

Consultores Empresariales D. J. SAS

Contrato No. 6500003193

SUSCRITO CON TGI SA ESP

Directrices para la Debida Diligencia en el relacionamiento intercultural



DIRECTRICES PARA EL RELACIONAMIENTO INTERCULTURAL CON COMUNIDADES ÉTNICAS

El presente documento tiene por objeto definir directrices corporativas para el Relacionamiento Intercultural con Comunidades Étnicas, como un proceso continuo mediante el cual TGI, junto con sus proveedores y socios comerciales, de manera voluntaria identifica, previene, mitiga y repara afectaciones negativas sobre los DDHH derivadas de sus operaciones; en las fases de licenciamiento, construcción y operación de proyectos y en armonía con la política de derechos humanos y sostenibilidad de TGI, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Pacto Global, las directrices para empresas multinacionales de la OCDE, Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en especial atención con el Convenio 169 de la OIT, que reglamenta la Consulta Previa en Colombia.

Para efectos de este documento se entenderá como directrices aquellas definiciones, compromisos, responsables y fases de actividades en la gestión social en su interacción con pueblos Indígenas y comunidades negras, entendiendo el Relacionamiento Intercultural como el dialogo que existe entre representantes de grupos étnicos y empresa, en donde la diferencia cultural debe ser abordada bajo estándares internacionales de protección a los Derechos Humanos y en donde ninguna de las partes está por encima de la otra.

Estas directrices aplican para todas las actividades de licenciamiento, construcción, operación y mantenimiento de todos los proyectos, en los casos donde se identifiquen presencia, transitoria, física o espiritual de grupos étnicos que se traslapan con el área de influencia de un proyecto o activos de la empresa, sin importar si son reconocidos o no para adelantar una consulta previa. Este lineamiento no debe confundirse con los Manuales de Relacionamiento Intercultural con enfoque diferencial.

ALCANCE

Asegurar la viabilidad social y jurídica de los proyectos a través de estrategias de Relacionamiento Intercultural diferenciales, cuyo objeto esta direccionado a preservar la identidad étnica y cultural de los grupos étnicos asentados en las zonas de interés de la compañía. TGI como filial del Grupo Energía Bogotá está comprometida con que todas las operaciones del negocio estén enmarcadas en un ámbito de sostenibilidad, buscando equilibrio entre la generación de valor para sus accionistas, el bienestar de las comunidades, la minimización del impacto ambiental, y la generación de Valor Compartido en los territorios en donde hace presencia.

COMPROMISOS PARA SU APLICACIÓN

1. Actuar de buena fe.
2. Entregar información amplia y suficiente a las comunidades étnicas asentadas en la zona de influencia directa de los proyectos o activos en operación.
3. Establecer el principio de la interculturalidad donde ninguna de las partes está por encima de la otra; las partes se relacionan con el interés de prevenir, mitigar o corregir afectaciones a los Derechos Humanos.
4. Crear y fortalecer relaciones interculturales basadas en el respeto a la autonomía y a los usos y costumbres de la comunidad étnica.
5. Prevenir conflictos étnicos e interétnicos, actuando con la debida diligencia en todas las actividades de licenciamiento, construcción y operación de los proyectos.

6. Contribuir con valor compartido al desarrollo social y económico responsable de los grupos étnicos que retribuyan beneficios socioeconómicos medibles en los territorios de uso colectivo o resguardado.
7. Trabajar con los grupos étnicos de manera anticipada en la identificación de impactos y construcción de medidas de manejo de los riesgos potenciales o reales derivados de la ejecución de los proyectos.
8. Coordinar con las instancias gubernamentales de protección de los derechos humanos (Personería y Defensoría o las que hagan sus veces) todas las acciones necesarias para garantizar la obligación de respetar y proteger los derechos humanos.
9. Coordinar con las instancias gubernamentales, cuando aplique, el deber de consultar previamente a los grupos étnicos.

RESPONSABLES

1. La Dirección de Desarrollo Sostenible estará a cargo de la implementación, seguimiento, control y mejora continua de este documento. Realizará los ajustes necesarios cuando así lo amerite.
2. Todas las áreas transversales al desarrollo sostenible, gerencias de proyecto y encargados de los activos en operación.
3. Todos los colaboradores y contratistas de TGI son responsables del cumplimiento de estos lineamientos.

