



REVISIÓN DOCUMENTAL

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

Este documento fue posible gracias al apoyo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos en el marco del convenio 001 de 2018 con la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD. El contenido fue realizado por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) que investiga, evalúa y promueve el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible en el marco de actividades empresariales

El contenido de este documento no refleja necesariamente las opiniones de la ANH ni del gobierno colombiano.

Noviembre de 2018

SIGLAS

Y ACRÓNIMOS

PNAEDH	Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos
ANH	Agencia Nacional de Hidrocarburos
CREER	Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables
CPDDHH	Consejería Presidencial para los Derechos Humanos
DDHH	Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNA	Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos
PRNU	Principios Rectores de Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos

TABLA DE CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN	5
2	SOBRE LA DEBIDA DILIGENCIA EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	6
3	INSTRUMENTOS QUE ESTABLECEN DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE	8
4	REVISIÓN DOCUMENTAL EN CONSIDERACIÓN CON LOS LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO.....	10
	Lineamiento 1: Articulación interinstitucional e intersectorial para la planeación y ejecución de las acciones del sector minero energético	
	Lineamiento 2: Aportar a la sostenibilidad económica regional y a la reducción de la pobreza y la desigualdad	
	Lineamiento 3: Transformación de la conflictividad social a través del relacionamiento constructivo entre Estado, empresas minero energéticas y las comunidades	
	Lineamiento 4: Cultura y procesos de formación en derechos humanos en la cadena de valor del sector minero energético	
	Lineamiento 5: La transparencia como un factor de competitividad en el sector minero energético, a nivel regional y nacional	
5	BIBLIOGRAFÍA.....	24
6	GLOSARIO Y TERMINOLOGÍA RELEVANTE.....	25

PRESENTACIÓN

El presente documento, que corresponde al Producto No. 2 del Contrato N° TDSE-SCTO-117-437-08-18 celebrado en CREER y FUPAD “**Apoyo al fortalecimiento de la industria de hidrocarburos en cumplimiento de lineamientos sobre derechos humanos y empresas**”; presenta el resultado del ejercicio de revisión documental llevado a cabo con base en los principales instrumentos y referentes del marco internacional relativos a los derechos humanos y las empresas, en concordancia con los **Lineamientos de política de Derechos Humanos del sector minero energético** (en adelante LPDH).

El análisis toma como eje central de consideración los **Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos** (en adelante PRNU), elaborados por el ex Representante Especial de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, Profesor John Ruggie, los cuales fueron adoptados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011.

Si bien no representan el único instrumento en la materia, lo cierto es que los PRNU sentaron el mayor hito constituyéndose en el marco mundial autorizado para que los Estados y las empresas prevengan, aborden y remedien los posibles impactos a los derechos ocasionados con ocasión de la actividad empresarial. Además -y de especial relevancia-, en el corazón de los PRNU se encuentra el concepto de Debida Diligencia, entendido como el proceso mediante el cual se identifican y gestiona de manera sistemática los impactos y riesgos, reales o potenciales, que el desarrollo de una actividad económica puede tener sobre los sujetos de derechos.

Los PRNU desarrollan tres grandes pilares:

- I. Los Estados deben proteger contra posibles abusos a los derechos humanos dentro de su territorio y / o jurisdicción por parte de terceros, incluidas las empresas.
- II. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos mediante la debida diligencia en materia de derechos humanos.
- III. Se debe garantizar el acceso a remediación para las víctimas de abusos relacionados con las empresas.

No obstante, para poder desarrollar una aproximación minuciosa desde el punto de vista de la concordancia de los LPDH con los estándares internacionales de mayor relevancia en materia de derechos humanos y empresas, fueron tenidos en cuenta instrumentos como los Estándares GRI (Global Reporting Initiative); los Principios para la Inversión Responsable (PRI); la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social; la normativa ISO 26000 – Guía de Responsabilidad Social; las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales; y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros.

Todos estos instrumentos se revisaron a la luz de cada uno de los cinco (5) lineamientos propuestos en los LPDH del sector minero energético en Colombia, con lo cual fue posible identificar los principales estándares de referencia, que guardan consonancia con los objetivos propuestos en los lineamientos sectoriales.

Finalmente, frente a cada uno de los lineamientos, se ponen en consideración distintos recursos y/o herramientas que pueden servir como insumo de apoyo para la puesta en práctica de las acciones contempladas.

DEBIDA DILIGENCIA EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Es posible afirmar que la Debida Diligencia representa el concepto fundamental de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante PRNU), según los cuales, las empresas deben realizar una debida diligencia en materia de derechos humanos con el propósito de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a las consecuencias negativas de sus actividades. Siendo este un alcance evidentemente amplio, surge entonces el siguiente interrogante: ¿qué se entiende por debida diligencia y qué implicaciones tiene para las empresas?

