechos humanos a la lista.

| Fuentes de posible riesgo | Posibles riesgos para la seguridad y los derechos humanos | ¿Este riesgo afecta a su empresa? |
|--|--|---|
| Situación de conflicto | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes recientes de conflicto • Posible resurgimiento del conflicto • Posible conflicto internacional • Actividades ilícitas (por ejemplo, narcotráfico, contrabando, etc.) • Insurgencia, grupo separatista armado o guerrillero • Reivindicaciones territoriales no resueltas | • Agresiones contra el personal de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Ataques contra los activos de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Secuestros de personal de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Ataques contra la comunidad o contra sectores de la comunidad | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Guerra/conflicto civil | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Robo de bienes de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Perturbación de las actividades de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Extorsión | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | |
| Provisión de seguridad | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de competencia de la seguridad pública • Bajo nivel de competencia de la seguridad privada • Bajo nivel de recursos • Deficiente historial de respeto a los derechos humanos por parte de la seguridad pública • Los proveedores de seguridad tienen escasos conocimientos sobre derechos humanos y derecho humanitario | • Violaciones de derechos humanos o del derecho humanitario por parte de la seguridad pública encargada de proteger los bienes de la empresa (por ejemplo, tortura, detención arbitraria, etc.) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Una persona que ha estado implicada en violaciones de los derechos humanos provee seguridad a la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Violaciones de derechos humanos o del derecho humanitario por parte de la seguridad privada | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Intimidación o acoso contra miembros de la comunidad por parte de los proveedores de seguridad | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Uso indebido de equipamiento que la empresa ha transferido a la seguridad pública (por ejemplo, se lo ha utilizado para cometer violaciones de derechos) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • La seguridad (pública o privada) cobra salarios bajos | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • La empresa se ha convertido en blanco al transferir equipamiento a la seguridad pública (nótese que el uso de bienes de una empresa por un bando en un conflicto pueden convertir las instalaciones de la empresa en blanco legítimo, de conformidad con el derecho internacional humanitario) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | • Cultura de falta de rendición de cuentas por parte de la seguridad (pública o privada) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |

Paso 2.2 continúa en la página siguiente...

Paso 2.2 Identificar fuentes de riesgos para la seguridad y los derechos humanos



Paso 2.2 continúa de la página anterior...

| Fuentes de posible riesgo | Posibles riesgos para la seguridad y los derechos humanos | ¿Este riesgo afecta a su empresa? |
|--|--|---|
| Provisión de seguridad | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Violaciones de los derechos de grupos vulnerables (por ejemplo, mujeres, minorías étnicas, pueblos indígenas) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Deficiente entorno de comando y control y carencia de protocolos (públicos o privados) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| Gobernabilidad | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Corrupción • Inestabilidad política | <ul style="list-style-type: none"> • Interferencia política en la investigación de denuncias de violaciones de los derechos humanos (por ejemplo, las investigaciones no se terminan a causa de interferencias políticas) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Estado de derecho frágil | <ul style="list-style-type: none"> • Se persigue a las víctimas por presentar denuncias de violaciones de los derechos humanos | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Deficiente capacidad gubernamental | <ul style="list-style-type: none"> • Interferencia política en la conducta de los proveedores de seguridad pública (por ejemplo, interferencia de grupos políticos en las operaciones de la seguridad pública que tiene como consecuencia violaciones de los derechos humanos) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Limitación o represión de la libertad de prensa, los medios de comunicación o la sociedad civil | <ul style="list-style-type: none"> • Violaciones de los derechos humanos de grupos contrarios a la empresa o al proyecto (por ej., detención ilegal de miembros de la comunidad o de ONG que se oponen a las actividades de la empresa) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Agresiones violentas por motivos políticos contra los bienes o el personal de la empresa (por ejemplo, se atacan los bienes de la empresa porque se los considera un blanco político) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de otros factores de poder comunitario que influyen en la gobernabilidad | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| Factores socioeconómicos | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Pobreza; Disparidad de ingresos o de riqueza | <ul style="list-style-type: none"> • Violaciones de los derechos humanos por parte de los proveedores de seguridad contra personas implicadas en conflictos de tierras o de recursos vinculados con las actividades de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Conflictos por la tierra o por los recursos | <ul style="list-style-type: none"> • Las actividades de la empresa exacerbando conflictos étnicos o religiosos y violaciones de los derechos humanos conexas (por ejemplo, se considera que la política de contratación de la empresa favorece a un grupo determinado, lo que aumenta la tensión) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tensiones étnicas o religiosas | <ul style="list-style-type: none"> • Los proveedores de seguridad de la empresa violan los derechos humanos de integrantes de la comunidad, ONG y pueblos indígenas | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tensiones relacionadas con reasentamiento | <ul style="list-style-type: none"> • Los proveedores de seguridad de la empresa violan los derechos humanos de grupos laborales (por ejemplo, al disolver una acción de protesta) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por el impacto social negativo de las actividades de la empresa (por ejemplo, inflación local, impacto negativo sobre la cohesión social, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Violación de los derechos de los pueblos indígenas | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Preocupaciones laborales | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Rivalidades empresariales | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes de oposición a los proyectos por parte de la comunidad | | |
| Ambiente físico | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Impacto ambiental negativo (por ejemplo, aire, agua, suelo, etc.) de las actividades de la empresa | <ul style="list-style-type: none"> • Los derechos humanos de los miembros de la comunidad y de las ONG son vulnerados por los proveedores de seguridad de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Deficiente actuación ambiental de la industria en el pasado | <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas deficientes de manejo de catástrofes o crisis, incapaces de responder a los desastres naturales | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| <ul style="list-style-type: none"> • Importantes retos ambientales (por ejemplo, biodiversidad, especies en peligro de extinción) | <ul style="list-style-type: none"> • Otros (especificar): | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |

Paso 2.3 Identificar riesgos



Una vez identificados los riesgos para la seguridad y los derechos humanos (véase el [paso 2.2](#)), es el momento de identificar y categorizar más plenamente estos riesgos como “escenarios de riesgo” o “descripciones de riesgo”. Esto también suele denominarse “análisis

de riesgo”. El uso de escenarios o descripciones de riesgo específicos permite a las empresas evaluar con precisión su evolución. Por el contrario, cuando los riesgos se expresan de forma vaga, es difícil, si no imposible, evaluarlos de manera precisa.

Cómo redactar una “Descripción de riesgo” o un “Escenario de riesgo”

Sugerencia 3

Para evaluar un riesgo, es preciso expresarlo de forma tal que se le pueda asignar una probabilidad y una consecuencia (véase el [paso 2.4](#)). Existen dos formas habituales de describir estos riesgos:

- Redactando una descripción del riesgo concreto (es decir, “existe el riesgo de que (algo ocurra), lo que provocaría (consecuencias) relacionadas con el objetivo de respetar los derechos humanos y el personal y los bienes de la empresa”, o
- Identificando un escenario o acontecimiento de riesgo.

Por ejemplo, la “seguridad pública” no constituye un riesgo [es una fuente de riesgo]. Sin embargo, una descripción o escenario de riesgo basado en la identificación de la seguridad pública como fuente de riesgo, podría formularse de la siguiente manera:

| Si la fuente de riesgo es: | Podría redactarse una descripción del riesgo de la siguiente manera: | O bien | Se podría redactar un escenario de riesgo de la siguiente manera: |
|----------------------------|---|---------------|--|
| Seguridad pública | La seguridad pública hostiga e intimida a los grupos opositores que protestan contra el proyecto, lo que perjudica nuestra reputación y hace que algunos accionistas pidan que se detenga el proyecto | | Llamados de accionistas a detener el proyecto debido al daño a nuestra reputación provocado por el hostigamiento de los grupos opositores por parte de la seguridad pública. |

Herramienta

2.3

Hoja de cálculo

Identificar y caracterizar los riesgos

Complete la tabla tomando las fuentes de riesgo pertinentes del [Anexo F](#) y los resultados de la [herramienta 2.2](#) y convirtiéndolos en descripciones de riesgo (véase la sugerencia 3). Asigne a cada escenario de riesgo una letra para identificarlo en el paso de evaluación. Para cada escenario o descripción de riesgo, identifique los actores implicados y las posibles consecuencias

| Tipo de riesgo de seguridad o derechos humanos (tomado de la columna 2 de la herramienta 2.2) | Número o letra de identificación del riesgo | Afirmación o escenario de riesgo | Actores sociales afectados | Actores implicados | Posibles consecuencias |
|--|---|--|---|---|---|
| Elija de la segunda columna de la herramienta 2.2 | Asigne un número o una letra | Redacte un escenario o una descripción de riesgo (sea específico/a) | Identifique los actores sociales afectados (utilice el módulo 1 como ayuda) | Identifique los actores implicados (utilice el módulo 1 como ayuda) | Identifique las posibles consecuencias para la empresa y las posibles disposiciones de derechos humanos o de derecho humanitario que la empresa podría contribuir a violar (véase el Anexo B) |
| Ejemplo: los proveedores de seguridad cometen violaciones de los derechos humanos de personas implicadas en conflictos de tierra o recursos relacionados con las actividades de la empresa | A | La seguridad pública hostiga e intimida a grupos opositores que protestan contra el proyecto, lo que daña nuestra reputación y hace que algunos accionistas pidan que se detenga el proyecto | <ul style="list-style-type: none"> ONG que se oponen Miembros de la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> Seguridad pública | <ul style="list-style-type: none"> Violaciones de los derechos humanos de grupos opositores (por ejemplo, derecho a la seguridad personal) Daño a la reputación en los medios internacionales Pedidos de accionistas para que cese el proyecto |

Paso 2.4 Evaluar riesgos



Una vez expresado un conjunto de riesgos por medio de las descripciones o escenarios de riesgo redactados en el paso anterior (véase el [paso 2.3](#)), es el momento de evaluar estos riesgos según su probabilidad y consecuencias y colocarlos en un “mapa” o “matriz de riesgos”. A veces también se le da el nombre de “evaluación de riesgos”, y es un método habitual en la evaluación de riesgos. Los criterios y el mapa de calor que se presentan en este módulo no pretenden sustituir las herramientas y los procesos existentes en cada empresa, sino más bien dar una orientación a las

empresas que carecen de un proceso o que no han adaptado los existentes a los VPSHR.

Recuerde: en las evaluaciones de riesgos según los VPSHR se analizan tanto los riesgos de seguridad para la empresa como los riesgos para los derechos humanos de las comunidades en las que la empresa opera. Para realizar este paso, muchas empresas suelen organizar talleres con miembros del equipo del proyecto y, en ocasiones, expertos externos en la materia.

Tabla 1: Criterios para establecer las consecuencias de los riesgos

| Calificación de las consecuencias | Definición |
|-----------------------------------|---|
| Catastrófica | <ul style="list-style-type: none">• Pérdida de vidas de personal de la empresa o las comunidades; o bien• Perjuicio considerable a los bienes de la empresa, su reputación u otros activos; o bien• Violaciones graves de derechos humanos cometidas por las fuerzas de seguridad (por ejemplo, ejecuciones extrajudiciales, tortura).• Violaciones del derecho internacional humanitario (por ejemplo, ataques indiscriminados contra la población civil, secuestros, castigos colectivos, desplazamientos) |
| Grave | <ul style="list-style-type: none">• Lesiones del personal de la empresa o las comunidades; o bien• Daños graves para los bienes, la reputación u otros activos de la empresa; o bien• Violaciones graves, aunque no mortales, de los derechos humanos, cometidas por las fuerzas de seguridad (por ejemplo, detención ilegal). |
| Media | <ul style="list-style-type: none">• Lesiones moderadas del personal de la empresa o las comunidades; o bien• Daños moderados en los bienes, la reputación u otros activos de la empresa; o bien• Violaciones de los derechos humanos que tienen como consecuencia lesiones leves y no permanentes |
| Leve | <ul style="list-style-type: none">• Daños leves a los bienes, la imagen u otros activos de la empresa; o bien• Posible percepción de violaciones leves de los derechos humanos. |

Consecuencia

El primer paso es determinar las consecuencias del riesgo en el caso de que se materializara. Utilice los criterios de la tabla 1 para determinar el nivel de las consecuencias. Recuerde tener en cuenta las afirmaciones “o bien” en los criterios. Deberán evaluarse los riesgos que afecten a la empresa así como a la comunidad. Como nivel de consecuencia de un escenario de riesgo, deberá elegirse la consecuencia más grave YA SEA para la empresa o BIEN para la comunidad (es decir, si se califica una consecuencia como GRAVE para la comunidad, pero LEVE para la empresa, o viceversa, esta deberá evaluarse como GRAVE).

Probabilidad

Una vez evaluada la consecuencia correspondiente a cada escenario de riesgo, se deberá evaluar la **probabilidad** de que la consecuencia se materialice según los criterios de la tabla 2. Normalmente, esto supone evaluar la probabilidad del riesgo a lo largo del próximo año. Se deberá considerar si el riesgo se ha concretado alguna vez en el país o si existen factores que potenciarían o inhibirían su materialización.

Tabla 2: Criterios para establecer la probabilidad del riesgo

| Evaluación de la probabilidad | Definición |
|-------------------------------|---|
| Casi seguro | • Se prevé que ocurrirá en la mayoría de los casos. Más del 95% de probabilidad de que ocurra. |
| Probable | • Podría esperarse que ocurriera en la mayoría de los casos. Entre el 50% y el 95% de probabilidad de que ocurra. |
| Improbable | • No se esperaría que ocurriera en la mayoría de los casos. Entre el 5 y el 49,9% de probabilidad de que ocurra. |
| Remoto | • Muy poco probable en la mayoría de las circunstancias. Menos del 5% de probabilidad de que ocurra. |



Mapa de calor

La combinación de probabilidad y consecuencia permite trazar el riesgo en un mapa de calor. El mapa de calor presentado pretende ayudar a las empresas que aún no tienen una matriz de riesgos y, en el caso de que la tengan, facilitar la incorporación de los VPSHR a las matrices de riesgos existentes. Los colores del mapa de

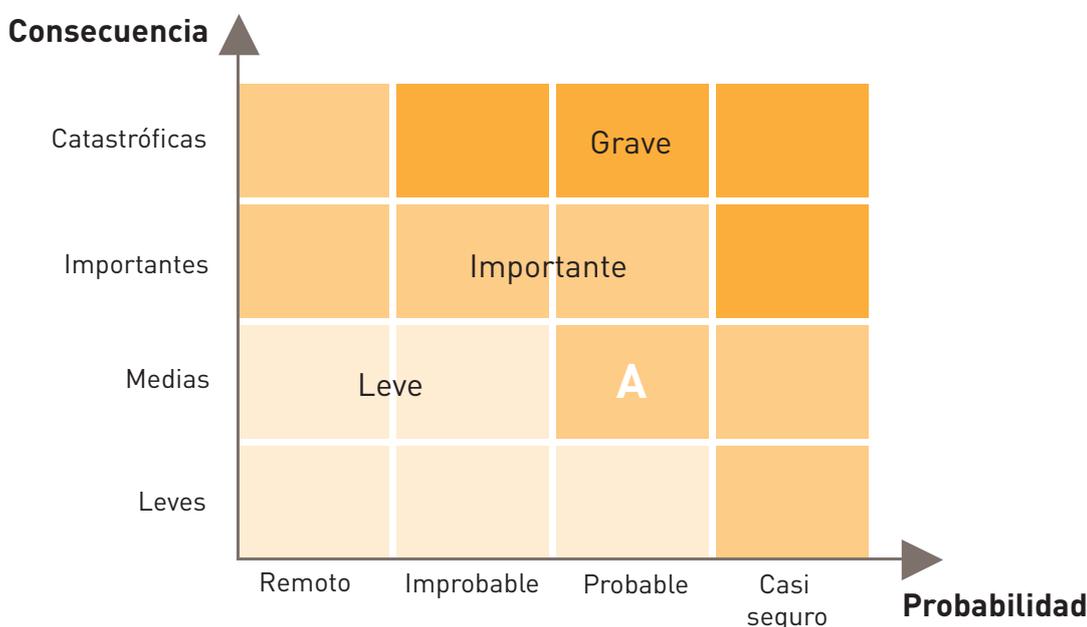
calor son genéricos, y cambiarán según la tolerancia al riesgo de las diferentes empresas. La sugerencia 4 ilustra cómo ubicar un riesgo en un mapa de calor. Cuando se grafican los riesgos, los más graves aparecen en el cuadrante superior derecho, y los más leves en el cuadrante inferior izquierdo.

Cómo registrar su evaluación de los escenarios o descripciones de riesgo Sugerencia 4

Antes de empezar a ubicar los escenarios o descripciones identificados con números o letras en un mapa de calor, puede resultar útil utilizar un cuadro como el siguiente para registrar los resultados de la evaluación de probabilidades y consecuencias de cada escenario o descripción de riesgo. Posteriormente, esto le ayudará a graficar los escenarios o descripciones de riesgo en el mapa de calor. Tal vez le resulte conveniente ampliar esta tabla e incluir los pasos de tratamiento del riesgo del apartado 2.5 para crear un “registro de riesgos” que incluya todos los riesgos.

| Letra/número de identificación del riesgo | Descripción/Escenario de riesgo | Calificación de las consecuencia | Nivel de probabilidad | Calif. en mapa de calor |
|---|---|----------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| A | Los proveedores de seguridad pública hostigan e intimidan a grupos opositores que protestan contra el proyecto, lo que daña nuestra reputación y hace que algunos accionistas pidan que se detenga el proyecto. | Medias | Probable | Importante |

Figura 1: Plantilla de mapa de calor



Paso 2.5 Identificar el tratamiento o mitigación del riesgo

En uno de los últimos pasos del proceso de evaluación de riesgos, la empresa deberá planificar y tomar medidas para atender a los riesgos identificados. Normalmente, existen cinco opciones de tratamiento del riesgo:

- **Aceptarlo:** aceptar el riesgo tal como se plantea.
- **Evitarlo:** no emprender la actividad que genera el riesgo
- **Mitigarlo:** tomar medidas para reducir la probabilidad o las consecuencias del riesgo (o ambas cosas)
- **Transferirlo:** contratar un seguro
(Nota: esto puede ser difícil para muchos riesgos relacionados con los VPSHR)
- **Compartirlo:** compartir el riesgo con otra entidad
(Nota: esto puede ser difícil para muchos riesgos relacionados con los VPSHR)

La categorización del riesgo (es decir, grave, importante o leve) estará directamente relacionada con el tratamiento necesario. Consulte los resultados de la evaluación de riesgos (véase el paso 2.4 y observe cómo se han ubicado los riesgos en el mapa de calor. A continuación, para cada descripción o escenario de riesgo, identifique las acciones que podrían mitigar los riesgos empleando la herramienta 2.5. Utilice las siguientes secciones de la Guía para identificar las posibles medidas y acciones de mitigación.

Tabla 3: Establecimiento de prioridades entre medidas de mitigación y tratamiento de riesgos

| | |
|-------------------|---|
| Grave | La gestión de este riesgo es una cuestión de máxima prioridad. Es necesario modificar de forma considerable las disposiciones de tratamiento de riesgo para mitigarlo |
| Importante | Para gestionar este riesgo, es preciso modificar las disposiciones de tratamiento de riesgos. Se necesitan recursos o esfuerzos adicionales. |
| Leve | La gestión de este riesgo puede incorporarse a las disposiciones y el tratamiento existentes. No obstante, se deberá monitorear el riesgo por si se agrava. |

Herramienta 2.5

Identificar el tratamiento o mitigación del riesgo

Tome cada una de las descripciones o escenarios planteados en el paso 4 e ingréselos en la siguiente tabla (esto es, escríbalos en la columna 2). Indique cómo ha priorizado cada descripción o escenario de riesgo según los niveles descritos (es decir, grave, importante o leve). Coloque todas las descripciones o escenarios de riesgo graves en la parte superior de la tabla, seguidas de los riesgos importantes y, a continuación, los riesgos leves, en la parte inferior de la tabla.

Para cada descripción o escenario de riesgo, documente las posibles medidas que se podrían tomar para enfrentarlo o mitigarlo (columna 3). Puede anotar más de una medida para cada escenario o descripción. Consulte la hoja de ruta que figura al principio de esta Guía, para evaluar posibles alternativas de tratamiento.

Evalúe cuidadosamente cada medida propuesta para el tratamiento de riesgos, utilizando las preguntas propuestas en la [sugerencia 5](#). Registre sus notas y consideraciones en la columna apropiada.

Hoja de cálculo

| Nivel de riesgo | Escenario o descripción de riesgo (tomados de la Herramienta 2.3) | Posibles medidas para el tratamiento del riesgo | Notas y consideraciones |
|---|--|--|---|
| <input type="radio"/> Importante | Ejemplo: La seguridad pública hostiga e intimida a grupos opositores que protestan contra el proyecto | Ejemplo: Establecer un programa de formación en derechos humanos y derecho humanitario con los proveedores de seguridad pública e incorporarlo al memorando de entendimiento. | Ejemplo: Solo control parcial sobre esta acción: se deberá coordinar con otros actores. Podría ser muy eficaz y factible, si el programa de formación es adecuado. |
| <input type="radio"/> Grave <input type="radio"/> Importante <input type="radio"/> Leve | [Copie las descripciones o escenarios de riesgo de la herramienta 2.3] | [Describa una medida de tratamiento para el escenario o descripción de riesgo] | [Identifique cualquier consideración especial, según lo descrito en la sugerencia 5] |

Paso 2.5 continúa en la página siguiente...

Step 2.5 Identificar el tratamiento o mitigación del riesgo

Paso 2.5 continúa de la página anterior...

| Nivel de riesgo | Escenario o descripción del riesgo (tomado de la Herramienta 2.3) | Posibles medidas para enfrentar el riesgo | Notas y consideraciones |
|---|---|---|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Grave Importante Leve | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Grave Importante Leve | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Grave Importante Leve | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Grave Importante Leve | | | |

Cómo plantearse opciones de tratamiento de riesgos

Sugerencia 5

Para cada medida de tratamiento propuesta, hágase las siguientes preguntas para evaluarla:

- **¿Qué grado de control tiene la empresa?**

- Total (facultades para aplicarla);
- o parcial (es necesario colaborar con otros que, tal vez, puedan tomar estas medidas); o
- o ninguno (la empresa solo puede advertir a otros, pero no tiene ningún control sobre las medidas)

- **¿Qué grado de efectividad tendrá la medida?**

- Total (eliminará el riesgo por completo);
- Parcial (reducirá parcialmente el riesgo, es decir, limitará su probabilidad, su impacto o ambos); o
- Ninguno (no tendrá ninguna eficacia)

- **¿Hasta qué punto es factible esta medida?**

- Totalmente (es factible en lo relativo a costos, grado de esfuerzo y aceptación de los actores sociales);
- Parcialmente (solo es parcialmente factible en lo relativo a costos, grado de esfuerzo y aceptación de los actores sociales); o
- No factible (no es aceptable en lo relativo a costos, grado de esfuerzo o aceptación de los actores sociales)

- **¿Quién es responsable de tomar estas medidas?**

- Especifique nombre, cargo y organización

- **¿Cuál es el plazo?**

- Inmediato
- Corto plazo (entre los 6 y los 12 próximos meses)
- Largo plazo (más de 12 meses)

Paso 2.6 Comunicar, controlar y revisar la evaluación de riesgos



Cualquier evaluación de riesgos es únicamente una “fotografía” de un momento dado. Es bueno que se haga con regularidad un seguimiento de todas las evaluaciones de riesgos para determinar si los factores han cambiado y cómo. Los riesgos clave (es decir, los riesgos más graves) también deberán comunicarse internamente a la alta dirección. Con el tiempo, algunos riesgos pueden volverse más probables o importantes mientras que otros pueden serlo menos. Asimismo, también pueden haber aparecido nuevos riesgos, que deberán evaluarse periódicamente. Sobre esa base, las evaluaciones de riesgos se deberán actualizar con regularidad para reflejar tanto los cambios que hayan sufrido los riesgos evaluados originalmente como el surgimiento de nuevos riesgos. Algunas empresas consideran que revisar y actualizar las evaluaciones de riesgos anualmente es una buena práctica. Esto implicará revisar el paso 2.1 e identificar los cambios que puedan haber tenido lugar en el contexto .

