



Documento para discusión*

*Este documento está en construcción y esperamos obtener retroalimentación apropiada y oportuna por parte de empresas relevantes y otros grupos de interés.

Operaciones en zonas de conflicto y gobernabilidad frágil: guías prácticas para empresas en sectores no extractivos

Company operations in weak governance zones: a practical guide for non-extractive industries

Por **Alexandra Guáqueta**

Fundación **Ideas para la Paz**

2
Propuesta

Bogotá, julio 16, 2006

Tabla de contenido

3	Resumen
4	I. Introducción
4	II. El tipo de retos económicos, políticos y legales en zonas difíciles
5	III. ¿Cuáles son las reglas de juego para operar dichas zonas?
6	IV. Lecciones útiles de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
6	1. ¿Qué son los Principios Voluntarios?
7	2. ¿Qué es lo que caracteriza a este código voluntario?
8	3. La práctica: ¿cómo han funcionado Principios Voluntarios en el día a día?
11	V. Posible aplicación para otros sectores de la economía
11	1. ¿Qué retos enfrentan otros sectores cuando operan en zonas de gobernabilidad frágil o afectados por conflictos armados?
12	2. ¿Qué elementos podría contener un código voluntario para el sector de alimentos y agro-industrial?
13	Anexo: Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

Resumen

El objetivo de este texto es sentar las bases para un código de conducta empresarial y voluntario inspirado en el que ya existe desde el año 2000 para las multinacionales de petróleo, gas y minas, llamado Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. La propuesta concreta es diseñar y adaptar un código paralelo para otras industrias (por ejemplo, el sector de alimentos y agro-industrial). El código deberá contener guías prácticas que le ayuden a las empresas a sortear las complejidades propias de zonas donde la gobernabilidad democrática no se ha consolidado del todo o que tienen conflictos armados.

Los problemas de operar en lugares difíciles varían: las relaciones patrono-laborales pueden ser conflictivas, hay ataques terroristas o secuestros por grupos que buscan desestabilizar gobiernos o que están en contra de las relaciones de mercado y la globalización, o redes criminales que extorsionan a las empresa y sus contratistas. Al mismo tiempo existe una alta presencia de organizaciones no gubernamentales queriendo apoyar el bienestar y los derechos humanos de la población inocente y afectada, lo que se traduce en un especial interés político internacional que incrementa el escrutinio sobre las empresas.

Un código para multinacional y empresas domésticas en sectores distintos al extractivo podría incluir:

- Guías de análisis de riesgos e impactos políticos y de seguridad.
- Guías para sus políticas de seguridad ejecutadas por sus propios departamentos.
- Un compromiso de no pago de extorsión.
- Guías para promover los derechos humanos, la transparencia y el respeto a la pluralidad política e ideológica.
- Protocolos para la protección de la labor sindical.
- Compromisos de los sindicatos de verificar que sus miembros actúen de acuerdo con la ley.

I. Introducción

El objetivo de este texto es sentar las bases para un código de conducta empresarial y voluntario inspirado en el que ya existe desde el año 2000 para las multinacionales de petróleo, gas y minas, llamado Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Este código fue escrito en conjunto por gobiernos, ONG y empresas. La propuesta concreta es diseñar y adaptar un código paralelo para otras industrias con el fin de que les ayude a balancear sus necesidades económicas con la salvaguarda de los derechos humanos. La idea surgió en el 2004 de un grupo de gente que veía con entusiasmo el desarrollo de nuevas formas de pensar y actuar en la industria extractiva con respecto a sus impactos políticos, sociales y de seguridad. Dicho proceso estaba efectivamente propiciando una mejor comunicación entre empresas y ONG, ayudando a superar prejuicios mutuos y cerrando la brecha de expectativas de un lado y del otro sobre el papel del empresariado en la sociedad en los ámbitos económico y político. Se nos ocurrió entonces que otros sectores industriales y otros grupos de interés también podían beneficiarse de un proceso así.

Luego, en abril de 2005, la Fundación Ideas para la Paz y el Internacional Business Leaders Forum, con la participación de International Alert convocaron una reunión con un puñado de empresas colombianas para conocer mejor sus problemas y su interés en el lanzamiento de una herramienta y de un proceso parecido al de las multinacionales en el sector extractivo.¹ Asistieron algunas empresas domésticas del sector de alimentos y agro-industrial y representantes de multinacionales, entre ellas Coca-cola. Allí escuchamos a las empresas, lo que nos permitió entender mejor sus retos operativos y políticos. Aprendimos que las otras industrias tenían menos problemas causados por sus relaciones con la Fuerza Pública (no tienen grandes convenios con el Ministerio de Defensa) pero que de todos modos estaban expuestos a amenazas de seguridad por parte de los grupos armados ilegales, guerrillas y autodefensa, y que enfrentaban las mismas complejidades políticas del conflicto armado y el escrutinio de ONG locales e internacionales y de la opinión pública en general.

Ese año la Fundación llevó a cabo otra ronda de consultas en Medellín con empresarios colombianos, quienes expresaron interés en conocer más a fondo el proceso de los Principios Voluntarios y explorar la posibilidad de tener un código similar para ellos. La reacción a nuestras ideas fue positiva. En parte, la motivación estuvo impulsada por su

¹ En particular, queremos destacar el entusiasmo y los aportes de Jonas Moberg, antiguamente en el IBLF y actualmente Asesor Senior del Global Compact en Nueva York. Jonas ha sido un fiel impulsor de la idea. En Colombia, del lado empresarial, Rubén Darío Lizarralde de Indupalma ha brindado un apoyo muy importante.

capacidad de ser visionarios acerca de los retos inherentes a la globalización de siglo XXI y su deseo de contribuir a la solución de los conflictos colombianos.