Algunos autores se han referido a la debida diligencia como el “grado razonable de prudencia ejercido por una empresa. No es un requerimiento legal, sino una buena práctica de la industria para el manejo de potenciales asuntos e impactos asociados con la operación del negocio”

De acuerdo con la Asociación Global de la Industria de Hidrocarburos y Gas para Asuntos Ambientales y Sociales (IPIECA), el proceso de la debida diligencia se basa en la práctica reconocida de conducir evaluaciones de riesgos e impactos en cada etapa del ciclo de vida de un proyecto, lo cual incluye desarrollo del negocio, nuevos proyectos de capital, operaciones, desmantelamiento y retirada.

De acuerdo con esta asociación, y como se ha visto en las unidades anteriores, no es posible contar con una única fórmula para implementar la debida diligencia en las empresas por tres motivos: 1) los derechos humanos son transversales a las fases y ciclo de vida de los proyectos de hidrocarburos, 2) pueden estar asociados a más de un asunto o impacto, y 3) son de competencia de diferentes áreas de la compañía, de acuerdo con los roles y responsabilidades de los trabajadores.

La debida diligencia entonces, puede entenderse como una metodología para “planear-hacer- verificar” que busca gestionar las cuestiones relativas a derechos humanos y sus potenciales impactos. Esta metodología está correlacionada con los sistemas de gestión por procesos de muchas empresas del sector de hidrocarburos.

La debida diligencia es un componente de la gestión en muchos otros campos distintos a los derechos humanos como los de Seguridad y Salud Laboral (SSL), lo cual apunta a su valor operativo y cómo puede ser utilizada. Las expectativas de los Principios Rectores se traducen fácilmente a elementos concretos en los sistemas de gestión, a saber: liderazgo (compromiso), políticas y objetivos estratégicos, análisis de riesgo y monitoreo, planeación, integración, monitoreo y aseguramiento.

La Debida Diligencia en Derechos Humanos se refiere tanto al “proceso” (la forma en que hacemos las cosas) como a los “resultados” (los resultados logrados). Desde una perspectiva de Derechos Humanos, resultan fundamentales los métodos que las empresas utilizan para involucrar a los individuos o comunidades, teniendo en cuenta que éstas pueden impactar en sus derechos humanos.

¿Qué dicen los Principios Rectores sobre la Debida Diligencia?

Según los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, las empresas deben realizar una debida diligencia en materia de derechos humanos con el propósito de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a las consecuencias negativas de sus actividades.

La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

Los Principios Rectores, plantean que la debida diligencia por parte de las empresas debe cumplir con cuatro propósitos principales:

- 1. Identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos.
- 2. Integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos y tomar las medidas oportunas.
- 3. Realizar un seguimiento de la eficacia de su respuesta frente a los impactos, para verificar que se estén tomando las medidas adecuadas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
- 4. Estar preparadas para explicar y comunicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, sobre todo cuando lo pidan los afectados o los representantes de los afectados.

Bajo ese entendido, es posible afirmar que los cinco lineamientos contemplados por la política sectorial de derechos humanos, deben orientarse por los elementos y propósitos de la debida diligencia, de manera que se materialice la implementación efectiva del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos, el cual contempla precisamente un papel mucho más activo por parte de las empresas en las transformaciones positivas que requiere el país, apostando por la debida diligencia y con enfoque mantener al pie en “Acción sin Daño”, en consideración a su vez los estándares que se encuentran en el marco internacional relevante y que serán desglosados a continuación.

INSTRUMENTOS

QUE ESTABLECEN DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE

A fin de facilitar la comprensión de la revisión documental, en cuanto a la concordancia de los LPDH del sector minero energético con el marco internacional, a continuación, se presentan los principales instrumentos que reconocen y establecen derechos humanos, abordando en primer lugar la carta internacional seguidamente del ámbito laboral, la protección de grupos potencialmente vulnerables y marginados, y finalmente los relativos a las empresas.

Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU, compuesta por:

- La [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), 1948.
- El [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), 1966.
- El [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), 1966.
- [Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#), 1998.

Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Además de la Declaración de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, mencionada anteriormente, son instrumentos de la OIT relevantes en DDHH los siguientes:

- [C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso](#), 1930 (núm. 29).
- [C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización](#), 1948 (No. 87).
- [C097 - Convenio sobre migración para el empleo](#) (revisado), 1949 (núm. 97).
- [C098 - Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva](#), 1949 (núm. 98).
- [C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración](#), 1951 (núm. 100).
- [C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso](#), 1957 (núm. 105).
- [C111 - Convenio sobre discriminación \(empleo y ocupación\)](#), 1958 (núm. 111).
- [C138 - Convenio sobre la edad mínima](#), 1973 (núm. 138).
- [C143 - Convenio sobre los trabajadores migratorios \(disposiciones complementarias\)](#), 1975 (núm. 143).
- [C182 - Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación](#), 1999 (núm. 182).