Además, diferentes factores externos o “desencadenantes” pueden indicar que el contexto operativo ha cambiado y que, por tanto, es preciso revisar la evaluación de riesgos. Algunos ejemplos son:

- Un cambio de gobierno, constitucional o de otro tipo;
- Inquietud social generalizada;
- La aparición de conflictos violentos en el país o región;
- Una crisis económica;
- Un gran descubrimiento de recursos naturales;
- Cambios en la asignación de los recursos naturales;
- Un desastre natural

Paso 2.7 Cómo hacer frente a los desafíos de la evaluación de riesgos

La última herramienta de este módulo describe los desafíos más comunes que las empresas pueden encontrar al realizar evaluaciones de riesgos desde la perspectiva de los VPSHR y presenta algunas sugerencias para enfrentar dichos desafíos. La lista de consideraciones y desafíos no es, en absoluto, exhaustiva, pero puede servir de orientación en algunas circunstancias comunes.

Herramienta

2.7

Referencia

Desafíos en la evaluación de riesgos

Use la información de la presente tabla como herramienta de referencia durante el proceso de evaluación de riesgos para entender cómo su empresa puede hacer frente a ciertos desafíos relacionados.

| Tipos de desafío | Su empresa podría considerar... |
|--|--|
| <p>Tiempo y recursos inadecuados para realizar la evaluación de riesgo</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Las evaluaciones de riesgo son inversiones. Piense en las consecuencias de un retraso en el proyecto, la pérdida de recursos o el daño a la reputación que podría sufrirse si no se manejan adecuadamente los asuntos relacionados con la seguridad y los derechos humanos • No duplique. Integre la evaluación de riesgos desde la perspectiva de los VPSHR en los procesos existentes de evaluación de riesgos. Esto permitirá una evaluación mejor y se incrementará la probabilidad de que la empresa alcance sus objetivos. • Si la empresa no cuenta con un procedimiento de evaluación de riesgos, aproveche la evaluación según los VPSHR para crearlo. La evaluación y gestión de riesgos son cruciales para el éxito de cualquier organización • A la hora de asignar los recursos para enfrentar los riesgos, centre primero la atención en los riesgos más graves |
| <p>Información contradictoria sobre riesgos procedente de distintas fuentes</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Corrobore la información con más fuentes para formarse una idea más completa • Considere las motivaciones, la orientación y los intereses de la fuente que proporciona la información. Esto le ayudará a establecer los sesgos implícitos o explícitos que podrían afectar la precisión de dicha información |
| <p>No está clara cuál debe ser la calificación de la "Consecuencia"</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Recuerde: elija la consecuencia más seria. Un riesgo con una consecuencia "leve" para la empresa pero "seria" para la comunidad se deberá evaluar como "seria" • Puede que la descripción del riesgo no esté formulada adecuadamente para evaluar la consecuencia. Considere revisarla. |
| <p>Se siguen experimentando problemas para desarrollar una descripción o escenario de riesgo</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Los escenarios o declaraciones de riesgo deberán ser lo más específicos posible: si experimenta problemas para plantearlo, entonces tal vez no exista un riesgo que pueda evaluarse o quizás existan dos o más riesgos en el escenario que está a consideración, los que deberán desglosarse. |

Módulo 3:

Seguridad pública

Los principios voluntarios especifican que:

“A las compañías les interesa asegurar que las acciones emprendidas por los gobiernos, particularmente las acciones de quienes son responsables de la seguridad pública, sean consistentes con la protección y promoción de los derechos humanos”.

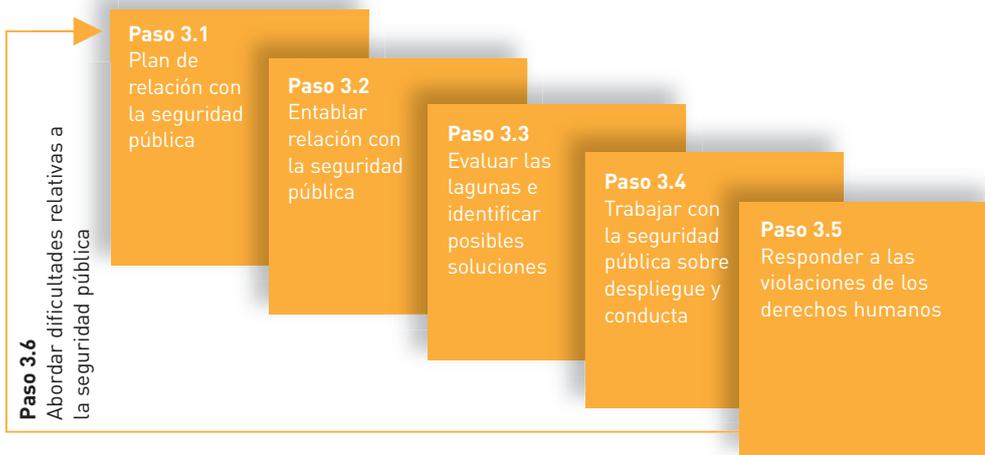
Los principios voluntarios también describen principios relativos a los arreglos de seguridad, el despliegue y la conducta, las consultas y el asesoramiento y la respuesta frente a violaciones de los derechos humanos. En esta sección se explica cómo implementar dichos principios.

Objetivos del Módulo 3

El módulo de seguridad pública ayuda a las empresas a:

- Definir la seguridad pública en el contexto de los principios voluntarios; y
- Manejar las interacciones con la seguridad pública

Este **Módulo** se compone de los siguientes pasos:



¿Qué es la seguridad pública y cómo se relaciona con los VPSHR?

La seguridad pública está relacionada con el Estado o gobierno anfitrión. Por lo general, incluye todas las ramas de las fuerzas militares, policiales y otras fuerzas especiales (por ejemplo, en algunos países se incluirían la policía de minas y la policía del petróleo, etc.). Su mandato y estructura de comando y control proviene del Estado (es decir, del Gobierno). En muchos casos, se puede responsabilizar a la empresa, o su reputación puede ponerse en riesgo, como consecuencia de la conducta de la seguridad pública y, por lo tanto, la Compañía deberá dar todos los pasos razonables para asegurarse de que las acciones de sus proveedores de seguridad protegen los derechos humanos. Los principios voluntarios se aplican a la seguridad pública siempre que esté protegiendo los bienes de la empresa, tales como minas, equipos perforadores, plantas de procesamiento, fundiciones, tuberías, puertos, equipos, vehículos u otros activos.

Cuándo utilizar las herramientas de este módulo

Las herramientas del presente módulo son aplicables siempre que:

- **La seguridad pública esté activa en instalaciones de la empresa o sus alrededores.**
En muchos casos, la empresa tiene poca elección en la decisión de que la seguridad pública participe en las medidas de seguridad. No obstante, la empresa puede colaborar de distintas formas con la seguridad pública para garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos y el derecho humanitario.

- **Se han planteado inquietudes en relación a la posible conducta de la seguridad pública** – Estas inquietudes pueden haber sido identificadas durante el proceso de evaluación de riesgos y pueden incluir:
 - El potencial uso indebido del equipamiento que la empresa haya transferido a la seguridad pública;
 - Seguridad pública con escasos recursos;
 - Antecedentes o denuncias (o la posibilidad de que se produzcan) por violaciones de los derechos humanos y/o del derecho internacional humanitario por parte de la seguridad pública en el país.

Recuerde: ¡puede necesitar su tiempo!

Sugerencia 6

Puede parecer que las herramientas que se ofrecen en este módulo ilustran un proceso lineal y sencillo. Sin embargo, en realidad, colaborar con la seguridad pública requiere una cantidad considerable de tiempo y esfuerzo, así como la comprensión de numerosas complejidades. Se necesitará tiempo para desarrollar relaciones eficaces con la seguridad pública. Muchos de los asuntos vinculados con los principios voluntarios puede despertar mucha sensibilidad y, por consiguiente, la seguridad pública se puede mostrar reacia a relacionarse con las empresas. No debería ignorarse la importancia de concentrar esfuerzos en generar confianza entre la seguridad pública, la empresa y la comunidad.

Paso 3.1 Plan para relacionarse con la seguridad pública

Este primer paso ofrece orientación sobre cómo una empresa puede planificar su estrategia para colaborar con los proveedores de seguridad pública, mediante un buen conocimiento de las inquietudes que suscita la seguridad pública, la identificación de las acciones sugeridas y la

expresión de los resultados deseados en relación con dichas preocupaciones. Esto ayudará a crear una agenda de trabajo para las interacciones con la seguridad pública y permitirá centrar dichas interacciones en el cumplimiento de objetivos.

| Herramienta 3.1 Planificación de la acción | Entender y validar el nivel de seguridad pública requerido | |
|---|---|----------------------------------|
| Resultados deseados en la interacción con la seguridad pública | Medidas que puede tomar | ¿Qué pasos cree que dará? |
| Magnitud apropiada de provisión de seguridad - Acuerdo con la seguridad pública para prestar las medidas de seguridad apropiadas en función de los riesgos de seguridad existentes (es decir, ni excesivas ni insuficientes) | <ul style="list-style-type: none"> • Repasar la evaluación de riesgos para entender el nivel del riesgo de seguridad que enfrenta la empresa (véase el paso 2.5) • Repasar la evaluación de riesgos para entender el nivel de riesgo de seguridad que enfrentan las comunidades, en particular los grupos más vulnerables (véase el paso 2.5) • Otros (especificar): | |
| Tratamiento eficaz de los riesgos relacionados con la seguridad pública - El tratamiento de los riesgos que emanan de los proveedores de seguridad pública se está implementando eficazmente y se está produciendo el efecto esperado | <ul style="list-style-type: none"> • Revisar la evaluación de riesgos para identificar los riesgos que tienen su origen en la seguridad pública (véase el paso 2.5) • Otros (especificar): | |
| Comprender a un nivel básico el despliegue planificado de las fuerzas de seguridad públicas. Conocer la naturaleza, composición e historial de dichas fuerzas (véase el caso de estudio 5) | <ul style="list-style-type: none"> • Investigar la historia operativa y antecedentes de dichas fuerzas • Conocer la composición de dichas fuerzas y la estructura de comando y control • Investigar su historial en la región, incluidas todas las denuncias de comportamiento indebido o abusivo | |

Paso 3.1 continúa en la página siguiente...

Paso 3.1 Plan para relacionarse con la seguridad pública



A este fin, la empresa debe remitirse a la evaluación de riesgos, para comprender cuáles podrían ser estas preocupaciones y riesgos. Esto ayudará a minimizar, en la medida de lo posible, los riesgos para la empresa y la comunidad que se desprendan de las medidas de

seguridad pública. También es importante comprender cómo percibirá la comunidad las medidas de seguridad. En definitiva, se trata de generar una lista de inquietudes o asuntos que deberán tratarse en las comunicaciones futuras con la seguridad pública.

Paso 3.1 continúa de la página anterior...

| Resultados deseados en la interacción con la seguridad pública | Medidas que puede tomar | ¿Qué pasos cree que dará? |
|--|--|---------------------------|
| Comunicaciones de la empresa - Un plan de comunicación claro para que los compromisos de la empresa con los principios voluntarios, las expectativas y/o preocupaciones en torno a la conducta de la seguridad pública se comuniquen y entiendan claramente | <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de comprensión y posibles reacciones de la seguridad pública en relación con el compromiso con los VPSHR | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Comunicar de forma clara la expectativa de que todas las operaciones se realizarán con total respeto por los derechos humanos y el derecho humanitario | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otros (especificar): | |
| Problemas y motivos de preocupación - Se pueden plantear sin dilación los problemas y los motivos de preocupación a la seguridad pública | <ul style="list-style-type: none"> Establecer un protocolo de comunicaciones con la seguridad pública para plantear las preocupaciones (identificar la persona y el proceso para abordar las preocupaciones). | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Considerar la vinculación de este proceso con los mecanismos de queja de la comunidad | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otros (especificar): | |
| Comunicación con la comunidad - La seguridad pública y la empresa cuentan con un plan de comunicación para asegurar que la comunidad local comprenda y apoye las razones de las medidas de seguridad pública | <ul style="list-style-type: none"> Plantearse qué opinará la comunidad sobre las medidas de seguridad | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otros (especificar): | |

Usar redes de actores sociales para prepararse para las interacciones con la seguridad pública

Sugerencia 7

Como parte del proceso de planificación, la empresa deberá tratar de obtener toda la información posible acerca de los miembros de las fuerzas públicas de seguridad que le estén proporcionando servicios de seguridad. Este proceso se puede realizar de múltiples formas. Es habitual que los gerentes de seguridad compartan información con otras empresas acerca de personas concretas. Las ONG y los grupos de la sociedad civil también son una fuente de información útil (aunque las empresas deben entender las posibles diferencias de perspectiva y asegurarse de que no ponen en riesgo a personas de la sociedad civil, ONG y la comunidad). De manera similar, los funcionarios gubernamentales del país de origen y el país anfitrión también pueden ser una fuente de información en este sentido. Si existen preocupaciones en torno a ciertas personas, se pueden aprovechar los contactos gubernamentales para encontrar una solución (véase el ejemplo 2).

Paso 3.2 Entablar relación con la seguridad pública

Una vez que la empresa haya desarrollado un plan para colaborar con la seguridad pública (véase el [paso 3.1](#)), estará preparada para trabajar con esta siguiendo el plan trazado. El paso 3.2 muestra los pasos para iniciar o continuar el proceso de relación con la seguridad pública, reconociendo que puede ser un proceso largo y secuencial, integrado por una serie de interacciones a lo largo del tiempo.

Herramienta

3.2

Autoevaluación

Entablar la relación con la seguridad pública

Revisar las tareas de relacionamiento que se sugieren en la primera columna y determinar si ha dado dicho paso o no. A continuación, determinar si la tarea es o no (o lo será en el futuro) adecuada para su situación particular. Recuerde: se trata de una orientación. Puede ser que su empresa ya cuente con un proceso para relacionarse con la seguridad pública. En tal caso, revise la herramienta para encontrar nuevas ideas que podrían mejorar su enfoque actual.

| Tareas de relacionamiento | ¿Ya ha considerado o realizado esta tarea? | ¿Qué prioridad tienen las siguientes medidas de relacionamiento para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria, Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
|--|---|--|---|---|-----|
| Establecer una relación preliminar con la seguridad pública (véase la sugerencia 8) | | | | | |
| • Reunirse con el comandante local de seguridad pública | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Explicar los principios voluntarios al proveedor de seguridad pública (véase la sugerencia 8): – Las fuerzas desplegadas no serán excesivas – Los proveedores de seguridad pública cumplirán las normas de empeñamiento (véase el Anexo H) – Los proveedores de seguridad pública no violarán los derechos de libertad de asociación de los empleados de la empresa | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Remitir a los proveedores públicos al Código de Conducta de Naciones Unidas para los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley y a los Principios básicos de Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y las Armas de Fuego | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Establecer las expectativas de la empresa en cuanto a los principios voluntarios (véase la sugerencia 8) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Establecer la disposición y los mecanismos para continuar el diálogo | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Contar con respuestas a las preguntas relacionadas con la escasez y solicitud de equipamiento (véase la sugerencia 10) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| Construir la relación con la seguridad pública | | | | | |
| • Establecer un patrón de reuniones periódicas formales con los proveedores de seguridad pública con el fin de intercambiar información de seguridad y abordar las preocupaciones relacionadas con los derechos humanos y el derecho humanitario. | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Intercambiar puntos de vista acerca del nivel de disposición para incorporar los principios voluntarios en un convenio o memorando de entendimiento con el proveedor de seguridad pública (véase la sugerencia 11) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Comprender los retos a los que se enfrentan los proveedores de seguridad pública | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |

Paso 3.2 continúa en la página siguiente...

Paso 3.2 Entablar relación con la seguridad pública

Paso 3.2 continúa de la página anterior...

| Tareas de relacionamiento | ¿Ya ha considerado o realizado esta tarea? | ¿Qué prioridad tienen las siguientes medidas de relacionamiento para su empresa? [Alta – esencial o urgente; Media – necesaria, Baja – conveniente; No aplicable] | | | |
|--|---|--|---|---|-----|
| Consultar con la comunidad (véase el caso de estudio 6) | | | | | |
| • Comprender las preocupaciones de la comunidad en cuanto a las medidas de seguridad | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Incluir el tema de la seguridad en las consultas con la comunidad | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Distribuir, en la medida de lo posible, información sobre las medidas de seguridad a la comunidad local | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Alentar a los proveedores de seguridad pública para que envíen un representante a las consultas con la comunidad | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| Plantear las preocupaciones a los proveedores de seguridad pública | | | | | |
| • Plantear cualquier problema vinculado con el paso 3.1 o el proceso de evaluación de riesgos | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Colaborar con otros actores (por ejemplo, otras empresas, ONG y organismos gubernamentales del país de origen y el país anfitrión) para plantear cualquier preocupación | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |
| • Apelar a los objetivos compartidos con los proveedores de seguridad pública en torno a las mejores prácticas y la excelencia operativa para obtener apoyo y acuerdo a la hora de abordar los problemas (véase la sugerencia 8) | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No | A | M | B | N/A |

Establecer relaciones con los proveedores de seguridad pública

Sugerencia 8

Aunque cada situación es distinta, existen varias consideraciones a tener en cuenta al establecer las relaciones de trabajo con la seguridad pública, sobre todo a nivel local:

- **Reuniones introductorias:** asistirán a dichas reuniones el comandante local de las fuerzas públicas de seguridad, los representantes de la empresa responsables de seguridad y asuntos comunitarios (es decir, quienes forjarán la relación; es preferible que sean funcionarios de la empresa y no consultores o contratistas) y, en condiciones ideales, un miembro de la alta dirección de la empresa.
- **Establecer expectativas:** hágalo de forma que los proveedores de seguridad pública las comprendan (véase el [paso 3.1](#)). Hacer referencia a menudo a valores como la “excelencia operativa” o las “mejores prácticas” puede ser muy eficaz. De igual modo, fomentar la camaradería entre el proveedor público y el gerente de seguridad de la empresa en base a experiencias similares o compartidas en el servicio público (y el correspondiente sentido del deber) puede ser muy eficaz a la hora de construir una relación de confianza. Además, indicar cuál es la política empresarial en torno a los principios voluntarios y, si es posible, hacer

referencia a las expectativas creadas por los contratos o convenio de inversión con el gobierno. La empresa deberá dejar clara su intención de colaborar con la seguridad pública para cumplir dichas expectativas.

- **Conocer la probabilidad de que se solicite equipamiento y tener una respuesta preparada:** en muchos países, la seguridad pública no cuenta con suficientes recursos y le solicitará a la empresa que les transfiera equipamiento (letal o no letal), combustible o acceso a vehículos. La empresa deberá comprender las motivaciones de estas solicitudes (es decir, si son razonables en base a los niveles de amenaza, si hay posibles motivaciones distintas a la provisión de servicios de seguridad -por ejemplo, vender material ilegalmente- o si están basadas en una necesidad real) y deberá tener una respuesta preparada en caso de que dicha solicitud se realice en una reunión introductoria (véase el [paso 3.4](#)).
- **Acordar continuar el diálogo:** lo ideal es que la reunión introductoria termine con un acuerdo para continuar el diálogo y trabajar juntos. Dicho acuerdo deberá identificar a los “responsables” de la relación por ambas partes.

Paso 3.3 Evaluar las lagunas e identificar posibles soluciones

Una vez que se haya consultado al proveedor de seguridad pública y se haya obtenido su colaboración, la empresa tendrá más conocimiento acerca de la capacidad del proveedor de seguridad pública para cumplir con la implementación de los principios voluntarios. Este paso ofrece sugerencias sobre cómo encarar las posibles lagunas en las capacidades y los recursos del proveedor de seguridad pública para que estén en consonancia con los principios voluntarios.

Herramienta

3.3

Hoja de cálculo

Evaluar las lagunas e identificar posibles soluciones

Esta plantilla le permite identificar las lagunas, si las hubiera, en la capacidad del proveedor de seguridad pública para implementar los principios voluntarios. Las habrá descubierto durante la evaluación de riesgos y también con los dos primeros pasos de este módulo. Siga el ejemplo proporcionado para registrar estas lagunas. Explore y anote las distintas soluciones posibles (utilice los consejos de las sugerencias 9 - 11). Evalúe las distintas opciones y luego seleccione las mejores para su empresa. Tenga en cuenta los costos, la factibilidad y la aceptación, etc. Use esta lista de soluciones como guía para su empresa a la hora de abordar las lagunas.

| Lagunas en la capacidad del proveedor de seguridad pública para cumplir los principios voluntarios | ¿Qué soluciones podrían servir para abordar estas lagunas? | ¿Qué acciones emprenderá usted, dada su situación particular? |
|--|---|---|
| <p>Ejemplo Derechos humanos y derecho humanitario</p> <ul style="list-style-type: none"> Un conocimiento escaso de los derechos humanos, el derecho humanitario o la conducta adecuada en cualquiera de las áreas siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Reglas de empeñamiento Arrestos y detenciones Plena protección de la salud de las personas bajo custodia Tortura o trato cruel, inhumano o degradante | <p>Ejemplo</p> <ul style="list-style-type: none"> Facilitar formación en derechos humanos y derecho humanitario (véase la sugerencia 9) Apoyar cualquier programa de formación existente en derechos humanos y derecho humanitario. Apoyar cualquier programa de asistencia técnica actual o futuro que ofrezcan donantes o el gobierno del país de origen (por ejemplo, reforma del sector de la seguridad) Facilitar formación de actualización o cursos de repaso según sea necesario | |
| <p>Ejemplo Transferencias de equipamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Riesgo de que el equipamiento transferido a la seguridad pública sea empleado de forma indebida: <ul style="list-style-type: none"> Se podría usar para violaciones de los derechos humanos Podría ser robado o vendido ilegalmente | <p>Ejemplo</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un sistema para compartir información con otras empresas o actores sociales Firmar un memorando de entendimiento (véase la sugerencia 11) Protocolo para manejar las transferencias de equipamiento (véase la sugerencia 10) | |
| <p>[Describir las lagunas en la capacidad del proveedor de seguridad pública para cumplir los principios voluntarios]</p> | <p>[Enumerar las posibles soluciones que se podrían implementar para enfrentar las lagunas]</p> | <p>[Describir los pasos que dará su empresa para enfrentar las lagunas]</p> |

Una de las maneras más comunes y potencialmente eficaces de abordar las lagunas identificadas en la competencia de los proveedores de seguridad pública es que la empresa sugiera al gobierno desarrollar un programa de formación adecuado y, posiblemente, que lo asista para llevarlo a cabo, si fuera necesario. Existen varios pasos que se podrían tener en cuenta a la hora de facilitar un programa de formación a los proveedores de seguridad pública:

- 1. Averiguar si existen programas de formación en derechos humanos, derecho internacional humanitario y reglas de empeñamiento para los proveedores de seguridad pública** - Puede que existan ya otros programas desarrollados o financiados por los gobiernos anfitriones, donantes u otras instituciones. La empresa debe establecer si ya existen otros programas a través de sus redes de actores sociales y, cuando corresponda, respaldar la mejora de dichos programas.
- 2. Averiguar sobre la disposición de los proveedores públicos o del gobierno anfitrión a participar** - A menudo, esto se puede lograr apelando a los valores de las mejores prácticas y excelencia operativa. Cuando exista un interés o una voluntad limitados a nivel local, la empresa deberá tratar de trabajar con otros aliados en el gobierno (por ejemplo, los organismos del gobierno central).
- 3. Identificar a los socios** - Puede que la empresa no esté en condiciones de ofrecer formación por sí misma en cuyo caso puede buscar colaborar con otras organizaciones, que

ofrezcan la formación, tales como organizaciones reconocidas o acreditadas. Por ejemplo, si el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) está operando en el lugar, podría ser una referencia en cuanto al contenido de la formación para los proveedores de seguridad en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario. No obstante, para ofrecer esta formación, la demanda debe provenir del gobierno anfitrión, y la empresa debe obtener primero la colaboración de dicho gobierno. Pueden existir otros aliados (por ejemplo, donantes o el gobierno del país de origen) que ofrezcan formación bajo los auspicios de programas de asistencia técnica, tales como el de reforma del sector de la seguridad. Los socios locales (por ejemplo, las ONG locales, instituciones académicas e instituciones nacionales de derechos humanos) también pueden garantizar que la formación sea específica para el contexto local. Un buen grado de relación con los actores locales permitirá identificar las oportunidades y los aliados apropiados.

- 4. Apoyar la oferta de formación** - La empresa puede dar apoyo a la oferta de formación proporcionando recursos de formación o instalaciones, así como ayuda para desarrollar programas de formación para cubrir las áreas de interés.
- 5. Seguimiento** - Es importante hacer un seguimiento de la formación, de modo que quienes la hayan recibido puedan después ponerla en práctica (por ejemplo, procurando que las personas formadas participen en los servicios de seguridad de la empresa). También es posible que sea de interés para la empresa hacer una revisión periódica de la formación.