Ahora, en el 2006, hemos encontrado un clima muy favorable para esta propuesta y esperamos que este documento sirva para catalizar el lanzamiento formal de una consulta internacional para el diseño de un proceso similar al de Principios Voluntarios, del cual podrían hacer parte tanto multinacionales como empresas colombianas.

II. El tipo de retos económicos, políticos y legales en zonas difíciles

En los últimos años, empresas multinacionales y domésticas han tenido que enfrentar difíciles retos en las operaciones ubicadas en países o zonas donde la gobernabilidad democrática no está del todo consolidada. Es posible que en dichos lugares se presenten situaciones problemáticas como que las empresas sean objeto de ataques terroristas o secuestros por grupos que buscan desestabilizar gobiernos o en contra de las relaciones de mercado y la globalización. Que grupos armados o redes criminales busquen extorsionar a las empresas y sus contratistas. Que narcotraficantes quieran lavar dinero mediante la economía legal. Que las leyes y la regulación de ciertas actividades económicas no sean claras y que esto se preste para mal entendidos entre las empresas y las cortes locales. Que haya funcionarios públicos que auspicien sobornos. Que los militares y los policías que protegen las empresas se excedan en el uso de la fuerza y agredan a las comunidades vecinas de las operaciones, entre ellos a grupos indígenas vulnerables, o a los empleados sindicalizados. Que la población local, por su situación de pobreza, desarrolle relaciones de dependencia frente a los programas de inversión social y las donaciones de las empresas privadas, o que les pidan que hagan las veces de Estado. Que haya inestabilidad y polarización política que contamine las percepciones públicas sobre la conducta de la empresa. Que haya una alta presencia de organizaciones no gubernamentales queriendo apoyar el bienestar y los derechos humanos de la población desprotegida y que esto se traduzca en un especial interés político internacional sobre la zona y sobre la conducta de las empresas en aquellos lugares llenos de vulnerabilidades. Que las empresas contratistas no se ciñan a estándares internacionales en cuanto a la seguridad industrial, las prácticas laborales o las relaciones con el sector público. Que el record histórico de las relaciones patrono-laborales sean conflictivos; y en general, que haya confusiones y disensos profundos sobre el rol de las empresas en la sociedad.

En Sudán, la petrolera canadiense **Talisman** fue acusada de ser cómplice en violaciones a los derechos humanos por parte del régimen militar de turno. La empresa permitió que las Fuerzas Armadas sudanesas usaran una pista de aterrizaje suya en una operación que bombardeó más de 100 sitios civiles entre 1999 y 2000. **Talisman** fue demandada en una corte de Estados Unidos bajo el *Alien Tort Claims Act* (ATCA), se enfrentó a una campaña de activismo internacional en su contra, sus acciones cayeron en un 20% en la bolsa de Nueva York y terminó por cerrar sus negocios en el país.

En mayo de 2004, la compañía bananera estadounidense **Chiquita Brands** aceptó públicamente haber realizado pagos a grupos paramilitares a cambio de protección a sus empleados en Urabá y Magdalena, Colombia. También se le vinculó con la muerte de un líder sindicalista. Como resultado, el precio de las acciones de Chiquita cayó, el Departamento de Estado y la Fiscalía colombiana le abrieron investigaciones, y tuvo que vender a pérdida y salir de Colombia.

El capítulo Colombia del llamado Tribunal Permanente de los Pueblos (TPP), una iniciativa internacional no gubernamental (impulsada por la Lelio Basso International Foundation for the Rights and Liberation of Peoples, con sede en Roma) ha organizado una serie de 7 “juicios públicos” en contra de empresas transnacionales de varios sectores, entre ellos agronegocios, alimentos, servicios públicos y extractivo. En abril 1 y 2 de 2006 fueron “juzgadas” **Nestlé**, **Chiquita** y **Coca-Cola** a quienes se les “condenó” por proveer supuestos auxilios a paramilitares e incitar el asesinato de sindicalistas, entre otros.

Los impactos sobre cada empresa individual pueden variar. Hay unas que están más expuestas a sabotajes por grupos armados, otras que sufren por el ambiente de ilegalidad que las rodea, mientras otras compañías tienen serios problemas con sus empleados y los sindicatos. Con la globalización, la cual trae consigo mayor cubrimiento por los medios masivos, mayor comunicación entre redes locales de la sociedad civil y sus referentes transnacionales, las consecuencias son las mismas. Se afecta la reputación, la seguridad legal, las operaciones e incluso el valor de las empresas. Algunas han sido objeto de demandas legales en cortes en Estados Unidos por una supuesta complicidad en la violación de derechos humanos cometida por sus vigilantes privados o por la Fuerza Pública que los protege. Otras han sufrido pérdidas en el precio de sus acciones o boicots por consumidores preocupados por la presunta mala con-

ducta de la empresa incluyendo la agudización (inadvertida o no) de la violencia y los conflictos internos. A algunas les ha tocado sencillamente cerrar, vender e irse de aquellos países con ambientes complejos. La innovación más clara ha sido la introducción del tema de los derechos humanos en la agenda empresarial.

Esto ha llevado a muchas empresas, en particular a las multinacionales que están sintonizadas con las tendencias de vanguardia, a repensar tanto sus decisiones estratégicas como sus relaciones externas. Unas han optado por salir del cascarón y cambiar su vieja estrategia del “bajo perfil” por un diálogo más abierto y sofisticado sobre todos estos temas políticos, sociales y de seguridad con sus empleados, ONG, académicos y medios de comunicación. Otras han refinado su entendimiento y portafolio de responsabilidad empresarial para ir más allá de la filantropía y los programas de inversión social. De esta manera han, por ejemplo, introducido mayores controles para asegurar la transparencia en sus transacciones, se han preocupado más por conocer quiénes conforman y cómo se porta la cadena de proveedores; otras han ofrecido entrenamiento en derechos humanos a sus empleados para asegurarse de que éstos entiendan los riesgos de que la empresa se vea involucrada en acusaciones de derechos humanos; y otras han reformado sus departamentos de seguridad. Así, las relaciones externas de hoy han dejado de ser un ejercicio de imagen y publicidad a la antigua. Las relaciones externas de las empresas en estos entornos se han vuelto más sofisticadas, necesariamente ligadas al corazón del negocio y sujetas a un claro escrutinio global.