Principales instrumentos internacionales de derechos humanos que aplican a grupos potencialmente vulnerables o marginados:

- La [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial](#).
- La [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#).
- La [Convención sobre los Derechos del Niño](#).
- La [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#).
- La [Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y miembros migrantes de sus familias](#).
- La [Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas](#).
- La [Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Nacionales o Étnicos, Religiosos y minorías lingüísticas](#).

Principales instrumentos regionales de derechos humanos

Carácter vinculante:

- Organización de Estados Americanos (OEA): [“Convención americana sobre derechos humanos”](#), 1969.
- [Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(“Protocolo de San Salvador”\)](#), 1988.
- [Carta Democrática de la OEA](#), 2001

Carácter no-vinculante:

- [Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre](#), 1948.
- [Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos](#), 2002.

Principales instrumentos internacionales relativos a las Empresas y los Derechos Humanos:

- [Principios sobre los Derechos Humanos del Pacto Global de las Naciones Unidas \(Principios 1 y 2\)](#), 2000.
- [Estándares GRI \(Global Reporting Initiative\)](#), 2000 – GRI [412: Evaluación de los derechos humanos](#) (Human Rights Assessment).
- [Principios para la Inversión Responsable \(PRI\)](#), 2006.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): [“Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”](#), 2006.
- [ISO 26000 – Guía de Responsabilidad Social](#), 2010.
- **[Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”](#)**, 2011.
- [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#), 2011.
- [Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social \(IFC Performance standards\)](#), 2012.
- [Principios Ecuador \(Equator Principles - EP\)](#), 2013.
- [Derechos Humanos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), 2015.

REVISIÓN DOCUMENTAL

EN CONSIDERACIÓN CON LOS LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR MINEROENERGÉTICO

A continuación se presenta el ejercicio de revisión de instrumentos y estándares, a la luz de cada uno de los Lineamientos de política de Derechos Humanos del sector minero energético.

- 1** ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERSECTORIAL
PARA LA PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO
- 2** APORTAR A LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA REGIONAL
Y A LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD
- 3** TRANSFORMACIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD SOCIAL A TRAVÉS DEL
RELACIONAMIENTO CONSTRUCTIVO ENTRE ESTADO, EMPRESAS MINERO ENERGÉTICAS Y LAS COMUNIDADES
- 4** CULTURA Y PROCESOS DE FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS
EN LA CADENA DE VALOR DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO
- 5** LA TRANSPARENCIA COMO UN FACTOR DE COMPETITIVIDAD
EN EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO, A NIVEL REGIONAL Y NACIONAL

1

ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERSECTORIAL

PARA LA PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

“Con el objetivo de hacer más efectivo el aporte que ha realizado el sector minero energético a la consolidación del Estado, es necesario que se avance en materia de articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial”.



Estándares y referencias

Principios Rectores ONU: Coherencia Política

Los PRNU hacen referencia a la necesidad de garantizar ‘Coherencia Política’ (Principio No.8), como el deber de los Estados de asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

De lo anterior se desprende la necesidad de desarrollar una coherencia de la política sectorial nacional, tanto a nivel vertical como horizontal, lo cual en otras palabras significa articular los lineamientos y actuaciones, a través de políticas, leyes y procesos, que permitan apoyar y equipar a los departamentos y organismos, tanto a nivel nacional como subnacional, para brindar una atención efectiva en cumplimiento de los mandatos misionales.

Necesidad de articulación con las INDH

Los PRNU establecen que las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) tienen un papel importante que desempeñar, ayudando a determinar si las leyes pertinentes nacionales se ajustan a sus obligaciones de derechos humanos y se aplican eficazmente, y asesorando sobre derechos humanos también a empresas y otros agentes no estatales. En el caso colombiano, la Defensoría del Pueblo constituye el órgano del Estado que protege los derechos de los ciudadanos y las comunidades, y recientemente ha iniciado un proceso de incorporación de estándares en empresas y derechos humanos en las acciones de promoción, protección y divulgación de los derechos humanos.

Líneas Directrices OCDE: articulación y gestión colectiva

Con relación a las recomendaciones para las empresas, la OCDE menciona la necesidad de articular esfuerzos colectivos desplegados en su sector de actividad, conjuntamente con otras empresas con las que tienen proveedores comunes, a fin de coordinar sus políticas respecto a la cadena de suministro y a las estrategias de gestión de riesgos, incluidos los intercambios de información.

Así mismo, las Líneas Directrices invitan también, a las empresas a participar en las iniciativas de múltiples partes interesadas y en el diálogo social sobre la gestión responsable de la cadena de suministro. Esto se basa en procedimientos interactivos con todas las partes interesadas, por ejemplo, a través de reuniones, audiencias o consultas, que faciliten un compromiso eficaz y una comunicación en los dos sentidos (instituciones y empresas) para la gestión de soluciones frente a posibles conflictos.

Estos esfuerzos colectivos de articulación, redundan en definitiva en una mejor atención y, más específicamente, en un instrumento para facilitar la adopción de medidas más ajustadas por parte de las Empresas, tanto para mitigar la posible afectación de derechos, como para remediar efectivamente cuando se ha causado un daño.