Es muy habitual que los proveedores de seguridad pública realicen solicitudes de equipamiento (por ejemplo, combustible, uso de vehículos y equipos de comunicación, etc.). Recuerde que el uso de bienes de la empresa por parte de la seguridad pública podría convertir a las instalaciones de la empresa en un objetivo militar legítimo según el derecho internacional humanitario y que la legalidad de dichas transferencias debe revisarse concienzudamente. Los siguientes pasos son sugerencias acerca de cómo gestionar las solicitudes de transferencia de equipamiento:

- 1. Consultar la política de la empresa en cuanto a transferencias de equipamiento** - La política de la empresa en cuanto a estas transferencias puede ser de ayuda para responder a una solicitud. Por ejemplo, una política que prohíba la transferencia de material letal (por ejemplo, armas de fuego) o que establezca que todas las transferencias de este tipo deben ir custodiadas, puede ayudar a establecer ciertos límites. También puede permitir un diálogo productivo, que reducirá el riesgo de que el material transferido se use indebidamente. Explicar que la política de la empresa es auditada internamente puede ser de ayuda para manejar las expectativas en torno a la transferencia de equipamiento.
- 2. Examinar las alternativas** - La empresa debe examinar y sugerir alternativas a la transferencia de equipos. Por ejemplo, se puede ofrecer formación en ciertos procedimientos, en lugar de la transferencia de material físico. De igual modo, se pueden ofrecer equipos no letales como alternativa a los letales. Otra alternativa puede ser

compartir información o investigar para confirmar que si los motivos para la transferencia de equipos son válidos, para averiguar si se necesita realmente el material. Por último, la empresa puede averiguar si otros actores ofrecen programas como, por ejemplo, de reforma del sector de la seguridad, que puedan servir de alternativa a la transferencia de equipamiento.

- 3. Establecer salvaguardias** - Si se lleva a cabo dicha transferencia, será necesario contar con salvaguardias. Ante todo, es preciso confirmar la legalidad de la transferencia. En segundo lugar, la empresa deberá conceder dichas solicitudes, con la condición de que los proveedores públicos respetarán los derechos humanos y el derecho humanitario. En tercer lugar, la empresa puede especificar los usos que se dará al equipamiento y tratar de obtener un acuerdo formal de los proveedores de seguridad que serán sus usuarios (esto podría sentar las bases de un acuerdo separado o ser un componente de un memorando de entendimiento). Por último, podría ser posible disponer algún sistema o tecnología de seguimiento para algunos tipos de equipos.
- 4. Supervisar** - La empresa debe tratar de supervisar el uso del material transferido. Esto se puede realizar mediante el uso de un dispositivo de seguimiento, solicitando informes de seguimiento específicos de los proveedores de seguridad pública o, incluso, acompañando al mismo cuando se vaya a usar el material (véase el [caso de estudio 2](#)). Otra opción sería que terceros verifiquen que el material transferido se usa adecuadamente.

Paso 3.4 Colaborar con la seguridad pública en materia de despliegue y conducta

En esta fase del proceso, la empresa ya está colaborando con la seguridad pública en la prestación de su servicio. En la herramienta 3.4 se detallan distintos modos en que la empresa puede mejorar el despliegue de la seguridad pública.

| Herramienta 3.4 Planificación de la acción | Colaboración con la seguridad pública en lo relativo a despliegue y conducta Revisar las consideraciones sugeridas acerca de cómo las empresas pueden colaborar con la seguridad pública en cuanto a su despliegue y conducta con referencia a la implementación de los principios voluntarios (columna 1) y evaluar los pasos que se podrían dar (columna 2). Complementar estas acciones añadiendo pasos específicos de la empresa en las áreas "Otros (especificar)". Asignar prioridades a los pasos seleccionados, lo que le ayudará a crear un plan de acción sobre la colaboración de su empresa con los proveedores de seguridad pública para implementar los principios voluntarios. | | | | |
|---|---|---|---|---|-----|
| Consideraciones en torno al despliegue de los proveedores de seguridad pública | Medidas que puede tomar | ¿Qué grado de prioridad tienen las siguientes medidas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria; Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
| El tipo y número de fuerzas de seguridad deberá ser proporcional a la amenaza. No se debe "exagerar" con la seguridad pública, la que debe reflejar los niveles de amenaza según la evaluación de riesgos. Las medidas de seguridad excesivas no solo incrementan las posibilidades de que se produzcan violaciones de los derechos humanos sino que, además, aumentan los riesgos de seguridad. | <ul style="list-style-type: none"> Consultar la evaluación de riesgos para determinar si las medidas de seguridad, actuales o propuestas, son excesivas | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Compartir de manera constante información con los proveedores públicos y otros actores para determinar los niveles de amenaza en cada momento (véase el caso de estudio 6) | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Plantear su preocupación a las autoridades correspondientes cuando la seguridad pública sea excesiva | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otros (especificar) | A | M | B | N/A |
| Los derechos de los empleados de la empresa no deben ser infringidos cuando ejercen los derechos de libertad de asociación, negociación colectiva u otros derechos. La seguridad pública no debe violar los derechos laborales de los trabajadores (por ejemplo, de sindicalización, huelga u otras medidas de fuerza y similares). | <ul style="list-style-type: none"> Comunicar estas expectativas a la seguridad pública | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Recordar estas expectativas a los proveedores de seguridad cuando exista la posibilidad de que se convoque una huelga | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otros (especificar): | A | M | B | N/A |
| Compartir información de seguridad con los proveedores públicos y la comunidad. La empresa debe impulsar la difusión y consulta frecuente relativa a las medidas de seguridad con la comunidad local, en la medida de lo posible y siempre que sea pertinente. | <ul style="list-style-type: none"> Consultar con frecuencia a la seguridad pública acerca de los riesgos y asuntos de seguridad | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Consultar con frecuencia a la comunidad acerca de las medidas y la información de seguridad (véase el caso de estudio 6) | A | M | B | N/A |
| | <ul style="list-style-type: none"> Considerar establecer un foro de seguridad con múltiples actores sociales (véase el caso de estudio 4) | A | M | B | N/A |

Paso 3.4 continúa en la página siguiente...

6 Para consultar un memorando de entendimiento que incorpore los principios voluntarios, consulte las labores de BP en su proyecto Tannguh (en inglés) en Indonesia.

Paso 3.4 Colaborar con la seguridad pública en materia de despliegue y conducta

Paso 3.4 continúa de la página anterior...

| Consideraciones en torno al despliegue de la seguridad pública | Medidas que puede tomar | ¿Qué prioridad tienen las siguientes medidas para su empresa? (Alta – esencial o urgente; Media – necesaria; Baja – conveniente; No aplicable) | | | |
|--|--|---|---|---|-----|
| <p>Cuando los proveedores de seguridad pública empleen la fuerza, se lo deberá documentar e informar: los proveedores de seguridad pública deben ser conscientes de que la empresa espera que se cumplan las reglas de empeñamiento internacionales. En la medida de lo posible, la empresa hará un seguimiento de los detalles asociados con el uso de la fuerza (en el Anexo H encontrará información sobre las reglas de empeñamiento)</p> | <ul style="list-style-type: none"> Llevar un registro de todos los casos de uso de la fuerza por parte de los proveedores de seguridad pública (véase el Anexo H). En dicho registro constará: <ul style="list-style-type: none"> Fecha y hora Actores implicados Circunstancias y secuencia de los hechos Lesiones Lecciones aprendidas Asegurarse de que se preste atención médica a todos los lesionados, incluidos los perpetradores | A | M | B | N/A |
| <p>Memorando de entendimiento. La empresa procurará firmar un memorando de entendimiento con los proveedores de seguridad pública que incluya todos los puntos planteados con anterioridad (véase la sugerencia 11)</p> | <ul style="list-style-type: none"> Procurar la firma de un memorando de entendimiento con los proveedores de seguridad pública sobre cualquiera de los puntos anteriores (véase la sugerencia 11) | A | M | B | N/A |

Firma de memorando de entendimiento con los proveedores de seguridad pública

Sugerencia 11

Algunas empresas han establecido, con éxito, memorandos de entendimiento (MOU) con los proveedores de seguridad pública acerca de su despliegue y conducta. Estos memorandos se firmaron una vez que ya se había establecido suficiente confianza entre la seguridad pública y las empresas. Si bien es cierto que consumen tiempo y esfuerzo, también es cierto que pueden ser muy eficaces para una exitosa implementación de los principios voluntarios (véase el caso de estudio 7). En la firma de un memorando de entendimiento habitualmente se siguen varios pasos.⁶

- Desarrollar confianza con su proveedor de seguridad pública** - Como se mencionó con anterioridad, se puede desarrollar confianza apelando a valores de servicio, excelencia operativa y camaradería. Además, si en un memorando de entendimiento se incluyen disposiciones que respondan a una necesidad específica de los proveedores de seguridad pública (por ejemplo, formación o equipamiento), aumentarán las posibilidades de que estos apoyen el memorando de entendimiento.
- Concitar el apoyo de otros actores sociales** - Otro paso de igual importancia es la obtención del respaldo del memorando de entendimiento por parte de los gobiernos del país de origen y el país anfitrión, las ONG, la sociedad civil y los miembros de la comunidad.

- Desarrollar y acordar el contenido del memorando de entendimiento** - Los memorandos de entendimiento de esta naturaleza, por lo general, contienen cláusulas relacionadas con:
 - El establecimiento de una relación de colaboración con el objetivo común de respetar los derechos humanos y el derecho humanitario;
 - Acuerdo sobre un protocolo para las transferencias de equipamiento en consonancia con los principios voluntarios;
 - Acuerdo sobre un sistema de coordinación y transparencia respecto de la información de seguridad;
 - Acuerdo sobre políticas y procedimientos de seguridad de la empresa, incluidos los principios voluntarios;
 - Acuerdo sobre un programa de capacitación, si corresponde;
 - Acuerdo de que nadie que haya estado "implicado de manera creíble" en violaciones pasadas de los derechos humanos (por ejemplo, que haya sido condenado, su caso esté pendiente de ir a juicio o existan pruebas muy sólidas) preste servicios de seguridad a la empresa.
- Establecer un sistema de monitoreo** - En el memorando de entendimiento se puede incorporar un sistema de monitoreo que permita plantear inquietudes a cualquiera de las partes o actores sociales.

Paso 3.5 Responder a las violaciones de los derechos humanos

Aunque se haga todo lo posible para evitarlo, pueden surgir denuncias de violaciones de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario perpetradas por las fuerzas públicas de seguridad mientras brindaban seguridad a la empresa. En este paso se expone un proceso para responder a las denuncias de violaciones de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario:

| Herramienta | | Responder a las violaciones de los derechos humanos | |
|--|---|--|--------------------|
| <h1>3.5</h1> <p>Planificación de la acción</p> | | <p>Revisar las tareas propuestas acerca del proceso que pueden seguir la empresa para responder a las denuncias de violaciones de los derechos humanos (columna 1). Evaluar las acciones sugeridas que podría adoptar (columna 2) teniendo en cuenta los resultados deseados que se muestran en la columna 3. Usar las sugerencias de esta tabla como ayuda para crear un plan de acción o un proceso para las denuncias de violaciones de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario.</p> | |
| | | Tareas | Acciones sugeridas |
| 1. Registrar todas las denuncias | <ul style="list-style-type: none"> Identificar los mecanismos a través de los cuales se pueden presentar denuncias (por ejemplo, interacciones con los actores sociales, mecanismos comunitarios de queja o procesos gubernamentales) Identificar a personas de la empresa responsables de aceptar y gestionar las denuncias de conducta indebida Establecer mecanismos formales para registrar todas las denuncias de tal manera que se puedan consultar en el futuro Mantener la confidencialidad de toda la información obtenida | <ul style="list-style-type: none"> Mantener un registro oficial de todas las denuncias de conducta indebida de la seguridad pública. | |
| 2. Recopilar información y decidir acerca del enfoque de investigación | <ul style="list-style-type: none"> Recopilar la información necesaria de fuentes internas (por ejemplo, evaluación de riesgos, comunicaciones y registros, etc.) y externas (por ejemplo, ONG, el gobierno y la comunidad) para determinar si la denuncia es creíble y amerita una investigación oficial Determinar si la investigación puede ser manejada por mecanismos estatales o si se requiere la intervención del gobierno del país de origen o de ONG Determinar si quienes han presentado la denuncia o las víctimas pueden sufrir consecuencias negativas En función de las pruebas, decidir si la denuncia es creíble | <ul style="list-style-type: none"> Estrategia de investigación. | |
| 3. Informar a las autoridades, con discreción, de las denuncias creíbles | <ul style="list-style-type: none"> Si la denuncia es creíble y la investigación puede ser manejada por los mecanismos estatales, informar de la denuncia a las autoridades estatales, siguiendo los procedimientos correspondientes Si los mecanismos estatales no pueden manejar la investigación, solicitar la intervención del gobierno del país de origen, ONG u otros actores sociales Se debe respetar el principio de "no hacer daño". No se informará a las autoridades estatales sin el consentimiento explícito de la víctima, y no se divulgará información personal Sólo se deben llevar a cabo investigaciones criminales cuando las autoridades nacionales tengan competencia para realizarlas. Consultar la evaluación de riesgos para determinar cuál es la situación en este sentido | <ul style="list-style-type: none"> Estrategia de divulgación y de comunicación a instancias superiores. | |
| 4. Hacer un seguimiento de la investigación hasta su conclusión | <ul style="list-style-type: none"> Monitorear activamente el estado de las investigaciones. Asegurarse de que la investigación se concluya adecuadamente Presionar a favor de una resolución adecuada. Empezar acciones correctivas | <ul style="list-style-type: none"> Estrategia de monitoreo | |
| 5. Garantizar la protección de las víctimas y los denunciantes | <ul style="list-style-type: none"> Identificar a los querellantes y las víctimas. Seguir el protocolo para mantener la confidencialidad Colaborar con las autoridades estatales, ONG o gobierno del país anfitrión para garantizar la protección de los querellantes y de las víctimas | <ul style="list-style-type: none"> Estrategia para proteger a las víctimas y a los querellantes | |
| 6. Realizar un ejercicio de reflexión sobre lo aprendido | <ul style="list-style-type: none"> Realizar un ejercicio de reflexión sobre lo aprendido a nivel interno y con todos los actores sociales apropiados Trabajar con los proveedores de seguridad pública, según proceda, para aplicar las lecciones aprendidas | <ul style="list-style-type: none"> Lecciones aprendidas | |

Paso 3.6 Abordar desafíos relativos al proveedor de seguridad pública

La última herramienta de este módulo describe los desafíos típicos que pueden encontrar las empresas al trabajar con proveedores de seguridad pública para implementar los VPSHR, y ofrece algunas sugerencias para responder a dichos desafíos. La lista de consideraciones y desafíos no es exhaustiva, pero puede servir de orientación en algunas circunstancias comunes.

Herramienta

3.6

Referencia

Desafíos que se presentan al tratar con la seguridad pública

Utilizar la información de esta tabla como herramienta de referencia, en el transcurso de sus interacciones con la seguridad pública, para entender de qué manera su empresa puede enfrentar ciertos desafíos conexos.

| Tipos de desafío | Su empresa podría considerar... |
|--|--|
| A pesar de todos sus esfuerzos, los proveedores de seguridad pública no son nada receptivos a hablar sobre los principios voluntarios, los derechos humanos o el derecho internacional humanitario | <ul style="list-style-type: none"> Concentrar el diálogo local en conceptos análogos como la “excelencia operativa”, “respeto por la vida humana y la dignidad” u otros valores; Trabajar con actores sociales a nivel nacional (por ejemplo, el gobierno nacional) para abrir un debate en torno a los principios voluntarios. Plantearse recomendar que el gobierno establezca un proceso formal en torno a los principios voluntarios a escala nacional; Colaborar con los funcionarios del país de origen para promover el diálogo sobre los principios voluntarios Considerar la creación de un grupo consultivo de actores externos para que ayuden a monitorear temas de seguridad y derechos humanos. El grupo consultivo debe incluir actores sociales con legitimidad frente a los proveedores de seguridad pública (por ejemplo, exministro de Defensa, estadista internacional, etc.) y otros actores sociales, sobre todo, la comunidad (por ejemplo, ONG de renombre, estadista, etc.); Colaborar con otras empresas, ONG y asociaciones industriales para promover el diálogo sobre los principios voluntarios |
| Los proveedores de seguridad pública se apropian de material sin la autorización de la empresa | <ul style="list-style-type: none"> Si los proveedores de seguridad pública amenazan con usar la violencia contra el personal de la empresa, no poner en peligro la seguridad de los empleados; Informar a la oficina central de la empresa y a otros actores (por ejemplo, el gobierno nacional, la embajada del país de origen u ONG) de que se ha producido una requisita de equipos; En la medida de lo posible, monitorear el uso de los equipos Recordar que el derecho internacional humanitario ofrece protección a las empresas, dado que restringe y regula la confiscación de la propiedad privada con fines militares. |
| Falta de claridad sobre hasta qué punto divulgar información sobre las medidas de seguridad (véase el caso de estudio 3) | <ul style="list-style-type: none"> Difundir el objetivo y naturaleza de la seguridad pública No revelar información que pueda generar riesgos para la seguridad y los derechos humanos (por ejemplo, movimientos específicos de efectivos, cronogramas de abastecimiento, movimientos del personal de la empresa y ubicación de material valioso o peligroso, etc.) |

Módulo 4: Seguridad privada

Los principios voluntarios (VPSHR) especifican que:

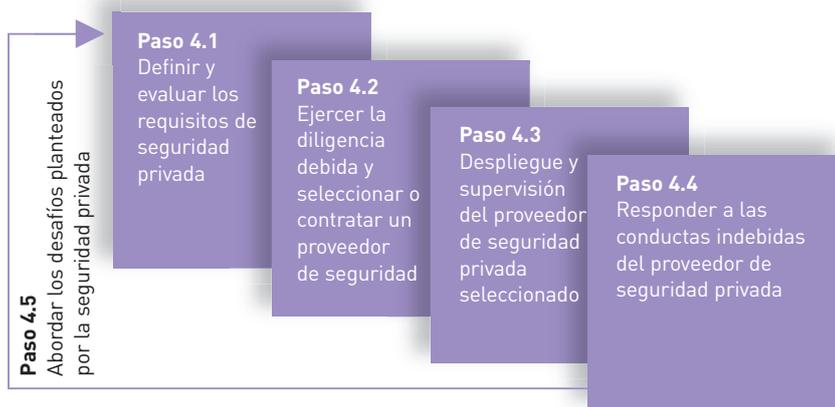
“Donde los gobiernos anfitriones son incapaces o no están dispuestos a proporcionar seguridad para proteger al personal y los activos de una Compañía, puede ser necesario contratar compañías de seguridad privada, como complemento a la seguridad pública. Bajo este contexto, la seguridad privada tendría que coordinarse con las fuerzas públicas para el porte de armas y el uso local de la fuerza para defenderse.”

Objetivos del Módulo 4

El módulo sobre la seguridad privada ayuda a las empresas a:

- Definir la seguridad privada en el contexto de los principios voluntarios; y
- Gestionar las interacciones con los proveedores de seguridad privada.

Este **Módulo** está compuesto por los siguientes pasos:



¿Qué es la seguridad privada y cuál es su relación con los principios voluntarios?

Los proveedores de seguridad privada son proveedores de seguridad contratados por la empresa o un contratista (por ejemplo, vigilantes privados de seguridad). Según lo especificado en los principios voluntarios, la seguridad privada es un complemento de la seguridad pública. Esto significa que la seguridad privada se deberá desplegar para funciones de naturaleza defensiva y que no asumirá funciones que normalmente son del dominio de la seguridad pública (por ejemplo, operaciones ofensivas y detenciones).

Para mayor información, invitamos a los usuarios de esta Guía a consultar el Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada. Este código, facilitado por el gobierno suizo en colaboración con otros gobiernos, ONG, organismos humanitarios y actores sociales clave, ofrece un conjunto de principios acordados para las empresas de seguridad privada e incluye principios relacionados con el cumplimiento del derecho internacional humanitario y el respeto de los derechos humanos. Nótese que el código de conducta no es parte formal de los VPSHR.

También puede ser de interés para los usuarios consultar el Documento de Montreux, que describe la relación entre el derecho internacional y las actividades de las empresas militares y de seguridad privadas. Ofrece una recopilación de buenas prácticas para los Estados en relación con la aplicación de la legislación a dichas empresas.

Cuándo usar las herramientas de este Módulo

Las herramientas del presente módulo son aplicables en las situaciones siguientes:

- Para complementar la seguridad pública - La provisión de seguridad pública puede resultar insuficiente para satisfacer los distintos riesgos y desafíos de seguridad en las operaciones de extracción, sobre todo en las economías en desarrollo. La seguridad privada puede, a veces, reducir el riesgo de conducta indebida por parte de los proveedores de seguridad al ofrecer mayor control y transparencia. Es más, aunque los mandatos y las responsabilidades pueden diferir, el empleo de seguridad privada puede ayudar a mitigar los riesgos asociados con el despliegue y las operaciones de la seguridad pública al ofrecer una valiosa función de contrapeso.
- Para proteger propiedades valiosas de la empresa - Muchas empresas, sobre todo, las de extracción y energía, usan equipos pesados y costosos, y almacenan otros materiales de valor in situ que, a menudo, requieren protección de seguridad las 24 horas del día.
- Para proteger las normas ambientales, de salud y seguridad - En muchos lugares podrían presentarse inquietudes en cuanto a temas ambientales, de salud y seguridad si ingresaran terceros en la propiedad de la empresa sin las salvaguardias adecuadas, tales como equipos de protección. La seguridad privada puede ayudar a mitigar los riesgos derivados de materiales peligrosos, equipos u otros peligros para la seguridad física.
- Para proporcionar otros servicios de gestión de la seguridad interna - Las empresas y sus lugares de trabajo presentan, por lo general, otros riesgos y desafíos en materia de gestión de bienes, seguridad física y recursos humanos, que pueden ser abordados por la seguridad privada. Pueden incluir la elaboración, documentación, implementación y aplicación de políticas, procedimientos y guías de seguridad in situ.

Paso 4.1 Definir y evaluar los requerimientos de seguridad privada

Es fundamental que las empresas definan y evalúen formalmente los requerimientos de seguridad privada antes de implementar una solución. Las conclusiones de la evaluación de riesgos deben fundamentar y contribuir a este proceso, y justificar la contratación de una fuerza privada de seguridad. En particular, la evaluación de riesgos debe identificar cómo se estructurará la seguridad privada y cómo funcionará para mitigar algunos de los

riesgos identificados. La definición y evaluación de estos requisitos ayudará a definir el alcance de la tarea y servirá de base para pedir presupuestos para cubrir el servicio de seguridad privada así como para el contrato definitivo entre la empresa y el proveedor.

| Herramienta 4.1 Autoevaluación | Definición y evaluación de los requerimientos de seguridad privada | |
|--|---|--|
| | Revisar las tareas y preguntas que se presentan en la primera columna. Posteriormente, analizando las respuestas a las preguntas, determinar cuáles son los requerimientos de su empresa en materia de seguridad privada. | |
| Principales tareas y cuestiones que deben tenerse en cuenta | ¿Cuáles son los requerimientos de su empresa en materia de seguridad privada? | |
| Tarea 1: Consultar los resultados de la evaluación de riesgos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué riesgos contribuirá a cubrir la seguridad privada? – Identificar los riesgos que serán mitigados mejor mediante seguridad privada, en comparación con otras posibles medidas (véase la sugerencia 5). Comparar el nivel de control de la seguridad que ofrecen la seguridad pública y la privada. | [Indicar la información detallada que ayudará a definir y evaluar los requisitos relativos a los servicios privados de seguridad de su empresa, respondiendo a las preguntas correspondientes] | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tamaño debe tener la seguridad privada? – Evaluar factores como la capacidad y tamaño de las fuerzas públicas de seguridad, tamaño, topografía y terreno del emplazamiento del proyecto, cantidad de personal presente (diferenciando entre expatriados y personal local), medidas de seguridad físicas y técnicas a ser implementadas que complementan la labor del cuerpo de guardias, cantidad de equipos y otros bienes presentes en el lugar. | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿La fuerza privada de seguridad será representativa de la población local? – Identificar las funciones de la seguridad privada que serán manejadas mejor por personal foráneo versus las funciones que serán mejor manejadas por miembros de la comunidad local asignados a la fuerza. Un poblador local puede ser un excelente guardia de seguridad itinerante, pero desde una perspectiva de gestión del riesgo quizás no sea la mejor opción como custodia para un extranjero que visite el proyecto (véase el Anexo I). | | |
| Tarea 2: Determinar las limitaciones de la seguridad privada | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe alguna sensibilidad cultural asociada al despliegue de la seguridad privada en el área de operaciones y que pueda afectar la composición del cuerpo de seguridad? – Tenga en cuenta las diferentes percepciones y sensibilidades culturales de la comunidad en relación con el sector industrial o actividad comercial de la misión, detalles del proyecto, género, orientación, armas, religión, extranjeros, otros clanes, etc. (véase el Anexo I). | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Deben o no estar armados los guardias de seguridad privada? – Esta decisión deberá estar directamente fundamentada en la evaluación de riesgos, específicamente el ejercicio de elaboración del mapa de riesgos (remitirse también al Anexo H (liii)). | | |

Paso 4.1 continúa en la página siguiente...