III. ¿Cuáles son las reglas de juego para operar dichas zonas?

A la fecha no hay una regulación internacional sobre el tema que sea legalmente vinculante. Lo que hay es una suerte de “doctrina” emergente, que por el momento está dispersa entre el discurso, las prácticas y algunas herramientas concretas. Esa doctrina reconoce que las empresas no lo pueden resolver todo, que muchas veces son objeto de críticas injustificadas, pero que en realidad deben cambiar algunas de sus actitudes y prácticas y en general hacer un esfuerzo más grande porque sus operaciones no tengan impactos negativos. Eso sí, aún hay algunos sectores radicalizados, que despliegan una fuerte animosidad hacia las empresas privadas y que de todos modos las seguirán viendo con profunda desconfianza.

En cualquier caso, las empresas quieren reglas claras para saber a qué atenerse y poder medir con objetividad su

conducta para demostrar ante la ley y la opinión pública su compromiso genuino con las instituciones y el imperio de la ley. Es así como nuevos códigos de conducta y herramientas de responsabilidad empresarial han venido surgiendo. Su objetivo es tanto práctico como político: ofrecer a las empresas vías concretas para solucionar sus problemas y al mismo tiempo atender las expectativas públicas sobre su actuar.

Existe hoy por hoy un amplio menú de iniciativas creativas, la mayoría de las cuales son el producto de esfuerzos y acercamientos entre empresas, ONG, gobiernos y organismos internacionales. Entre ellas, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos se han convertido en modelo atractivo por su legitimidad y aplicabilidad.

IV. Lecciones útiles de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

1. ¿Qué son los Principios Voluntarios?

Es un código de conducta empresarial que se enmarca dentro de la nueva generación de iniciativas que buscan promover una articulación más positiva entre el sector privado y su entorno para lograr que las empresas ayuden, teniendo en cuenta sus funciones propias dentro del mercado y las responsabilidades de los Estados, a promover el imperio de la ley, la transparencia, la seguridad, la paz y los derechos humanos. Es así como lentamente se ha dado un salto cualitativo importante en materia de responsabilidad empresarial y se ha venido formando una suerte de “doctrina” sobre qué esperar de las empresas cuando operan en zonas de conflicto social y armado.

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos fueron diseñados específicamente para las compañías multinacionales del sector extractivo (petróleo, gas, minería), en particular si operan en zonas difíciles donde hay gobernabilidad frágil o conflictos armados. Su objetivo específico es evitar que los acuerdos de cooperación de seguridad con la Fuerza Pública y los contratos con firmas de vigilancia privada afecten los derechos humanos y socaven el imperio de la ley. El código también busca que las empresas multinacionales entiendan, prevengan y mitiguen mejor los efectos políticos, económicos y de seguridad que sus operaciones tienen sobre el bienestar de las comunidades locales. Básicamente, es una guía práctica que le ayuda a las empresas a entender mejor sus riesgos e impactos para que no asistan inadvertidamente la violación de derechos humanos por sus aliados, socios y contratistas o la intensifica-

ción de conflictos sociales y armados, y que por el contrario encuentren maneras concretas y eficaces para promover el imperio de la ley, la resolución pacífica de conflictos y la paz sostenible. En la práctica y de manera más general, los Principios Voluntarios se han convertido en una herramienta útil para que empresas, gobiernos y grupos de interés (empleados, sindicatos, ONG y comunidades locales) dialoguen más abierta y enfocadamente sobre los retos políticos y operativos que enfrentan las empresas cuando operan en lugares difíciles, sobre las expectativas y necesidades de los empleados y las comunidades locales y, finalmente, sobre los estándares que deben seguir las empresas para demostrar con hechos ante la opinión pública su buena conducta. Es así como Principios Voluntarios es tanto un proceso como un código de conducta.

El código surgió a raíz de algunos problemas que empresas petroleras estaban enfrentando en distintos lugares del mundo como Colombia, Nigeria e Indonesia, las fuertes críticas que recibían de ONG locales y activistas transnacionales y los retos políticos, reputacionales y legales que

El proceso **Kimberley** es un esquema de certificación de diamantes producidos legalmente para evitar las ventas por grupos armados ilegales para financiar la guerra en países como Sierra Leona. El acuerdo estipula que solo los países participantes pueden hacer negocios entre sí. Actualmente 45 países participan de él. Las ONG internacionales Global Witness y Partnership Africa Canada participan del proceso, monitoreando la efectividad de la iniciativa.

El **Global Compact** de Naciones Unidas es una iniciativa del Secretario General, Kofi Annan, lanzada en el 2000. Contiene 10 principios generales en derechos laborales, medio ambiente, derechos humanos y transparencia dirigidos principalmente a empresas privadas. Son de carácter voluntario y se hace seguimiento a través de reportes anuales de cumplimiento. Más de 2.700 compañías en 94 países, al igual que alrededor de 500 organizaciones de la sociedad civil y sindicatos internacionales, se han vinculado a ella.