OIT - Articulación público-privada para la inclusión laboral

La declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, señala la necesidad de articular esfuerzos entre las empresas multinacionales y los gobiernos nacionales, para alentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias profesionales, así como proporcionar orientación profesional. Se señala la importancia de realizar esta labor en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

PNA - Fortalecer las acciones nacionales de articulación y coordinación en el marco del PNA en Empresas y Derechos Humanos

El PNA tiene como objetivo principal la alineación de las diferentes entidades del Estado en la protección y goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de las operaciones empresariales, así como contar los mecanismos de gestión dentro de las entidades para asegurar que las empresas están respetando los derechos de sus grupos de interés en sus operaciones.

En ese sentido, establece la importancia de realizar un esfuerzo de articulación de las entidades, la armonización de las políticas públicas de empresas y derechos humanos y de responsabilidad social empresarial, así como el concurso de las empresas y la participación de las organizaciones de la sociedad civil.



Recursos

Estrategia Territorial para la Gestión Sostenible y Equitativa del Sector Hidrocarburos - ETH

La Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector Hidrocarburos, ETH, es una iniciativa del Gobierno Nacional, financiada y liderada por la Agencia Nacional de Hidrocarburos, ANH, que promueve el desarrollo humano sostenible de las regiones con actividad hidrocarburífera, como instrumento para la construcción de paz territorial. La Estrategia cuenta con la participación del Ministerio de Minas y Energía, Ministerio del Interior, Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Trabajo, la Presidencia de la República, el Servicio Público de Empleo y la Superintendencia de Industria y Comercio, SIC.

La ETH, entre sus líneas de trabajo, tiene como objetivo fortalecer y generar capacidades en los actores para mejorar el entendimiento sobre el sector y nivelar las asimetrías de información a través de ciclos de formación, promoción de buenas prácticas y acompañamiento a las acciones de las empresas en territorio.

Acercarse al Ciudadano: Elementos de un sistema integral de remedio no-judicial en empresas y derechos humanos

Se trata de una propuesta técnica de recomendaciones y herramientas, desarrollada por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables, en donde se hace énfasis en los procesos de coordinación y articulación, especialmente para la generación de alertas tempranas en los niveles Nación-Territorio, a fin de gestionar y prevenir conflictividades relacionadas con la actividad empresarial. De manera particular, el Módulo No. 9 propone elementos tanto para las instituciones públicas como para las empresas, a fin de establecer y desarrollar canales compartidos de información e instancias conjuntas de interlocución, coordinación y decisión.

2

APORTAR A LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA REGIONAL

Y A LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD

“Este lineamiento busca incrementar y fortalecer los encadenamientos productivos, los proyectos dirigidos a las oportunidades de ingreso, autosostenibilidad económica bajo un nuevo modelo de desarrollo territorial, de forma tal, que se genere un efecto multiplicador del desarrollo económico regional que incluya de manera equitativa a las poblaciones de especial protección”.



Estándares y referencias

Principios Rectores ONU: globalización sostenible y reducción de la desigualdad

Los PRNU invitan a un entendimiento de los mismos de manera coherente e integral, a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible. En ese sentido, los PRNU consideran relevante prestar atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres.

Reducción de las desigualdades en los ODS y la Agenda 2030

En el marco de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), que hacen parte de la denominada [Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible](#), se establece particularmente en el objetivo 10 la “reducción de las desigualdades”, bajo el entendido de que el crecimiento económico no es suficiente para reducir la pobreza si este no es inclusivo ni tiene en cuenta las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental.

Es por ello que las acciones correspondientes a este segundo lineamiento de los LPDH para el sector minero energético, se enmarcan también en las recomendaciones -y metas- de carácter global que se dan alrededor de los ODS, y especialmente en cuanto a la aplicación de políticas universales que presten también especial atención a las necesidades de las poblaciones desfavorecidas y marginadas, a través del potenciamiento y promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

De especial relevancia para el sector y en línea con las metas del mencionado Objetivo 10 de los ODS, resalta la importancia de facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas; y adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, para lograr progresivamente una mayor igualdad.

El rol de las empresas como agente de cambio en las líneas Directrices OCDE

Las líneas directrices reconocen que, gracias a sus prácticas en materia de gestión de la mano de obra, a los empleos bien remunerados de alta calificación que crean y su contribución al crecimiento económico, las empresas multinacionales pueden desempeñar un papel positivo en la lucha contra las causas fundamentales de la pobreza en general y del trabajo infantil en particular. En ese sentido, se destaca la importancia de atender las directrices y asumir la debida diligencia en DDHH de forma que las empresas puedan implementar políticas de buenas prácticas en el campo del desarrollo sostenible que tiendan a garantizar la coherencia entre los objetivos sociales, económicos y medioambientales.