Paso 4.1 Definir y evaluar los requerimientos de seguridad privada

Paso 4.1 continúa de la página anterior...

| Principales tareas y cuestiones que deben tenerse en cuenta | ¿Cuáles son los requerimientos de su empresa en materia de seguridad privada? |
|--|---|
| Tarea 3: Definir y evaluar los requisitos de la seguridad privada | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Deben tener experiencia los guardias privados de seguridad en el sector industrial, región, etc.? – Si se trata de un proyecto costa afuera, por ejemplo, la empresa deberá considerar restringir el pedido de presupuesto a los proveedores de seguridad privada que tengan experiencia marítima o costa afuera. Por una parte, la experiencia en la región o la localidad puede ser un elemento positivo debido a razones prácticas obvias. Por la otra, una nueva empresa que no sea de la región o localidad puede estar mejor posicionada para operar imparcialmente. | <p>[Describir los detalles que ayudarán a definir y evaluar los requisitos de seguridad privada de su empresa, respondiendo a las preguntas correspondientes]</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿En la empresa, quién será responsable de supervisar y gestionarla seguridad privada? – Crítico a nivel de rendición de cuentas, control y comando adecuados, notificación de incidentes (véase el Anexo K) y cadena de mando. Determine si este empleado debe ser extranjero o local, y qué implicaciones esto podría tener en el cuerpo de guardias de seguridad. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo interactuará la seguridad privada con la pública? – Definir los roles e interacciones entre las dos fuerzas. La seguridad privada tiene típicamente antecedentes en los servicios públicos de seguridad: ver qué impacto podría tener esto en la moral, comando y control, colaboración y conducta general. Promover el trabajo en equipo entre los dos cuerpos, pero con responsabilidades claramente delineadas y asignadas. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de estructura de dirección o de liderazgo deberá tener el proveedor de seguridad privada? – Obtener explicaciones específicas sobre los antecedentes del liderazgo interno, las estructuras de gestión e información, y enfoques relativos a la gestión de proyectos. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se pueden incluir los VPSHR en los requisitos? – Al definir y evaluar los requisitos relativos a la seguridad privada, se deben considerar previamente y de forma exhaustiva los VPSHR. | |
| Tarea 4: Confirmar el alcance del trabajo de seguridad privada | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo puede reflejar la solicitud de presupuesto los aspectos más importantes? – Incluir los aspectos clave antes indicados en el alcance del trabajo formal (véase el Anexo J) | |

Paso 4.2 Ejercer la diligencia debida y seleccionar/contratar un proveedor de seguridad privada

En muchos países, el sector de la seguridad privada es una importante industria. De hecho, en muchas economías, el mercado de la seguridad puede estar repleto de empresas privadas de seguridad, y algunas son mejores que otras. Realizar una evaluación de diligencia debida de los potenciales proveedores de seguridad privada es esencial para seleccionar al proveedor de seguridad correcto. A la

hora de seleccionar un proveedor de seguridad privada la adherencia a los VPSHR debe ser una consideración central, que, por tanto, se les deberá comunicar a todos los posibles proveedores. En los contratos y acuerdos oficiales sobre nivel de servicios (ANS) suscritos entre una empresa y su proveedor de seguridad privada se deberán incluir los VPSHR (véase el [Anexo L](#)) para consultar un ejemplo de ANS).

Herramienta

4.2

Planificación de la acción

Ejercer la diligencia debida y seleccionar/contratar un proveedor de seguridad privada

Revisar la tarea sugerida con respecto al proceso propuesto para las empresas a fin de preparar la selección de un proveedor de seguridad privada (columna 1). Evaluar las acciones sugeridas que puede adoptar (columna 2) teniendo en cuenta los resultados deseados que se muestran en la columna 3. Utilizar las sugerencias que se incluyen en esta tabla para diseñar un plan de acción o proceso a seguir para ejercer la diligencia debida y contratar un proveedor de seguridad privada.

| Tarea | Acciones sugeridas | Resultados deseados |
|---|--|---|
| 1. Confeccionar una lista corta de proveedores de seguridad privada para la emisión de la invitación a presupuestar | <ul style="list-style-type: none"> • Consultar con otros actores afines de la industria, ONG, funcionarios públicos y otros respecto a la reputación y propia experiencia con diferentes empresas de seguridad privada • Aprovechando el trabajo y los resultados del Paso 4.1, diseñar un pedido de presupuesto oficial que incluya los requisitos específicos del proyecto, el alcance del trabajo y los acuerdos de nivel de servicios (ANS) | <ul style="list-style-type: none"> • Lista corta de proveedores de seguridad privada reconocidos y disponibles en la región que podrían adecuarse a los requisitos de la empresa y del proyecto • Pedido de presupuesto oficial que se distribuirá a la lista de posibles proveedores de seguridad privada. |
| 2. Evaluar las propuestas técnicas y económicas | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una evaluación formal y exhaustiva de todas las propuestas técnicas y económicas de los proveedores de seguridad privada incluidos en la lista | <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de los proveedores de seguridad privada preferidos. • Selección del proveedor de seguridad privada al que realizará en primer lugar el proceso de diligencia debida (véase el siguiente paso) |
| 3. Realizar la diligencia debida de los proveedores seleccionados (véase la Cita 1) | <ul style="list-style-type: none"> • Ya sea que se lo realice internamente o recurriendo a un tercero, durante el proceso de diligencia debida de la seguridad privada, la empresa deberá investigar los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> – Historial de respeto/violaciones de los derechos humanos o el derecho internacional humanitario – Reputación personal y empresarial – Estilo de dirección y ética de los principales directivos – Historial de litigios y delitos penales – Formación ofrecida por la empresa a sus empleados sobre derechos humanos y derecho humanitario – Licencias comerciales – Licencias de los equipos (particularmente las relativas a armamento o armas de fuego) – Procedimientos sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego (véase el Anexo H) – Bienes, pérdidas y proyecciones no divulgados o falseados – Historial operativo – Cumplimiento de las normativas de trabajo, salud, seguridad y medio ambiente – Conflictos de intereses – Cultura corporativa – Otras responsabilidades y riesgos | <ul style="list-style-type: none"> • Informe formal de diligencia debida con resultados detallados en cuanto a la reputación, datos financieros y operativos |

Paso 4.2 continúa en la página siguiente...

Paso 4.2 Ejercer la diligencia debida y seleccionar/contratar un proveedor de seguridad privada

Paso 4.2 continúa de la página anterior...

| Tarea | Acciones sugeridas | Resultados deseados |
|---|--|---|
| <p>4. Definir un contrato formal con el proveedor que incluya los VPSHR y los acuerdos sobre los niveles de servicios (ANS)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Redactar un contrato oficial final que suscribirá la empresa y el proveedor de seguridad privada (véase el Anexo J para consultar un ejemplo de cláusulas contractuales que incluyen una serie de disposiciones sobre los VPSHR) • En los contratos que se suscriban con los proveedores de seguridad privada incluir un requisito que exija el respeto al Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada • Considerar las recompensas económicas y multas por cumplimiento o incumplimiento de las cláusulas contractuales relativas a los VPSHR, según corresponda • Verificar la inclusión de acuerdos de nivel de servicio (ANS) evaluables y la correcta incorporación de los VPSHR de forma que pueda monitorearse su cumplimiento (véase el Anexo L para consultar un ejemplo de ANS) • Incluir una cláusula de rescisión del contrato cuando existan pruebas fiables de conducta ilegal o abusiva (véase el Anexo J para consultar un ejemplo de cláusulas contractuales) | <ul style="list-style-type: none"> • Contrato final entre la empresa y el proveedor de seguridad privada con los VPSHR incluidos |

Cita 1: Diligencia debida cuando se seleccionan e investigan proveedores de seguridad privada

Texto del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada

Las empresas firmantes ejercerán la diligencia debida en la selección, verificación de los antecedentes y evaluación continuada del rendimiento de todo el personal subcontratado que preste servicios de seguridad.

Conforme al principio número 13 de este Código, las empresas firmantes requerirán de su personal, del personal subcontratado y de terceros que presten servicios de seguridad en virtud de contratos firmados con las empresas firmantes, que actúen de acuerdo con los principios derivados de este Código. Si una empresa formaliza un contrato con una persona, grupo o entidad, para que preste servicios de seguridad, y esa persona o grupo no cumple con los principios de selección, verificación de antecedentes y formación contenidos en el Código y con las normas derivadas del Código, la empresa contratante adoptará las medidas razonables necesarias para garantizar que la selección, verificación de antecedentes y la formación del personal subcontratado se lleve a cabo conforme a los principios contenidos en este Código y a las normas derivadas del Código.

Paso 4.3 Despliegue y supervisión del proveedor de seguridad privada

Los proveedores de seguridad privada sólo prestarán servicios preventivos y defensivos y no participarán en actividades que sean de exclusiva responsabilidad de las autoridades militares o fuerzas de seguridad estatales. La seguridad privada también deberá mantener un alto nivel de eficacia técnica y profesional, particularmente en lo que se refiere al uso de la fuerza y de las armas de fuego

(véase el [Anexo H](#)). Con el fin de garantizar que se cumplen estos requisitos, las empresas tienen la responsabilidad de dirigir y gestionar el despliegue de la seguridad privada y supervisar todas sus actividades.

| Herramienta 4.3 Planificación de la acción | | |
|---|--|---|
| Despliegue y supervisión del proveedor de seguridad privada seleccionado | | |
| Revisar la tarea sugerida con respecto al proceso propuesto para las empresas a fin de desplegar y monitorear los servicios brindados por el proveedor de seguridad privada seleccionado (columna 1). Evaluar las acciones sugeridas que puede adoptar (columna 2) teniendo en cuenta los resultados deseados que se muestran en la columna 3. Utilizar las sugerencias que se incluyen en esta tabla para diseñar un plan de acción o proceso a seguir para observar al proveedor de seguridad privada seleccionado. | | |
| Tarea | Acciones sugeridas | Resultados deseados |
| 1. Coordinar con los servicios públicos de seguridad y otros actores gubernamentales | <ul style="list-style-type: none"> Comunicar de forma clara los planes y las medidas de seguridad privada a la seguridad pública y otros actores gubernamentales. Coordinarse regularmente con las fuerzas públicas, incluidas las autoridades responsables de hacer cumplir la ley en la zona. Esto incluye el intercambio de información sobre riesgos, y la definición de los roles, cuando corresponda. | <ul style="list-style-type: none"> Relación de colaboración y cooperación entre las fuerzas de seguridad públicas y privadas. |
| 2. Desarrollar políticas, procedimientos y otras directrices | <ul style="list-style-type: none"> Formular y documentar formalmente todas las políticas y procedimientos relativos a la seguridad del lugar de trabajo. Esto incluye especificar la función que desempeñará la seguridad privada en estos aspectos (véanse los Anexos H y I). Incluir disposiciones en las políticas y procedimientos estipulando que los proveedores de seguridad privada no violarán los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores. En todas las políticas, disposiciones y otras normas hacer referencia a: <ul style="list-style-type: none"> Las leyes y normas profesionales del país anfitrión. Las mejores prácticas de la industria, sociedad civil y gobiernos. El derecho internacional humanitario y las directrices internacionales, incluidos: El Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada, los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley de Naciones Unidas, y el Código de Conducta de Naciones Unidas para los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. | <ul style="list-style-type: none"> Políticas y procedimientos oficiales de seguridad en el lugar de trabajo. |
| 3. Realizar sesiones de formación (véase la Cita 2) | <ul style="list-style-type: none"> Establecer un programa de formación sobre los VPSHR y confeccionar el material de apoyo correspondiente. Realizar una amplia formación previa al despliegue para todo el personal de seguridad privada. Instituir un programa de evaluación y certificación obligatorio para todo el personal de seguridad privada. Realizar cursos de actualización trimestrales o semestrales para todo el personal de seguridad privada desplegado. | <ul style="list-style-type: none"> Fuerza de seguridad privada formalmente capacitada con un conocimiento suficiente de los VPSHR. |

Paso 4.3 continúa en la página siguiente...

Step 4.3 Despliegue y supervisión del proveedor de seguridad privada



Paso 4.3 continúa de la página anterior...

| Tarea | Acciones sugeridas | Resultados deseados |
|---|--|---|
| 4. Supervisar el cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicios (ANS) | <ul style="list-style-type: none">• Implementar un sistema de seguimiento frecuente y regular que permita verificar el cumplimiento de los ANS y los VPSHR (véase el Anexo L para consultar un ejemplo de ANS).• Realizar y documentar revisiones formales de los servicios prestados por la seguridad privada. | <ul style="list-style-type: none">• Programa formal de monitoreo y evaluación de desempeño. |
| 5. Gestionar las brechas que puedan existir en el servicio | <ul style="list-style-type: none">• Identificar las brechas que puedan existir en la prestación de servicios de seguridad• Analizar las opciones para cubrirlas• Priorizar la formación adicional y otras necesidades de apoyo• Actualizar los planes de formación y otras estrategias de apoyo para minimizar las brechas y mejorar la prestación de servicios | <ul style="list-style-type: none">• Mejora continua del programa de seguridad privada cumpliendo con los requisitos del proyecto. |

Cita 2: Formación de los proveedores de seguridad privada

Texto del Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privada

Las empresas firmantes velarán por que todo el personal que preste servicios de seguridad reciba una formación y capacitación profesional inicial y continuada y que estén plenamente informados sobre este Código y sobre todas las leyes nacionales e internacionales pertinentes, incluidas las relativas a las normas internacionales de derechos humanos, el derecho humanitario internacional, el derecho penal internacional y otras leyes penales vigentes. Las empresas firmantes conservarán la información necesaria que demuestre la asistencia a todas las sesiones de formación profesional, inclusive la relativa a ejercicios prácticos, así como sus resultados.

Paso 4.4 Responder a conductas indebidas del proveedor de seguridad privada

Incluso los servicios privados de seguridad mejor gestionados pueden tener que hacer frente a conductas indebidas, que pueden ir desde quedarse dormido en el trabajo al uso inadecuado de la fuerza y la violación del derecho humanitario internacional. Las diferentes situaciones requieren diferentes respuestas y, aunque todas las denuncias de conducta indebida deberán registrarse formalmente, no todas requieren o ameritan una

investigación formal. Cuando se considere necesario realizar una investigación, las empresas deberán dedicar los recursos necesarios para confirmar que sea manejada efectivamente y comunicada a quien corresponda. En función de los resultados de la investigación, quizás la empresa deba adoptar medidas disciplinarias o correctivas para prevenir que se produzcan incidentes similares.

Herramienta

4.4

Planificación de la acción

Cómo responder a conductas indebidas del proveedor de seguridad privada

Revisar la tarea sugerida en el proceso que se propone a las empresas para responder a una denuncia por conducta indebida de los servicios privados de seguridad (columna 1). Evaluar las acciones sugeridas que puede adoptar (columna 2) teniendo en cuenta los resultados deseados que se muestran en la columna 3. Utilizar las sugerencias que se indican en esta tabla para crear un plan de acción que le permita responder a conductas indebidas de los servicios privados de seguridad.

| Tarea | Acciones específicas | Resultados deseados |
|--|--|---|
| 1. Registrar todas las denuncias | <ul style="list-style-type: none"> Identificar a una o varias personas de la empresa responsables de aceptar y procesar las denuncias de conducta indebida Implementar mecanismos formales para registrar todas las denuncias de tal manera que se puedan consultar en el futuro Mantener la confidencialidad de toda la información obtenida | <ul style="list-style-type: none"> Registro oficial de todas las denuncias de conducta indebida. |
| 2. Realizar una investigación de las denuncias que tengan una base creíble | <ul style="list-style-type: none"> Recopilar toda la información necesaria de fuentes internas y externas para determinar si la denuncia es creíble y amerita una investigación oficial Decidir si la investigación se debe realizar internamente o la debe realizar un tercero responsable | <ul style="list-style-type: none"> Estrategia de investigación. |
| 3. Determinar el modo y el alcance de la difusión de la denuncia | <ul style="list-style-type: none"> Seguir los procedimientos para comunicar los resultados de la investigación a niveles superiores en la propia empresa y/o comunicar las denuncias a las autoridades competentes Monitorear activamente el estado de las investigaciones Presionar a favor de una resolución adecuada | <ul style="list-style-type: none"> Estrategia de divulgación y de comunicación a niveles superiores. |
| 4. Adoptar medidas disciplinarias o correctivas adecuadas | <ul style="list-style-type: none"> En función de los resultados de la investigación, determinar el curso adecuado de medidas disciplinarias o correctivas <ul style="list-style-type: none"> Finalizar la relación comercial con aquellos proveedores de los que se demuestre que han violado el derecho internacional o han vulnerado los derechos humanos Cuando sea pertinente, ofrecer una formación complementaria a los proveedores de servicios privados de seguridad | <ul style="list-style-type: none"> Resolución del caso de conducta indebida. |
| 5. Realizar un ejercicio de reflexión sobre lo aprendido | <ul style="list-style-type: none"> Realizar un ejercicio de reflexión sobre lo aprendido a nivel interno y con todos los actores sociales apropiados Realizar las modificaciones pertinentes en los contratos, despliegue, conducta o con nuevos proveedores de servicios privados de seguridad, según corresponda, con el fin de prevenir la recurrencia de este tipo de acciones Comunicar los resultados a las partes pertinentes | <ul style="list-style-type: none"> Lecciones aprendidas |

Paso 4.5 Abordar los desafíos planteados por la seguridad privada

La última herramienta de este módulo describe los desafíos típicos a los que pueden tener que hacer frente las empresas cuando trabajan con proveedores de seguridad privada en la implantación de los VPSHR, y ofrece algunas sugerencias para responder a dichos desafíos. La lista de consideraciones y desafíos no es exhaustiva, pero puede servir de orientación en ciertas circunstancias comunes.

Herramienta

4.5

Referencia

Desafíos que se presentan al tratar con proveedores de seguridad privada

Utilizar la información de esta tabla como herramienta de referencia y para entender cómo puede gestionar su empresa ciertos desafíos que se pueden presentar durante la interacción con los proveedores de seguridad privada.

| Tipos de desafío | Su empresa podría considerar... |
|---|---|
| Negativa por parte de los proveedores de seguridad privada a incluir los VPSHR en las cláusulas del contrato | <ul style="list-style-type: none">• Suspender la relación con el proveedor;• Considerar otros proveedores;• Negociar un plazo para el cumplimiento de las obligaciones;• Finalizar la relación comercial con los proveedores que no cumplan los VPSHR establecidos, así como otros objetivos |
| Existe poca información para llevar a cabo la diligencia debida de los proveedores de servicios privados de seguridad | <ul style="list-style-type: none">• “Probar” a los proveedores a través de una inspección formal, entrevista o proceso de presentación;• Incluir pruebas, monitoreo y/o auditorías periódicas del desempeño en materia de seguridad, derechos humanos y derecho humanitario en los contratos y despliegue;• Instar a los proveedores a firmar una declaración formal en la que conste que ninguno de sus empleados ha estado implicado previamente en violaciones de los derechos humanos |
| Hay pocos o ningún proveedor de seguridad privada competente disponible | <ul style="list-style-type: none">• Seleccionar el mejor proveedor de servicios disponible y realizar un análisis de las necesidades en material de capacitación;• Acordar un programa de formación con el proveedor en el que se incluirán hitos y plazos;• Trabajar con otras empresas para invertir en capacitación sobre derechos humanos y derecho humanitario para los proveedores de seguridad privada |

Glosario

| | |
|-----------------------------------|--|
| Principios del Ecuador | Son una iniciativa del sector financiero mundial para la determinación, evaluación y gestión de los riesgos sociales y ambientales presentes en la financiación de proyectos |
| Normas de desempeño de la IFC | Conjunto de normas que definen las funciones y responsabilidades de los clientes de la IFC en la gestión de sus proyectos, y la recepción y retención del apoyo de la IFC. Abarcan una amplia gama de áreas de desempeño social, ambiental, sanitario y de seguridad. |
| Gobierno anfitrión | Gobierno del país en el que se está realizando la inversión o proyecto |
| Gobierno del país de origen | Gobierno del país de origen de una compañía |
| Derechos humanos | Derechos y libertades inherentes a todos los seres humanos |
| Derecho Internacional Humanitario | El derecho internacional humanitario (DIH) regula específicamente las situaciones de conflicto armado, por lo que también se lo conoce como el “derecho de los conflictos armados” o el “derecho de la guerra”. Su premisa fundamental es que, incluso en los conflictos armados, debe respetarse y protegerse la dignidad humana. Está consagrado en las Convenciones de Ginebra y de la Haya e incluye, entre otros, la protección de los civiles, la protección de los combatientes capturados y el respeto a los símbolos de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. |
| Proveedores de seguridad privada | Servicios de seguridad contratados o tercerizados. Se refiere típicamente a los guardias privados de seguridad o a las “compañías privadas de seguridad” (EPS) que son firmas con fines de lucro. |
| Proveedores de seguridad pública | Proveedores de seguridad que representan al gobierno anfitrión. Son típicamente la policía y las fuerzas armadas. |
| Evaluación de riesgos | Proceso de evaluación de incertidumbres que pueden impedir el logro de los objetivos. Generalmente, los riesgos se evalúan teniendo en cuenta tanto la probabilidad de que se produzcan como su impacto y/o consecuencias. La evaluación de riesgos según los Principios Voluntarios analiza los riesgos que existen para la consecución de los objetivos de los Principios Voluntarios. |
| Licencia social para operar | El apoyo y aprobación continuados de las comunidades locales y otros actores sociales hacia un proyecto o actividad |
| Principios Voluntarios | Orientación no vinculante para las compañías para mantener la seguridad y protección de sus operaciones a la vez que se garantiza el respeto de los derechos humanos y del derecho humanitario |

Glosario de siglas

| | |
|---------------|--|
| RSE | Responsabilidad Social Empresarial |
| ESHIA | Evaluación del Impacto Ambiental, Social y de Salud (por su sigla en inglés) |
| CICR | Comité Internacional de la Cruz Roja |
| IFC | Corporación Financiera Internacional (por su sigla en inglés) |
| PS IFC | Normas de desempeño de la IFC (por su sigla en inglés) |
| IGT | Guía orientativa de Implementación (por su sigla en inglés) |
| DIH | Derecho Internacional Humanitario |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| ONG | Organización no gubernamental |
| EPMS | Compañía militar y de seguridad privada |
| SP | Solicitud de Presupuesto |
| ANS | Acuerdo sobre Nivel de Servicios |
| VPSHR | Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (por su sigla en inglés) |

Anexos

Pulsar sobre cada Anexo para ir directamente a esa sección...

| | |
|---|----|
| Anexo A: Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos | 61 |
| Anexo B: Artículos sobre los derechos humanos y su pertinencia en relación con los Principios Voluntarios | 66 |
| Anexo C: Casos de estudio | 71 |
| Anexo D: Herramienta de graficación de actores sociales | 78 |
| Anexo E: Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos | 79 |
| Anexo F: Fuentes de información sobre la evaluación de riesgos | 87 |
| Anexo G: Interacción con la seguridad pública | 89 |
| Anexo H: Uso de la fuerza y de las armas de fuego | 90 |
| Anexo H(i): Reglas de empeñamiento | 90 |
| Anexo H(ii): Uso de la fuerza | 91 |
| AnexoH(iii): Procedimientos a seguir en el uso de las armas de fuego | 91 |
| Anexo I: Seguridad privada y colaboración con la comunidad | 92 |
| Anexo J: Ejemplos de cláusulas contractuales relativas a los VPSHR para los contratos de seguridad privada | 93 |
| Anexo K: Notificación de incidentes | 94 |
| Anexo L: Ejemplo de Acuerdo de Nivel de Servicios (ANS) | 96 |

Anexo A – Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Introducción

Los Gobiernos de los Estados Unidos, el Reino Unido, los Países Bajos y Noruega, las empresas de los sectores de extracción de recursos y energía (“Compañías”) y algunas organizaciones no gubernamentales (“ONG”), unidos por su interés en los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial, han emprendido un diálogo sobre la seguridad y los derechos humanos.