La **Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva (EITI)** contiene una serie de principios y guías que promueven el buen uso de las regalías por parte de los gobiernos a través de su publicación y verificación. Más de 20 países han adherido a ella. El Banco Mundial apoya esta iniciativa fortaleciendo su legitimidad frente a los gobiernos, dando asistencia técnica para su implementación y contribuyendo al diálogo de políticas sobre transparencia en el manejo de regalías en países con gobernabilidad débil.

surgían para las empresas de este choque de expectativas entre sociedad civil y empresas. Fue así como se reunieron representantes de algunas multinacionales, de ONG internacionales (como Human Rights Watch, Amnesty Internacional e International Alert) y miembros de los gobiernos de Estados Unidos y el Reino Unido para desenredar la pita y “coger al toro por los cuernos”: entender mejor qué tipos de problemas políticos y de seguridad tenían las empresas; conocer cómo eran sus arreglos de seguridad y a quién le pagaban por la protección; discutir qué era lo que le preocupaba a las ONG y si la información que recibían ellas sobre lo que sucedía en el terreno era confiable o manipulada; y establecer qué era aceptable o no en cuanto a las prácticas empresariales. Era la primera vez que se reunían estos tres actores para hablar de temas difíciles que habían sido “tabú”, con miras a encontrar consensos y soluciones. Después de largas y arduas sesiones de diálogo y discusión, las partes acordaron en diciembre de 2000 el texto del código y lanzaron un proceso de implementación a nivel global. Colombia es uno de los países donde el proceso se encuentra más avanzado. Muchas de las empresas signatarias ya han introducido ajustes en sus sistemas gerenciales y sus metodologías de análisis de riesgos y han inventado prácticas innovadoras para ayudar a promocionar los derechos humanos entre sus empleados, contratistas y en las comunidades locales.

El código usa un lenguaje concreto y está desarrollado en forma de una guía práctica en tres áreas:

- > Análisis de riesgos e impactos que examinan mejor los efectos de las operaciones sobre los derechos humanos y la dinámica de los conflictos sociales y armados.
- > Precauciones para tener en cuenta en los acuerdos con la Fuerza Pública. Entre otros, las empresas deberán consultar regularmente con el gobierno y las comunidades locales cuál es el impacto de sus políticas de seguridad.
- > Precauciones para tener en cuenta en los contratos de prestación de servicios con empresas de vigilancia privada. Entre otros, que se haga un monitoreo independiente del comportamiento de las empresas. (Ver Anexo)

2. ¿Qué es lo que caracteriza a este código voluntario?

Es concreto y se refiere a cosas prácticas que las empresas pueden hacer en el día a día.

En los últimos años ha surgido una plétora de códigos e iniciativas voluntarias sobre el sector privado y sus reglas de gobierno interno, el medio ambiente, las relaciones laborales, la interacción con el sector público y la política, las relaciones con las comunidades y la inversión social (o filantropía, como

- > **Matrices de análisis de riesgo e impactos – FIP.** Metodología para análisis de riesgos que atiende las causas estructurales, próximas y detonantes de las manifestaciones del conflicto; los actores y sus intereses dentro del contexto del conflicto y los problemas de seguridad de las empresas. Considera los riesgos legales y de reputación, y el impacto de la operación y políticas de las empresas sobre el conflicto y los derechos humanos. <http://www.ideaspaz.org/>
- > **Práctica Empresarial Sensible al Conflicto (PESC).** Herramienta de análisis de riesgo e impacto para empresas extractivas, que tiene en cuenta los derechos humanos y los efectos de las empresas sobre la dinámica de los conflictos armados. Uno de sus pilares fundamentales es la consulta permanente con stakeholders y demás actores locales. Fue elaborada por International Alert. <http://www.international-alert.org/>
- > **Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones - Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD).** Contiene guías y recomendaciones para ayudar a las empresas a lidiar con riesgos como corrupción, debilidad gubernamental, crimen y extorsión sistémicos, abusos de la Fuerza Pública y violaciones contra derechos humanos. Fue recientemente aprobada en el 2006 por la OECD tras una consulta pública internacional. <http://www.oecd.org/>
- > **Guide for Integrating Human Rights into Business Management - Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR).** BLIHR elaboró junto con el Global Compact y a la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, una guía que lleva de la mano a las empresas en la incorporación de los derechos humanos en su estructura de negocio. Contiene recomendaciones de estrategia, política, procesos y procedimientos, comunicación, entrenamiento, medición, auditoría y reporte. <http://www.blihr.org/>
- > **Human Rights Compliance Assessment tool – The Danish Institute for Human Rights.** Es una herramienta que permite a las empresas verificar qué tanto cumplen o no con el respeto de los derechos humanos. Funciona como diagnóstico a manera de checklist y “preguntas y respuestas”, y sirve no sólo para medir el estado actual de cumplimiento sino también para llevar a cabo monitoreos y reportes de gestión. <http://www.humanrightsbusiness.org/index.htm>

algunos lo llaman) y, más recientemente, la seguridad y los derechos humanos. Muchos de ellos están formulados como principios generales y abordan de manera amplia la ética de las relaciones externas de las empresas privadas. Un ejemplo son los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

En cambio, los Principios Voluntarios, se refieren a cosas concretas y a un tema específico: la seguridad de las empresas y sus análisis de riesgo. Ofrece recomendaciones prácticas para las empresas en sus relaciones con la Fuerza Pública y los contratistas de seguridad, además de lineamientos claros sobre qué categorías deben ir en un buen análisis de impactos y riesgos.

Goza de legitimidad tripartita con base en la aprobación y firma de gobiernos, ONG y empresas.

Muchos códigos empresariales voluntarios son redactados por las empresas mismas o por asociaciones o gremios empresariales y por ello no siempre tienen credibilidad frente a terceros. En cambio, los Principios Voluntarios, fueron negociados y firmados por empresas, ONG y gobiernos. Son el resultado de un acuerdo “político” entre varias partes que en algún momento tuvieron diferencias, pero que lograron llegar a consensos básicos. Esto significa que los Principios gozan de una legitimidad relativamente sólida e incluyen los puntos de vista de actores claves, como los gobiernos y las ONG, que ante la opinión pública doméstica e internacional ejercen cierta autoridad moral.