Importancia de potenciar los efectos sociales positivos de las empresas - OIT

La declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, señala la importancia de potenciar los efectos sociales y laborales positivos de las operaciones de las empresas multinacionales y mejorar la gobernanza de éstas, a fin de lograr el trabajo decente para todos y, de esta forma, cumplir uno de los objetivos universales reconocidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Para el efecto, la declaración brinda orientaciones encaminadas a forjar alianzas que permitan abordar muchos de los desafíos a los que ni los gobiernos ni las empresas pueden hacer frente por sí solos, como alianzas entre múltiples partes interesadas e iniciativas de cooperación internacional.

Norma ISO 26000: Enfoque hacia el desarrollo sostenible

Esta norma desarrollada por la Organización Internacional de Normalización, señala que a escala mundial, las organizaciones, y sus partes interesadas, son cada vez más conscientes de la necesidad y los beneficios de un comportamiento socialmente responsable, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible. En ese orden, se priorizan aspectos como la contribución a la salud y el bienestar de la sociedad por parte de las empresas, entendiendo al desarrollo sostenible como la integración de las metas de una calidad de vida elevada, la salud y la prosperidad con justicia social y al mantenimiento de la capacidad de la tierra para conservar la vida en toda su diversidad. Estas metas sociales, económicas y ambientales son interdependientes y se refuerzan mutuamente. El desarrollo sostenible puede considerarse como una vía para expresar las más amplias expectativas de la sociedad en su conjunto.



Recursos

[¿Qué tienen que ver los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU con el respeto corporativo por los derechos humanos?](#)

Plataforma desarrollada por SHIFT (disponible en inglés), que incluye un [Webinar](#) en el que se discute la conexión entre los ODS y los Principios Rectores de las Naciones Unidas, estableciendo una serie de propuestas complementarias mediante las cuales las empresas, los gobiernos y la sociedad civil pueden ir más lejos para alcanzar las metas propuestas en los ODS.

[Proyectos de impacto social bajo la alianza ANH – FUPAD](#)

A partir de la identificación de una necesidad desde las comunidades, se plantean las Iniciativas con Balance Positivo – IBP, que corresponden a una metodología propia de FUPAD Colombia. Se centra en acciones concretas que buscan generar en la comunidad procesos de autogestión, empoderamiento, construcción de capital social y promoción de la cultura de la legalidad a partir del aporte de todos. El propósito de la estrategia es incentivar en las comunidades el trabajo colectivo y comunitario para hacer realidad un objetivo común y con ello contribuir al fortalecimiento de los procesos sociales y al desarrollo de los mismos.

3

TRANSFORMACIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD SOCIAL A TRAVÉS DEL

RELACIONAMIENTO CONSTRUCTIVO ENTRE ESTADO, EMPRESAS MINERO ENERGÉTICAS Y LAS COMUNIDADES

“El Estado debe diseñar estrategias para la transformación de la conflictividad que permita avanzar en una visión conjunta de desarrollo territorial, donde se integre la visión de los diferentes actores que participan en el territorio, en especial la comunidad y se promuevan formas innovadoras o mecanismos alternativos de resolución de conflictos”.



Estándares y referencias

Principios Rectores ONU: La importancia de fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos

Los principios rectores señalan, de manera particular, la importancia de hacer frente al riesgo mayor de violaciones graves de los derechos humanos en zonas afectadas por conflictos. Por lo anterior, se recomienda que Estados y empresas colaboren en la fase más temprana posible para ayudar a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos.

Así mismo, se destaca con respecto a los mecanismos de reclamación del nivel operacional, que no se debe requerir que la denuncia o la reclamación se basen en una presunta violación de los derechos humanos para que sean procedentes, ya que el objetivo es identificar cualquier preocupación legítima de los posibles afectados. Si no se identifican y tratan a tiempo estas preocupaciones, pueden derivar en conflictos más graves.

Relacionamiento y corresponsabilidad Estado-Empresas

Tanto los PRNU como las Líneas Directrices de la OCDE son enfáticas en la necesidad de articular acciones entre Estado y empresas, para garantizar -atendiendo a sus responsabilidades- la protección y el respeto de los derechos humanos, especialmente de las comunidades que se ubican en el área de operaciones de las empresas.

En ese sentido, resalta particularmente la necesidad de establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos (Líneas Directrices, sección IV Derechos Humanos).

OIT - Articulación público-privada para la inclusión laboral

La declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, señala la necesidad de incluir en los convenios colectivos disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de su interpretación y aplicación y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades. Esto, con el fin de precaver la generación de conflictividades sociales en el entorno de operación de las empresas.

Así mismo, se resalta la importancia de que los gobiernos se aseguren de la existencia de mecanismos de conciliación y arbitraje voluntarios, apropiados a las condiciones nacionales, que estén disponibles para facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.