Los participantes están conscientes de la importancia que reviste la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo, así como el aporte constructivo de la sociedad industrial y civil (incluso las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las comunidades locales) para el logro de dichas metas. A través de este diálogo, los participantes desarrollaron una serie de principios voluntarios que le sirvan de guía a las Compañías para mantener la seguridad de sus operaciones, bajo un marco de operación que garantice el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Atentos a estas metas, los participantes coinciden en la importancia otorgada a este diálogo y al hecho de mantener estos principios actualizados, en aras de garantizar su relevancia y eficacia.

- Al estar conscientes de que la seguridad es una necesidad fundamental que comparten las personas, las comunidades y los gobiernos por igual y al reconocer los graves problemas de seguridad que enfrentan las compañías que operan en todo el mundo, reconocemos que la seguridad y el respeto por los derechos humanos pueden y deben ser consistentes;
- Al entender que los gobiernos tienen la obligación fundamental de promover y proteger los derechos humanos y que todas las partes en un conflicto están obligadas a observar las normas del derecho internacional humanitario, reconocemos que compartimos la meta común de promover el respeto por los derechos humanos, particularmente los consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el derecho internacional humanitario;
- Al enfatizar la importancia de salvaguardar la integridad del personal y la propiedad de las compañías, las compañías se comprometen a obrar de conformidad con las leyes de los países donde están presentes, observar las más estrictas normas internacionales del caso y promover la aplicación de los principios de cumplimiento del derecho internacional (por ejemplo, el Código de Conducta de las Naciones Unidas para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y las armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley), especialmente en cuanto se refiere al uso de la fuerza;

- Al considerar el efecto que las actividades de las compañías pueden tener sobre las comunidades locales, reconocemos el valor de comprometernos con la sociedad civil y que los gobiernos locales y extranjeros contribuyan al bienestar de las comunidades locales, a la vez que mitiguen, en la medida posible, cualquier posibilidad de conflicto;
- Al aceptar que contar con información creíble es un componente vital de la seguridad y los derechos humanos, reconocemos la importancia de compartir y comprender nuestras respectivas experiencias relativas, entre otras, a las mejores prácticas y procedimientos de seguridad, situaciones de derechos humanos del país, y seguridad pública y privada, sujeto a las limitaciones impuestas de confidencialidad;
- Al reconocer que los gobiernos extranjeros y las instituciones multilaterales pueden, ocasionalmente, ayudar a los gobiernos anfitriones en la reforma del sector de seguridad, mediante el desarrollo de capacidades institucionales y el fortalecimiento de la ley, reconocemos la importancia que pueden tener las Compañías y la sociedad civil para apoyar tales esfuerzos;

Por el presente manifestamos nuestro apoyo a los siguientes principios voluntarios, relativos a la seguridad y a los derechos humanos en el sector de la extracción de recursos, los cuales se clasifican bajo tres categorías: evaluación del riesgo, relaciones con la seguridad pública y relaciones con la seguridad privada.

Evaluación del riesgo

La habilidad para evaluar los riesgos en el ambiente operativo de una compañía es crucial para la seguridad del personal, las comunidades locales y los activos; el éxito de las operaciones de la compañía en el corto y el largo plazo; y la promoción y protección de los derechos humanos. En algunas circunstancias, esto es relativamente sencillo; en otras, es importante obtener una gran cantidad de información de diversas fuentes; controlar y adaptarse a las cambiantes y complejas situaciones políticas, económicas, de cumplimiento de la ley, militares y sociales; así como mantener relaciones productivas con las comunidades locales y los funcionarios del gobierno.

La calidad de las evaluaciones de riesgo complicadas depende en gran medida de la obtención regular de información actualizada y creíble desde un amplio rango de perspectivas: gobiernos nacionales y extranjeros, compañías de seguridad, otras compañías, gobiernos extranjeros, instituciones multilaterales y la sociedad civil conocedora de las condiciones locales. Esta información puede resultar de gran efectividad cuando se comparte en la mayor medida posible (teniendo en cuenta las consideraciones de confidencialidad del caso) entre las Compañías, la sociedad civil y los gobiernos.

Anexo A – Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Teniendo en cuenta estos principios generales, reconocemos que para una evaluación de riesgos efectiva, se debe tomar en cuenta los siguientes factores:

- **Identificación de los riesgos de seguridad.** Los riesgos de seguridad pueden provenir de factores políticos, económicos, civiles o sociales. Aun más, hay personal y algunos activos que pueden estar sometidos a mayores riesgos que otros. La identificación de los riesgos de seguridad le permite a una compañía tomar medidas para minimizar el riesgo y evaluar si las acciones de la compañía pueden aumentar el riesgo.
- **Potencial de violencia.** Dependiendo del ambiente, la violencia se puede esparcir o limitarse a regiones particulares, y se puede desarrollar con poca o ninguna señal de advertencia. Es necesario consultar con la sociedad civil, los representantes de los gobiernos nacionales y extranjeros y otras fuentes, a fin de identificar los riesgos contemplados en el potencial de violencia. Las evaluaciones de riesgos deben examinar los patrones de violencia en las áreas de operación de la compañía, con fines educativos, predictivos y preventivos.
- **Registros relativos a los Derechos Humanos.** Las evaluaciones de riesgo deben tener en cuenta los registros de derechos humanos disponibles dentro de las fuerzas de seguridad públicas, los paramilitares, los agentes de la ley local y nacional, así como la reputación de la seguridad privada. El conocimiento de pasados abusos y acusaciones puede ayudarle a las Compañías a evitar que éstos se repitan y a propender por que se asuman las responsabilidades. También, la identificación de la capacidad de las anteriores entidades para responder a situaciones de violencia de una manera lícita (por ejemplo, de conformidad con las normas internacionales aplicables) le permite a las Compañías desarrollar medidas en sus áreas de operación.
- **El imperio de la ley.** La valoración de los riesgos debería contemplar la capacidad de la fiscalía y del poder judicial local para exigir la responsabilidad de quienes cometen abusos contra los derechos humanos y quienes incurren en violaciones del derecho internacional humanitario de manera que se respeten los derechos de los acusados.
- **Análisis de conflictos.** La identificación y comprensión del origen y la naturaleza de los conflictos locales, así como el nivel de adhesión a las normas de derechos humanos y del derecho internacional humanitario por parte de los principales actores puede ser positiva para el desarrollo de estrategias de manejo de las relaciones entre la Compañía, las comunidades locales, los empleados de la Compañía y sus sindicatos, y los gobiernos anfitriones. La evaluación de los riesgos también debería contemplar la posibilidad de conflictos futuros.

- **Transferencia de equipos.** Cuando las compañías suministren equipos (incluidos equipos letales y no letales) a seguridad pública o privada, deben tener en cuenta el riesgo de tales transferencias, todos los requisitos importantes de la licencia de exportación, y la viabilidad de las medidas para mitigar las consecuencias negativas previsibles, incluidos los controles adecuados para prevenir la mala utilización o desviación de los equipos, que puedan conducir a abusos de los derechos humanos. Al realizar la evaluación de riesgos, las compañías deben tomar en cuenta todos los incidentes pasados relevantes que hayan involucrado las transferencias de equipos.

Interacciones entre las compañías y la seguridad pública

Aunque los gobiernos desempeñan el papel principal en el campo de mantener la ley y el orden, la seguridad y el respeto a los derechos humanos, a las Compañías les interesa asegurar que las acciones emprendidas por los gobiernos, especialmente las acciones de quienes son responsables de la seguridad pública, sean consistentes con la protección y promoción de los derechos humanos. En los casos en que sea necesario complementar la seguridad brindada por los gobiernos anfitriones, a las Compañías se les puede pedir o se espera que aporten, o de alguna otra forma reintegren, los costos que implica la protección de las instalaciones y el personal de la compañía y que son asumidos por la seguridad pública. Aunque se espera que la seguridad pública actúe de manera consistente con las leyes locales y nacionales, así como de acuerdo con las normas de derechos humanos y el derecho internacional humanitario, es posible, no obstante, que ocurran abusos bajo dicho contexto.

En un esfuerzo por reducir el riesgo de que se presenten dichos abusos, y para promover el respeto por los derechos humanos en general, hemos identificado los siguientes principios voluntarios como directriz para las relaciones entre las Compañías y la seguridad pública en cuanto toca a la seguridad que se brinda a las compañías:

Arreglos relativos a la Seguridad

- Las compañías deberán consultar con regularidad con los gobiernos anfitriones y las comunidades locales acerca del impacto de sus arreglos de seguridad en dichas comunidades.
- Las compañías deben comunicar sus políticas referentes a conducta ética y derechos humanos a los responsables de la seguridad pública, y expresar su deseo de que los servicios de seguridad se presten de conformidad con estas políticas por parte de personal debidamente entrenado.
- Las Compañías deben animar a los gobiernos anfitriones para que permitan suscribir acuerdos de seguridad transparentes y de fácil acceso para el público, sujeto a cualquier preocupación que surja en materia de seguridad.

Anexo A – Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Despliegue y conducta

- El rol fundamental de la seguridad pública debe ser el de mantener el imperio de la ley, incluida la salvaguarda de los derechos humanos, contrarrestando los actos de agresión que amenacen al personal y las instalaciones de la compañía. El tipo y número de fuerzas de seguridad pública desplegadas deberá ser competente, apropiado y proporcional a la amenaza.
- La exportación e importación de equipos debe cumplir con todos los requisitos de la ley aplicables. Las compañías que suministren equipos a la seguridad pública deben tomar todas las medidas apropiadas y legítimas para mitigar cualquier consecuencia negativa que se pueda prever, incluidos los abusos de los derechos humanos y las violaciones del derecho internacional humanitario.
- Las Compañías deben ejercer su influencia para promover los diferentes principios relativos a la seguridad pública: (a) ninguna persona con implicaciones creíbles en abuso de los derechos humanos debe prestar sus servicios de seguridad a las compañías; (b) la fuerza solo se debe emplear cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; y (c) los derechos de las personas no se deben violar mientras ejerzan sus derechos de libre asociación y de reunión pacífica, el derecho a participar en pactos colectivos, u otros derechos similares de los empleados de la Compañía, reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo.
- En casos en que la seguridad pública haga uso de la fuerza física, los incidentes deben ser reportados a las autoridades competentes y a la Compañía. Cuando se usa la fuerza, se debe prestar asistencia médica a los heridos, incluidos los atacantes.

Consulta y asesoría

- Las Compañías deben sostener reuniones estructuradas con las fuerzas de seguridad pública regularmente, con el fin de discutir aspectos relativos a la seguridad, los derechos humanos y la seguridad del área de trabajo. Las Compañías también deben consultar regularmente con otras Compañías, los gobiernos del país de origen y anfitriones y con la sociedad civil, acerca de asuntos de seguridad y derechos humanos. En lugares donde las compañías que operan tienen preocupaciones comunes, deben considerar la posibilidad de plantearlas de manera colectiva ante los gobiernos anfitriones y del país de origen.

- En sus consultas con los gobiernos anfitriones, las Compañías deben tomar todas las medidas apropiadas para promover la observancia de los principios aplicables de cumplimiento del derecho internacional, particularmente los que se contemplan en el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Imponer la Ley y los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de Fuerza y Armas de Fuego para los Funcionarios Encargados de Imponer la Ley.
- Las Compañías deben respaldar los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para suministrar entrenamiento y educación a las fuerzas de seguridad pública, así como sus esfuerzos por fortalecer las instituciones estatales, a fin de garantizar las responsabilidades y el respeto por los derechos humanos.

Respuestas a los abusos contra los derechos humanos

- Las Compañías deben registrar y reportar toda acusación creíble sobre abusos de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública en sus áreas de operación a las autoridades correspondientes del gobierno anfitrión. Cuando sea del caso, las Compañías deben urgir para que se lleve a cabo una investigación y se tomen las medidas necesarias para evitar que se repitan.
- Las Compañías deben controlar activamente el estado de las investigaciones y presionar para que se llegue a una solución apropiada.
- En la medida posible, las compañías deben controlar el uso de equipos suministrados por la compañía e investigar debidamente las situaciones en las que se utilice tal equipo de manera indebida.
- Se debe hacer todo lo posible por garantizar que la información utilizada como base de acusaciones de abuso de los derechos humanos sea creíble y se base en evidencias confiables. Se debe proteger la seguridad e integridad de las fuentes. Cualquier información adicional o más exacta que pueda alterar las acusaciones previas se debe presentar debidamente a las partes interesadas.

Anexo A – Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Interacciones entre las compañías y la seguridad privada

Donde los gobiernos anfitriones son incapaces o no están dispuestos a proporcionar seguridad par proteger al personal y los activos de una Compañía, puede ser necesario contratar compañías de seguridad privada, como complemento a la seguridad pública.

Bajo este contexto, la seguridad privada tendría que coordinarse con las fuerzas públicas (agentes del orden, en particular) para el porte de armas y el uso local de la fuerza para defenderse. Dados los riesgos que implican dichas actividades, reconocemos los siguientes principios voluntarios como pauta de conducta para la seguridad privada:

1. La empresa de seguridad privada debe observar las políticas de la compañía contratante en cuanto se refiere a conducta ética y derechos humanos; la ley y las normas profesionales del país en que se está operando; las mejores prácticas que surgen desarrolladas por la industria, la sociedad civil y los gobiernos; y, además, deben propiciar el respeto por el derecho internacional humanitario.
2. La seguridad privada debe mantener altos niveles técnicos y profesionales de competencia profesional, especialmente en cuanto se refiere al uso local de fuerza y armas de fuego.
3. La seguridad privada debe obrar de manera lícita. Deben actuar de manera limitada y cautelosa, de conformidad con las pautas internacionales del caso con respecto al uso local de fuerza, incluyendo los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de Fuerza y Armas de Fuego para los Funcionarios Encargados de Imponer la Ley y el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Imponer la Ley, así como las mejores prácticas que surjan desarrolladas por las Compañías, la sociedad civil, y los gobiernos.
4. La seguridad privada debe tener políticas relativas a la conducta apropiada y el uso local de la fuerza (Vg., reglas sobre participación). Las prácticas bajo estas políticas deben ser controladas por las Compañías, o cuando sea del caso, por terceros independientes. Dicho control debe incluir la investigación de acusaciones de actos de abuso o en contra de la ley; la disponibilidad de medidas disciplinarias suficientes para prevenir y refrenar; y procedimientos para reportar las acusaciones a las autoridades competentes encargadas del cumplimiento de la ley, cuando sea del caso.
5. Todas las acusaciones sobre abuso de derechos humanos por parte de las empresas de seguridad privada se deben registrar. Las acusaciones creíbles se deben investigar debidamente. En aquellos casos en que las acusaciones contra las empresas de seguridad se eleven ante las autoridades competentes, las Compañías deben seguir de manera activa el estado de las investigaciones y presionar para que se llegue a la solución adecuada.
6. De conformidad con sus funciones, las empresas de seguridad privada se deben limitar a la prestación de servicios preventivos y defensivos y no deben involucrarse en actividades que son de exclusiva responsabilidad de las autoridades militares o de policía. Las Compañías deben utilizar los servicios, tecnología y equipos con capacidad ofensiva y defensiva, exclusivamente para fines defensivos.
7. Las empresas de seguridad privada deben: (a) no emplear personas que de manera creíble estén implicadas en abuso de los derechos humanos para que presten servicios de seguridad; (b) utilizar la fuerza solamente cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; y (c) no violar los derechos de las personas cuando éstas ejerzan el derecho de libre asociación y de reunión pacífica, con el objeto de participar en pactos colectivos, u otros derechos similares de los empleados de la Compañía, reconocidos por la declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración ILO sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.
8. En los casos en que se emplea la fuerza física, las empresas de seguridad privada deben investigar debidamente y reportar el incidente a la Compañía. La compañía de seguridad privada debe remitir el asunto a las autoridades locales y/o tomar acciones disciplinarias cuando sea del caso. Cuando se utiliza la fuerza, se debe prestar atención médica a las personas heridas, incluso a los atacantes.

Anexo A – Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

9. Las empresas de seguridad privada deben mantener la confidencialidad de la información que obtengan a título de proveedores del servicio, excepto cuando el hacerlo pueda perjudicar los principios contenidos en el presente documento. Para minimizar el riesgo de que la seguridad privada exceda su autoridad como proveedores de servicios de seguridad, y para promover el respeto por los derechos humanos en general, hemos desarrollado los siguientes principios voluntarios y directrices adicionales:
- Donde sea del caso, las Compañías deben incluir los principios descritos anteriormente como disposiciones contractuales en los acuerdos suscritos con contratistas de seguridad privada y garantizar que el personal de seguridad privada esté debidamente entrenado para respetar los derechos de los empleados y de la comunidad local. En la medida posible, los acuerdos entre las Compañías y las empresas de seguridad privada deben exigir una investigación con respecto a comportamientos ilícitos o de abuso, así como las debidas acciones disciplinarias. Los acuerdos también deben permitir la terminación de la relación de las Compañías cuando exista evidencia creíble de comportamientos ilícitos o de abusos por parte del personal de seguridad privada.
 - Las Compañías deben consultar y controlar a los proveedores de servicios de seguridad privada, para asegurarse de que cumplan su obligación de prestar dichos servicios de manera consistente con los principios anteriormente descritos. Cuando sea del caso, las Compañías procurarán contratar la seguridad privada entre contratistas representativos de la comunidad local.
 - Las Compañías deben estudiar la trayectoria de quienes van a prestar el servicio de seguridad privada, especialmente con respecto al uso excesivo de la fuerza. Dicho estudio debe incluir la evaluación de servicios anteriores prestados al gobierno anfitrión y determinar si dichos servicios despiertan alguna inquietud acerca del doble papel de la firma prestadora del servicio como empresa de seguridad privada y contratista del gobierno. Las Compañías deben consultar con otras Compañías, funcionarios del país de origen, funcionarios del país anfitrión, y con la sociedad civil con respecto a sus experiencias relativas a seguridad privada. Cuando resulte apropiado y dentro de la ley, las Compañías deben facilitar el intercambio de información relacionado con actividades ilícitas y abusos cometidos por empresas de seguridad privada.

Anexo B – Artículos sobre los derechos humanos y su pertinencia en relación con los Principios Voluntarios

En el siguiente cuadro se indica si un artículo determinado es o no pertinente en relación con los Principios Voluntarios y, si lo es, de qué manera. No se aborda la pertinencia de cada artículo respecto a otras actividades comerciales; para ello, remitirse a *Human Rights Translated* –

Observe que “No es directamente pertinente” no significa que “no es pertinente”, ya que puede haber algunos casos en los que el ejercicio de un derecho en particular esté vinculado a los artículos que se relacionan directamente con los VPSHR.

http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf

| Derechos Humanos (por Artículo) | Pertinencia en relación con los Principios Voluntarios | Explicación |
|---|--|--|
| Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) | | |
| Artículo 1: Derecho a la autodeterminación | No es directamente pertinente | |
| Artículo 2: Principios generales Los Estados tienen la obligación de respetar y garantizar que todos los individuos en su territorio y sujetos a su jurisdicción disfruten de los derechos reconocidos en el PIDCP sin discriminación, y ofrezcan una reparación efectiva a las víctimas. | No es directamente pertinente | |
| Artículo 3: Principios generales Los Estados se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos. | Pertinente | Todos los derechos pertinentes en relación a los VPSHR son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres. |
| Artículo 4: Principios generales Trata el tema de la “derogación”, es decir, aquellas circunstancias en las que un Estado puede suspender ciertos derechos debido a una emergencia pública, como puede ser una guerra o un desastre natural. | Pertinente | Algunos derechos no pueden ser derogados por los Estados. |
| Artículo 5: Principios generales Designado como “cláusula de salvedad”. Específica que nadie podrá utilizar el PIDCP (independientemente de que sea un gobierno u otra entidad, como una compañía) como justificación para realizar un acto que tenga como fin destruir los derechos de otros. Tampoco puede utilizarse como excusa para disminuir el nivel de las normas nacionales de derechos humanos. | No es directamente pertinente | |
| Artículo 6: Derecho a la vida. | Pertinente | Existe el riesgo de que los proveedores de seguridad de una compañía lleven a cabo ejecuciones extrajudiciales o ilegales en el marco de los servicios de seguridad prestados en nombre de la compañía. |
| Artículo 7: Derecho a no ser sometido a tortura, o trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante. | Pertinente | Si no existen garantías suficientes, las compañías, como resultado de sus arreglos de seguridad, pueden someter a las personas a torturas, o trato cruel o inhumano en el transcurso de la prestación de los servicios de seguridad. |

Continúa en la página siguiente...

Anexo B – Artículos sobre los derechos humanos y su pertinencia en relación con los Principios Voluntarios

Continúa de la página anterior...

| Derechos Humanos (por Artículos) | Pertinencia en relación con los Principios Voluntarios | Explicación |
|---|--|--|
| Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) | | |
| Artículo 8: Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzados | Pertinente | Las compañías deben garantizar que la seguridad privada cumpla todas las normas y leyes relacionadas con las prácticas laborales. Esto también es pertinente en los casos en los que los proveedores de seguridad de la compañía puedan someter a otros a esclavitud, servidumbre, trabajos forzados o explotación sexual. |
| Artículo 9: Derecho a la libertad y a la seguridad de las personas | Pertinente | Si no existen las salvaguardias necesarias, las compañías, como resultado de los arreglos de seguridad, pueden violar el derecho a la libertad y seguridad personal (por ejemplo, ataques o amenazas físicas). |
| Artículo 10: Derecho de los detenidos a un trato humano | Pertinente | Si no existen las salvaguardias necesarias, los proveedores de seguridad pública pueden someter a otros a un trato inhumano al prestar servicios de seguridad para la compañía o los bienes de la misma, o en forma posterior. |
| Artículo 11: Derecho a no ser encarcelado debido a la incapacidad de cumplir un contrato | No es directamente pertinente | |
| Artículo 12: Derecho a la libertad de movimiento | Pertinente | Si no existen las salvaguardias necesarias, las compañías, como resultado de los arreglos de seguridad, pueden violar este derecho, particularmente si no se maneja adecuadamente un reasentamiento necesario debido a las operaciones de la compañía. |
| Artículo 13: Derecho de los extranjeros en vías de expulsión a un proceso justo | No es directamente pertinente | |
| Artículo 14: Derecho a un juicio justo | Pertinente | En algunas jurisdicciones existe el riesgo de que las víctimas y presuntas víctimas de las violaciones de derechos humanos por parte de la seguridad privada no accedan a un juicio justo. |
| Artículo 15: Prohibición de aplicar retroactivamente las leyes penales | No es directamente pertinente | |
| Artículo 16: Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica | No es directamente pertinente | |
| Artículo 17: Derecho a la intimidad | Pertinente | La información proporcionada por la compañía a la seguridad pública sobre determinadas personas (por ejemplo, trabajadores, miembros de la comunidad) puede constituir una violación de este derecho. |
| Artículo 18: Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión | Pertinente | En algunas circunstancias existe el riesgo de que las compañías, como resultado de los arreglos de seguridad, puedan violar los derechos de los actores sociales vinculados con la compañía (por ejemplo, trabajadores, miembros de la comunidad, etc.). |

Continúa en la página siguiente...

Anexo B – Artículos sobre los derechos humanos y su pertinencia en relación con los Principios Voluntarios

Continúa de la página anterior...

| Derechos Humanos (por Artículos) | Pertinencia en relación con los Principios Voluntarios | Explicación |
|--|--|--|
| Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) | | |
| Artículo 19: Derecho a la libertad de opinión y de expresión | Pertinente | En algunas circunstancias existe el riesgo de que las compañías, como resultado de los arreglos de seguridad, puedan violar los derechos de los actores sociales vinculados con la compañía (por ejemplo, trabajadores, miembros de la comunidad, etc.). |
| Artículo 20: Derecho a no ser sometido a la propaganda a favor de la guerra, y a la incitación al odio racial, religioso o nacional | No es directamente pertinente | |
| Artículo 21: Derecho a la libertad de reunión | Pertinente | En algunas circunstancias existe el riesgo de que las compañías, como resultado de los arreglos de seguridad, puedan violar el derecho a la libertad de reunión de los trabajadores y otros actores sociales vinculados a la compañía. |
| Artículo 22: Derecho a la libertad de asociación | Pertinente | En algunas circunstancias existe el riesgo de que los proveedores de seguridad de la compañía puedan violar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación. |
| Artículo 23: Derecho de protección a la familia y el derecho al matrimonio | No es directamente pertinente | |
| Artículo 24: Derecho de protección de la infancia | No es directamente pertinente | |
| Artículo 25: Derecho a participar en la vida pública | No es directamente pertinente | |
| Artículo 26: Derecho a la igualdad frente a la ley, igual protección ante la ley y derecho a la no discriminación | Pertinente | En algunas jurisdicciones existe el riesgo de que las víctimas y presuntas víctimas de las violaciones de los derechos humanos por parte de la compañía y/o proveedores de seguridad privada no accedan a un juicio justo. |
| Artículo 27: Derechos de las minorías | No es directamente pertinente | |

Continúa en la página siguiente...