Los Principios Voluntarios ya han sido incorporados o referenciados en otras herramientas de alcance global, por ejemplo en el *Performance Standards on Social & Environmental Sustainability* de la Corporación Financiera Internacional (2006)² y en el *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones* de la OECD (2006).

3. La práctica: ¿cómo han funcionado los Principios en el día a día?³

Voluntad política y adaptación organizacional en las empresas.

La adopción e implementación ha requerido de la voluntad de los altos ejecutivos de casa matriz y/o las subsidiarias que tienen sede en los países anfitriones. Son ellos quienes tienen la capacidad de enviar directrices con suficiente autoridad y credibilidad al resto de los empleados y de propiciar la adecuada coordinación entre los distintos departamentos involucrados en la implementación del código. Antes de que el presidente o gerente esté en posición de respaldar los Principios, usualmente ha estado expuesto a un proceso de sensibilización con información básica sobre el contexto político y legal internacional que llevó al surgimiento de Principios Voluntarios. Con frecuencia, consultores externos o académicos son los que ayudan a transmitir

esta información que incluye, por ejemplo, una descripción de los casos que han motivado demandas legales contra multinacionales acusadas de complicidad en violación de derechos humanos, las cuales cursan en cortes de Estados Unidos a través de la ley llamada *Alien Torts Claims Act*.⁴

Cada empresa tiene su propia estructura organizacional, pero por lo general, la implementación ha requerido ciertos ajustes en el personal y la asignación de funciones dentro de la empresa. Una o más personas terminan siendo las responsables de la estrategia general de implementación para lo cual deben familiarizarse, mediante lectura, entrenamientos o consultas, con una serie de temáticas “nuevas” para la empresa. Deben enterarse de las discusiones que se han dado sobre empresas, conflictos armados, seguridad, criminalidad y derechos humanos. Debe, además, conocer mejor el mundo de las ONG y los sindicatos al igual que los fenómenos políticos locales e internacionales que puedan afectar a las empresas. Para ello, se requiere alguien con suficiente experiencia para entender la complejidad típica de fenómenos sociales y políticos o con entrenamiento formal (por ejemplo en ciencia política, antropología, derecho, relaciones internacionales o historia). Aquellas empresas que lo han necesitado, han contratado nuevo personal para que maneje o asista el proceso de implementación de Principios Voluntarios. Algunos han designado a un encargado de derechos humanos que le responda al gerente de Asuntos Públicos y que tiene injerencia sobre el departamento de seguridad física en particular.⁵

Mayor coordinación e intercambio de información entre departamentos.

Usualmente, el grueso de la implementación de los Principios Voluntarios atraviesa más de un departamento, entre ellos el de asuntos legales, el de relaciones públicas, el de relaciones con la comunidad, el de seguridad fisi-

² La Corporación Financiera Internacional financia proyectos en Colombia, eso significa que sus estándares les llegarán a empresas internacionales y domésticas en el país.

³ El primer y único reporte oficial de la implementación de los Principios Voluntarios a nivel global fue elaborado por sus participantes y se presentó al público en el primer semestre de 2006. Las apreciaciones de este texto tienen en cuenta el reporte y la experiencia de la Fundación Ideas para la Paz en proyectos de colaboración con distintas empresas para la implementación del código en Colombia.

⁴ La ley permite demandas civiles en cortes de Estados Unidos contra aquellos que hubieran cometido violaciones al derecho de gentes. Según el reporte interino del Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para el tema de empresas y derechos humanos, John Ruggie, hay hasta el momento 36 casos de demandas en contra de compañías bajo el *Alien Torts Claims Act*.

⁵ Si el código se tratara sobre la seguridad los empleados sindicalizados que están siendo amenazados, el esquema probablemente sería distinto y habría más coordinación entre los departamentos de recursos humanos, relaciones públicas y seguridad.

ca, el de seguridad industrial y cuidado ambiental, el de recursos humanos, también el de finanzas y, en este caso por tratarse de la industria extractiva, los de exploración y producción. Con frecuencia, los departamentos de operaciones conducen sus actividades diarias al margen de los departamentos de apoyo (legal, relaciones públicas, etc.), y típicamente el departamento de seguridad física se mantiene aislado y guarda un celoso velo de confidencialidad. Como la implementación de Principios Voluntarios no es un ejercicio de imagen sino un proceso que afecta las operaciones como tal, requiere de la participación tanto de las secciones de la empresa encargadas de la producción como de los departamentos que usualmente se dedican a los asuntos de responsabilidad empresarial y relaciones públicas. Es así como Principios Voluntarios ha contribuido de manera tangible y no retórica a reducir la distancia entre el “core” del negocio y las secciones encargadas de relaciones externas y laborales.

Mayor comunicación entre directivas y empleados.

Como los Principios implican compromisos por parte de todos los empleados, es necesario explicarles en qué consiste el código y su razón de ser. Tanto el diseño de la estrategia de implementación a nivel de gerentes como el entrenamiento interno que se hace al grueso de los empleados requieren conversaciones entre las directivas y los empleados sobre temas no técnicos, temas políticos o laborales, que tradicionalmente han sido reservados para las directivas. De esta manera, lo que se da son dos desarrollos. Por un lado, las empresas se ven en la necesidad de hacer reflexiones explícitas y profundas sobre la posición de la empresa en la sociedad, su respuesta frente a asuntos difíciles, en concreto, por ejemplo, qué hacer frente a la corrupción, a casos de extorsión, cómo ayudar a evitar la polarización política y social, de qué se trata la democracia y hasta dónde puede llegar la empresa para apoyarla, cómo reaccionar frente al Estado, qué hacer para promover el respeto a los derechos humanos, cómo debe comportarse su vigilancia privada o qué hacer frente a la reinserción de excombatientes y las necesidades del post-conflicto. Por el otro lado, se presenta una situación de apertura interna en la empresa que cierra la brecha entre directivas y empleados –lo que genera un mejor clima laboral y matiza las jerarquías– y se construyen visiones comunes que ayudan a garantizar el alineamiento de todas las partes de la empresa con sus reglas de ética y buena conducta.