Recursos

Estrategia Territorial para la Gestión Sostenible y Equitativa del Sector Hidrocarburos - ETH

En el marco de esta Estrategia, ya mencionada en el primer lineamiento, cabe también destacar la promoción de la participación ciudadana a través de la implementación de procesos de diálogo democrático entre comunidad, industria y gobierno local, donde se concretan acciones que fortalecen el territorio y promueven su desarrollo. Igualmente, promueve la implementación de iniciativas de inversión para el desarrollo de los territorios, con las que se busca fortalecer la confianza entre los actores, contribuyendo a mejorar la gestión sostenible y equitativa, la gobernabilidad y la reducción de la pobreza. Lo anterior bajo el foco central de la Estrategia de aportar al mejoramiento de la calidad de vida de quienes se encuentran en el área de influencia de los proyectos del sector.

Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE:

Es un mecanismo de mediación creado por la OCDE (reglado en Colombia mediante el [Decreto 1400 de 2012](#)), como instancia encargada de divulgar y promocionar las líneas directrices de dicha organización y atender solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de las Directrices por parte de una empresa multinacional. De igual manera, el PNC promueve el conocimiento y la eficacia de las Directrices entre las entidades y organismos estatales, el sector empresarial, las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales y demás actores interesados.

El PNC, no únicamente constituye un espacio que puede facilitar la materialización de las medidas, sino que entre sus mandatos tiene expresamente el de generar un acercamiento entre las comunidades, instituciones y empresas, para ayudar a resolver los problemas planteados en los casos específicos, de manera eficiente, oportuna y de conformidad con las Directrices OCDE. Lo anterior, implica que el PNC representa una instancia con una clara vocación de articulación de los distintos actores responsables de facilitar medidas de remedio, tanto institucionales como privadas.

4

CULTURA Y PROCESOS DE FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

EN LA CADENA DE VALOR DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

“Una pieza fundamental de estos lineamientos consiste en ambientar el trabajo del sector hacia una cultura de derechos humanos y lo que esta implica. La formación y sensibilización son pieza fundamental de este trabajo”.



Estándares y referencias

Principios Rectores ONU: Garantizar la coherencia política y la responsabilidad en la cadena de valor

En los principios rectores se hace énfasis en la necesidad de que el Estado se asegure que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

Por otra parte, y en cuanto a la responsabilidad de las empresas, desde la perspectiva de los Principios Rectores, se entiende que las actividades de una empresa incluyen sus relaciones comerciales, las cuales abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.

Estrategia nacional para la garantía de los derechos humanos 2014-2034: el rol de las empresas

En consideración de los principios sobre los cuales se fundamenta la estrategia y que buscan ser eje orientador de las políticas públicas, se resalta el reto que asumió el Estado colombiano de posicionar el respeto a los derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario en el ámbito empresarial como un elemento esencial de la convivencia, pero también como un factor de competitividad para lograr, conjuntamente, los objetivos de insertarse asertivamente en la comunidad económica internacional y alcanzar un desarrollo económico sostenible que permita mejorar las condiciones de la población en general.

En ese sentido, se establece de manera expresa la necesidad de apoyar las acciones del grupo de trabajo de Empresa y DDHH del Sistema Nacional de DDHH y DIH, para definir el rol de las Empresas frente al cumplimiento del DIH.

Así mismo, la estrategia nacional para la garantía de los DD.HHH contempla apoyar el diseño e implementación de estrategias de identificación de

infracciones al DIH relacionadas con operaciones empresariales, para su correspondiente prevención y mitigación; y diseñar, implementar y ajustar las políticas públicas sectoriales que incidan en la aplicación del DIH.

PNA: Liderazgo compartido de la implementación

El Plan Nacional de Acción hace énfasis en la importancia de aunar esfuerzos de articulación de las entidades y en la armonización de las políticas públicas de empresas y derechos humanos, para lo cual se requiere además el concurso de las empresas y la participación de las organizaciones de la sociedad civil. Es por ello que, a nivel sectorial, es clave la participación de las entidades nacionales como territoriales, con el más alto compromiso de todos los servidores públicos.

Frente a la implementación del PNA, el Gobierno Nacional se comprometió a fortalecer las capacidades de las entidades locales para la aplicación del Plan y de los estándares internacionales, así como las instituciones nacionales a asistir a los territorios para su adaptación conjunta.



Recursos

Análisis de Riesgos en Derechos Humanos

CEADS y Deloitte Argentina unieron esfuerzos para elaborar una herramienta de gestión corporativa para la detección temprana y prevención de amenazas en materia de derechos humanos en la cadena de valor. su finalidad es contribuir, desde la gestión de riesgos empresarios, a la implementación de los principios rectores de naciones unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

Guía del sector de petróleo y gas sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos

Elaborada por el IHRB y Shift para la Comisión Europea (Dirección General de Empresa e Industria), con el fin de desarrollar orientaciones sectoriales sobre la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, tal como se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

El desarrollo de esta guía involucró una investigación extensa y una consulta de múltiples partes interesadas. El proceso involucró más de 75 entrevistas por sector con expertos individuales, dos períodos de consulta pública, investigación de campo y dos mesas redondas de múltiples partes interesadas organizadas por la Comisión Europea, incluyendo empresas, gobiernos, sindicatos y la sociedad civil, académicos y otros expertos, cuya contribución ayudó a dar forma al documento final.