Anexo B – Artículos sobre los derechos humanos y su pertinencia en relación con los Principios Voluntarios

Continúa de la página anterior...

| Derechos Humanos (por Artículos) | Pertinencia en relación con los Principios Voluntarios | Explicación |
|---|--|---|
| Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) | | |
| Artículo 1: Derecho a la autodeterminación | No es directamente pertinente | |
| Artículo 2: Principios generales Obligaciones generales de los Estados en relación con los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en los Artículos 1 y 6 al 15. | No es directamente pertinente | |
| Artículo 3: Principios generales Los Estados se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos. | No es directamente pertinente | |
| Artículo 4: Principios generales Específica que los Estados pueden limitar los derechos contemplados en el PIDESC “sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el objeto exclusivo de promover el bienestar general en una sociedad democrática”. | No es directamente pertinente | |
| Artículo 5: Principios generales Designado como “cláusula de salvedad”. Específica que nadie podrá utilizar el PIDESC (independientemente de que sea un gobierno u otra entidad, como una compañía) como justificación para realizar un acto que tenga como fin destruir los derechos de otros. Tampoco puede utilizarse como excusa para disminuir el nivel de las normas. | No es directamente pertinente | |
| Artículo 6: Derecho al trabajo | No es directamente pertinente | |
| Artículo 7: Derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias | Pertinente | En algunas jurisdicciones, los proveedores de seguridad privada podrían no disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. |
| Artículo 8: Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, y derecho a la huelga | Pertinente | En algunas jurisdicciones existe el riesgo de que las compañías, por medio de los proveedores de seguridad, impidan a los trabajadores fundar sindicatos. |
| Artículo 9: Derecho a la seguridad social, lo que incluye el seguro social | No es directamente pertinente | |
| Artículo 10: Derecho a la vida familiar | No es directamente pertinente | |
| Artículo 11: Derecho a un nivel de vida adecuado | No es directamente pertinente | |
| Artículo 12: Derecho a la salud | No es directamente pertinente | |
| Artículos 13 y 14: Derecho a la educación | No es directamente pertinente | |
| Artículo 15: Derecho a participar en la vida cultural, a beneficiarse del progreso científico y de los derechos materiales y morales de autores e inventores. | No es directamente pertinente | |

Continúa en la página siguiente...

Anexo B – Artículos sobre los derechos humanos y su pertinencia en relación con los Principios Voluntarios

También están directamente relacionados los ocho convenios fundamentales de la OIT. En muchos contextos, existe el riesgo de que las compañías, a través de los proveedores de seguridad, puedan vulnerar algunos de estos convenios:

- Convenio N° 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección derecho de sindicación
- Convenio N° 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Convenio N° 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso
- Convenio N° 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso
- Convenio N° 138 de la OIT sobre la edad mínima (de admisión al empleo)
- Convenio N° 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil
- Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración
- Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Anexo C – Casos de estudio

Caso de estudio 1: Recopilación de la información contextual necesaria para elaborar una evaluación de riesgo eficaz

Aunque el acceso a información sobre los riesgos pueda ser limitado, especialmente en áreas de operación de alto riesgo, volátiles o tensas, para realizar una evaluación de riesgo eficaz es realmente importante la recopilación y análisis de una gran cantidad de información a partir de diferentes fuentes.

Antes de instalarse en un país, una empresa no escatimó esfuerzos ni recursos para estudiar y analizar el país en cuestión y obtener la información necesaria que le permitiese adoptar las decisiones adecuadas en temas de seguridad. En lugar de instalarse directamente en el lugar y comenzar in situ una evaluación detallada sobre temas de seguridad, la empresa realizó previamente una evaluación más amplia para recopilar la información necesaria sobre el contexto en el que se desarrollarían las operaciones. En particular, la empresa estableció una reducida presencia en el país y comenzó a tomar contacto con diferentes actores sociales y a realizar discretas entrevistas. Los actores sociales incluían otras empresas relacionadas con los recursos naturales, que ya operaban en el país, referentes de los gobiernos nacional y local, funcionarios de seguridad, grupos de la sociedad civil, grupos indígenas, organizaciones no gubernamentales, la comunidad diplomática y diferentes instituciones multilaterales. La empresa evaluó los resultados y la información obtenida en las entrevistas y, posteriormente, los cotejó con la información de un “tercero de confianza”, un proveedor de gestión de riesgos, así como con la información oficial facilitada por el gobierno anfitrión.

Entre las ventajas que ofrece este proceso, el cual se adecua a los Principios Voluntarios, la empresa señaló la capacidad para detectar patrones de conflicto y violencia, incluidas violaciones de los derechos humanos por parte de la seguridad pública; las causas y naturaleza de los conflictos armados; y la posibilidad de futuros conflictos. El gerente en el país indicó, “Sencillamente el tiempo que pasamos estudiando y analizando las complejidades específicas de nuestro nuevo entorno operacional no tiene precio”.

Anexo C – Casos de estudio

Caso de estudio 2: Gestión de la transferencia de equipos

A una empresa que opera en el África occidental los militares le piden de forma sistemática combustible, el uso de los vehículos de la empresa y otros equipos. Los militares carecen de recursos suficientes y sin estos recursos adicionales no pueden proteger adecuadamente a los ciudadanos de la zona ni a la empresa. Por lo tanto, para poder gestionar los riesgos de seguridad, la empresa debe ceder periódicamente los elementos requeridos. La empresa ha identificado que esto plantea otros riesgos, particularmente el riesgo de que los elementos cedidos puedan ser utilizado para cometer violaciones de los derechos humanos. La empresa también detectó en el pasado que el combustible que entregaba a los militares podía ser revendido (es decir, podía venderse ilegalmente), lo que también sucedía con piezas extraídas de los vehículos (desde el motor a los neumáticos).

Para gestionar estos riesgos, la empresa estableció una serie de salvaguardias. Ha dejado en claro a los militares cuáles son sus expectativas de conducta y solo transfiere equipos no letales. Ha instalado un equipo de rastreo en todos los vehículos y ahora puede saber dónde se encuentran en todo momento. Cuando cede vehículos a los militares exige que vayan conducidos por los propios chóferes de la empresa: de esta forma se garantizan los acuerdos relativos al uso de los vehículos y se evita que sean utilizados de forma inadecuada. Por último, colabora con empresas colegas para hacer un seguimiento de la cantidad de combustible entregada a los militares y controlar el riesgo de que sea revendido. Estas salvaguardias han demostrado ser muy eficaces en la gestión del riesgo de violaciones de los derechos humanos.

Anexo C – Casos de estudio

Caso de estudio 3: Determinar qué información debe revelarse a los actores locales

Las empresas están de acuerdo en que algunos planes de seguridad deben revelarse a los actores locales, mientras que otra información sobre temas de seguridad debe protegerse. Determinar dónde establecer la línea puede ser un reto. Una empresa se dio cuenta de que la respuesta a este desafío se basa en la diferenciación entre los componentes externos e internos del plan de seguridad.

Algunos ejemplos de los componentes externos del plan de seguridad incluyen la política general de derechos humanos, los toques de queda, las carreteras y las áreas restringidas, los derechos y los controles de acceso, las políticas de no represalias, las reglas de empeñamiento preventivas y defensivas (véase el [Anexo H](#)), los protocolos de notificación de incidentes (véase el [Anexo K](#)), y los procesos y procedimientos de investigación. La empresa formó y capacitó nuevamente a las fuerzas de seguridad pública y privada en estos componentes externos y los compartió directamente con la comunidad local, la sociedad civil y el gobierno local. Además, la comunicación de los componentes externos del plan de seguridad formó parte de un programa de relación con la comunidad más amplio que incluyó una serie de sesiones mensuales de puertas abiertas. Las sesiones sirvieron como un foro donde la comunidad pudo expresar abiertamente sus quejas, así como las infracciones percibidas.

A partir de una revisión formal, la empresa consideró que los componentes internos del plan de seguridad deben incluir el número de guardias de seguridad, nombres y datos de los mismos, cambios de guardia, armas pequeñas y otras armas, medidas de seguridad electrónica y técnica, así como otra información operativa sensible. A la fecha, una comunicación adecuada del programa externo ha logrado la sensibilización de la comunidad y ha evitado cualquier indagación sobre las medidas de seguridad más confidenciales.

Anexo C – Casos de estudio

Caso de estudio 4: Establecer una estrategia colectiva sobre la seguridad costa afuera

Los actores presentes en el país deben mantener reuniones formales estructuradas para discutir temas de seguridad y derechos humanos y plantear sus problemas colectivamente a los gobiernos anfitriones.

En un país del sudeste asiático, las empresas del sector privado organizaron una serie de foros para consensuar una estrategia de seguridad para el desarrollo del gas y el petróleo costa afuera. Más específicamente, el foro evaluó los riesgos posibles y percibidos del trabajo en el mar, la capacidad existente del gobierno para brindar protección y la necesidad de las empresas de proteger a su personal y sus bienes en consonancia con los Principios Voluntarios.

Los participantes en la primera sesión del foro eran empresas de petróleo y gas que operaban en el país, y el foro funcionó como una tormenta de ideas. En la segunda sesión se confeccionó una lista priorizada de requisitos de seguridad y protección del sector privado, que fue remitida a la principal asociación industrial del país. La asociación, como portavoz de la industria, tomó la iniciativa y presentó al gobierno anfitrión los requisitos de la industria, así como la estrategia de financiación y recomendaciones. El gobierno anfitrión comenzará a organizar foros abiertos a todos los actores: industria, gobierno y sociedad civil. El objetivo final es lograr una amplia solución consensuada que garantice la seguridad y protección de las operaciones en un marco de respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Anexo C – Casos de estudio

Caso de estudio 5: Ejercer la diligencia debida sobre las milicias apoyadas por el gobierno

Existen áreas en el mundo en las que la composición y función de las fuerzas de seguridad están desdibujadas, lo que exige una extensa diligencia debida y monitoreo.

En Filipinas, las Unidades Geográficas de las Fuerzas Armadas Ciudadanas (CAFGU, por su sigla en inglés) y las Unidades Auxiliares Activas de las CAFGU (SCAA) trabajan como un cuerpo auxiliar de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP) y se les ha encomendado la función de proteger a las empresas privadas, especialmente a las empresas que trabajan en el sector de los recursos naturales. Durante décadas, el Gobierno de Filipinas ha sostenido que estas unidades son necesarias para promover la seguridad nacional, mantener la paz y el orden, y contrarrestar las amenazas de seguridad internas. Lo que es aún más importante es que las AFP han reconocido su necesidad práctica, señalando que los militares filipinos no pueden asegurar y mantener la estabilidad en el país debido a las limitaciones presupuestarias y de personal existentes actualmente. Las CAFGU y las SCAA están bajo el control y supervisión directa del comandante en jefe de las AFP asignado a una región específica. Estas dinámicas son comunes en muchos otros mercados emergentes y áreas de alto riesgo.

Aunque las empresas han tenido experiencias mixtas con las CAFGU y las SCAA y dudan en contratarlas, algunas empresas han encontrado la solución. En las operaciones de la SCAA de mayor éxito se ha contratado a tiempo completo a uno o dos comandantes experimentados que no provienen de la localidad. En consonancia con los Principios Voluntarios, muchos miembros son propuestos y seleccionados en las zonas aledañas y son, por lo tanto, representativos de la comunidad local. Conscientes de que el personal local podría verse influido y explotado indebidamente, las empresas privadas impulsan, asesoran y supervisan en la diligencia debida ejercida por el gobierno respecto de todos los miembros locales de las SCAA. Además, una vez adoptadas las decisiones sobre contratación y destacamento en un lugar, se asignan roles y responsabilidades operativas teniendo en cuenta la relación de la persona con la comunidad local. Un director de seguridad en el país explicó estas dinámicas diciendo: “Un local puede ser un excelente guardia de seguridad itinerante, pero desde una perspectiva de gestión del riesgo quizás no sea la mejor opción como custodia para un extranjero que visita el proyecto”.

Anexo C – Casos de estudio

Caso de estudio 6: Foros de seguridad con la comunidad

Una serie de empresas que operaban en un país propenso a los conflictos situado en África Central enfrentaba riesgos de seguridad agudos, funcionarios de seguridad pública con escasos conocimientos de los derechos humanos y del derecho humanitario, y comunidades que desconfiaban de los funcionarios de seguridad. Pronto se dieron cuenta de que no solo tendrían que trabajar en conjunto entre sí, sino que además tendrían que colaborar con otros actores, particularmente las ONG activas en el área, para gestionar los riesgos de seguridad, y promover el respeto y la protección de los derechos humanos y del derecho humanitario. Las empresas, las ONG asociadas y las comunidades comenzaron a celebrar foros regulares sobre temas de seguridad en los que se trataban abiertamente los problemas de seguridad con los representantes de las comunidades, los funcionarios de seguridad pública, los funcionarios del gobierno local y otros actores. En estos foros se discutían los problemas de seguridad de los miembros de la comunidad, que iban desde la delincuencia local y el alcoholismo a las actividades de grupos insurgentes. Los proveedores de seguridad pública también podían compartir sus preocupaciones con los miembros de la comunidad local. Paulatinamente, se introdujo en las discusiones el tema de los derechos humanos y del derecho humanitario, hasta que se convirtió en un tema recurrente. La información que se compartió, además de ayudar a reducir los riesgos de seguridad en la zona, también fomentó la confianza entre los miembros de la comunidad, la seguridad pública y las empresas.

Caso de estudio 7: Incorporación de los VPSHR en los acuerdos de inversión

Durante un proceso de evaluación de riesgo, una empresa de energía que trabajaba en Asia Central identificó una serie de posibles preocupaciones relativas a la conducta de la seguridad pública. La empresa trasladó estas inquietudes al gobierno anfitrión. Aunque el gobierno anfitrión las reconoció, también señaló la falta de capacidad técnica de la seguridad pública. La empresa colaboró con el gobierno anfitrión para resolver esta cuestión: finalmente, creó un protocolo bilateral de seguridad con el gobierno que comprendía el uso de la fuerza, el intercambio de información y el derecho humanitario. La empresa ofreció asistencia mediante sesiones de capacitación que permitieron al gobierno anfitrión y a las fuerzas de seguridad pública cumplir sus obligaciones establecidas en el acuerdo.

Anexo C – Casos de estudio

Ejemplo 1 - Selección efectiva de las palabras

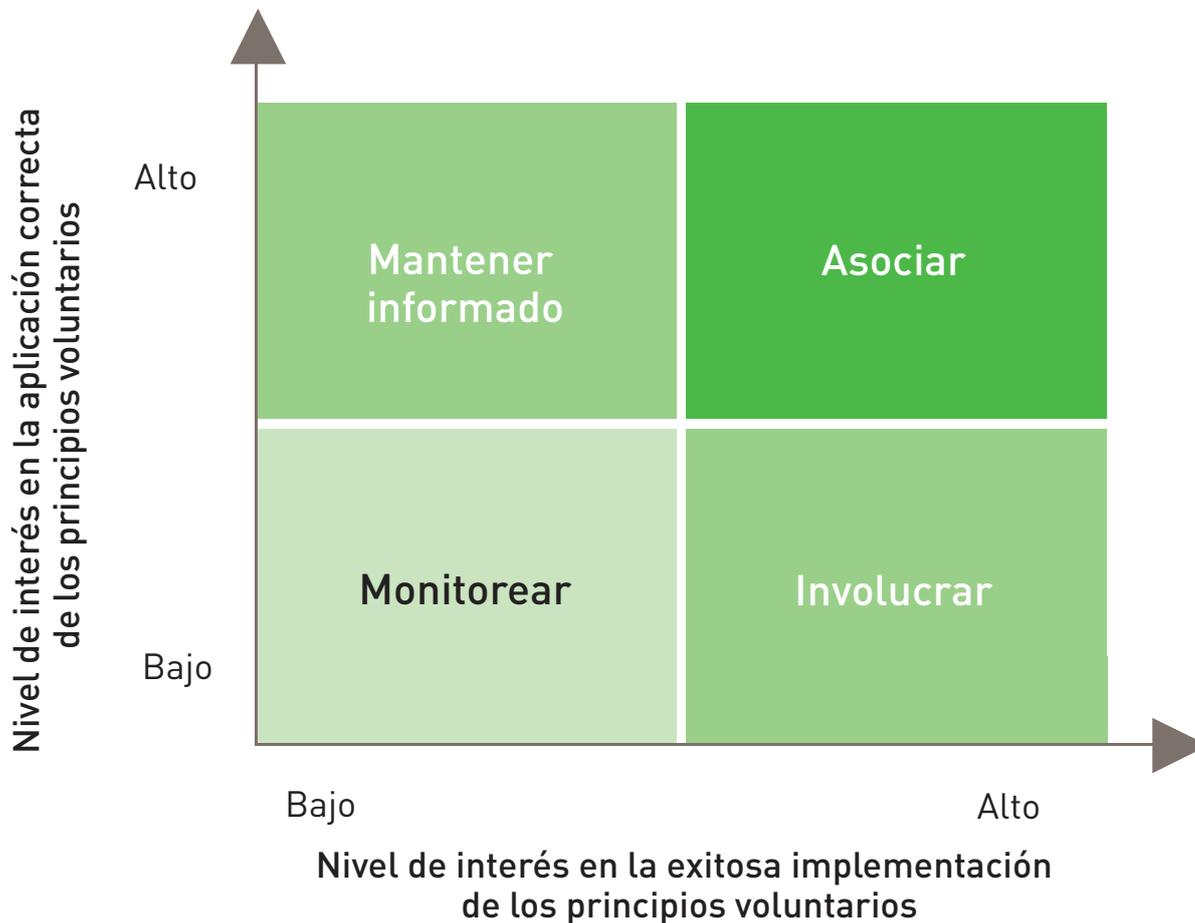
Una empresa que operaba en Asia detectó que en el idioma local no existía ningún término para designar los “derechos humanos” lo que hacía difícil explicarles a los proveedores de seguridad sus expectativas. La empresa encontró una expresión equivalente en el dialecto local y la utilizó para lograr el compromiso de la seguridad pública.

Ejemplo 2 – Resolución de preocupaciones sobre los servicios de seguridad pública

Una empresa energética que trabajaba en un país latinoamericano propenso a los conflictos fue advertida de que no trabajase con una unidad militar determinada debido a que existían preocupaciones relativas a conductas anteriores. La empresa corroboró esta información con una ONG local, una empresa similar y con diferentes fuentes del gobierno anfitrión. Después, mediante la colaboración con la Embajada de su país de origen y los funcionarios del Departamento de Defensa, se aseguró de que esta unidad militar no prestase servicios a la empresa. La empresa logró que otra unidad militar le prestase los servicios de seguridad.

Anexo D – Herramienta de graficación de actores sociales

Anexo D: Herramienta de graficación de actores sociales



Instrucciones

Coloque en el gráfico cada uno de los actores sociales identificados según el nivel de interés que tengan en lograr el éxito en la implementación de los principios voluntarios (eje vertical) y el nivel de influencia que pueden tener en lograr dicho éxito (eje horizontal). La empresa deberá comenzar su relacionamiento con los actores sociales que aparecen en la casilla “Asociar” y trabajar para influir o persuadir a los incluidos en la casilla “Involucrar”.

Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

El siguiente Anexo ofrece un ejemplo de uso de las diferentes herramientas del módulo de evaluación de riesgo. No es una evaluación de riesgo “completa”, sino una ilustración de cómo realizar una evaluación de riesgo utilizando esta Guía.

Contexto

Una empresa acaba de formalizar un acuerdo para explotar un yacimiento de gas natural en un país ficticio de Asia Central que está emergiendo lentamente de una violenta guerra civil que tuvo lugar a finales de los años noventa. En la guerra civil participaron dos amplias coaliciones de grupos políticos formadas por musulmanes y cristianos que se disputaban el control de los ingresos procedentes del gas natural y los yacimientos de gas. En 1999 se firmó un acuerdo de paz y en 2001 se celebraron elecciones.

Durante los últimos nueve años el país ha tenido un gobierno elegido democráticamente y actualmente se está recuperando social y económicamente. La sociedad civil está cada vez más activa. El país está recibiendo una cuantiosa inversión extranjera directa y, al menos a nivel nacional, la estabilidad política parece una realidad. Sin embargo, siguen existiendo problemas como la corrupción, violencia esporádica en la provincia en la que está ubicado el proyecto, y unas fuerzas armadas reconstruidas y mal equipadas que se esfuerzan por ser consideradas un cuerpo profesional, homogéneo y eficaz. Existen muchos informes en los que se denuncia a algunas facciones de las fuerzas armadas como partícipes en violaciones de los derechos humanos (desde tortura hasta ejecuciones extrajudiciales).

El área en la que está situado el proyecto se caracteriza por altos niveles de pobreza, degradación ambiental debido a años de conflicto, sequías estacionales y deficiente producción agrícola. Existe una insurgencia en la zona y muchos miembros de las comunidades locales acogen su causa con simpatía. Dado que el proyecto es considerado un “activo estratégico”, se ha asignado a las fuerzas armadas para proteger su emplazamiento.

Continued on next page...

Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

Herramienta

2.1

Autoevaluación

Establecimiento del alcance y la escala de la evaluación

Considere las preguntas que se plantean para cada condición que se presenta en la primera columna. Al responder a estas preguntas, tenga en cuenta incidentes pasados, recientes, actuales y posibles. Para cada pregunta, determine cuál podría ser una posible fuente de riesgo para su proyecto o empresa en particular. A medida que elabore las respuestas, recuerde consultar diversas fuentes de información (véase el Anexo F para recursos sugeridos).

Una vez que haya respondido a todas las preguntas, verifique a cuántas contestó “Sí”. Si ha tenido muchas respuestas afirmativas, esto podría indicar que se necesita una evaluación de riesgo más detallada. Si solamente respondió “Sí” a unas pocas preguntas, eso podría ser indicativo de que no es necesario que la evaluación de riesgo sea tan detallada. [Nota: donde la respuesta es “sí” esto podría indicar fuentes de posible riesgo, lo que debe ser evaluado de manera exhaustiva en los pasos siguientes].

| Pregúntese... | ¿Es esto una posible fuente de riesgo para su empresa? |
|---|--|
| Situación de conflicto | |
| • ¿Ha existido recientemente o es posible que se presente un conflicto violento en el país? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Es probable que exista una recurrencia de dicha violencia? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Preocupa la posibilidad de un conflicto internacional? | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| • ¿Existen problemas de narcotráfico, trata de personas, contrabando o cualquier otra actividad ilícita en el país? | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| • ¿Existen niveles elevados de actividad delictiva? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Existe alguna insurgencia, separatistas armados, guerrilla o grupos paramilitares operando en el país? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Existen reclamaciones territoriales o políticas no resueltas de los anteriores conflictos? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Dependerá la empresa de la seguridad pública? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Existe una importante proliferación de armas de fuego y de otro tipo? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • Es posible que se ejerza la violencia contra grupos vulnerables? (por ej. mujeres, minorías, indígenas) | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| • Otros (especificar): | |
| Servicios de seguridad | |
| • ¿Se ha cuestionado alguna vez la competencia de la seguridad pública? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Se ha cuestionado alguna vez la competencia de la seguridad privada? | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| • ¿Son escasos los recursos de los que disponen la seguridad pública (es decir, escasez de equipos, combustible, vehículos, etc.)? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Tienen los proveedores de seguridad pública antecedentes o la reputación de violar los derechos humanos (por ejemplo, detenciones arbitrarias, tortura, etc.) y violaciones del derecho humanitario? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿La seguridad privada está legalmente autorizada y disponible en el país? | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| • ¿La seguridad privada tiene antecedentes o la reputación de violar los derechos humanos? | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| • ¿Tienen los proveedores de seguridad conocimientos deficientes en materia de derechos humanos y derecho humanitario? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • ¿Los proveedores de seguridad están mal pagos y/o se les paga con atraso? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| • Otros (especificar): | |

Continúa en la página siguiente...

Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

Paso 2.1 continúa de la página anterior...

| Pregúntese ... | ¿Es esto una posible fuente de riesgo para su empresa? |
|--|--|
| Gobernabilidad | |
| • ¿Se considera que existe un problema de corrupción en el país? | ✔ Sí |
| • ¿Hay antecedentes de inestabilidad política o podría haberla? | ✔ Sí |
| • ¿Se piensa que hay represión o se violan los derechos de los grupos minoritarios? – ¿Podría cuestionarse la credibilidad de las investigaciones sobre denuncias de violaciones de los derechos humanos en el país? – ¿Existe falta de capacidad en el gobierno anfitrión para realizar investigaciones eficaces? | ✔ Sí |
| • ¿Podrían generarse interferencias políticas en dichas investigaciones? | ✔ No |
| • ¿Existen limitaciones para la prensa/los medios o la sociedad civil? | ✔ No |
| • ¿Existe represión de las libertades democráticas o políticas? | ✔ Sí |
| • ¿Se cuestiona la capacidad del gobierno para desempeñar su función de forma efectiva? | ✔ Sí |
| • Otros (especificar): | |
| Factores socioeconómicos | |
| • ¿Está extendida la pobreza? | ✔ Sí |
| • ¿Existen conflictos, armados o no, por el uso de la tierra o los recursos naturales (por ejemplo, acceso a la tierra, cantidad o calidad del agua, etc.)? | ✔ No |
| • ¿Existe una gran disparidad en la distribución de la riqueza o los ingresos? | ✔ No |
| • ¿Existen tensiones étnicas o religiosas? | ✔ Sí |
| • ¿Existe inquietud laboral en el país (por ej., huelgas, conflictos laborales, etc.)? | ✔ No |
| • ¿Existe inquietud por la represión de los derechos civiles o políticos? (por ej., libertad de movimiento, de opinión o expresión) | ✔ No |
| • ¿Se considera que se vulneran los derechos de los pueblos indígenas? | ✔ No |
| • ¿Existen rivalidades empresariales poco convencionales o faltas de transparencia en el país? | ✔ No |
| • ¿Hay carencia de una sociedad civil activa y coordinada? | ✔ Sí |
| • ¿Hay antecedentes de oposición por parte de las comunidades a proyectos de desarrollo o inversión? | ✔ No |
| • ¿Implicará el proyecto el reasentamiento de una comunidad? | ✔ No |
| Entorno físico | |
| • ¿Existen impactos ambientales negativos reales o percibidos (por ej., suelo, aire, agua, etc.)? | ✔ Sí |
| • ¿Han habido deficiencias pasadas en el desempeño ambiental de la industria u otros actores en el país o región? | ✔ No |
| • ¿Existe susceptibilidad a desastres naturales en el área (por ej. tifones, inundaciones, deslizamientos de tierra, sismos, volcanes, etc.)? | ✔ Sí |
| • ¿Existen importantes retos o preocupaciones ambientales en el área prospectiva de operaciones de la empresa (por ejemplo, altos niveles de biodiversidad, especies en peligro)? | ✔ Sí |
| • Otros (especificar): | |

Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

Herramienta

2.2

Autoevaluación

Identificación de riesgos para la seguridad y los derechos humanos

Refiérase a las condiciones y consideraciones para las que contestó “Sí” en el Paso 2.1. I dentifique todos los tipos de riesgos de seguridad y derechos humanos que podrían llegar a generar esas fuentes (Columna 2). Identifique si pueden ser pertinentes para la compañía/operación respondiendo “Sí” o “No” (Columna 3).

Debe observarse que la Columna 2 no es una lista completa. Tiene el propósito de ayudarlo a reflexionar sobre los riesgos que pueden ser pertinentes. Recuerde que tiene la posibilidad de agregar “otros” riesgos de seguridad y derechos humanos a los sugeridos.

| Fuentes de posible riesgo | Posibles riesgos para la seguridad y los derechos humanos | ¿Afecta este riesgo a su empresa? |
|---|--|--|
| Situación de conflicto | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes de conflicto reciente • Posible resurgimiento del conflicto • Posible conflicto internacional • Actividad ilícita (por ejemplo, narcotráfico, contrabando, etc.) • Insurgencia, grupo separatista o guerrillero armado • Reivindicaciones territoriales no resueltas | • Agresiones contra el personal de la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Ataques contra los bienes de la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Secuestros de personal de la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Ataques contra la comunidad o contra sectores de la comunidad | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Guerra/conflicto civil | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Robo de bienes de la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Perturbación de las actividades de la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Extorsión | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| • Otros (especificar): | | |
| Provisión de seguridad | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de competencia de la seguridad pública • Bajo nivel de competencia de la seguridad privada • Bajo nivel de recursos • Deficiente historial de derechos humanos de la seguridad pública • Los proveedores de seguridad tienen escaso conocimiento de derechos humanos y derecho humanitario | • Violaciones de derechos humanos o del derecho humanitario por parte de la seguridad pública encargada de proteger los bienes de la empresa (por ejemplo, tortura, detención arbitraria, etc.) | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Una persona implicada en violaciones pasadas de los derechos humanos brinda seguridad a la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Violaciones de derechos humanos o del derecho humanitario por parte de la seguridad privada | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Intimidación o acoso contra miembros de la comunidad por parte de los proveedores de seguridad | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Uso indebido de equipo transferido por la empresa a la seguridad pública (por ejemplo, el equipo se ha utilizado para cometer abusos) | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • Bajos sueldos del personal de seguridad (pública o privada) | <input checked="" type="checkbox"/> Sí |
| | • La compañía se ha convertido en blanco debido a la transferencia de equipos a la seguridad pública (el uso de bienes de la empresa por una de las partes de un conflicto puede convertir a la compañía en un blanco legítimo según el derecho internacional humanitario) | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Cultura de falta de rendición de cuentas de la seguridad (pública o privada) | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Violaciones de los derechos de grupos vulnerables (por ej. mujeres, minorías étnicas, pueblos indígenas) | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Ambiente de deficiente comando y control y falta de protocolos (seguridad pública o privada) | <input checked="" type="checkbox"/> No |
| | • Otros (especificar): | |

Paso 2.2 continúa en la página siguiente...

Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

Paso 2.2 continúa de la página anterior...

| Fuentes de posible riesgo | Posibles riesgos para la seguridad y los derechos humanos | ¿Afecta este riesgo a su empresa? | |
|--|---|---|------|
| Gobernabilidad | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Corrupción • Inestabilidad política • Fragilidad del Estado de derecho • Deficiente capacidad gubernamental • Limitaciones o represión de las libertades de la prensa o la sociedad civil | <ul style="list-style-type: none"> • Interferencia política en las investigaciones de denuncias de violaciones de los derechos humanos (por ejemplo, las investigaciones no se terminan a causa de interferencias políticas) | ✓ Sí | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Se persigue a las víctimas por presentar denuncias de violaciones de los derechos humanos | ✓ Sí | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Interferencia política en el desarrollo de las actividades de la seguridad pública (por ejemplo, grupos políticos interfieren en operaciones de la seguridad pública, lo que da lugar a violaciones de los derechos humanos) | ✓ No | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Violaciones de derechos humanos de grupos contrarios a la empresa o al proyecto (por ejemplo, detención ilegítima de miembros de la comunidad o de ONG opuestos a las actividades de la empresa) | ✓ No | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Violencia contra bienes o personal de la empresa por motivos políticos (por ejemplo, se ataca a las propiedades de la empresa porque se la considera un blanco político) | ✓ Sí | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de otros líderes comunitarios informales que afectan la gobernabilidad | ✓ Sí | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Otros (especificar): | | |
| Factores socioeconómicos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Pobreza, brecha de ingresos o riqueza • Conflicto por la tierra o los recursos • Tensiones étnicas o religiosas • Tensiones por reasentamiento • Tensiones por la posibilidad de reasentamiento • Preocupación por impactos sociales negativos de las actividades de la empresa (por ej., inflación local, impacto negativo sobre la cohesión social, etc.) • Violación de los derechos de los pueblos indígenas • Inquietud laboral • Rivalidades empresariales • Antecedes de oposición de la comunidad a los proyectos | <ul style="list-style-type: none"> • Los proveedores de seguridad han violado los derechos humanos de personas implicadas en conflictos de tierras o de recursos relacionados con las actividades de la empresa | ✓ Sí | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Las actividades de la empresa exacerbaban conflictos étnicos o religiosos y violaciones de los derechos humanos asociadas con los mismos (por ej., se considera que la política de contratación de personal de la empresa favorece a un grupo determinado y aumenta la tensión) | ✓ Sí | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Violación de los derechos humanos de miembros de la comunidad, ONG e indígenas por parte de los proveedores de seguridad de la empresa | ✓ Sí | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Violación de los derechos humanos de grupos de trabajadores por parte de proveedores de seguridad de la empresa (por ejemplo, disolución de una acción de protesta) | ✓ No | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Other (specify): | | |
| | Entorno físico | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Impacto ambiental negativo (por ej., aire, agua, suelo, etc.) derivado de las actividades de la empresa • Deficiente desempeño ambiental pasado de la industria • Importantes desafíos ambientales (por ejemplo, biodiversidad, especies en peligro de extinción) | <ul style="list-style-type: none"> • Violación de los derechos humanos de miembros de la comunidad y ONG por parte de los proveedores de seguridad de la empresa | ✓ Sí |
| <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas deficientes de manejo de desastres o crisis incapaces de responder a catástrofes naturales | | ✓ No | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Otros (especificar): | | | |

Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

Herramienta

2.3

Hoja de cálculo

Identificación y caracterización de los riesgos

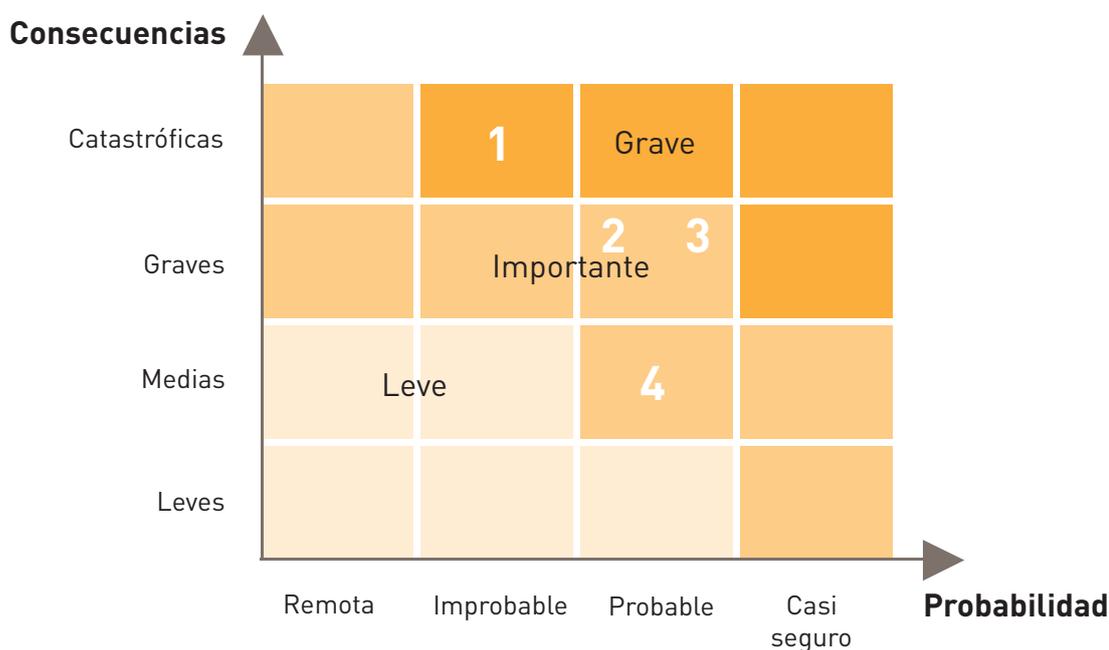
A continuación, se incluye una caracterización de algunos de los riesgos que generaría este escenario (nótese que no se trata de una caracterización de todos los riesgos).

| Tipo de riesgo para la seguridad o los derechos humanos (tomado de la Columna 2 del punto 2.2) | Nº / letra de identificación del riesgo | Descripción o escenario de riesgo | Actores sociales afectados | Actores implicados | Posibles consecuencias |
|--|---|---|---|---|--|
| Ataques de insurgentes al personal de la empresa | 1 | Ataques de insurgentes al personal de la empresa que provocan muertos o heridos | <ul style="list-style-type: none"> Personal de la empresa | <ul style="list-style-type: none"> Personal de la empresa Insurgentes Seguridad pública Seguridad privada | <ul style="list-style-type: none"> Muertos y heridos entre el personal de la empresa Interrupción de las operaciones Consecuencias para la reputación de la empresa a nivel global Pérdida de personal en el país (se van por miedo a la situación de seguridad) |
| Ataques de insurgentes a los bienes de la empresa | 2 | Ataques de insurgentes a los bienes de la empresa que provocan daños o interrupción de las operaciones | | <ul style="list-style-type: none"> Bienes de la empresa Insurgentes Seguridad pública Seguridad privada | <ul style="list-style-type: none"> Interrupción de las operaciones Pérdida de personal en el país (se van por miedo a la situación de seguridad) |
| Las fuerzas armadas cometen violaciones de los derechos humanos de miembros de la comunidad local | 3 | Las fuerzas armadas torturan a miembros de la comunidad, generando complicidad de la empresa en una violación de derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> Miembros de la comunidad ONG locales | <ul style="list-style-type: none"> Seguridad pública Gobierno local Gobierno nacional | <ul style="list-style-type: none"> La empresa es considerada cómplice de la violación del Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Derecho a no ser sometido a tortura) Daño importante a la reputación |
| Las fuerzas armadas acosan a los miembros de la comunidad como resultado del impacto del proyecto en la tierra | 4 | Las fuerzas armadas realizan acosos e intimidaciones de bajo nivel contra miembros de la comunidad que protestan contra el impacto negativo del proyecto sobre la tierra, dando lugar a acusaciones de complicidad en violaciones de los derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> Miembros de la comunidad ONG locales | <ul style="list-style-type: none"> Seguridad pública Gobierno local Gobierno nacional | <ul style="list-style-type: none"> La empresa es considerada cómplice en la violación de los Artículos 9 y 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art. 18 – Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, y Art. 9 – Derecho a la libertad y seguridad de las personas) Daño moderado a la reputación |

Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

| Herramienta 2.4 Hoja de cálculo | | Registro de riesgos | | |
|--|---|---|---|------------------------------|
| Nº / letra de identificación del riesgo | Descripción o escenario de riesgo | Calificación de las consecuencias | Evaluación de la probabilidad | Evaluación del mapa de calor |
| 1 | Ataque de insurgentes al personal de la empresa que causa muertos o heridos | Catastróficas – pérdida de vidas de personal de la empresa | Improbable – No es probable que se produzca un ataque directo pero no se debe descartar | Grave |
| 2 | Ataque de insurgentes a bienes de la empresa que provoca daños o interrupción de las operaciones | Graves – Interrupción de las operaciones y daño importante a los bienes de la empresa | Probable – Los insurgentes tienen un patrón de este tipo de ataques | Importante |
| 3 | Las fuerzas armadas torturan a miembros de la comunidad, dando lugar a complicidad de la empresa en una violación de derechos humanos | Graves – Violaciones graves de los derechos humanos | Probable – Ha sucedido en otro lugar | Importante |
| 4 | Las fuerzas armadas realizan acosos e intimidaciones de bajo nivel a miembros de la comunidad que protestan contra el impacto negativo del proyecto sobre la tierra, lo que da lugar a acusaciones de complicidad de la empresa con violaciones de derechos humanos | Medias – Violaciones de los derechos humanos que tienen como consecuencia lesiones leves y no permanentes | Probable – Sucede regularmente | Importante |

Herramienta: Mapa de calor



Anexo E – Un “ejemplo demostrativo” de una evaluación de riesgos

| Herramienta 2.5 Hoja de cálculo | | Identificación del tratamiento/mitigación del riesgo | |
|--|--|---|--|
| Nivel de riesgo | Descripción o escenario de riesgo (tomado de la Herramienta 2.3) | Posibles medidas de tratamiento del riesgo | Notas y consideraciones |
| ● Grave | Ataque de insurgentes al personal de la empresa causando muertos o heridos | <ul style="list-style-type: none"> • Sesiones informativas sobre las motivaciones de los insurgentes y sus potenciales movimientos • Formación en seguridad para el personal de la empresa • Colaboración con la comunidad para aumentar la licencia social para operar y limitar el apoyo a los insurgentes | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de trabajar en conjunto con el responsable de enlace con la comunidad • Adoptar medidas para no revelar la fuente de información |
| ● Importante | Ataque de insurgentes a los bienes de la empresa causando daños o interrupción de las operaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Sesiones informativas sobre las motivaciones de los insurgentes y sus potenciales movimientos • Colaboración con la comunidad para aumentar la licencia social para operar y limitar el apoyo a los insurgentes • Seguridad privada para prevenir los ataques • Enlace con la seguridad pública para impedir los ataques | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de colaborar estrechamente con el responsable de enlace de la comunidad • Necesidad de incorporar medidas que garanticen la consonancia con los VPSHR • Adoptar medidas para no revelar la fuente de información |
| ● Importante | Las fuerzas armadas torturan a miembros de la comunidad, dando lugar a complicidad de la empresa en una violación de derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de formación sobre los VPSHR y el derecho humanitario para la seguridad pública • Establecer un memorando de entendimiento con la seguridad pública | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de encontrar socios que colaboren en impartir formación • Necesidad de trabajar con el Ministerio de Defensa para que respalde el memorando de entendimiento |
| ● Importante | Las fuerzas armadas realizan acosos e intimidaciones de bajo nivel a los miembros de la comunidad que protestan contra el impacto negativo sobre la tierra que tendrá el proyecto, lo que da lugar a acusaciones de complicidad en violaciones de derechos humanos | <ul style="list-style-type: none"> • Explicar las expectativas relativas a la conducta de la seguridad pública • Sesiones de formación sobre los VPSHR y el derecho humanitario para la seguridad pública • Establecer un memorando de entendimiento con la seguridad pública | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de encontrar socios que colaboren en impartir formación • Necesidad de trabajar con el Ministerio de Defensa para que respalde el memorando de entendimiento |

Anexo F – Fuentes de información sobre la evaluación de riesgos

Existe una gran diversidad de fuentes que se pueden consultar para realizar una evaluación de riesgos. Como punto de partida, se indican a continuación algunas fuentes y tipos de fuentes que puede valer la pena consultar. Naturalmente, no todas se podrán aplicar

a todo contexto, ni tampoco será eficiente contactar a todas las fuentes. La clave está en consultar una amplia gama de fuentes que nos permitan validar y corroborar la información y no apoyarse en una única fuente de información en particular.

| Área | Internacional | Nacional | Local |
|---|--|--|--|
| Situación de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario en el país | <ul style="list-style-type: none"> Recursos sobre el país del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos Human Rights Watch Amnistía Internacional Instituto Danés de Derechos Humanos Informes del Departamento de Estado de Estados Unidos sobre prácticas de derechos humanos en el país Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) Centros de investigación (por ejemplo, Chatham House) Consultorías sobre riesgos políticos y de seguridad (por ejemplo, Maplecroft, Control Risks, Eurasia Group) Instituciones académicas www.nationmaster.com | <ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación locales Organismos del gobierno anfitrión (especialmente, organismo de derechos humanos, Defensoría del Pueblo) Embajada del país de origen de la empresa Representantes nacionales ante el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) ONG locales Instituciones académicas ONG internacionales con presencia local Organismos multilaterales (por ejemplo, ONU, bancos de desarrollo, etc.) Otras empresas Asociaciones industriales (por ejemplo, la Cámara Minería) Consultoras | <ul style="list-style-type: none"> Evaluación del impacto del proyecto sobre los derechos humanos, según corresponda ONG internacionales con presencia local o a nivel del proyecto ONG locales Miembros de la comunidad local Funcionarios del gobierno local Otras empresas que operan localmente Organizaciones sindicales y otros grupos de la sociedad civil Consultoras |
| Dinámicas de conflicto | <ul style="list-style-type: none"> International Crisis Group Fund for Peace Watchlist Consultorías sobre riesgos políticos y de seguridad (por ejemplo, Maplecroft, Control Risks, Eurasia Group) CIA World Factbook Gobierno del país de origen de la empresa (es decir, Asuntos Exteriores/ Departamento de Estado) Centros de investigación (por ejemplo, Chatham House) Medios de comunicación internacionales (por ejemplo, BBC News, The Economist, Al Jazeera, etc.) Instituciones académicas www.nationmaster.com | <ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación locales Fuerzas de seguridad públicas a nivel nacional Ministerio de Defensa, Ministerio del Interior, etc. Embajada del país de origen de la empresa Instituciones académicas Otras empresas Asociaciones industriales (locales e internacionales; alguna podría tener un grupo de trabajo sobre seguridad) ONG locales ONG internacionales con presencia local Consultoras | <ul style="list-style-type: none"> ONG internacionales con presencia local ONG locales Miembros de la comunidad local Funcionarios del gobierno local Otras empresas que operan localmente Organizaciones sindicales y otros grupos de la sociedad civil Fuerzas de seguridad públicas a nivel local Consultoras |
| Gobernabilidad | <ul style="list-style-type: none"> Transparencia internacional Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI, por su sigla en inglés) Fund for Peace Reporteros sin Fronteras Economist Intelligence Unit (EIU) CIA World Factbook Freedom House Consultorías sobre riesgos políticos y de seguridad (por ejemplo, Maplecroft, Control Risks, Eurasia Group) Indicadores sobre gobernabilidad del Banco Mundial http://info.worldbank.org/governance/wgi/sc_country.asp | <ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación locales Gobierno del país anfitrión Embajada del país de origen de la empresa Instituciones académicas Otras empresas Asociaciones industriales ONG locales ONG internacionales con presencia local Consultoras | <ul style="list-style-type: none"> ONG internacionales con presencia local ONG locales Miembros de la comunidad local Funcionarios del gobierno local Otras empresas que operan localmente Organizaciones sindicales y otros grupos de la sociedad civil Fuerzas de seguridad públicas a nivel local Consultoras www.irinnews.org |

Continúa en la página siguiente...