Cambios en las metodologías de análisis de riesgos: mejor manejo de la información.

Una de las recomendaciones explícitas de Principios Voluntarios es llevar a cabo análisis de riesgo políticos y de se-

guridad que examinen mejor los efectos de las operaciones sobre los derechos humanos y la dinámica de los conflictos sociales y armados. Para ellos las empresas deben entender bien de qué se trata su entorno, quién podría afectar negativamente el entorno y cómo se conectan las operaciones con dinámicas positivas o negativas. En el fondo, este ejercicio lleva a la empresa a:

- mejorar e incluso sistematizar la recolección de información sobre su entorno político y social;
- aprender a interpretar dicha información, es decir, a hacer análisis complejos más allá de simple conteos estadísticos o probabilísticos de robos o ataques terroristas;
- entender qué impactos políticos, sociales y económicos, directos o indirectos, tiene la operación en general y sus políticas de seguridad, sobre las dinámicas locales y nacionales;
- entender si las empresas inadvertidamente alimentan resentimientos sociales, polarización ideológica, fracturas sociales, inestabilidad política o la existencia de grupos armados ilegales; y
- tener una mayor conciencia sobre los derechos humanos, tanto los derechos civiles y políticos como los derechos laborales, e identificar maneras para ayudar a difundir una cultura de respeto entre empleados y contratistas.

Desarrollo de políticas de Derechos Humanos.

Muchas compañías han oído acerca de los nuevos debates sobre empresa y derechos humanos y la necesidad de que las empresas tengan políticas en derechos humanos (que realmente van más allá del cumplimiento de las leyes laborales). Los Principios Voluntarios en sí mismos son una expresión de una política de derechos humanos, pues buscan que los contratos y acuerdos formales e informales de seguridad de las empresas no conduzcan a la violación sistemática de derechos humanos por parte de los contratistas o socios y que no exacerben conflictos sociales y armados que atenten contra la vida de civiles inocentes. En la práctica, las recomendaciones se han materializado en las siguientes acciones e iniciativas impulsadas y financiadas por las empresas:

- **Entrenamiento en derechos humanos y derecho internacional humanitario para el personal de las empresas.** Se les enseña qué son, por qué son importantes, qué tienen que ver con el sector privado y con su actividad de rutina. Algunas empresas han acudido a agencias especializadas como la Cruz Roja y el Comité Internacional de la Cruz

Roja, universidades o consultores para llevar a cabo los entrenamientos. Los paquetes tradicionales de entrenamiento en estos temas han sido diseñados para policías, militares, funcionarios públicos o funcionarios de agencias internacionales y no siempre tienen ejemplos adecuados para entrenar empleados de una empresa privada. Usualmente, las empresas por sí mismas –si es que tienen recurso humano calificado– o con ayuda de consultores especializados, han tenido que adaptar los manuales tradicionales para responder a sus necesidades particulares. Con el tiempo, han venido surgiendo nuevas ayudas (*brochures*, textos, manuales) producidos por aquellos que han estado directamente inmersos en el debate sobre derechos humanos y empresas a nivel internacional. Es útil que los entrenamientos sean conducidos por personas con experiencia pedagógica y un buen entendimiento de la cultural local y las ideas occidentales internacionales sobre derechos humanos y valores políticos democráticos.

- **Reportes sobre violaciones de derechos humanos o casos de corrupción.** Uno de los reclamos más fuertes que se le han hecho a las empresas es que tienen acceso a mucha información sobre las dinámicas locales y que en ocasiones se hacen los de la “vista gorda”, es decir, que no siempre reportan la mala conducta de otros (otras empresas, funcionarios públicos, policías y militares, etc.). Esto es lo que les da la apariencia de ser indiferentes o cómplices. La implementación de los Principios Voluntarios han llevado a las empresas a introducir mecanismos de “reportes de incidentes” en caso de que algún empleado sea testigo de violaciones sistemáticas de derechos humanos. Las empresas entonces adquieren la responsabilidad de informar a las autoridades nacionales o internacionales o a ONG lo que pasa en su entorno para que cada cual atienda la situación de acuerdo con su competencia. Es decir, que el Estado responda con su aparato de justicia, que un organismo internacional investigue o que una ONG denuncie.
- **Apoyo a refuerzos de entrenamiento en derechos humanos y derecho internacional humanitario para la Fuerza Pública.** Las empresas han financiado cursos de refuerzo para policías o militares que los protegen y que operan en sus zonas de influencia. Depende de cómo se haga, esto puede ser útil para que la empresa deje en claro ante los agentes de seguridad cuáles es su posición frente el tema y que no quepa duda alguna de su apoyo a los dere-

chos humanos. Otras empresas prefieren no repetir estos entrenamientos y, en cambio, financiar el sostenimiento de oficinas de derechos humanos en las Brigadas.