La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos en las cadenas de suministro

Documento de discusión elaborado para la mesa redonda de la OCDE sobre responsabilidad corporativa. Se centra en las empresas que compran bienes y servicios de proveedores, para aportar una lógica de decisión que les permita manejar los impactos adversos de los derechos humanos en sus cadenas de suministro y cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Respetando los derechos humanos a través de las cadenas de valor

Este recurso desarrollado por Shift (disponible en inglés), examina cómo las empresas pueden implementar los Principios Rectores a lo largo de sus cadenas de valor, a través del desarrollo de procesos de:

- Identificación de riesgos: mapeo y priorización dentro de la cadena de valor;
- Aprovechar e incentivar el cambio sostenible en proveedores;
- La aplicación de estos enfoques en contextos sensibles y de alto riesgo;
- Lograr la alineación interna en toda la empresa;
- Apoyar los mecanismos de reclamo con respecto a las cadenas de suministro.

5

LA TRANSPARENCIA COMO UN FACTOR DE COMPETITIVIDAD

EN EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO, A NIVEL REGIONAL Y NACIONAL

“Teniendo en cuenta que el sector minero energético desarrolla proyectos de alto impacto social y económico a nivel regional, es necesario fomentar escenarios de participación, de rendición de cuentas que generen instrumentos y estrategias para proveer de información a la población del desarrollo del proyecto, fortalezca las capacidades de veeduría de los grupos de interés y en general, dote de transparencia su actuar misional”.



Estándares y referencias

Principios Rectores ONU: La importancia de “hacer saber”

Los principios rectores subrayan que, con respecto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas, es clave que estas cuenten con políticas y procesos para saber y hacer saber que respetan los derechos humanos en la práctica. Ello implica poder **comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas** a las personas o grupos que puedan verse afectados y a otros interesados, incluidos los inversores.

De igual modo, los PRNU manifiestan la importancia de la transparencia en la remediación, en cuanto a la necesidad de mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego.

Líneas Directrices OCDE: Importancia de la divulgación de información y transparencia

Para que se pueda conocer mejor a las empresas y sus interacciones con la sociedad y el medio ambiente, la OCDE advierte que es preciso que desarrollen sus actividades con transparencia y que respondan a las demandas de información de una sociedad cada vez más exigente.

En ese sentido, las directrices reconocen explícitamente la transparencia como un factor de competitividad, con lo cual se hace un llamado a mejorar la transparencia en las actividades de las empresas de lucha contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión. Para ello sugieren que podrán, por ejemplo, contraer compromisos públicos contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión, y comunicar información sobre los sistemas de gestión y sobre los mecanismos de control interno o los programas y medidas de ética y cumplimiento de normas que hayan adoptado para cumplir dichos compromisos.

La OCDE manifiesta además la importancia de que las empresas fomenten la apertura y el diálogo con los ciudadanos para sensibilizarlos en materia de lucha

contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión y promover la cooperación en estas cuestiones.

PNA: actividad responsable, eficiente y transparente

El Plan Nacional de Acción señala que es una prioridad para el gobierno avanzar en la implementación de una **inversión socialmente responsable** que contribuya al desarrollo regional, bajo principios de **eficiencia y transparencia**.

De manera particular frente al sector extractivo, el PNA hace un llamado a la adaptación de los Principios y Criterios de la [Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas \(EITI\)](#) a las necesidades nacionales.



Recursos

Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI)

Representa el estándar global para promover la gestión abierta, transparente y responsable, para abordar los problemas clave de gobernabilidad de los sectores de petróleo, gas y minería.

Comenzó en 2004 con siete países y se ha ampliado hasta 26 naciones (incluyendo [Colombia](#)) miembros de la Asociación Internacional de Fomento (AIF) y 10 del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), además de Noruega, integrante de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), todos los cuales se encuentran en diferentes etapas de implementación de la EITI (por sus siglas en inglés).

Índice Corporativo de los Derechos Humanos (ICDH)

Se trata de una colaboración única en su tipo, liderada por inversionistas y organizaciones de la sociedad civil dedicadas a crear el primer punto de referencia público y abierto del desempeño corporativo sobre los derechos humanos.

En 2018, el ICDH evaluará a 100 de las empresas más grandes que cotizan en bolsa en el mundo por su desempeño en derechos humanos, proporcionando una referencia comparativa año a año de las compañías, analizando las políticas, los procesos y las prácticas que implementan para sistematizar su enfoque de derechos humanos y cómo responden a las acusaciones.