FASES DE IMPLEMENTACIÓN EN EL RELACIONAMIENTO INTERCULTURAL

A continuación, se describen actividades básicas y responsabilidades para la Gestión Social en los casos en que los proyectos y los activos en operación de TGI, intervengan territorios donde hacen presencia grupos étnicos y en especial atención en aquellos escenarios donde procede la Consulta Previa para el licenciamiento de proyectos.

FASE 1 - CASO DE NEGOCIO

Una vez TGI tome la decisión de estructurar un caso de negocio, la Dirección de Sostenibilidad llevará a cabo una avanzada a la zona de influencia del proyecto, con el fin implementar un modelo de Debida Diligencia que atienda todas las variables encaminadas a dar estabilidad al entorno y la implementación de una estrategia de relacionamiento intercultural que prevenga afectaciones a los Derechos Humanos en cada una de sus actividades. Para ello se deben identificar riesgos reales y potenciales que permitan garantizar la seguridad Jurídica y establecer parámetros medibles de viabilidad social y ambiental del proyecto.

- Identificación de posibles afectaciones culturales en el ámbito territorial de grupos étnico y compensaciones.
- Identificación de conflictos interétnicos asociados a la propiedad del territorio o representatividad.
- Seguridad física.
- Bienes y servicios.
- Identificación de sitios de importancia cultural.

FASE 2 – DIAGNÓSTICO AMBIENTAL DE ALTERNATIVAS

En esta fase el caso de negocio se convierte en un proyecto. Las actividades a realizar se orientan al conocimiento del territorio a través de una estrategia de relacionamiento intercultural temprano. Se trabaja con información secundaria y aproximación al territorio sin intervenir con actividades propias del alcance del proyecto.

- Actualización del Capex.
- Definición del área de influencia del proyecto.
- Presentación de alternativas a la autoridad ambiental.
- Estudio de impacto en Derechos Humanos.
- Valor compartido y viabilidad del proyecto en operación.

FASE 3 – CONSULTA PREVIA Y RELACIONAMIENTO INTERCULTURAL

Solicitar a la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa del Ministerio del Interior, la certificación de procedencia o no de consulta previa, teniendo en cuenta la información del D.A.A. con el área de influencia directa de la construcción del proyecto y de las zonas de uso temporal para la construcción de este, incluyendo la siguiente información:

Nombre del proyecto, obra o actividad.

- Las características generales del proyecto, obra o actividad (descripción).
- Coordenadas geográficas del área donde se realizará el proyecto.
- Plano del área de influencia del proyecto, en formato dwg.
- Identificación del solicitante y datos de notificación.

Una vez se tenga el acto administrativo de procedencia de consulta previa, se contactaran a las autoridades tradicionales de los grupos étnicos objeto de consulta, para notificarlos del inicio del proceso consultivo y se aplicará la debida diligencia para comunidades que no hayan sido certificadas a fin de garantizar su participación en la elaboración del Estudio de Impacto Ambiental en las mismas condiciones que en realizaría un proceso de Consulta Previa, pero sin la participación del Ministerio de Interior. En este caso, TGI asegurará la presencia de la Defensoría del Pueblo o de la Personería Municipal, como garantes de los derechos de las comunidades étnicas.

Ver documento de Lineamientos de Participación y Consulta Previa.