Anexo F – Fuentes de información sobre la evaluación de riesgos

Continúa de la página anterior...

| Área | Internacional | Nacional | Lugar |
|------------------------|---|---|--|
| Gobernabilidad | <ul style="list-style-type: none"> • Bancos de desarrollo regional (por ejemplo, Banco Asiático de Desarrollo, Banco Africano de Desarrollo, Banco Interamericano de Desarrollo) • Banco Mundial PARA EL ANTERIOR USAR ESTE ENLACE: http://www.worldbank.org/ • Centros de investigación (por ejemplo, Chatham House) • Consejo Internacional de Juristas PARA EL ANTERIOR USAR ESTE ENLACE: http://www.icj.org/ • Instituciones académicas • Medios de comunicación internacionales (por ejemplo, BBC News, The Economist, Al Jazeera, etc.) • www.nationmaster.com | <ul style="list-style-type: none"> • Medios de comunicación locales • Gobierno del país anfitrión • Embajada del país de origen de la empresa • Instituciones académicas • Otras empresas • Asociaciones industriales • ONG locales • ONG internacionales con presencia local • Consultoras | <ul style="list-style-type: none"> • ONG internacionales con presencia local • ONG locales • Miembros de la comunidad local • Funcionarios del gobierno local • Otras empresas que operan localmente • Organizaciones sindicales y otros grupos de la sociedad civil • Fuerzas de seguridad públicas a nivel local • Consultoras • www.irinnews.org |
| Socioeconómicos | <ul style="list-style-type: none"> • PNUD • Indicadores sobre el desarrollo del Banco Mundial • IFC/IBLF/UNGC Guide to Human Rights Impact Assessment and Management PARA EL ANTERIOR USAR ESTE ENLACE: www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_Handbook_HRIA • Organización Mundial de la Salud • CIA World Factbook • Instituto de Recursos Mundiales (IRM) • Medios de comunicación internacionales (por ejemplo, BBC News, The Economist, Al Jazeera, etc.) • Organización Internacional para la Migración (OIM) • Grupo de herramientas para tratar el tema de género y la reforma del sector de la seguridad • Instituciones académicas • Centros de investigación • Otras ONG internacionales • www.nationmaster.com | <ul style="list-style-type: none"> • Medios de comunicación locales • Gobierno del país anfitrión • Embajada del país de origen de la empresa • Instituciones académicas • IFC/IBLF/UNGC Guide to Human Rights Impact Assessment and Management • Otras empresas • Asociaciones industriales • ONG locales • ONG internacionales con presencia local • Organizaciones de pueblos indígenas • Consultoras | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de impacto ambiental, social y sanitario del proyecto (ESHIA) • Datos de línea de base social de otros proyectos, según corresponda • IFC/IBLF/UNGC Guide to Human Rights Impact Assessment and Management • ONG locales • Miembros de la comunidad local • Funcionarios del gobierno local • Otras empresas que operan localmente • Organizaciones sindicales y otros grupos de la sociedad civil • Fuerzas de seguridad públicas a nivel local • Consultoras |
| Entorno físico | <ul style="list-style-type: none"> • Grupo intergubernamental sobre el cambio climático (GICC) • www.nationmaster.com • Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) • Instituto de Recursos Mundiales (IRM) • PNUMA • Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible (IIDS) • Instituciones académicas • Centros de investigación • Otras ONG ambientalistas internacionales | <ul style="list-style-type: none"> • ONG ambientalistas nacionales • ONG ambientales internacionales con presencia nacional • Ministerio de Medio Ambiente • Instituciones académicas • Medios de comunicación locales • Otras empresas • Asociaciones industriales | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de impacto ambiental, social y sanitario del proyecto (ESHIA) • Datos ambientales de línea de base de otros proyectos, según corresponda • ONG ambientalistas locales • ONG ambientalistas internacionales con presencia local • Instituciones académicas locales • Organizaciones locales de investigación/científicas • Miembros de la comunidad local • Funcionarios locales |

Anexo G – Interacción con la seguridad pública

| Tareas para orientar la estrategia de colaboración | Acciones o estrategias sugeridas | Resultados deseados de la interacción con la seguridad pública |
|--|---|---|
| Revisión de los riesgos de seguridad para la empresa | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Revisar la evaluación de riesgo para comprender el nivel de riesgo de seguridad que enfrenta la empresa | <ul style="list-style-type: none"> Revisar la evaluación de riesgo centrándose en los riesgos de seguridad que enfrenta la empresa. Debe estar en condiciones de responder: <ul style="list-style-type: none"> Dados los riesgos de seguridad, ¿las medidas de seguridad actuales o propuestas de la seguridad pública son adecuadas, excesivas o insuficientes? | <ul style="list-style-type: none"> Acuerdo con la seguridad pública para suministrar medidas de seguridad adecuadas dados los riesgos de seguridad existentes (es decir, que no sean excesivas ni insuficientes) |
| <ul style="list-style-type: none"> Revisar la evaluación de riesgos para identificar los riesgos que emanan de la seguridad pública | <ul style="list-style-type: none"> Asegurar que se están enfrentando los principales riesgos identificados que emanan de la seguridad pública Determinar, en la medida de lo posible, si algún miembro de la seguridad pública ha sido implicado, de manera creíble, en violaciones de los derechos humanos Aprovechar las redes de actores sociales existentes (por ejemplo, funcionarios del gobierno, ONG, otras empresas y asociaciones industriales) para hacer una diligencia debida de los integrantes de la seguridad pública (véase la Sugerencia 7) | <ul style="list-style-type: none"> Se están aplicando de forma eficaz las medidas para enfrentar los riesgos que emanan de la seguridad pública, y están teniendo el efecto previsto |
| Definir la estrategia de colaboración con la seguridad pública | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de comprensión y probable reacción de la seguridad pública en relación con los VPSHR | <ul style="list-style-type: none"> Determinar si los integrantes de la seguridad pública están abiertos o son reacios a hablar sobre derechos humanos o el derecho internacional humanitario. Si es así, quizás podría servirse de la relación con otros actores, particularmente con los organismos nacionales (por ejemplo, Ministerio o Departamento de Defensa) y el gobierno del país de origen de la empresa (véase el Módulo 1), para presentar estos temas a la seguridad pública. Definir una estrategia de comunicación que garantice que la seguridad pública comprenda bien las expectativas de la empresa (véase la Herramienta 3.1) | <ul style="list-style-type: none"> Un plan de comunicación claro que permita comunicar y comprender de forma clara el compromiso de la empresa con los VPSHR, así como las expectativas y/o preocupaciones relativas al comportamiento de la seguridad pública |
| Plantearse qué podría opinar la comunidad de los arreglos de seguridad pública | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Analizar qué podría opinar la comunidad de los arreglos de seguridad | <ul style="list-style-type: none"> ¿Podrían las comunidades locales percibir en forma negativa los arreglos de seguridad pública? Si así fuera, enfatizar la transparencia de los arreglos de seguridad ante las comunidades, en la medida de lo posible, en las interacciones con la seguridad pública ¿Podría existir desconfianza entre los miembros de la comunidad y la seguridad pública? Si es así, hacer hincapié en la importancia de la relación entre la seguridad pública y la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> La seguridad pública y la empresa tienen un plan de comunicación para asegurar que las comunidades entienden y apoyan las medidas de seguridad. |

Anexo H – Uso de la fuerza y de las armas de fuego

En el Anexo H se incluyen diferentes herramientas y recursos que ayudarán a la empresa a analizar su enfoque respecto del uso de la fuerza y las armas de fuego:

- i. Reglas de empeñamiento
- ii. Uso de la fuerza
- iii. Procedimiento para las armas de fuego

Anexo H(i) – Reglas de empeñamiento

Quizás el personal de seguridad (público y privado) deba portar armas y, en este caso, deberá contar con la formación necesaria y cumplir normas de empeñamiento específicas. En el caso de la seguridad privada, es responsabilidad y obligación de la empresa contratante determinar cómo se emiten y aplican las reglas de empeñamiento, así como garantizar su compatibilidad con el derecho nacional e internacional. En principio, el uso de la fuerza y de las armas de fuego por parte de la seguridad privada no podrá

exceder lo estrictamente necesario y proporcional a los fines de la autodefensa o la defensa de terceros frente a una amenaza inminente de muerte o lesión grave. Para mayor información sobre los principios que rigen el uso de la fuerza y las armas de fuego por parte de la seguridad pública, remítase a los [Principios Básicos de Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y las Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley](#).

A continuación, se incluyen una serie de ejemplos de reglas de empeñamiento:

Antes de abrir fuego contra un objetivo, comunicar verbalmente y con firmeza una advertencia.

Únicamente abrir fuego contra un objetivo si la persona está cometiendo, o a punto de cometer, un acto que probablemente ponga en peligro la vida, y cuando no haya ningún otro medio para prevenir el peligro.

A continuación, se incluyen algunos ejemplos de actos de este tipo:

- Disparar o estar a punto de disparar un arma
- Detonar o lanzar un dispositivo explosivo (incluida una bomba Molotov)
- Conducir de forma deliberada un vehículo contra una persona
- Ataque con otra arma letal (por ejemplo, cuchillo, machete, jeringa contaminada)

Si se considera necesario disparar:

- Realizar únicamente disparos dirigidos a detener el ataque
- Realizar únicamente los disparos necesarios
- Tomar todas las precauciones necesarias para no herir a ninguna otra persona salvo su objetivo

Después de abrir fuego, se deberá informar e investigar de inmediato el uso de todas las armas de fuego. Si alguien requiere tratamiento médico, se lo deberá ofrecer con la mayor rapidez posible y la empresa deberá ser informada inmediatamente.

Anexo H(ii) – Uso de la fuerza

Uso de la fuerza: Texto del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada

Las empresas firmantes deberán exigir a su personal que adopte todas las medidas necesarias para evitar el uso de la fuerza. Si se utiliza la fuerza, deberá ser de forma coherente con la ley aplicable. En ningún caso el uso de la fuerza excederá lo estrictamente necesario, y deberá ser proporcional a la amenaza y adecuada a la situación.

Las empresas firmantes deberán exigir a su personal que no use armas de fuego contra personas excepto en el caso de autodefensa o defensa contra una amenaza inminente de muerte o lesión grave, o para evitar que se cometa un delito muy grave que represente un amenaza para la vida.

En la medida en que el personal esté autorizado formalmente para colaborar con las autoridades competentes en la aplicación del Estado de Derecho, las empresas firmantes exigirán que el uso de armas sea conforme a todas las obligaciones nacionales o internacionales aplicables a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley del Estado y, como mínimo, a las normativas contempladas en los **Principios Básicos de Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y las Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley** (1990).

Anexo H(iii) – Procedimientos a seguir en el uso de las armas de fuego

Si una empresa determina que la seguridad privada debe portar armas de fuego, puede utilizar la siguiente lista de

comprobación para preparar y/o validar el código de conducta de uso de armas de fuego de su empresa.

| Principales elementos para manejar el uso de armas de fuego | Pregúntese ... | ¿Cuál es el enfoque de su empresa respecto a las armas de fuego? |
|---|---|---|
| Política relativa a las armas de fuego | <ul style="list-style-type: none"> ¿Son las armas de fuego una medida de seguridad razonable teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgo? | [Describa los detalles que le ayudarán a definir los procedimientos de la empresa en relación con las armas de fuego] |
| | <ul style="list-style-type: none"> ¿Permite la ley nacional que la seguridad privada esté armada? ¿Disponen los guardias de seguridad de las autorizaciones necesarias para portar armas? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | |
| Formación y equipamiento | <ul style="list-style-type: none"> ¿Han sido evaluados los guardias de seguridad en cuanto a la formación y capacidad para el uso de armas de fuego? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ¿Se ha revisado debidamente el equipamiento para verificar su seguridad? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ¿Existen procedimientos que regulen la portación de armas de fuego? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ¿Existen procedimientos que regulen el almacenamiento e inventariado de las armas de fuego y municiones? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ¿Se portarán las armas de fuego en horarios de trabajo y condiciones razonables? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ¿Existen procedimientos de registro en el supuesto de que las armas de fuego sean disparadas? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Otras (especificar): | |

Anexo I – Seguridad privada y colaboración con la comunidad

Una empresa debe analizar detenidamente cómo manejará la seguridad privada, dado que eso influirá en la relación con la comunidad. En la siguiente lista de verificación se incluyen una serie de preguntas que le podrían ayudar a definir la estrategia a seguir.

| Pregúntese ... | ¿Cómo se plantea su empresa el vínculo entre la seguridad privada y la relación con la comunidad? |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo afecta el despliegue de seguridad privada la estrategia y tácticas de la empresa de colaboración con la comunidad? | <p>[Describe los detalles que le ayudarán a definir los procedimientos de la empresa sobre la seguridad privada y la relación con la comunidad]]</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida la seguridad privada interactuará con la comunidad? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se pueden armonizar las medidas de la seguridad privada con otras iniciativas de relación con la comunidad? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿La contratación de miembros de la comunidad local en la seguridad privada fomentará o reducirá las relaciones de la comunidad con la empresa y el riesgo de violación de los derechos humanos? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo puede la empresa recabar información sobre la percepción que tiene la comunidad respecto a la seguridad privada y posibles quejas asociadas con el despliegue de la misma? ¿Cómo se podría invitar a los actores de la comunidad a participar en el diseño de las medidas de seguridad? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué ONG, miembros de la sociedad civil y referentes comunitarios podrían influir en la percepción de la comunidad? ¿Cuál es su posición respecto al despliegue y conducta de la seguridad privada? | |

Anexo J – Ejemplos de cláusulas contractuales relativas a los VPSHR para los contratos de seguridad privada

Cumplimiento de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

El [Contratista] se compromete por el presente a que todos los servicios de seguridad que preste por sí o por medio de alguna empresa subcontratada, consultora u otras personas contratadas por el contratista, en relación con este Acuerdo, se realizarán de conformidad con:

- Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (los “Principios Voluntarios”) aplicables a la seguridad privada, incluidos todos los principios que se especifican en el apartado “Interacciones entre las Empresas y la Seguridad Privada” de los Principios Voluntarios. Se incorporan a este contrato todos los Principios Voluntarios aplicables a la seguridad privada que operarán como obligaciones contractuales del [Contratista] ante la [Empresa].
- Rescisión del contrato. El [Contratista] reconoce y entiende la importancia del cumplimiento de los Principios Voluntarios para la [Empresa]. No obstante cualquier disposición en contrario contenida en este documento, la [Empresa] tendrá derecho, sin pagar penalidades, indemnización o monto similar, a rescindir el presente Acuerdo mediante notificación al [Contratista] en caso de que la [Empresa] tome conocimiento de alguna prueba que la [Empresa] considere fidedigna, a su discreción, de un comportamiento ilegal o violatorio del personal de seguridad u otras acciones que no sean conformes a los Principios Voluntarios.

Anexo K – Notificación de incidentes

Notificación de incidentes:

Texto del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada

Las empresas firmantes elaborarán un informe de incidente en el que se documente todo incidente relacionado con el personal que implique el uso de armas y el disparo de un arma en cualquier circunstancia (salvo durante la formación autorizada), una escalada de la fuerza, daño a los bienes o a las personas, agresiones, actos criminales, accidentes de tráfico e incidentes que involucren a otras fuerzas de seguridad, o presentarán tales informes en la forma requerida por el cliente, y llevarán a cabo una investigación interna para determinar las circunstancias siguientes:

- a) la hora y el lugar del incidente;
- b) identidad y nacionalidad de las personas que participaron en el incidente, incluidas sus direcciones y otros datos de contacto;
- c) lesiones o daños sufridos;
- d) circunstancias que dieron lugar al incidente; y
- e) las medidas adoptadas por la empresa firmante frente al incidente.

Al término de la investigación, la empresa firmante elaborará un informe de incidente por escrito, incluyendo la información anteriormente citada, cuyas copias serán entregadas al cliente y, en la medida en que así lo exija la ley, a las autoridades competentes.

Anexo K – Notificación de incidentes

Ejemplo de formulario de informe de incidente

| | |
|---|--------------------------------|
| Nivel del incidente: | Nº de referencia del incidente |
| Incidente: | |
| Hora, fecha y lugar donde se produjo el incidente: | Hora y fecha de este informe: |
| Situación (incluidas las circunstancias que dieron lugar al incidente): | |
| Quién participó (incluidos los datos de contacto): | |
| Consecuencias evaluadas (incluir una descripción de lesiones o daños sufridos, si corresponde): | |
| Medidas de gestión: | |
| Otras referencias: | |
| Elaborado por: | Aprobado por: |
| Fecha: | Fecha: |
| Distribución: | |

Anexo L – Ejemplo de Acuerdo de Nivel de Servicios (ANS)

Descripción del ejemplo de Acuerdo de Nivel de Servicios (ANS)

Los acuerdos de nivel de servicios de seguridad privada especifican quién será el titular y el responsable del programa de seguridad privada. El ANS especifica “quién” hará “qué” y los plazos para hacerlo. Generalmente, cuanto más específico sea el ANS, más eficaz será para la gestión de un cuerpo grande de guardias de seguridad privada. Un ANS bien estructurado y redactado es fácil de leer y comprender.

Un ejemplo sería: “Presentar informes diarios de seguridad al Gerente de Seguridad antes de las 0700h” En el transcurso del año, este elemento se mide como un porcentaje.

Cada vez que se presenta un informe con retraso esto tiene un impacto negativo en la puntuación acumulativa, lo que puede dar lugar a una calificación positiva o negativa. En el contrato se puede especificar que las puntuaciones excelentes generen bonificaciones para la firma o la persona en cuestión, mientras que las puntuaciones deficientes tendrán como consecuencia acciones correctivas o penalizaciones.

Los acuerdos de servicio pueden abordar cuestiones diarias de gestión, cantidad de personal, formación, escalada, servicio al cliente, facturación, presentación de informes, etc. Los acuerdos de servicio son “dinámicos”, y por lo general evolucionan en función de las demás estrategias de seguridad y empresariales de la compañía.

| Categoría | Elemento del servicio | Descripción | Función | Frecuencia | Medición |
|--|--|---|------------------------------|--|----------|
| Operaciones de seguridad | Manuales de seguridad | Revisión y actualización del Manual de Seguridad Física (MSF) | Planificación y Verificación | Semestral Presentar cinco días antes del 1 de septiembre y del 1 de marzo | 100% |
| | Informes | Presentar diariamente informe de situación (SITREP) Informe mensual de incidentes | Planificación y Verificación | Diario Presentar al día hábil siguiente Mensualmente Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el mes. | 95% |
| Operaciones de los guardias de seguridad | Formación del cuerpo de guardias | Porcentaje de guardias formados en los procedimientos estándar de operación, conducta y desempeño. | Planificación y Verificación | Trimestralmente Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el trimestre. | 95% |
| | Contratación del personal del cuerpo de guardias | Porcentaje de guardias de seguridad contratados según lo estipulado. | Verificación | Mensualmente Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el mes. | 100% |
| | Contratación del personal del cuerpo de guardias | Asegurarse de que el número de guardias de seguridad temporales es inferior al 5% del cuerpo de guardias total. | Verificación | Mensualmente Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el mes. | 95% |
| | Incidente con cuerpo de guardias | Informar de las ocasiones en que los guardias no transmitan un incidente de seguridad a instancias superiores en los plazos establecidos. | Verificación | Mensualmente Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el mes. | 100% |

Continúa en la página siguiente...

Anexo L – Ejemplo de Acuerdo de Nivel de Servicios (ANS)

Continúa de la página anterior...

| Categoría | Elemento del servicio | Descripción | Función | Frecuencia | Medición |
|--|--|--|-----------------------------|--|----------|
| Operaciones de los guardias de seguridad | Ejercicios sobre incidentes de seguridad | Realizar quince ejercicios de incidentes de seguridad rutinarios para asegurar que los guardias conocen y cumplen las políticas y normas establecidas. | Planificación y Realización | Cada dos meses Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el mes. | 100% |
| | Ejercicios sobre incidentes de seguridad | Identificar el porcentaje de guardias que han participado en ejercicios de incidentes de seguridad. | Verificación | Semestral Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el mes. | 95% |
| | Entrenamiento del cuerpo de guardias | Planificar y llevar a cabo el entrenamiento del cuerpo de guardias. | Planificar y llevar a cabo | Semestral (sesión de entrenamiento) Presentar dentro de los cinco días hábiles de finalizado el semestre. | 100% |

Agradecimientos

La elaboración de esta guía no hubiera sido posible sin las contribuciones y el apoyo de muchas personas y organizaciones. Queremos dejar constancia de nuestro reconocimiento a las siguientes personas:

Equipo consultor

Stratos preparó la Guía con el apoyo de Pacific Strategies & Assessments (PSA). Estamos en deuda con el equipo por su calificada contribución a la redacción y desarrollo de la Guía. En particular, queremos destacar el trabajo de Ben Cattaneo, George Greene y Barb Sweazey (Stratos Inc.) así como de Pete Troilo y Graeme Campbell (PSA Group).

Fase preparatoria

En 2008, se le encargó a Environmental Resources Management (ERM) la realización de un estudio preliminar para la preparación de una guía de implementación. El objetivo era determinar la factibilidad, beneficios, requisitos y posible contenido de la guía, sobre la base de investigaciones de gabinete y consultas con distintas empresas, ONG y gobiernos participantes y no participantes en los VPSHR. Nuestro agradecimiento a Ben Cattaneo, Gillian Martin y Sabine Hoefnagel por su labor en esa etapa de desarrollo de la Guía, así como a Birgit Errath (IBLF) y Doug Bannerman (BSR) que desempeñaron una importante función de coordinación, en representación de la Secretaría de los VPSHR.

Durante 2009, el ICMM y la IPIECA organizaron talleres para analizar diferentes desafíos prácticos asociados con la implementación de los VPSHR. Los resultados de dichos talleres se usaron como plataforma para el desarrollo de la Guía y queremos agradecer a las muchas personas que participaron en los mismos por compartir sus experiencias y opiniones.

Secretaría de los Principios Voluntarios

También cabe reconocer a Amy Lehr, Sarah Altschuller, y Gare Smith de la Secretaría de los VPSHR que ayudaron al desarrollo del proceso de elaboración, brindaron apoyo para el taller realizado en diciembre de 2010 y moderaron los debates sobre la guía durante la sesiones plenarias de los VPSHR.

Estructura de conducción para el desarrollo de la guía

El desarrollo de la guía se apoyó en el establecimiento de un comité directivo y un grupo de trabajo. Los integrantes del comité directivo fueron Yann Wyss, Felicity Kolp (IFC), Aidan Davy, Claire White (ICMM), Hannah Buckley, Estella Nucci, la Presidenta del Grupo de Trabajo de los Principios Voluntarios (IPIECA), Claude Voillat (CICR), y Désirée Abrahams (del International Business Leader's Forum, IBLF). El comité directivo se hizo cargo de la supervisión del proyecto, coordinó los aportes de las diferentes organizaciones (y miembros, según el caso), asistió en el apoyo al taller de consulta para la revisión del borrador inicial y dio la aprobación final al contenido de la Guía. El coordinador principal del proyecto fue el IBLF y deseamos agradecer especialmente a Graham Minter de dicha institución, quien presidió el comité directivo con el apoyo de Alice Ready (IBLF).

Además, se estableció un grupo de trabajo de los VPSHR con representación de los tres pilares (gobierno, empresas y sociedad civil), que contribuyó al proceso en las principales etapas de la elaboración de la Guía. Nuestro especial reconocimiento a los siguientes representantes por sus contribuciones a este proceso: pilar gubernamental (Julia Cloutier, Gobierno de Canadá), Presidencia del pilar empresarial y del pilar de ONG (Diana Klein, International Alert).

Participación en los talleres

Con el objeto de asegurar que la Guía fuera práctica, fácil de usar e integral, la IFC convocó un taller en diciembre de 2010 para examinar el primer borrador y recoger los comentarios de los posibles usuarios. En el taller se discutió un borrador inicial de la Guía y posteriormente se probaron las herramientas que contiene con una serie de escenarios. Queremos agradecer a los participantes del taller por sus aportes y opiniones que contribuyeron a mejorar la versión final.

Organizaciones contribuyentes

Además de las personas y organizaciones ya señaladas, varios participantes en los VPSHR contribuyeron con sus comentarios sobre distintas versiones de la Guía. Agradecemos a los gobiernos (Países Bajos, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos de América) y compañías (AngloGold Ashanti, BHP Billiton, Freeport McMoRan y las empresas integrantes de IPIECA) que suministraron comentarios útiles y extensor. También agradecemos a Repsol y a la IFC por su apoyo en esta traducción al castellano.

Los patrocinantes

ICMM

Consejo Internacional
de Minería y Metales

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) fue creado en 2001 para mejorar el desempeño en materia de desarrollo sostenible en la industria de la minería y los metales. En la actualidad, congrega a 20 compañías de la industria de la minería y los metales, así como a 31 asociaciones mineras nacionales y regionales y asociaciones mundiales de productos básicos. Nuestra visión es el trabajo conjunto con nuestros miembros y terceros para fortalecer la contribución de la minería, minerales y metales al desarrollo sostenible.

www.icmm.com



CICR

El Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) es una organización neutral, independiente e imparcial creada en 1863. Trabaja en todo el mundo brindando asistencia humanitaria a las personas afectadas por los conflictos y la violencia armada y promueve las leyes que protegen a las víctimas de la guerra. El trabajo de la CICR se basa en las Convenciones de Ginebra de 1949, sus Protocolos Adicionales, sus Estatutos, y los del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja – y las resoluciones de las Conferencias Internacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. El CICR tiene su sede en Ginebra, Suiza, y emplea a unas 12.000 personas en 80 países; se financia principalmente gracias a las donaciones voluntarias de gobiernos y de las sociedades nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

www.icrc.org



IFC, miembro del Grupo del Banco Mundial, es la institución de desarrollo global más grande concentrada exclusivamente en el sector privado. La IFC ayuda a los países en desarrollo a alcanzar un crecimiento sostenible financiando inversiones, brindando servicios de asesoramiento a empresas y gobiernos, y movilizandocapital en los mercados financieros internacionales. La IFC fue creada en 1956 y actualmente es propiedad de más de 180 países miembros. Su finalidad es crear oportunidades para que la gente pueda escapar de la pobreza y mejorar su vida. La IFC ayuda a promover mercados competitivos y abiertos en los países en desarrollo, apoya a compañías y otros socios del sector privado donde existen brechas, y ayuda a generar empleos productivos y suministrar servicios esenciales a quienes carecen de ellos.

www.ifc.org



IPIECA es la asociación global de la industria del gas y el petróleo para temas ambientales y sociales. Desarrolla, comparte y promueve las buenas prácticas y conocimientos para ayudar a la industria a mejorar su desempeño ambiental y social; y es el principal canal de comunicación del sector con las Naciones Unidas. A través de los grupos de trabajo constituidos por sus miembros y su liderazgo ejecutivo, en la IPIECA confluye el conocimiento colectivo de las compañías y asociaciones del gas y el petróleo. Su destacada posición en el sector le permite responder con eficacia a importantes temas ambientales y sociales.

www.ipieca.org

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Guía orientativa de implementación