- Banco Mundial. (2013). Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas: Resultados del sector.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). Los principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos. CNDH.
- Consejería Presidencial para Derechos Humanos. (2015). Estrategia nacional para la garantía de los derechos humanos 2014-2034.
- United Nations. Business and Human Rights: Enhancing Accountability and Access to Remedy. (2015).
- Grupo de Empresas y Derechos Humanos – ONU. (2013) Informe Regional para América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementation Challenges. (2015)
- Institute for Human Rights and Business. (2011). The “State of Play” of Human Rights Due Diligence. Anticipating the next ve years. Londres, Reino Unido.
- Presidencia de la República. (2015). Plan Nacional de Acción en Empresas y DDHH.
- Naciones Unidas. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”. New York.
- Naciones Unidas. (2011). Resolución A/HRC/RES/17/4 Consejo de Derechos Humanos ONU.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. 5ta edición.
- Organización Internacional de Normalización. (2010). Norma ISO 26000 – Guía de Responsabilidad Social.
- Shift. (2016). Business, Human Rights and the Development goals: forging a coherent vision and strategy. Paper commissioned by the business and sustainable Development commission.

DEBIDA DILIGENCIA:

El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos implica evaluar los impactos reales y potenciales de los derechos humanos, integrar y actuar sobre los resultados, rastrear las respuestas y comunicar internamente y externamente cómo se abordan los impactos. Si la empresa encuentra que ha causado o contribuido a impactos adversos en los derechos humanos, debería remediar estos impactos.

Fuente: ONU.

Se entiende por debida diligencia el proceso que, como parte integrante de sus criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos. La debida diligencia puede integrarse en otros sistemas de gestión de riesgo existentes en la empresa siempre que no se limite meramente a identificar y gestionar riesgos significativos para la propia empresa, sino que incluya también los riesgos de impactos negativos.

Fuente: Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

DERECHOS HUMANOS:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

Fuente: ACNUDH.

MECANISMOS DE QUEJAS O RECLAMOS:

Son procedimientos no judiciales que ofrecen un medio formalizado a través del cual los individuos o grupos pueden presentar su preocupación sobre el impacto que ha tenido una empresa sobre ellos, incluso, pero no solamente sobre sus derechos humanos y pueden buscar una solución. Estos mecanismos pueden usar procesos adjudicativos, basados en el diálogo u otros procesos que son culturalmente apropiados y compatibles con los derechos. De acuerdo con las Naciones Unidas, para que un mecanismo de queja sea efectivo debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo.

Fuente: SOMO (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen) - Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales.

MITIGAR:

Significa hacer todo dentro de las posibilidades para impedir o cesar las prácticas incorrectas de una de las partes que causen o contribuyan a un riesgo o impacto negativo sobre los derechos humanos. Existe una diferencia entre mitigar los riesgos sobre los derechos humanos y mitigar los impactos sobre los derechos humanos: la mitigación de los riesgos para los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para reducir la probabilidad de que se produzca un cierto impacto adverso. La mitigación de los impactos de los efectos adversos sobre los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para reducir la extensión de un impacto por parte de un tercero y cualquier impacto restante requerirá una remediación. Esto no deberá ser interpretado como que es apropiado que una empresa reduzca en alguna medida un abuso de los derechos humanos por parte de un tercero y que es aceptable que persista un resto del abuso. Todos los esfuerzos de la empresa se deben concentrar en terminar con el impacto sobre los derechos humanos por parte de un tercero que está causando el daño, pero como la empresa no tiene control completo sobre el tercero, la misma no puede garantizar un punto final.

QUEJA O AGRAVIO:

En el contexto de los Principios Rectores, por agravio se entiende la percepción de una injusticia que afecte a los derechos reivindicados por una persona o grupo de personas sobre la base de una ley, un contrato, promesas explícitas o implícitas, prácticas tradicionales o nociones generales de justicia de las comunidades agraviadas.

Fuente: PRNU

RECLAMACIÓN:

Un tema, preocupación, problema o exigencia (percibido/a o real) que un individuo o grupo comunitario desea que una compañía o contratista resuelva. Sinónimo de reclamo.

Fuente: CAO/IFC

REMEDIACIÓN:

La remediación se refiere al acto o los procesos de proporcionar una reparación a la víctima o víctimas de un impacto negativo sobre los derechos humanos.

Las remediaciones pueden tener distintas formas. Pueden incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sea penales o administrativas tales como multas) así como la prevención del daño, por ejemplo, a través de interdicciones o garantías de no repetición. Es importante destacar que las empresas no son los únicos actores con responsabilidad para la remediación ya que los Estados también tienen un papel clave en la remediación. Es deber del Estado salvaguardar el derecho humano a la remediación. Por lo tanto, las empresas deben abstenerse de interferir con los procesos de remediación legítimos ofrecidos por el Estado y éste debe controlar activamente los esfuerzos de remediación de las empresas.

Fuente: SOMO (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen) - Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales.