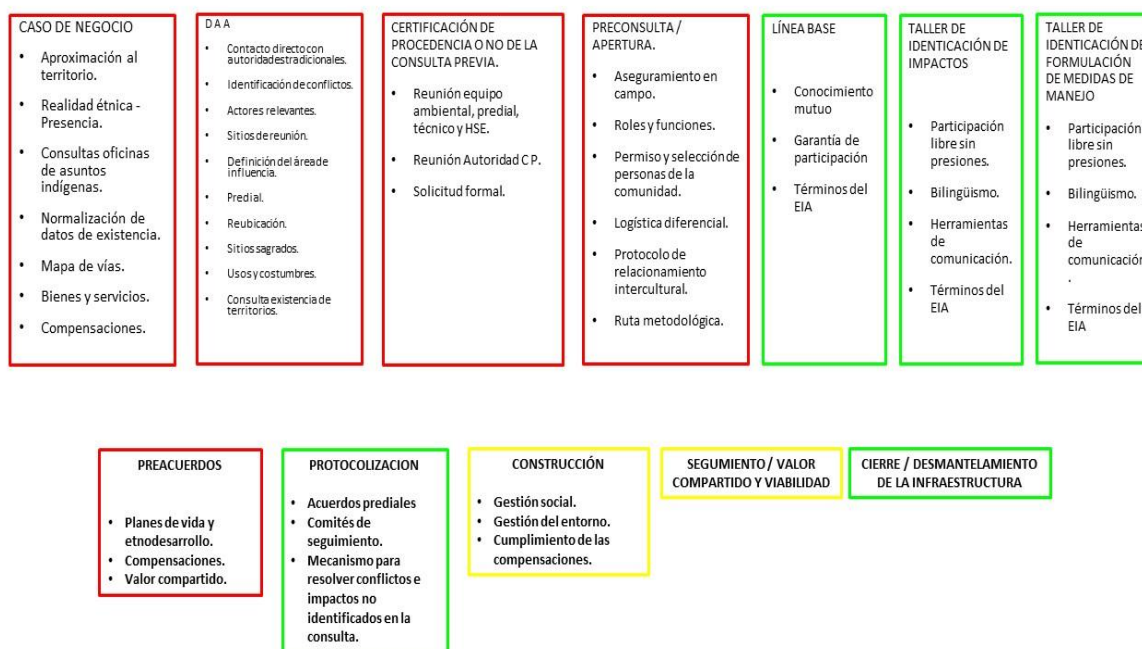
FASE 4 - VALOR COMPARTIDO Y VIABILIDAD DEL PROYECTO EN OPERACIÓN

El Consejo Mundial de Negocios en Desarrollo Sostenible – *WBCSD* por sus siglas en inglés, define los negocios inclusivos como “iniciativas empresariales, económicamente rentables, ambiental y socialmente responsables, que en una lógica de mutuo beneficio incorporan en sus cadenas de valor a comunidades de bajos ingresos y mejoran su calidad de vida” (*WBCSD*. 2010). Los negocios inclusivos deben trascender la responsabilidad social empresarial y la filantropía corporativa para

incorporar propósitos de creación y distribución de valor para más de un grupo de interés y en consideración de los entornos sociales y ambientales, como lo han propuesto los profesores Porter y Kramer al definir el valor compartido como “las políticas y prácticas operacionales que aumentan la competitividad de una empresa, mientras simultáneamente mejoran las condiciones sociales y económicas de las comunidades en las cuales opera” (M. E. Porter y M. R. Kramer. 2011 “La creación de valor compartido”, *Harvard Business Review*).

El concepto de inclusión para los negocios debe reflejar una visión de inclusión social que asegure que “todas las personas sin distinción puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que se encuentran en su entorno” (CEPAL. 2018. Inclusión social, económica y política de las personas mayores), (Unidas, s.f.)

Debido Proceso en el Relacionamiento Intercultural



ASEGURAMIENTO

TGI implementará un conjunto de indicadores en el Relacionamiento Intercultural, que facilite la sistematización de la gestión adelantada y su comparación con estándares internacionales en materia de derechos humanos y debida diligencia con comunidades étnicas.

DECALOGO PARA EL RELACIONAMIENTO INTERCULTURAL

1. Asegure que todas las actividades de la empresa estén comprometidas en prevenir, mitigar y reparar afectaciones a los Derechos Humanos.
2. Informe con sinceridad y precisión. No haga comentarios extraoficiales.
3. Cuando no sepa de un tema, reconózcalo. Ofrezca que buscará información y hállela lo más pronto posible.

4. Nunca mienta.
5. Corrija los errores de inmediato. Diga que no dio la información adecuada y que desea aclarar la situación.
6. Piense siempre que todo lo que usted diga será considerado como verdadero.
7. Asegúrese de que todo está dicho y entendido. No deje cabos sueltos, aunque eso implique prolongar horas o días de trabajo.
8. No improvise, no especule y no adivine. Las comunidades pueden comprobar la información. Usted y la empresa perderán toda su credibilidad.
9. No se niegue a responder preguntas, sin importar de quien provengan.
10. No haga propuestas que después no se pueden cumplir.

APÉNDICE 1

Debida diligencia¹ y principios rectores de Naciones Unidas.