- **Sensibilización en el tema de derechos humanos para las comunidades.** Algunas empresas han apoyado esfuerzos públicos o de ONG por extender la educación de derechos humanos a círculos más amplios de la sociedad civil (cursos para funcionarios públicos, maestros, cámaras de comercio, etc.)
- **Protocolo de protección a empleados sindicalizados.** En Colombia, los derechos civiles y políticos de miembros de los sindicatos han sido vulnerados con frecuencia. Esto es el resultado, en parte, de la dinámica del conflicto armado. Históricamente, la infiltración de o influencia sobre sindicatos hizo parte de la estrategia política de los grupos guerrilleros colombianos, lo que contaminó la actividad sindical y agudizó la brecha entre empresarios y sindicatos. De parte de los empresarios se pronunció la desconfianza hacia los sindicatos, que eran percibidos como plataformas para que los guerrilleros adelantaran otras agendas políticas no relacionadas con el bienestar de los empleados. También expuso a los sindicatos a la presión y las amenazas de la extrema derecha, incluyendo los paramilitares. Por esto, muchos sindicalistas han tenido problemas de seguridad y su protección se ha vuelto, hoy por hoy, un tema de discusión entre el sector privado y los sindicatos. Algunas empresas han resuelto formalizar un protocolo de respuesta en caso de que reciban solicitudes de ayuda por parte de sus empleados sindicalizados. Esto les ha servido para transmitir a los sindicatos y otros grupos de interés mensajes más claros sobre su postura frente a la tragedia que sufren aquellos trabajadores respetuosos del imperio de la ley –así las empresas no parecen indiferentes frente la situación de sus empleados ni partidarios de la violación de los derechos laborales.

Plataforma de interlocución con autoridades locales y gobierno central.

A nivel internacional existen ciertas reglas para las relaciones entre compañías privadas, el sector público y los partidos políticos para evitar que haya influencia o *lobby* indebido de la empresa sobre el gobierno –teniendo en cuenta que las compañías privadas buscan su interés comercial particular y que al gobierno le corresponde velar por los bienes públicos y los intereses colectivos. Esto ha sido así especialmente en el caso de las multinacionales,

que suelen tener grandes recursos económicos y políticos en comparación con los países anfitriones del Tercer Mundo donde operan. Por ello, la interlocución entre la empresa privada y los gobiernos no es fácil, pues se puede mal interpretar. No obstante, la comunicación y coordinación entre empresas y gobierno es necesaria en muchos casos, especialmente en zonas difíciles donde hay problemas de inseguridad, inestabilidad política o grandes fisuras entre empresas y sindicatos. De otra parte, a veces resulta difícil para las empresas llamar la atención del gobierno cuando se trata de errores o ineficacias estatales, sobretodo si es en temas sensibles de seguridad.

Principios Voluntarios se han convertido en una plataforma estructurada y legítima para que multinacionales puedan dialogar con o llamar la atención de agencias estatales. El código tiene estipulado que las empresas tienen la obligación de consultar y reportar al gobierno la existencia de problemas o de situaciones difíciles, y que el gobierno, en cabeza del Estado, tiene obligaciones propias que no puede descargar sobre las empresas.⁶

Plataforma de interacción con ONG.

La globalización ha tenido efectos positivos y negativos para los Estados, las empresas y las personas. Algunos efectos negativos, como el empobrecimiento extremo de algunas poblaciones o la acumulación de poder por empresas e individuos, han generado una reacción de rechazo por algunas ONG y sectores de la sociedad civil a nivel global. Esto, además de las animadversiones tradicionales entre izquierda y derecha, han hecho que las relaciones entre empresas y ONG no sean fáciles. Principios Voluntarios se ha convertido en un esfuerzo constructivo para que ambos lados se conozcan mejor, entiendan sus puntos de vista y encuentren algunos consensos claves entorno a la cosas básicas como la necesidad de tener instituciones transparentes, estables y respetuosas de los derechos humanos –algo que le conviene a las compañías y que en últimas inspira la gestión de las ONG.

A nivel internacional, Principios Voluntarios tiene reuniones plenarias anuales en las que se sientan en una sola mesa empresas y ONG. A nivel local, algunas empresas signatarias han desarrollado relaciones con los representantes locales de ONG transnacionales o con sus aliados locales a través de procesos de diálogo para la identificación colectiva de riesgos o a través de programas específicos de inversión social y protección de los derechos humanos.

⁶ En Colombia, el Comité Nacional de Principios Voluntarios en Colombia ha servido como puente de interlocución entre las petroleras y el gobierno. En este caso, la Asociación Colombiana de Petróleos (ACP) ha cumplido un rol de facilitación.

V. Posible aplicación para otros sectores de la economía

1. ¿Qué retos enfrentan otros sectores cuando operan en zonas de gobernabilidad frágil o afectados por conflictos armados?

Es necesario un proceso de consulta sistemático y enfocado en Colombia y otros países para entender los problemas puntuales que enfrentan las empresas sectores distintos al extractivo y al mismo tiempo identificar qué expectativas concretas tienen los grupos de interés sobre las compañías. Sin embargo, existe ya suficiente información para hacer un análisis preliminar. A través de los diferentes proyectos del Programa Sector Empresarial y Conflicto, la Fundación Ideas para la Paz ha identificado que, al menos en Colombia, muchas empresas enfrentan **problemas de seguridad** similares a los de las grandes petroleras:

- Son víctimas de extorsión por grupos armados ilegales o redes criminales. Este vínculo indeseado los involucra en la economía del conflicto, les puede generar problemas legales y alimenta la percepción negativa que ciertos sectores tienen sobre las empresas. En Colombia, en particular, la existencia de conexiones indirectas o directas con paramilitares de extrema derecha es especialmente problemática.
- Son víctimas de secuestro.
- Deben contratar a compañías de vigilancia privada cuyo personal proviene en su mayoría de la policía o las fuerzas militares. Aunque éstos ya están retirados y son “civiles”, algunos suelen mantener vínculos estrechos con agentes activos, lo que genera lazos de camaradería que terminan enredando a la vigilancia privada con las operaciones militares o con líos legales en caso de mala conducta.
- Algunas veces deben acudir a acuerdos informales o formales con la policía local o batallones militares locales, aunque no tienen grandes convenios de apoyo que impliquen la transferencia de equipos o dinero –como si lo tienen muchas multinacionales de petróleo, gas y minas–. Así los acuerdos sean informales o pequeños, de todas formas las empresas pueden enfrentar problemas de reputación o legales por cuenta de la conducta de los policías y militares. Los acuerdos, y el hecho de que usualmente se hagan con sigilo o absoluta confidencialidad hace ver a la empresa como cómplice de posibles irregularidades. También alimenta la percepción de que las empresas prefieren invertir en “seguridad dura” en lugar de ayudar a

solucionar las causas o manifestaciones de problemas estructurales de pobreza.

Al igual que a las petroleras y mineras, a las empresas de otros sectores les afecta la **política internacional y la percepción** que se tenga tanto de los gobiernos sede como de los **gobiernos anfitriones**:

- Son percibidas como elementos conservadores de la sociedad, motivados solo por el lucro personal de pocos y no el bienestar general.
- Son vistas como aliadas de las élites políticas y con capacidad de ejercer influencia sobre el sector público y el Congreso (donde se pasan las leyes sobre impuestos).
- Son percibidas como partidarias de políticas de seguridad de mano dura o abusos de autoridad con tal de que combatan las amenazas (hurtos, ataques) y así tengan consecuencias negativas para otros sectores de la población menos favorecidos. Dichas políticas de seguridad también incluyen la censura, la neutralización o el desprestigio de sectores críticos de las operaciones de la empresa, por ejemplo, la estigmatización o persecución de intelectuales, ONG y sindicatos.
- Son vistas como indiferentes a la pobreza, el conflicto armado y el sufrimiento de civiles inocentes.
- En el caso de Colombia, muchas son vistas como aliadas de los paramilitares.

Con cierta frecuencia, las empresas de otros sectores tienen **serios problemas laborales relacionados más con la dinámica política de las relaciones sindicales** y la manera como está contaminada por el conflicto armado:

- Son acusadas de desincentivar la actividad sindical bien sea por medios legales y sutiles o por medios agresivos e ilegales.
- Son acusadas de ser indiferentes o cómplices de la persecución o asesinatos de sindicalistas.

2. ¿Qué elementos podría contener un código voluntario para el sector de alimentos y agro-industrial?

Un código para empresas en este sector, las cuales operan en zonas rurales donde los conflictos armados son más activos o que deben transportar sus productos por amplias partes del territorio, podría contener los siguientes elementos:

- Guías de análisis de riesgos e impactos políticos y de seguridad para que las empresas sistematicen y

profundicen su manera de entender qué pasa en el terreno y por qué y cuál es el papel que debe cumplir dadas las circunstancias.

- Guías para sus políticas de seguridad ejecutadas por sus propios departamentos.
- Un compromiso de no pago de extorsión.
- Guías para promover los derechos humanos, la transparencia y el respeto a la pluralidad política e ideológica que contemple entrenamientos permanentes a empleados y contratistas.
- Protocolos para la protección de la labor sindical.
- Compromisos de los sindicatos de verificar que sus miembros actúen de acuerdo con la ley y no apoyen grupos armados ilegales.

Anexo

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Los gobiernos de Estados Unidos y el Reino Unido, junto con las empresas de los sectores de extracción de recursos y energía (“Compañías”) y algunas organizaciones no-gubernamentales, unidas por su interés en los derechos humanos y la responsabilidad social, han emprendido un diálogo sobre seguridad y 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 estas 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, las empresas 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 en el derecho internacional humanitario;

Al enfatizar la importancia de salvaguardar la integridad del personal y la propiedad de las empresas, 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 (v.g. 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), 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 el 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 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 los derechos humanos en el sector de extracción de recursos, los cuales se clasifican bajo tres categorías: evaluación del riesgo, relaciones con la seguridad pública y relaciones con la seguridad privada:

1. 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 Compañía, la sociedad civil y los gobiernos.

Teniendo en cuenta estos principios generales, reconocemos que para una evaluación de riesgos efectiva, se deben 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 tendientes a 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 riesgo 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 pública, 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) i.e., le permite a las Compañías desarrollar medidas apropiadas 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 incurrir en violaciones del derecho internacional humanitario de manera que se respeten los derechos de los acusados.

> **Análisis de conflictos.** La identificación y comprensión de las causas raíz 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 princi-

pales 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 (incluyendo equipos letales y no letales) a la seguridad pública y 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, incluyendo 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.

2. 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, particularmente 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 implican 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 del 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 deben 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 esas 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.

Despliegue y conducta

- El rol fundamental de la seguridad pública debe ser el de mantener el imperio de la ley, incluyendo 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 debe ser competente, apropiado y proporcional a la amenaza.
- La importación y exportación de equipos debe cumplir con todos los requisitos de ley aplicables. Las compañías que suministran equipos a la seguridad pública deben tomar todas las medidas apropiadas y legítimas para mitigar cualquier consecuencia negativa que se pueda prever, incluyendo los abusos de los derechos humanos y las violaciones al 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 sólo se debe emplear cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; (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 ILO sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.
- En casos en que la seguridad pública haga uso de la fuerza física, dichos 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, aun a los atacantes.

Consultas y asesoría

- Las Compañías deben sostener reuniones estructuradas con las fuerzas de seguridad pública regularmente, con el fin de discutir asuntos relativos a la seguridad, los derechos humanos y la seguridad del área de trabajo. Las Compañías también deben consultar regularmente con otras Compañías, con 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 de 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.

3. Interacciones entre las compañías y la seguridad privada

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 (agentes del orden, en particular) para el porte de armas y el uso local de la fuerza para defenderse. Dado los riesgos que implican dichas actividades, reconocemos los siguientes principios voluntarios como pauta de conducta para la seguridad privada:

- 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.
- 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.
- 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.
- La seguridad privada debe tener políticas relativas a la conducta apropiada y el uso local de la fuerza (v.g., 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 segu-

ridad, 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.