La debida diligencia en DDHH es definida como un proceso continuo mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan impactos negativos reales o potenciales sobre los DDHH, en el contexto de todas sus operaciones y productos, y en toda su red de proveedores y socios comerciales. En otras palabras; es adoptar una conducta empresarial responsable para hacer todo lo que razonablemente esté a su alcance para evitar que sus actividades impacten de forma negativa a las comunidades asentadas en la zona de influencia directa de los proyectos

Los Principios Rectores que se entienden hoy como la norma de conducta a nivel mundial que orienta a los Estados y a las empresas en torno a sus actividades, exhorta a las partes para que asuman el compromiso de proteger los derechos humanos en contextos empresariales; cómo deben actuar las empresas para asegurar el respeto a los derechos humanos; y cómo mejorar el acceso a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como no judiciales, cuando las personas se vean afectadas por las operaciones empresariales (Comisionado, 2011)

En el año 2011 en el marco del 14º período de sesiones de Naciones Unidas, el Consejo de Derechos Humanos acogió favorablemente de forma unánime el marco "proteger, respetar y remediar" (conocido como "Marco de las Naciones Unidas"), presentado en el informe del Representante Especial John Ruggie.

Pilares del informe:

1. El deber del Estado es proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, con inclusión de las empresas, mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia;

¹ Debida diligencia: proceso que, como parte de la toma de decisiones, permite a la empresa identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, potenciales (tratados con medidas de prevención o atenuación) o reales (tratados con medidas de reparación) o compensación, que generen o contribuyan sustancialmente a generar sus actividades, así como informar la manera en que se abordan estos impactos. Tomado de la OCDE 2013 "Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales", OECD Publishing; ISBN 978-92-64-20243-6 (pdf).

Debida diligencia en derechos humanos: proceso de gestión continuado que una empresa lleva a cabo para cumplir con su responsabilidad de respeto a los derechos humanos, para identificar, prevenir, mitigar y responder a riesgos e impactos sobre los derechos humanos; conociendo y entendiendo directamente, la perspectiva de las personas y grupos potencialmente afectados, y sus expectativas y percepciones sobre los riesgos e impactos. Tomado de Carneiro M., Cordero C., Cordero J., Martín V., El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia. Sustentia Innovación Social. Madrid, noviembre 2014. ISBN 978-958-99435-6-4.

2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa intervenir con la debida diligencia para evitar la violación de los derechos de otros;
3. Mayor acceso de las víctimas a recursos efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales.

APÉNDICE 2

Jurisprudencia

Nota:

Si bien es cierto en Colombia no existe una Ley de Consulta Previa que reglamente las actividades que se deben seguir en Relacionamento Intercultural entre empresas y grupos étnicos. La Debida Diligencia es un mecanismo de carácter no judicial, que se vuelve vinculante a través de la firma de tratados internacionales.

Sentencia SU 123/18

Utilización del estándar de debida diligencia de las empresas

El Relator Especial para los derechos humanos y las libertades de los pueblos indígenas, ha señalado el deber que tienen los Estados y las empresas de seguir los parámetros mínimos de debida diligencia para la garantía de los derechos de las comunidades indígenas.

Los parámetros de debida diligencia permiten, además, adecuar las actuaciones de las autoridades y de los particulares a los principios constitucionales de buena fe (artículo 83 C.P.) y confianza legítima, pues otorgan estabilidad a los actores involucrados en relación con los lineamientos y criterios que deben seguir para cumplir con los mandatos de la consulta previa.

13.1. “Aunque la responsabilidad esencial frente a la consulta previa es del Estado, eso no implica que los particulares, y en particular las empresas, no tengan deberes frente a este derecho fundamental. Las empresas tienen ciertas obligaciones frente a los derechos humanos, que no son equivalentes a las de los Estados pero que distan de ser menores e irrelevantes”.

13.2. La Declaración de Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (conocidos como los “Principios Ruggie”), que fueron avalados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas², las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos, a fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades.³

² Organización de las Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, “*Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*”, resolución 17/4, de 16 de junio de 2011, A/HRC/17/31.

³ Según el Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Derechos Humanos, este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. En criterio del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, 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. Al respecto consultar el documento “Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, documento de la oficina del Alto Comisionado de las

DEFINICIONES

Grupo étnico:

Comunidad determinada por la existencia de ancestros y una historia en común. Se distingue y reconoce por tradiciones y rituales compartidos, instituciones sociales consolidadas y rasgos culturales como la lengua, la gastronomía, la música, la danza y la espiritualidad, entre otros elementos. Los integrantes de un grupo étnico son conscientes de pertenecer a él, comparten entre ellos una carga simbólica y una profundidad histórica.

Consulta Previa:

Derecho Fundamental de los Grupos étnicos para preservar la identidad étnica y cultural⁴ cuando un proyecto, obra o actividad interviene un ámbito territorial o un territorio de uso colectivo. La consulta previa se materializa a través de la participación de las comunidades en la identificación de impactos y la formulación de medidas de manejo de tipo cultural, en cada una de las fases de construcción y operación de un proyecto.

Relacionamiento intercultural:

Dialogo intercultural y establecimiento de relaciones con grupos étnicos, construidos sobre la base del reconocimiento de la diferencia cultural.

Declaración de las naciones unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. 2007:

Aspectos importantes para este documento

“Precisa los derechos colectivos e individuales de los pueblos indígenas, especialmente sus derechos a sus tierras, bienes, recursos vitales, territorios y recursos, a su cultura, identidad y lengua, al empleo, la salud, la educación y a determinar libremente su condición política y su desarrollo económico. Enfatiza en el derecho de los pueblos originarios a mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones, y a perseguir libremente su desarrollo de acuerdo con sus propias necesidades y aspiraciones; prohíbe la discriminación contra los indígenas y promueve su plena y efectiva participación en todos los asuntos que les conciernen y su derecho a mantener su diversidad y a propender por su propia visión económica y social Colombia ratificó la Declaración de Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, con tres excepciones”

- No acepta otorgar el derecho a la propiedad de los recursos del subsuelo a los grupos indígenas. Esto por cuanto la Constitución Política de 1991, en su artículo 332, establece que “El Estado es propietario del subsuelo y de los recursos naturales no renovables...”
- No acepta el derecho al veto de los proyectos. La Corte Constitucional ha establecido (Sentencia T-129 de 20011) los casos particulares en los que las comunidades étnicas pueden vetar un proyecto: a. Disposición de desechos tóxicos, Proyectos que requieran su reubicación, cuando atenten contra la pervivencia de los pueblos.

Pacto Global:

“Promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos

Naciones Unidas para los Derechos Humanos, disponible en versión digital en el link: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.

⁴ Convenio 169 de la OIT.

Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”.

Objetivos de Desarrollo Sostenible agenda 2030:

“La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, establece 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Su propósito es Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible”.

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos:

“El Relator Especial para los derechos humanos y las libertades de los pueblos indígenas, ha señalado el deber que tienen los Estados y las empresas de seguir los parámetros mínimos de debida diligencia para la garantía de los derechos de las comunidades indígenas, en particular, la consulta previa. Específicamente, de acuerdo con los informes del Relator, existen dos tipos de responsabilidades: (a) los deberes generales; y (b) la configuración del estándar mínimo de la protección de las comunidades indígenas (estándar de debida diligencia). En todo caso, para la definición de estos asuntos, son determinantes (i) el deber de debida diligencia en el reconocimiento, (ii) el deber de diligencia sobre las tierras, territorios y recursos naturales, y (iii) el deber de diligencia en consultar incorporados en el referido informe. Para la Sala Plena, al utilizar el estándar de debida diligencia de las empresas en relación con el respeto de los derechos de los Pueblos Indígenas es posible determinar si se vulneró el derecho a la consulta previa de una comunidad étnicamente diferenciada para, posteriormente, valorar la posibilidad de ordenar el remedio judicial correspondiente. Los parámetros de debida diligencia permiten, además, adecuar las actuaciones de las autoridades y de los particulares a los principios constitucionales de buena fe (artículo 83 C.P.) y confianza legítima, pues otorgan estabilidad a los actores involucrados en relación con los lineamientos y criterios que deben seguir para cumplir con los mandatos de la consulta previa”.

ANEXOS

Hacen parte de estos lineamientos:

- Estándares Internacionales de Derechos Humanos (Carta de Naciones Unidas de Derechos Humanos, y otros Tratados Internacionales).
- Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Convenio 169 OIT de 1989 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- Ley 21 de 1991.
- Sentencia SU 123 de 2018.
- Política de Sostenibilidad y Generación de Valor Compartido de TGI.
- Indicadores de debida diligencia (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y Centro Regional para América Latina y el Caribe en Apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016).

Bibliografía

Comisionado, N. U. (2011). *PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar":
https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

(CREER), C. R. (2016). Obtenido de http://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/EstudiosPublicaciones/Derechos_humanos.pdf

Unidas, C. R. (s.f.). Obtenido de <https://centroregionalsp.org>

Convenio 169 de la OIT